

LOHNSTEUER-MITTEILUNGEN

31. Jahrgang 2016

Der Beratungsbrief für die Personalpraxis

In dieser Ausgabe lesen Sie:

Aktuelles aus der Politik und Gesetzgebung

(24-2016) Erhöhung des Lohnsteuereinbehalts für Reeder auf 100 Prozent S. 1

(25-2016) Abzugs-Obergrenze beim häuslichen Arbeitszimmer noch angemessen? S. 2

(26-2016) Aktueller Stand zur Steuerfreiheit von Stromtankstellen beim Arbeitgeber S. 2

Aktuelles aus der Lohnsteuer

(27-2016) Stand bei der Elektronischen Lohnsteuerkarte (ELStAM) S. 3

(28-2016) BMF-Schreiben zum Sachbezugswert für arbeitstägliche Zuschüsse zu Mahlzeiten, wenn diese durch Apps in Anspruch genommen werden können S. 4

(29-2016) Pauschalierung der Lohnsteuer und die Auswirkungen auf die Sozialversicherung S. 5

(30-2016) Verbilligte Parkraumüberlassung an Arbeitnehmer kann eine steuerbare Leistung sein S. 7

Aktuelles aus der Politik und Gesetzgebung

(24-2016) Erhöhung des Lohnsteuereinbehalts für Reeder auf 100 Prozent

Hintergrund:

Nach § 41a Abs. 4 EStG dürfen Arbeitgeber, die eigene oder gecharterte Handelsschiffe betreiben, vom Gesamtbetrag der anzumeldenden und abzuführenden Lohnsteuer der auf solchen Schiffen in einem zusammenhängenden Arbeitsverhältnis von mehr als 183 Tagen beschäftigten Besatzungsmitglieder Beträge abziehen und für sich einbehalten. Diese müssen nicht an das Finanzamt abgeführt werden.

Diese Regelung gilt für Reeder,

- die ein Handelsschiff in einem inländischen Seeschiffsregister eintragen lassen,
- wenn das Schiff unter deutscher Flagge fährt, und
- die das Schiff zudem zur Beförderung von Personen oder Gütern im Verkehr
- mit ausländischen Häfen oder
- zwischen ausländischen Häfen,
- innerhalb eines ausländischen Hafens oder
- zwischen einem ausländischen Hafen und der hohen See betreiben.

Fährt ein Schiff ausschließlich im Inland, ist die Anwendung ausgeschlossen. Ein Schiff, welches ausschließlich im Ausland fährt, kann

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.

Markus Stier

Das Einmaleins der Entgeltabrechnung 2016

Der Ratgeber zur Lohn- und Gehaltsabrechnung mit Praxisfällen

13. überarbeitete Auflage 2016
456 Seiten – Hardcover – 17 x 24 cm – € 59,99
ISBN 978-3-89577-769-1

Das „Einmaleins der Entgeltabrechnung“ eignet sich sowohl zum Selbststudium als auch zur Vertiefung von Seminarbesuchen. Mittels einer Musterfirma wird die Theorie in praktische Übungen umgesetzt.



www.datakontext.com

dagegen die Voraussetzungen des § 41a Absatz 4 EStG erfüllen.

Die Regelung gilt auch für die Personenbeförderung im Rahmen eines Fährbetriebs.

Der Gesetzgeber hat nunmehr beschlossen, den Lohnsteuereinbehalt für Reeder, die eigene oder gecharterte Handelsschiffe betreiben, zeitlich befristet von bisher 40 Prozent auf 100 Prozent zu erhöhen. Damit müssen Reeder, die unter die o. g. Voraussetzungen fallen, die beim Arbeitnehmer einbehaltene Lohnsteuer nicht mehr an das Finanzamt abführen.

Das Gesetz enthält folgende Eckpunkte:

- Anhebung des Lohnsteuereinhalts für Reeder von 40 Prozent auf 100 Prozent,
- Streichung der bisherigen 183-Tage-Regelung (bisher musste das Besatzungsmitglied in einem zusammenhängenden Arbeitsverhältnis von mehr als 183 Tagen beschäftigt werden) und
- zeitlich befristete Anwendung der Erhöhung auf 100 Prozent für 60 Monate. Danach gilt wieder ein Prozentsatz von 40 Prozent.

! Praxishinweis:

Das Gesetz bedarf der Genehmigung durch die Europäische Union, da es sich um eine staatliche Beihilfe handelt. Es ist daher ungeachtet der Zustimmung des Bundesrats erstmals ab dem Monat anzuwenden, der dem Monat der Genehmigung durch die Europäische Kommission folgt. Mit der Genehmigung der Europäischen Union wird nicht vor Ende April 2016 gerechnet.

(25-2016) Abzugs-Obergrenze beim häuslichen Arbeitszimmer noch angemessen?

Hintergrund:

Die Bundesregierung wurde gefragt, inwieweit sie die Obergrenze von 1.250 Euro nach § 4 Abs. 5 Nr. 6b EStG für den steuerlichen Abzug der Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer angesichts von Preis- und Mietsteigerungen weiterhin als sachgerecht erachtet.

Nach § 4 Abs. 5 Nr. 6b EStG sind Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer sowie die Kosten der Ausstattung nicht als Werbungskosten oder Betriebsausgaben abziehbar. Dies gilt nicht, wenn für die betriebliche oder berufliche Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Die Höhe der abziehbaren Aufwendungen wird auf 1.250 Euro begrenzt. Die Beschränkung gilt nicht,

wenn das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Betätigung bildet.

