

LOHNSTEUER-MITTEILUNGEN

32. Jahrgang 2017

Der Beratungsbrief für die Personalpraxis

In dieser Ausgabe lesen Sie:

Aktuelles aus Politik und Gesetzgebung

- (34-2017) Bundestag beschließt Zweites Bürokratieentlastungsgesetz **S. 1**
- (35-2017) Die Reform der Betriebsrenten – was sieht das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz vor? **S. 2**
- (36-2017) Reform des Mutterschutzes verabschiedet **S. 4**

Aktuelles aus der Lohnsteuer

- (37-2017) Geldwerter Vorteil bei dem Erwerb von Aktien im Management-Beteiligungsprogramm **S. 5**
- (38-2017) Steuerliche Behandlung einer Ausgleichszahlung zur Übertragung einer Pensionsrückstellung **S. 6**

Aktuelles aus der Sozialversicherung

- (39-2017) Überblick über Meldeverfahren in der Sozialversicherung **S. 7**

Aktuelles aus Politik und Gesetzgebung

(34-2017) Bundestag beschließt Zweites Bürokratieentlastungsgesetz

Hintergrund:

Wie bereits in den letzten Ausgaben berichtet, will die Politik noch vor den Wahlen etwas für die Bürokratieentlastung bei Unternehmen tun.

Der Bundestag hat nach längeren Diskussionen am 30. März 2017 das Zweite Gesetz zur Entlastung insbesondere der mittelständischen Wirtschaft von Bürokratie beschlossen. Der Abschluss des Verfahrens sollte eigentlich schon im letzten Jahr erfolgen.

Die wesentlichen Regelungen:

- Anhebung der Kleinbetragsrechnung nach § 33 UStDV von 150 Euro auf 250 Euro

! Praxishinweis:

Diese Anhebung wirkt sich auch auf die Abrechnung von Reisekosten aus. Belege von Arbeitnehmern müssen bis zu dem Grenzwert von 250 Euro nicht alle Rechnungsangaben enthalten. Insbesondere die Angabe des Rechnungsempfängers (hier Arbeitgeber) ist entbehrlich.

- Anhebung der Grenzbeträge zur Abgabe der vierteljährlichen Lohnsteuer-Anmeldung von 4.000 Euro auf 5.000 Euro Jahreslohnsteuer

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.

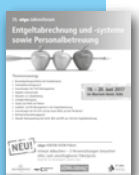
35. **alga**-Jahresforum Entgeltabrechnung und -systeme sowie Personalbetreuung

19.–20. Juni 2017 im Marriott Hotel, Köln

Inhalte:

- Bestandsprüfungsverfahren der Krankenkassen
- Entsendebescheinigung A1
- Auswirkungen des Flexi-Rentengesetzes
- Digitaler Lohnnachweis
- Aktuelles zur Lohnpfändung
- Lohngleichheitsgesetz
- Gesetz zum Recht auf Teilzeit
- Qualitäts- und IKS-Management in der Entgeltabrechnung
- Auswirkungen der DS-GVO und des neuen BDSG auf den HR-Bereich
- Betriebsrentenstärkungsgesetz

Weitere Informationen auf www.datakontext.com



- Verkürzung der Fristen der steuerlichen Aufbewahrungsfrist für Lieferscheine
- Vereinfachung der Berechnung von Sozialversicherungsbeiträgen: Wenn der tatsächliche Wert für den laufenden Monat nicht bekannt ist, soll die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge auch auf Grundlage des Werts des Vormonats erfolgen können. Hier gibt es ein Wahlrecht für die Arbeitgeber.
- Anhebung der Grenze für Einzelaufzeichnungen von Wirtschaftsgütern von 150 Euro auf 250 Euro (§ 6 Abs. 2 Satz 4 EStG)

! Praxishinweis:

Die Änderungen gelten rückwirkend zum 1. Januar 2017. Der Bundesrat muss dem Gesetz noch zustimmen. Hier werden aber keine Probleme erwartet.