In der Antwort legt das Bundesfinanzministerium dar, dass die Obergrenze von 1.250 Euro sachgerecht ist und eine Festlegung des Gesetzgebers darstellt, bis zu welchem Betrag Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer abgezogen werden dürfen, wenn für die betriebliche oder berufliche Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Die Festlegung verfolgt das Ziel, den Betriebsausgabenabzug sachgerecht zu begrenzen und zur Steuervereinfachung beizutragen.

Das Bundesverfassungsgericht hat diese Festlegung überprüft (Entscheidung vom 7.12.1999 – 2 BvR 301/98) und festgestellt, dass auch die Höhe des zulässigen Abzugs keinen verfassungsrechtlichen Bedenken be-

gegne, weil sie sich im Rahmen des Gestaltungsspielraums des Gesetzgebers halte und realitätsgerecht sei. Das Einkommensteuergesetz dürfe durch die Festlegung einer typisierenden Höchstgrenze individuell gestaltbare Besonderheiten unberücksichtigt lassen. Zudem beziehe sich der Höchstbetrag allein auf die Raumkosten und gestatte daneben ohne die Begrenzung des § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6 b EStG den Abzug der Aufwendungen für Einrichtungsgegenstände, soweit diese gleichzeitig Arbeitsmittel sind.

! Praxishinweis:

Der Abzug von 1.250 Euro wird also der Höhe nach in Zukunft nicht geändert werden. Er gilt nur, wenn kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht, was in jedem Einzelfall gesondert zu prüfen ist.

(26-2016) Aktueller Stand zur Steuerfreiheit von Stromtankstellen beim Arbeitgeber

Hintergrund:

In den Länderfinanz erhaltungen und den finanzpolitischen Ebenen wird derzeit diskutiert, die Anschaffung von Elektrofahrzeugen zu fördern.

Diskutiert werden unter anderem:

- die Einführung einer Kaufprämie von 5.000 Euro,

- erhöhte Abschreibungsmöglichkeiten bei der Anschaffung von unternehmerisch genutzten Fahrzeugen,
- sowie die Steuerfreiheit der Nutzung von Stromtankstellen beim Arbeitgeber durch Arbeitnehmer.

Das Land Hessen hat am 08.05.2015 den Entwurf einer Gesetzesinitiative zur steuerlichen Förderung der Elektromobilität in den Bundesrat eingebracht (BR-Drs. 114/15). Die Länder haben mehrheitlich im Bundesrat am

10.07.2015 dem Entwurf zugestimmt. Wir berichteten bereits im letzten Jahr. Jedoch ist das Gesetzgebungsverfahren bisher nicht beendet.

Der Gesetzentwurf sieht vor:

- eine bis zum Jahr 2019 befristete und degressiv ausgestaltete Sonderabschreibung für Elektrofahrzeuge und Ladevorrichtungen und
- eine Steuerbefreiung des geldwerten Vorteils aus dem Bezug des Arbeitnehmers

von Ladestrom beim Arbeitgeber. Hierfür soll ein neuer § 3 Nr. 46 EStG eingeführt werden.

Mit einer Steuerbefreiung für das von Arbeitgebern gewährte kostenfreie oder verbilligte Aufladen privater Elektroautos im Betrieb sollen Anreize für die Anschaffung von Elektrofahrzeugen in der Bevölkerung gesetzt werden.

Das kostenlose oder verbilligte Aufladen von Arbeitnehmerfahrzeugen im Betrieb des Arbeitgebers löst eine Sachzuwendung aus, die Arbeitslohn darstellt und somit lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig ist.

Kein Arbeitslohn liegt vor, wenn sich der Sachbezug nicht als Belohnung des Arbeitnehmers darstellt und er diesen Vorteil z. B. auch an anderen Stellen kostenlos erhalten würde. In einigen Städten ist es z. B. möglich, kostenfrei in der City das Elektrofahrzeug zu „betanken“.

Nimmt man Arbeitslohn an, sind allerdings die Ermittlung des Vorteils und die Versteuerung mit hohem bürokratischen Aufwand des Arbeitgebers verbunden. Es müssen also Zähler abgelesen und der verbrauchte Strom dokumentiert werden. Dies soll durch Einführung eines neuen § 3 Nr. 46 EStG verhindert werden. Nach der Norm soll das Aufladen des Elektroautos beim Arbeitgeber steuerfrei gestellt werden.

Die vorgesehene Regelung würde sich in den Katalog des § 3 EStG einfügen, zum Beispiel:

- Zahlungen des Arbeitgebers zur Kinderbetreuung von nicht schulpflichtigen Kindern (§ 3 Nr. 33 EStG),
- gesundheitsfördernde Maßnahmen des Arbeitgebers bis zu einem Freibetrag von 500 Euro (§ 3 Nr. 34 EStG),
- Aufwendungen des Arbeitgebers für Betreuungsdienstleistungen in beruflichen Notsituationen bis zu einem Freibetrag von 600 Euro (§ 3 Nr. 34a EStG),
- Vermögensbeteiligungen (§ 3 Nr. 39 EStG) oder

- die private Nutzung betrieblicher Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräte (§ 3 Nr. 45).

Ein aktueller Zeitplan zur Weiterführung des Verfahrens ist derzeit nicht bekannt. Es ist aber davon auszugehen, dass das Gesetzgebungsverfahren in diesem Jahr beendet wird.

! Praxishinweis:

Die Bewertung von Elektrofahrzeugen, die dem Arbeitnehmer auch zur privaten Nutzung zur Verfügung gestellt werden, ist bereits in § 6 Abs. 1 Nr. 4 EStG geregelt. Danach ist bei der privaten Nutzung von Elektrofahrzeugen oder von extern aufladbaren Hybrid-elektrofahrzeugen der Bruttolistenpreis der Kraftfahrzeuge um die darin enthaltenen Kosten des Batteriesystems im Zeitpunkt der Erstzulassung des Kraftfahrzeugs zu mindern.