Die in diesem Gesetz ebenfalls zwischenzeitlich diskutierte Anhebung der Grenze für Geringwertigen Wirtschaftsgüter von 410 Euro auf 800 Euro wird voraussichtlich im sog. Lizenzschränkengesetz enthalten sein. Auch hier wird vom Bundesrat die Zustimmung erwartet.

Die Anhebung des Grenzwerts soll ab 1. Januar 2018 gelten.

(35-2017) Die Reform der Betriebsrenten – was sieht das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz vor?

Hintergrund:

Das Bundesministerium für Finanzen (BMF) hat zusammen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) einen Gesetzentwurf zur Förderung und Stärkung der betrieblichen Altersversorgung erarbeitet. Der Gesetzentwurf befindet sich mittlerweile in der politischen Diskussion und soll noch vor der Sommerpause beschlossen werden. Das Gesetz soll am 1. Januar 2018 in Kraft treten. Mit dem Gesetzentwurf verfolgen beide Ministerien das Ziel, Betriebsrenten zu verbreitern und dies vor allem bei Geringverdienern, und in kleineren Betrieben.

Statistiken belegen, dass vor allem Unternehmen mit mehr als 1.000 Arbeitnehmern diesen eine betriebliche Altersversorgung anbieten und diese dort auch zu mehr als 80 Prozent genutzt wird. Bei Unternehmen mit unter 250 Arbeitnehmern nutzt bzw. erhält nicht einmal die Hälfte der Mitarbeiter eine Betriebsrentenversorgung. Unter anderem aus diesem Grund der unterschiedlichen oder zu geringen Verbreitung sieht die Politik dringenden Handlungsbedarf.

Der Gesetzentwurf beinhaltet Änderungen im Tarifrecht, Sozial- und Steuerrecht.

Die vorgesehenen Regelungen des Gesetzentwurfs im Überblick:

1. Änderungen im Steuerrecht

Die Änderungen im Steuerrecht beziehen sich vor allem auf die Steuerfreiheit von Arbeitgeberleistungen nach § 3 Nr. 63 EStG und

legen den Fokus auf eine Förderung von Beiträgen des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersversorgung, die für Arbeitnehmer mit geringem Einkommen geleistet werden.

Förderung von Geringverdienern:

Nach dem Entwurf sollen in einem neuen § 100 EStG Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung für Mitarbeiter mit einem Einkommen von bis zu 2.000 Euro im Monat mit 30 Prozent gefördert werden. Arbeitgeber, die Beiträge für einen betreffenden Arbeitnehmer zu einem Pensionsfonds, einer Pensionskasse oder in eine Direktversicherung zahlen, erhalten 30 Prozent der Beiträge, mindestens 72 Euro und maximal 144 Euro, über das Lohnsteueranmeldeverfahren mit der abzuführenden Lohnsteuer verrechnet.

Dies bedeutet, der Arbeitgeber muss jährlich mindestens 240 Euro für den Arbeitnehmer einzahlen. Die Förderung erhält er aber auch nur auf einen jährlichen Maximalbeitrag von 480 Euro. Ob die Zahlung monatlich, vierteljährlich oder jährlich erfolgt, ist irrelevant.

Beispiel aus dem Gesetzentwurf:

Der Arbeitgeber zahlt vierteljährlich jeweils am 15. Januar, 15. April, 15. Juli und 15. Oktober einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag i. H. v. 150 Euro. Am 15. Januar, 15. April und 15. Juli beträgt der bAV-Förderbetrag jeweils 45 Euro (30 Prozent von 150 Euro). Am 15. Oktober beträgt der bAV-Förderbetrag nur noch 9 Euro, denn bis dahin wurde der Höchstbetrag von 144 Euro bereits mit 135 Euro ausgeschöpft.

Der neue bAV-Förderbetrag nach § 100 EStG

soll neben der sonstigen geförderten betrieblichen Altersvorsorge gewährt werden. Eine Anrechnung auf ggf. gewährte Riesterzulagen im Rahmen der privaten oder betrieblichen Altersvorsorge oder auf den steuerfreien Betrag nach § 3 Nr. 63 EStG soll nicht erfolgen.