Aktuelles aus der Lohnsteuer

(27-2016) Aktueller Stand bei der Elektronischen Lohnsteuerkarte (ELStAM)

? Problem:

Welche Pläne gibt es noch im Rahmen des Projekts der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM)?

Hintergrund:

Die Umstellung von der Lohnsteuerkarte auf die elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale und die ELStAM-Datenbank ist nun seit einigen Jahren abgeschlossen. Arbeitgeber rufen die Daten ihrer Arbeitnehmer für den monatlichen Lohnsteuerabzug zu über 90 Prozent aus der Datenbank elektronisch ab. Hierzu gehören unter anderem:

- die Lohnsteuerklasse,
- die Kinderfreibeträge für Kinder unter 18 Jahre,
- die Kinderfreibeträge für Kinder über 18 Jahre,
- Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft,

- Freibeträge für Werbungskosten oder Verluste aus anderen Einkunftsarten,
- Hinzurechnungsbeträge,
- Behindertenpauschbeträge.

Dennoch sind noch nicht alle Projekte im ELStAM-Abrufverfahren abgeschlossen. Hier ein Überblick über den Stand des Verfahrens.

Arbeitgeber-Newsletter

Den seit Beginn des Verfahrens geforderten Arbeitgeber-Newsletter zum ELStAM-Verfahren wird die Finanzverwaltung voraussichtlich ab April zur Verfügung stellen. Damit soll die Information der Arbeitgeber von Seiten der Finanzverwaltung – z. B. hinsichtlich kurzfristig auftretender technischer Probleme – verbessert werden. Interessierte Arbeitgeber können sich nach Veröffentlichung auf dem ELSTER-Online-Portal für den Newsletter registrieren.

Beitragsdaten für die private Kranken- und Pflegeversicherung

Die Nutzung von weiteren Papierbescheinigungen im ELStAM-Verfahren führt für alle Be-

teiligten zu unnötiger Bürokratie. Dies betrifft vor allem die Nutzung der Beitragsdaten für die private Kranken- und Pflegeversicherung. Diese für die Entgeltabrechnung der Arbeitgeber benötigten Daten werden der Finanzverwaltung von den Versicherungsunternehmen bereits weitgehend elektronisch gemeldet.

Sie stellen nach § 39 Abs. 4 Nr. 4 EStG ein Lohnsteuerabzugsmerkmal dar, das in das ELStAM-Verfahren integriert werden soll. Damit wird das papiergebundene Mitteilungsverfahren ersetzt. Wann diese Ausbaustufe des ELStAM-Verfahrens umgesetzt wird, ist derzeit nicht absehbar.

Nicht im Inland meldepflichtige Arbeitnehmer

Die Integration von nicht im Inland meldepflichtigen (beschränkt steuerpflichtigen) Arbeitnehmern in das ELStAM-Verfahren bietet für Arbeitgeber wie für die Finanzverwaltung erhebliches Bürokratieabbau-potenzial, da für diese Personen (z. B. Saisonkräfte, Erntehelfer) bislang ausschließlich Papierbescheinigungen genutzt werden.

Voraussetzung für eine elektronische Bereitstellung der lohnsteuerlichen Daten von beschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmern ist die Vergabe der ID-Nummer durch Finanzämter. Auch für dieses Projekt liegt noch kein konkreter Zeitplan vor.

Arbeitnehmer-Statusabfrage

Bereits auf den Weg gebracht wurde die Schaffung einer Arbeitnehmer-Statusabfrage für Arbeitgeber. Damit sollen Arbeitgeber die Möglichkeit erhalten, die in ihren Abrechnungssystemen gespeicherten Arbeitnehmerdaten mit denjenigen der Finanzverwaltung abzugleichen, um mögliche Abweichungen und Fehler schneller zu erkennen.

Wann das Verfahren startet, kann jedoch noch nicht gesagt werden.

An- und Abmeldung von Arbeitnehmer

Ebenfalls auf den Weg gebracht wurde die Schaffung einer Arbeitnehmer-An- und -Abmeldung in einem Datensatz. Dies ist vor allem in Sachverhalten relevant, wenn ein Arbeitgeber nach dem Beschäftigungsende an einen (ehemaligen) Arbeitnehmer eine Einmalzahlung leistet. In diesem Kontext wird auch die Möglichkeit eines zeitlich „vorgelagerten“ ELStAM-Abrufs für vorschüssig lohnzahlende Arbeitgeber geprüft. Mit einer kurzfristigen Umsetzung dieser Verbesserungen ist bedauerlicherweise jedoch nicht zu rechnen.

Stornofunktion

Die Schaffung einer Stornierungsmöglichkeit (vor allem bei fehlerhaften Anmeldungen von Arbeitnehmer) ist auf Seiten der Finanzverwaltung in der Bearbeitung. Die technische Umsetzung dauert noch an.

! Praxishinweis:

Sollten in der monatlichen Abrechnung Probleme und Fragen zum Abruf der Daten aus der ELStAM-Datenbank auftreten, empfiehlt es sich momentan weiterhin, die Arbeitgeberstellen im Betriebsstättenfinanzamt zu kontaktieren.

(28-2016) BMF-Schreiben zum Sachbezugswert für arbeitstägl. Zuschüsse zu Mahlzeiten, wenn diese durch Apps in Anspruch genommen werden können

Problem:
Kann auch die Inanspruchnahme von Apps, mit denen der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern ermöglicht, arbeitstägl. Mahlzeiten in Anspruch zu nehmen, zur Anwendung als Zuschuss und damit zur Anwendung des lohnsteuerlichen Sachbezugswertes führen?

Hintergrund:

Mit BMF-Schreiben vom 24.02.2016 hat die Finanzverwaltung zum Thema Sachbezugswerte für arbeitstägl. Zuschüsse zu Mahlzeiten Stellung genommen.

Es geht um Sachverhalte, in denen der Arbeitgeber statt Papieressenmarken z. B. auf elektronischem Wege die Berechtigung zu arbeitstägl. Mahlzeiten gewährt. Dies kann u. a. durch Apps erfolgen.

Das BMF-Schreiben stellt Folgendes klar:

Bestehen die Leistungen des Arbeitgebers in einem arbeitsvertraglich oder aufgrund einer anderen arbeitsrechtlichen Rechtsgrundlage vereinbarten Anspruch des Arbeitnehmers auf arbeitstägl. Zuschüsse zu Mahlzeiten, ist als Arbeitslohn nicht der Zuschuss, sondern die Mahlzeit des Arbeitnehmers mit dem maßgebenden amtlichen Sachbezugswert nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) anzusetzen, wenn sichergestellt ist, dass

a) tatsächlich eine Mahlzeit durch den Arbeitnehmer erworben wird (Lebensmittel sind nur dann als Mahlzeit anzuerkennen, wenn sie zum unmittelbaren Verzehr geeignet oder zum Verbrauch während der Essenspausen bestimmt sind),

b) für jede Mahlzeit lediglich ein Zuschuss arbeitstägl. beansprucht werden kann (ohne Krankheitstage, Urlaubstage und vorbehaltlich Buchstabe e) – Arbeitstage, an denen der Arbeitnehmer eine Auswärtstätigkeit ausübt),

c) der Zuschuss den amtlichen Sachbezugswert einer Mittagsmahlzeit um nicht mehr als 3,10 Euro übersteigt,

d) der Zuschuss den tatsächlichen Preis der Mahlzeit nicht übersteigt und

e) der Zuschuss nicht von Arbeitnehmern beansprucht werden kann, die eine Auswärtstätigkeit ausüben, bei der die ersten drei Monate (§ 9 Abs. 4a Satz 6 und 7 EStG) noch nicht abgelaufen sind (BMF-Schreiben vom 05.01.2015, BStBl I S. 119).

Dies gilt auch dann, wenn keine vertraglichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und dem Unternehmen (einer Gaststätte oder vergleichbaren Einrichtung), das die bezuschusste Mahlzeit abgibt, bestehen.

Grundsätzlich galt die Regelung schon für Essenmarken, die der Arbeitgeber für die In-

anspruchnahme von arbeitstägl. Mahlzeiten zur Verfügung stellt. Gemäß der Lohnsteuerrichtlinie R 8.1 Abs. 7 Nr. 4 LStR darf ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber Essenmarken erhalten, die bei anderen Restaurants, Geschäften oder Kantinen eingesetzt werden dürfen. Bekannt hierfür sind die sog. Sodexo-Schecks bzw. -Gutscheine.

Die Essenmarken dürfen nur einen Verrechnungswert von 3,10 Euro über dem Sachbezugswert haben. Dieser beträgt aktuell auch 3,10 Euro für ein Mittagessen. Somit darf die Essenmarke, die von einem Restaurant oder Geschäft entgegengenommen wird, einen Verrechnungswert von 6,20 Euro haben.

Die Schecks dürfen nur für Arbeitstage und für jeden Tag darf nur ein Scheck ausgegeben werden. Um die Aufzeichnungen zu erleichtern, dürfen je Monat ohne weitere Aufzeichnungen 15 Schecks je Arbeitnehmer ausgegeben werden.

Gibt der Arbeitgeber diese verbilligt bzw. kostenlos ab, so muss ein geldwerter Vorteil ermittelt und versteuert werden. Der geldwerte Vorteil liegt bei einer kostenlosen Überlassung in Höhe des Sachbezugswertes und bei einer verbilligten Überlassung in der Differenz zwischen Sachbezugswert und Zahlung des Arbeitnehmers. Die Besteuerung erfolgt pauschal mit 25 Prozent nach § 40 Abs. 2 EStG.

Zahlt der Arbeitnehmer dagegen den Sachbezugswert zum Erhalt der Essenmarken selbst, so muss keine Versteuerung erfolgen.

» Beispiel:

Arbeitgeber A gibt an seine Mitarbeiter kostenlos Essen in einer eigenen Kantine aus. Mitarbeiter B isst 15-mal im Monat März kostenlos dort. Die Mahlzeiten kosten in der Herstellung alle zwischen 4,50 und 6,00 Euro. Hier handelt es sich um einen geldwerten Vorteil, da B kostenlos Essen erhält. Die Mahlzeiten sind mit 3,10 Euro jeweils zu bewerten. Der geldwerte Vorteil im Monat März beträgt 46,50 Euro. Dieser Vorteil ist mit 25 Prozent durch den Arbeitgeber pauschal zu versteuern.

Abwandlung 1:

Die Mahlzeiten sind nicht kostenlos, sondern die Mitarbeiter zahlen alle im Durchschnitt 3,10 Euro für das Mittagessen. In diesem Fall ist kein geldwerter Vorteil entstanden. Der Zuschuss des A zu den Mahlzeiten ist nicht steuerpflichtig.

Abwandlung 2:

Arbeitgeber A betreibt keine eigene Kantine, sondern gibt an seine Mitarbeiter Essenschecks mit einem Wert von 6,20 Euro aus. Diese können in verschiedenen Restaurants und Geschäften eingelöst werden. Jeder Arbeitnehmer erhält kostenlos maximal 15 Schecks im Monat. Der Arbeitgeber muss 46,50 Euro pauschal mit 25 Prozent versteuern.