Die Einkommensgrenze von 2.000 Euro muss in dem Monat geprüft werden, in dem der Arbeitgeber die Beiträge in die betriebliche Altersversorgung des Arbeitnehmers zahlt.

Unter diese Einkommensgrenze fallen z. B. auch Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende. Es gibt hier keine gesetzliche Einschränkung.

! Praxishinweis:

Zahlt der Arbeitgeber die Beiträge in eine betriebliche Altersversorgung jährlich, muss die Einkommensgrenze auch nur einmal geprüft werden, in dem Monat der Zahlung.

In die Förderung nach § 100 neu EStG sollen nur Beiträge fallen, die ab dem 1. Januar 2018 eingezahlt werden. Arbeitgeber können aber eine bereits bestehende Altersversorgung aufstocken und so in den Genuss der Förderung kommen. Diese ist aber begrenzt auf den maximalen zusätzlichen Betrag.

Beispiele aus dem Gesetzentwurf:

1.) Der Arbeitgeber zahlt seit mehreren Jahren einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag i. H. v. jährlich 200 Euro. Er erhöht den Arbeitgeberbeitrag ab dem Jahr 2018 auf 240 Euro, um den Mindestbetrag zu erreichen. Der Förderbetrag beträgt grds. 30 Prozent von 240 Euro (= 72 Euro), wegen der Begrenzung auf

den maximalen zusätzlichen Betrag ab 2018 jedoch nur 40 Euro (Erhöhung des Arbeitgeberbeitrags).

2.) Der Arbeitgeber zahlt seit mehreren Jahren einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag i. H. v. jährlich 200 Euro. Er erhöht den Arbeitgeberbeitrag ab dem Jahr 2018 auf 300 Euro. Der Förderbetrag beträgt 30 Prozent von 300 Euro (= 90 Euro). Es erfolgt keine Begrenzung, da der Arbeitgeberbeitrag um 100 Euro erhöht wird.

Steuerfreibetrag:

Arbeitgeber sollen höhere Beiträge für die Betriebsrente (aus einem Pensionsfond, einer Pensionskasse oder einer Direktversicherung) nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei leisten können. Vorgesehen sind für die Steuerfreiheit anstatt jetzt vier Prozent zzgl. 1.800 Euro zukünftig acht Prozent von der geltenden Beitragsbemessungsgrenze.

Nach jetzigem Stand werden aber, wie bisher, nur Beiträge bis vier Prozent der geltenden Beitragsbemessungsgrenze 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.

! Praxishinweis:

Sie steuerrechtlichen Änderungen sollen für alle Arbeitgeber gelten, unabhängig, ob ein Tarifvertrag gilt oder nicht.

2. Tarif-/Arbeitsrecht

Die witeren vorgeschlagenen Neuregelungen sollen nicht nur tarifgebundenen Arbeitgebern zugutekommen, sondern auch nicht tariflich gebundenen Arbeitgebern. Dies sind in der Regel auch kleinere Unternehmen oder

Arbeitgeber, die außerhalb eines gültigen Tarifvertrags vergüten. Hierüber gibt es aber noch Streit.

Sozialpartnermodell:

In Tarifverträgen sollen, so der Entwurf, die Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter vereinbaren können, dass nur noch Beiträge im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung zugesagt werden. Die Haftung der Arbeitgeber für die Höhe von Betriebsrenten entfällt dann (sog. Zielrente).

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.

Um die Möglichkeit einer reinen Beitragszusage nutzen zu können, müssen allerdings – über eine tarifliche Grundlage hinaus – weitere Voraussetzungen erfüllt sein (§ 21ff. 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 Beitragszusage durchgeführt wird, darf keine Mindest- bzw. Garantieleistungen vorsehen (§ 244b Abs. 1 Nr. 1 VAG-E).
3. Die reine Beitragszusage darf nur als laufende Rentenleistung gewährt werden; Kapitalwahloptionen sind unzulässig (§ 22 Abs. 1 BetrAVG-E).
4. Anwartschaften aus der reinen Beitragszusage sind sofort unverfallbar (§ 22 Abs. 2 BetrAVG-E).
5. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, im Falle der Entgeltumwandlung wenigstens 15 Prozent des umgewandelten, sozialversicherungsfreien Entgelts 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.

6. 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 die die gesamte Belegschaft einbezogen werden darf (§ 20 BetrAVG-E). Der einzelne Arbeitnehmer hat dann die Möglichkeit, sich dagegen zu entscheiden (sog. Opting-Out).

3. Sozialrecht

Grundsicherung:

Wenn man selbst Betriebs- oder Riester-Renten aufgebaut hat, sollen 202 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, sollen keine Sozialversicherungsbeiträge mehr gezahlt werden müssen.

Dies soll aber nicht für Auszahlungen aus der Direktversicherung gelten.

! Praxishinweis:

Die endgültige Beschlussfassung durch den Bundesrat soll am 2. Juni erfolgen, so dass das Gesetz noch vor den Wahlen im September beschlossen wird und am 1. Januar 2018 in Kraft treten kann.

(36-2017) Reform des Mutterschutzes verabschiedet

Hintergrund:

Der Bundestag hat das Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzes verabschiedet. Auch diese Reform sollte bereits im letzten Jahr verabschiedet werden. Da die Lohnabrechner auch häufig mit diesem Thema befasst sind, hier ein kurzer Überblick.

Die Neuregelungen treten zum großen Teil am 1. Januar 2018 in Kraft. Die Regelungen zur verlängerten Schutzfrist nach der Geburt eines behinderten Kindes und zum Kündigungsschutz nach einer Fehlgeburt treten bereits nach Verkündung des Gesetzes in Kraft. Die Verkündung ist aber bis jetzt im Bundesgesetzblatt noch nicht erfolgt.

Die bisherigen Regelungen zum Mutterschutz stammen im Wesentlichen aus dem Jahr 1952. Mit dem neuen Gesetz wird der Mutterschutz zeitgemäßer und den modernen Anforderungen angepasst. Bestehende Arbeitszeit- und Arbeitsschutzbestimmungen werden berücksichtigt und die besondere Situation schwangerer oder stillender Frauen ins Zentrum gerückt.

Die Neuregelung im Überblick:

Inkrafttreten nach Verkündung des Gesetzes für folgende Regelungen:

- Die Schutzfrist nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung wird von acht auf zwölf Wochen verlängert, weil die Geburt in vielen dieser Fälle für die Mutter mit besonderen körperlichen und psychischen Belastungen verbunden ist.
- Es wird ein Kündigungsschutz für Frauen nach einer nach der zwölften Schwangerschaftswoche erfolgten Fehlgeburt neu eingeführt.

Inkrafttreten der Änderungen zum 1. Januar 2018:

- Schülerinnen und Studentinnen werden in den Anwendungsbereich des MuSchG einbezogen, wenn:
 - die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder
 - sie im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung ein verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten.

- Das Gesetz soll jetzt künftig auch für folgende Personen gelten:
 - Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen im Sinne von § 26 des Berufsbildungsgesetzes
 - Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind
 - Frauen, die als Entwicklungshelferinnen tätig sind
 - Frauen, die als Freiwillige nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz beschäftigt sind
 - Frauen, die als Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft, Diakonissen oder Angehörige einer ähnlichen Gemeinschaft auf einer Planstelle oder aufgrund eines Gestellungsvertrags für diese tätig werden, auch während der Zeit ihrer dortigen außerschulischen Ausbildung
 - Frauen, die in Heimarbeit beschäftigt sind
 - arbeitnehmerähnliche Selbstständige
- Die Regelungen zum Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit werden branchenunabhängig gefasst.
- Die Regelungen zum Verbot der Mehrarbeit werden um eine besondere Regelung zur höchstens zulässigen Mehrarbeit in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen ergänzt.
- Für die Arbeit nach 20 Uhr bis 22 Uhr wird ein behördliches Genehmigungsverfahren eingeführt. Unter anderem muss die Frau sich ausdrücklich bereit erklären, nach 20 Uhr zu arbeiten.
- Während die Behörde den vollständigen Antrag prüft, kann der Arbeitgeber die Frau grundsätzlich weiterbeschäftigen.
- Lehnt die Behörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen ab, gilt er als genehmigt.