Abwandlung 3:

Arbeitgeber A gibt die Essenschecks nicht kostenlos ab. Die Mitarbeiter zahlen 3,10 Euro je Scheck. Ein geldwerter Vorteil entsteht nicht.

Abwandlung 4:

Arbeitgeber A führt eine App ein. Über diese App erhalten die Mitarbeiter die Möglichkeit, bei Partnerrestaurants und Geschäften Lebensmittel zu kaufen. Je Tag dürfen 6,20 Euro eingelöst werden. Die Mitarbeiter müssen keine Zuzahlung leisten, sondern nur bei Übersteigen der 6,20 Euro im Geschäft Zahlungen leisten. Hier liegt nach dem neuen BMF-Schreiben ebenfalls eine Art Essenmarke vor. Der Arbeitgeber muss den Sachbezugswert von 3,10

Euro je ausgegebene Mahlzeit mit 25 Prozent versteuern.

Abwandlung 5:

Die Arbeitnehmer zahlen für die Nutzung der App 3,10 Euro selbst je Mahlzeit. Der Verrechnungswert bleibt bei 6,20 Euro. Hier entsteht kein geldwerter Vorteil.

Zudem müssen ebenfalls die o. g. Voraussetzungen für die pauschale Versteuerung oder mögliche Steuerbefreiung eingehalten werden. Dies schreibt die Lohnsteuerrichtlinie R 8.1 Abs. 7 bereits vor.

! Praxishinweis:

Mahlzeiten, die ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber erhält, sind grundsätzlich ein geldwerter Vorteil und stellen steuerpflichtigen Arbeitslohn dar. Die Bewertung der Mahlzeiten, die arbeitstäglich abgegeben werden, erfolgt grundsätzlich mit dem Sachbezugswert anstelle des tatsächlichen Wertes. Die 44-Euro-Freigrenze nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG ist nicht anwendbar.

(29-2016) Pauschalierung der Lohnsteuer und die Auswirkungen auf die Sozialversicherung

Hintergrund

Nach § 1 Abs. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) sind bestimmte Leistungen des Arbeitgebers nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen und damit sozialversicherungsfrei eingestuft. Hierunter fallen zum Beispiel auch sonstige Bezüge, die nach § 40 Abs. 1 EStG mit einem besonders errechneten Pauschsteuersatz besteuert werden, und Leistungen nach § 40 Abs. 2 EStG, die mit einem festgeschriebenen Pauschsteuersatz besteuert werden, z. B. arbeitstägliches Kantinenmahlzeiten, der Fahrtkostenzuschuss oder Zuwendungen im Rahmen von Betriebsveranstaltungen, die nicht mehr dem Freibetrag unterliegen.

Bereits im letzten Jahr gab es Änderungen an der SvEV. Hier ein Überblick:

Sozialversicherung bei sonstigen Bezügen

Sonstige Bezüge, die auf Antrag des Arbeitgebers mit einem besonders errechneten Pauschsteuersatz nach § 40 Abs. 1 EStG besteuert werden, sind grundsätzlich dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen.

Nach § 1 Abs. 1 Nr. 2 SvEV kann durch eine Pauschalierung der Lohnsteuer mit einem besonders errechneten Pauschsteuersatz (§ 40 Abs. 1 Nr. 1 EStG) die Beitragsfreiheit sonstiger Bezüge nur erreicht werden, wenn es sich nicht um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt handelt.

Da sich der steuerliche Begriff der sonstigen Bezüge im Normalfall mit dem sozialversicherungsrechtlichen Begriff der einmaligen Zuwendung deckt, kann dieser Fall somit nur ausnahmsweise eintreten.

Das Bundessozialgericht (BSG) hatte durch Urteile vom 07.02.2002 zu den Aktenzeichen B 12 KR 6/01 R und B 12 KR 12/01 R entschied,

dass die geldwerten Vorteile für „freie oder verbilligte Flüge“ sowie für „kostenlose Kontoführung“ einmalig gezahltes Arbeitsentgelt darstellen und deshalb ungeachtet einer Pauschalierung mit einem besonders errechneten Steuersatz (§ 40 Abs. 1 Nr. 1 EStG) zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung gehören. Nach § 1 Abs. 1 Nr. 2 der Sozialversicherungsentgeltverordnung würden nur laufende Bezüge, die pauschal besteuert werden, beitragsfrei bleiben.

Der Gesetzgeber hat daraufhin den sozialversicherungsrechtlichen Begriff der einmaligen Zuwendungen gesetzlich in § 23a Abs. 1 SGB IV definiert. § 23a Abs. 1 Satz 1 und 2 SGB IV lauten:

„Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt sind Zuwendungen, die dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind und nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt werden. Als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt gelten nicht Zuwendungen nach Satz 1, wenn sie

1. üblicherweise zur Abgeltung bestimmter Aufwendungen des Beschäftigten, die auch im Zusammenhang mit der Beschäftigung stehen,
2. als Waren oder Dienstleistungen, die vom Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf seiner Beschäftigten hergestellt, vertrieben oder erbracht werden und monatlich in Anspruch genommen werden können,
3. als sonstige Sachbezüge oder
4. als vermögenswirksame Leistungen vom Arbeitgeber erbracht werden.“

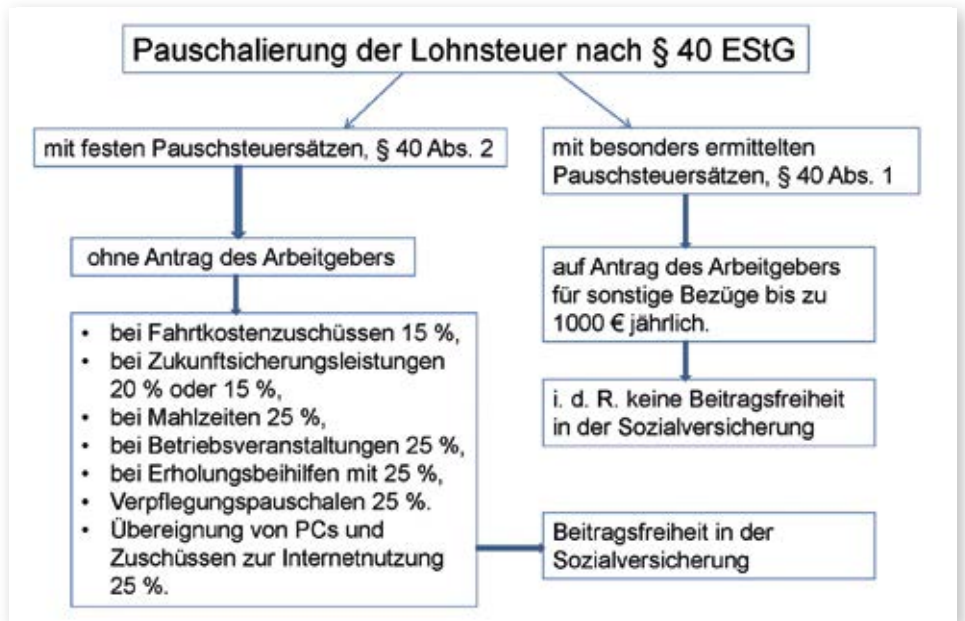
Mit dieser Regelung wird erreicht, dass bestimmte Leistungen des Arbeitgebers unter Beibehaltung der bisherigen praktischen Handhabung durch die Sozialversicherungsträger und entgegen der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts nicht als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt gelten.

Das bedeutet, dass diese Zuwendungen beitragsfrei bleiben, wenn die Lohnsteuer mit einem besonders ermittelten Pauschsteuersatz nach § 40 Abs. 1 Nr. 1 EStG pauschaliert wird. Nach einem Urteil des Bundessozialgerichts vom 31.10.2012 zum Aktenzeichen B 12 R 15/11 R setzt die Regelung in § 23a Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 SGB IV nicht zwingend voraus, dass die (pauschal versteuerten) „sonstigen Sachbezüge“ im Sinne des Lohnsteuerrechts als laufende Vergünstigungen regelmäßig oder wiederholt gewährt werden müssen.

Dies sei dem Wortlaut des § 23a Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 SGB IV nicht zu entnehmen. Nach dem Urteil des Bundessozialgerichts waren demnach bisher die mit einem besonders ermittelten Pauschsteuersatz besteuerten sonstigen Bezüge beitragsfrei, wenn sie als Sachbezug gewährt wurden (z. B. Jubiläumszuwendungen, die nicht in bar, sondern als Sachbezug gewährt wurden).

Um der ursprünglichen Intention des Gesetzgebers gerecht zu werden, wurde die Regelung des § 23a Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 SGB IV mit Wirkung vom 22.4.2015 präzisiert. § 23a Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 SGB IV lautet nunmehr:
 „3. als sonstige Sachbezüge, die monatlich gewährt werden“.

Damit wurde klargestellt, dass einmalig gewährte Sachbezüge auch tatsächlich als ein-



malig gezahltes Arbeitsentgelt zu behandeln sind. Unabhängig von einer Pauschalbesteuerung nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG bleiben sie beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. Die Rechtsänderung gilt ab dem 22. April 2015.

Sozialversicherung bei Leistungen des Arbeitgebers nach § 40 Abs. 2 EStG

Nach § 1 Abs. 1 Nr. 3 SvEV sind Leistungen des Arbeitgebers, die nach § 40 Abs. 2 EStG pauschal versteuert werden, nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen.

Ebenfalls im letzten Jahr ist § 1 Abs. 1 Satz 2 SvEV geändert worden. Dieser lautet nun: „Dem Arbeitsentgelt sind die in Satz 1 Nummer 1 bis 4a, 9 bis 11, 13, 15 und 16 genannten Einnahmen, Zuwendungen und Leistungen nur dann nicht zuzurechnen, soweit diese vom Arbeitgeber oder von einem Dritten mit der Entgeltabrechnung für den jeweiligen Abrechnungszeitraum lohnsteuerfrei belassen oder pauschal besteuert werden.“

Unklar ist nun, wie der „jeweilige Abrechnungszeitraum“ ab 22.04.2015 definiert wird. Für alle Sachverhalte bis zum 21.04.2015 gilt diese Einschränkung nicht. Zudem gilt die Einschränkung nur für

- sonstige Bezüge, die nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG versteuert werden und nicht einmaliges Entgelt nach § 23a SGB IV sind,
- Sachzuwendungen, die nach § 40 Abs. 2 EStG versteuert werden,

- Beiträge, die nach § 40b EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung versteuert werden, oder
- Sachzuwendungen nach § 37a EStG.

Offen ist somit, ob z. B. eine Sachzuwendung, die nach § 40 Abs. 2 EStG nicht im laufenden Monat des Zuflusses, sondern erst später pauschal versteuert wird, noch sozialversicherungsfrei ist.

Dem Gesetzgeber ging es nach seiner Gesetzesbegründung nur darum, dass einmal verbeitragte Zuwendungen nicht durch eine Änderung der Besteuerung (Wechsel von individueller zur Pauschalbesteuerung) vom Sozialversicherungsträger nachträglich zurückerstattet werden müssen. Wird also erst im Rahmen einer Lohnsteuer Außenprüfung zum Beispiel von der Pauschalierung der Lohnsteuer Gebrauch gemacht, soll dies nicht dazu führen, dass bereits abgeführte Sozialversicherung zurückgezahlt werden muss. Dies soll auch gelten, wenn sich im Nachhinein herausstellt, dass gar kein Arbeitslohn vorliegt, der versteuert werden muss, und dieser aber bereits verbeitragt wurde.