Auch die nach geltendem EU-Recht arbeitnehmerähnlichen Personen fallen in den Anwendungsbereich. Für Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen gilt das gleiche Mutterschutzniveau, wie es auch für andere Beschäftigte nach dem MuSchG gilt.

! Praxishinweis:

Die Änderungen des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) werden an den bisherigen Kernbereichen, nämlich der Zuschusspflicht zum

Mutterschaftsgeld in den Schutzfristen vor und nach der Geburt sowie der Entgeltfortzahlung während eines Beschäftigungsverbots, grundsätzlich nichts ändern. Auch das System der Rückerstattungen dieser finanziellen Aufwendungen durch das AAG-Umlageverfahren wird erhalten bleiben.

Neue Arbeitgeberpflichten zum Arbeitsschutz für Mütter

Der Arbeitgeber ist ausdrücklich aufgefordert, Beschäftigungsverbote aus betrieblichen Gründen zu vermeiden.

Dementsprechend sollen Beschäftigungsverbote aus betrieblichen Gründen nur noch in Betracht kommen, wenn alle anderen Maßnahmen versagen. Dafür möchte der Gesetzgeber die Vermeidung „unverantwortbarer Gefährdungen“ als Schlüsselbegriff des Arbeitsschutzrechts auch bei Mutterschutz und Stillzeit einführen. Der Arbeitgeber soll daher zunächst verpflichtet werden, jeden konkreten Arbeitsplatz hinsichtlich des Vorliegens „unverantwortbarer Gefährdungen“ einzuschätzen.

Gefährdungsbeurteilung: Maßnahmen für sichere Arbeitsbedingungen

Liegen diese Gefährdungen vor, wird der Arbeitgeber im ersten Schritt die Arbeitsbedingungen durch Schutzmaßnahmen umgestalten müssen. Ist dies nicht oder nur unter unverhältnismäßigem Aufwand möglich, ist die schwangere Frau an einem anderen geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz einzusetzen. Erst nach Verneinung aller zwingend vorzunehmenden Maßnahmen greift das betriebliche Beschäftigungsverbot.

Im Hinblick auf die Einführung des dem Arbeitsschutz bislang unbekanntem Gefährdungsbegriffs sollen von der Bundesregierung im Einvernehmen mit den Bundesländern Empfehlungen erarbeitet werden. Diese sollen Vollzugsbehörden und Arbeitgebern die Umsetzung erleichtern und mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Verfügung stehen.

Änderungen durch das Mutterschutzgesetz beim Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit

Künftig soll es keine Arbeitsverbote mehr

gegen den Willen der Schwangeren geben, was in der Vergangenheit vor allem bei Ärztinnen häufig vorkam. Auch die Möglichkeit der Sonntags- und Feiertagsarbeit soll erweitert werden, wenn die Betroffene das selbst möchte. Für die Arbeit zwischen 20 und 22 Uhr wird laut Familienministerium

ein behördliches Genehmigungsverfahren eingeführt. Der Arbeitgeber hat dabei alle erforderlichen Unterlagen einzureichen, „die der Behörde eine formelle und materielle Prüfung des Antrags ermöglichen“. Während die Behörde den vollständigen Antrag prüft, kann der Arbeitgeber die Frau grundsätzlich wei-

terbeschäftigen. Lehnt die Behörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen ab, gilt er als genehmigt.

! Praxishinweis:

Informationen zum Mutterschutz finden Sie u. a. auf der Seite des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend.

Aktuelles aus der Lohnsteuer

(37-2017) Geldwerter Vorteil bei dem Erwerb von Aktien im Management-Beteiligungsprogramm

? Problem:

Wie ist der geldwerte Vorteil aus dem Erwerb von Aktien im Rahmen eines Management-Beteiligungsprogramms zu bewerten?

Die Entscheidung des Gerichts:

Der BFH hat hierzu mit Urteil vom 01.09.2016 zum Aktenzeichen VI R 16/15, veröffentlicht am 14.12.2016, entschieden. Das Urteil finden Sie hier (www.datakontext.com/37-2017).

Sachverhalt:

Der Arbeitnehmer war Vorstandsvorsitzender der A-AG und erzielte aus dieser Tätigkeit Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit. Die A-AG beschloss ein Management-Beteiligungsprogramm. Hiernach konnten die Mitglieder des Vorstands bis zu einem bestimmten Zeitpunkt insgesamt eine bestimmte Anzahl Aktien der A-AG einem festgelegten Preis erwerben. Hinzu kamen zwei Prozent pro Jahr. Die Vorstandsmitglieder waren verpflichtet, die erworbenen Aktien für einen Zeitraum von fünf Jahren zu halten. Die Haltefrist konnte unter bestimmten Umständen verkürzt werden. Bei Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds aus dem Dienst der A-AG vor Ablauf der Haltefrist war die Gesellschaft berechtigt, die von dem Vorstand im Rahmen des Beteiligungsmodells erworbenen Aktien, prozentual gestaffelt nach dem Zeitpunkt des Ausscheidens, zu einem festgelegten Preis zuzüglich zwei Prozent pro Jahr zurück zu erwerben. Der Arbeitnehmer nahm das Angebot wahr. Der Arbeitgeber versteuerte in Bezug auf das

Beteiligungsprogramm keinen geldwerten Vorteil als Arbeitslohn.

Im Rahmen einer bei der A-AG durchgeführten Lohnsteuer-Außenprüfung kam der Prüfer zu dem Ergebnis, dass durch den verbilligten Erwerb der Aktien ein geldwerter Vorteil zugeflossen sei. Der Wertfindungszeitraum sei auf drei Monate vor dem Erwerbstag zu beschränken. Der gewichtete Durchschnittskurs aller an den deutschen Börsen gehandelten Aktien der A-AG war höher als der Zahlungswert. Dem Arbeitnehmer sei daher je Aktie ein geldwerter Vorteil in Höhe der Differenz zwischen dem gewichteten Durchschnittskurs und dem Kaufpreis zugeflossen.

Das Finanzgericht bestätigte die Auffassung, dass Anteile an Kapitalgesellschaften, die nicht an einer deutschen Börse zum amtlichen Handel zugelassen seien, nach § 11 Abs. 2 BewG zu bewerten sind. Hiernach sei der gemeine Wert der Aktien grundsätzlich aus weniger als ein Jahr zurückliegenden Verkäufen abzuleiten.

Entscheidung:

Die Richter des BFH haben das Urteil des Finanzgerichts aufgehoben.

Zu den Einnahmen aus nichtselbständiger Arbeit nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 i. V. m. § 8 Abs. 1 EStG gehört auch der Vorteil aus der verbilligten Überlassung von Aktien, wenn der Vorteil dem Arbeitnehmer „für“ seine Arbeitsleistung gewährt wird.

Allerdings konnten die Richter nicht entscheiden, ob die Bewertung des geldwerten Vorteils ordnungsgemäß erfolgt ist.

Die Richter stellten fest, dass es sich um eine Vermögensbeteiligung handelt. Nach § 19a Abs. 2 Satz 1 EStG ist als Wert der Vermögensbeteiligung der gemeine Wert anzusetzen.

Werden einem Arbeitnehmer Vermögensbeteiligungen i. S. des § 2 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a, b und f 5. VermBG überlassen, die am Tag der Beschlussfassung über die Überlassung an einer deutschen Börse zum amtlichen Handel zugelassen sind, werden diese gemäß § 19a Abs. 2 Satz 2 EStG mit dem niedrigsten an diesem Tag für sie im amtlichen Handel notierten Kurs angesetzt, wenn am Tag der Überlassung nicht mehr als neun Monate seit dem Tag der Beschlussfassung über die Überlassung vergangen sind.