Im Frühjahr werden die Spitzenverbände der Sozialversicherung tagen und über diesen Punkt beraten. Es besteht die Hoffnung, dass als „jeweiliger Abrechnungszeitraum“ zumindest das Kalenderjahr angesehen wird bzw. dass die Einschränkung nur für bereits verbeitragte Zuwendungen gilt.

(30-2016) Verbilligte Parkraumüberlassung an Arbeitnehmer kann eine steuerbare Leistung sein

? Problem:

Viele Arbeitnehmer kommen mit dem eigenen Auto zur Arbeit. Arbeitgeber überlassen nicht selten ihren Arbeitnehmern Parkplätze, entweder kostenfrei oder zu einer verbilligten Kostenbeteiligung. Wie ist die Überlassung von Parkplätzen an eigene Arbeitnehmer lohnsteuerlich und umsatzsteuerlich zu behandeln?

Lohnsteuerliche Behandlung

Stellt der Arbeitgeber für das Abstellen von Fahrzeugen der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit Parkplätze unentgeltlich oder verbilligt zur Verfügung, so handelt es sich um Leistungen, die der Arbeitgeber im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse erbringt.

Leistungen im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers gehören nicht zum Arbeitslohn und sind somit nicht zu versteuern.

Das gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber die Parkplätze von einem Dritten anmietet und sie seinen Arbeitnehmern unentgeltlich oder verbilligt überlässt.

Das Finanzgericht Köln ist in seinem Urteil vom 15.03.2006 zum Aktenzeichen Az. 11 K 5680/04 bei der unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung von Parkplätzen durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer grundsätzlich von steuerpflichtigem Arbeitslohn ausgegangen. Eine Ausnahme sollte aber wegen der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht bei der Parkplatzgestaltung an behinderte Arbeitnehmer gelten.

Die Finanzverwaltung hat aufgrund dieses Urteils beschlossen, dass vom Arbeitgeber den Arbeitnehmern unentgeltlich oder verbilligt zur Verfügung gestellte Parkplätze generell **nicht** zum Arbeitslohn zählen und damit nicht zu besteuern sind.

» Beispiel:

Der Arbeitgeber mietet für seine Arbeitnehmer in einer öffentlich zugänglichen Parkgarage Stellplätze für deren private Pkws an. Die Stellplätze stehen den Arbeitnehmern ständig zur Verfügung. Der übliche Preis für einen solchen Stellplatz beträgt monatlich 70 Euro. Die Arbeitnehmer müssen keine Zahlung an den Arbeitgeber erbringen. Der sich für den einzelnen Arbeitnehmer aus der Parkplatzgestaltung ergebende Vorteil ist steuer- und sozialversicherungsfrei.

Mietet der Arbeitnehmer hingegen den Parkplatz selbst an und ersetzt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unmittelbar die Parkgebühren, liegt steuerpflichtiger Arbeitslohn vor.

» Beispiel:

Der Arbeitnehmer mietet den Tiefgaragenplatz selbst an und der Arbeitgeber erstattet ihm den Betrag von 70 Euro monatlich. Bei der Erstattung des Arbeitgebers handelt es sich um steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn. Eine Pauschalbesteuerung mit 15 Prozent kommt nicht in Betracht, weil die Parkgebühren durch die Entfernungspauschale abgegolten sind und nicht gesondert als Werbungskosten geltend gemacht werden können.

! Praxishinweis:

Parkgebühren, die vom Arbeitgeber als Reisekosten im Rahmen von Auswärtstätigkeiten erstattet werden, sind grundsätzlich lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.

Umsatzsteuerliche Behandlung

Zur umsatzsteuerlichen Behandlung hat der Bundesfinanzhof kürzlich in seinem Urteil vom 14.01.2016, veröffentlicht am 09.03.2016, zum Aktenzeichen, V R 63/14, Stellung genommen.

Sachverhalt:

Der Arbeitgeber in der Rechtsform einer GmbH hatte für die eigenen Angestellten Parkraum in einem benachbarten Parkhaus angemietet. Für jeden angemieteten Parkplatz zahlte er an den Parkhausbetreiber 55 Euro pro Monat. Die Mitarbeiter waren nur park-

berechtigt, wenn sie sich – auf der Grundlage einer vertraglichen Vereinbarung – an den Parkraumkosten mit 27 Euro monatlich beteiligten. Die Zahlungen behielt der Arbeitgeber unmittelbar vom jeweiligen Gehalt ein. Der Arbeitgeber bezweckte damit einen ungestörten Betriebsablauf, da die Mitarbeiter nach der Rückkehr von Auswärtsterminen regelmäßig Schwierigkeiten hatten, einen öffentlichen Parkplatz zu finden

Der Arbeitgeber unterwarf die Mitarbeiterzahlungen nicht der Umsatzsteuer. Dieser war der Meinung, dass die Überlassung der Parkplätze im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse stand und damit nicht steuerbar sei. Das Finanzamt war der Ansicht, der Arbeitgeber habe mit der Parkraumüberlassung eine entgeltliche sonstige Leistung erbracht. Der Leistungscharakter sei nicht aufgrund eines überwiegenden betrieblichen Interesses entfallen. Es forderte somit Umsatzsteuer nach. Das Finanzgericht gab dem Finanzamt Recht.

Entscheidung

Die Richter des Bundesfinanzhofes gaben dem Finanzamt Recht.

Die Richter sind der Auffassung, dass der Arbeitgeber den Angestellten gegen Kostenbeteiligung und damit entgeltlich Parkraum überlassen hat. Der Leistungstatbestand (Lieferungen und sonstige Leistungen, § 1 Abs. 1 Nr. 1 Satz 1 UStG) ist weit auszulegen. Erforderlich ist lediglich eine beliebige Vorteilsgewährung, die zu einem Verbrauch führen kann.

Unerheblich ist, so die Richter, dass die Leistungen (überwiegend) zu unternehmerischen Zwecken erbracht wurden. Für die Steuerbarkeit einer unentgeltlichen Leistung kommt es darauf an, ob sie dem privaten Bedarf des Arbeitnehmers und damit unternehmensfremden Zwecken dient oder ob die Erfordernisse des Unternehmens es gebieten, diese Leistung nicht als zu unternehmensfremden Zwecken erbracht erscheinen zu lassen, so dass sie dem überwiegenden Interesse des Arbeitgebers (und damit unternehmensfremden Interessen) dient.

Diese Differenzierung, so die Richter, betrifft ausschließlich unentgeltliche Leistungen.

Eine vergleichbare Unterscheidung ergibt sich aus der Mehrwertsteuer-Systemrichtlinie (Art. 2 Abs. 1 Buchst. a und c MwStSystRL) für entgeltliche Leistungen nicht. Diese sind in beiden Fällen steuerbar.

Bei einer entgeltlichen Leistung entfällt der umsatzsteuerliche Leistungscharakter nicht dadurch, dass die Ausführung dieser Leistung überwiegend durch das betriebliche Interesse des Arbeitgebers veranlasst ist. Aus diesem Grund sind die Richter der Ansicht, dass die verbilligte Parkraumüberlassung an die Angestellten steuerbar ist. Entgeltliche Leistungen liegen auch dann vor, wenn sie – wie hier – verbilligt erbracht werden. Diese unterliegen der Umsatzsteuer.

Bemessungsgrundlage ist grundsätzlich das Entgelt, d. h. alles, was der Arbeitnehmer aufwendet, um die Leistung (Parkraumbenutzung) zu erhalten (§ 10 Abs. 1 UStG). Da die Arbeitnehmer mit 27 Euro im Monat rund die Hälfte der tatsächlichen Ausgaben des Arbeitgebers (55 Euro monatlich) zahlen, bejah-

ten die Richter den Entgeltcharakter. Anders könnte es gesehen werden, wenn lediglich ein symbolischer Betrag entrichtet wird.

Dient die Leistung einem privaten Bedarf des Arbeitnehmers, findet die Mindestbemessungsgrundlage (§ 10 Abs. 5 Nr. 2 UStG) Anwendung. Diesen nahmen die Richter aber nicht an. Der betriebliche Zweck lag hier in der Vermeidung von Arbeitszeitverlust durch Parkplatzsuche nach Rückkehr von Auswärtsterminen. Dieser Zweck überlagerte die privaten Belange der Arbeitnehmer.

Der Arbeitgeber berief sich auf Abschn. 1.8 Abs. 4 Nr. 5 UStAE. Danach ist das Zurverfügungstellen von Parkplätzen auf dem Betriebsgelände bei Überwiegen des betrieblichen Interesses des Arbeitgebers nicht steuerbar.

Diese Aussage bezieht sich jedoch ausschließlich auf unentgeltliche Leistungen, nicht auf Leistungen gegen ein verbilligtes Entgelt. Denn nach dem in Abschn. 1.8 Abs. 1 Satz 3 UStAE vorangestellten Grundsatz sind

Leistungen steuerbar, die der Unternehmer an seine Arbeitnehmer aufgrund des Dienstverhältnisses gegen verbilligtes Entgelt ausführt. Die Abs. 2 bis 4 betreffen sodann (ausschließlich) unentgeltliche Arbeitgeberleistungen.

! Praxishinweis:

Überlässt der Arbeitgeber den Parkplatz unentgeltlich, ist zu unterscheiden, ob die Überlassung/Leistung unternehmensfremden Zwecken (Privatbedarf des Arbeitnehmers) oder unternehmenseigenen Interessen (überwiegendes Interesse des Arbeitgebers) dient. Werden in erster Linie Interessen der Arbeitnehmer erfüllt, ist die unentgeltliche Überlassung des Parkplatzes steuerbar und damit umsatzsteuerpflichtig. Der Arbeitgeber ist aus der Anmietung des Tiefgaragenstellplatzes grundsätzlich zum Vorsteuerabzug berechtigt.

Frage des Monats:

Stellt das Zurverfügungstellen von Kleidung an den Arbeitnehmer für eine Veranstaltung einen steuerpflichtigen geldwerten Vorteil dar?

Antwort:

Typische Berufskleidung, die der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer unentgeltlich oder verbilligt überlässt, ist nach § 3 Nr. 31 EStG steuerfrei. Typische Berufskleidung liegt nur vor, wenn eine private Nut-

zung der Kleidung so gut wie ausgeschlossen ist. Als Berufskleidung gelten unter anderem: Amtstrachten, typische Arztkittel, Uniformen oder Kleidungen mit Werbe- oder Logoaufdruck des Unternehmens in entsprechender Größe. Ist eine private Nutzung der zur Verfügung gestellten Kleidung nicht ausgeschlossen, liegt ein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil vor.

Impressum

LOHNSTEUER-MITTEILUNGEN
Beraterbrief für die Personalpraxis
31. Jahrgang 2016

Chefredaktion: Daniela Karbe-Geßler
(verantwortlich für den Inhalt)
Redaktion: Chiara Bauer (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.