Liegt am Tag der Beschlussfassung über die Überlassung eine Notierung nicht vor, so werden diese Vermögensbeteiligungen mit dem letzten innerhalb von 30 Tagen vor diesem Tag im amtlichen Handel notierten Kurs angesetzt (§ 19a Abs. 2 Satz 3 EStG).

Wertpapiere, die nur im freien Markt gehandelt wurden, waren nicht nach § 19a Abs. 2 Sätze 2 bis 4 EStG bzw. § 11 Abs. 1 BewG, sondern nach § 11 Abs. 2 BewG zu bewerten. Der gemäß § 11 Abs. 2 BewG zu ermittelnde gemeine Wert nicht börsennotierter Aktien ist vorrangig aus der Wertbestätigung am Markt abzuleiten, also von dem Preis, der bei einer Veräußerung im gewöhnlichen Geschäftsverkehr tatsächlich erzielt wurde. Bei nicht börsennotierten Aktien kann der gemeine Wert grundsätzlich vom Wert der börsennotierten gattungsgleichen Aktien abgeleitet werden.

Die grundsätzlich auf den Zeitpunkt des Lohnzuflusses stichtagsbezogen vorzunehmende Bewertung von Sachlohn gebietet es, den gemeinen Wert nicht börsennotierter Aktien aus Verkäufen abzuleiten, die am Bewertungsstichtag getätigt wurden.

Sind am Bewertungsstichtag keine Verkäufe feststellbar, ist der gemeine Wert aus solchen

Verkäufen abzuleiten, die in zeitlicher Nähe zum Bewertungsstichtag getätigt wurden.

Erst wenn sich der gemeine Wert der Aktien auf die vorgenannte Weise nicht feststellen lässt, ist er nach § 11 Abs. 2 Satz 2 BewG unter Berücksichtigung des Vermögens und der Ertragsaussichten der Kapitalgesellschaft zu schätzen. § 11 Abs. 2 Satz 2 BewG

regelt, so die Richter, das Rangverhältnis der beiden Methoden der Ermittlung des gemeinen Werts in der Weise, dass der gemeine Wert vorrangig aus der Wertbestätigung am Markt abzuleiten ist, also von dem Preis, der bei einer Veräußerung im gewöhnlichen Geschäftsverkehr (§ 9 Abs. 2 Satz 1 BewG) tatsächlich erzielt wurde.

Damit widerspricht der BFH der gängigen Praxis und Meinung in der Finanzverwaltung.

! Praxishinweis:

Erlöse aus den Managementbeteiligungen sind Vermögensgewinne und kein Arbeitslohn, der vom Arbeitgeber zu versteuern ist (Urteil vom 04.10.2016, IX R 43/15).

(38-2017) Steuerliche Behandlung einer Ausgleichszahlung zur Übertragung einer Pensionsrückstellung

Problem:
Sind Ausgleichszahlungen, die ein Arbeitnehmer leistet, dem eine Altersversorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen zugesagt worden ist, als Werbungskosten abziehbar, um damit bei einem Arbeitgeberwechsel die Anrechnung von Dienstzeiten durch den neuen Arbeitgeber zu erreichen?

Die Entscheidung des Gerichts:

Mit dieser Frage haben sich die Richter des BFH im Urteil vom 19.10.2016 zum Aktenzeichen VI R 22/15, veröffentlicht am 04.01.2017, beschäftigt. Das Urteil finden Sie hier (www.datakontext.com/38-2017).

Sachverhalt:

Der Arbeitnehmer war aufgrund eines auf fünf Jahre befristeten Arbeitsvertrags als Vorstandsmitglied bei einer Sparkasse angestellt. Die Sparkasse sagte dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen zu. Eine Rückdeckungsversicherung für die nach der Versorgungszusage von der Sparkasse A gegenüber dem Arbeitnehmer zu erbringenden Leistungen bestand nicht. Der Arbeitnehmer wechselte vor Ablauf der Frist zu einer anderen Sparkasse.

Die Sparkasse A und die Sparkasse B schlossen im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer eine Vereinbarung über die Übertragung der bei der Sparkasse A gebildeten Pensionsrückstellungen auf die Sparkasse B. Nach dieser Vereinbarung gingen beide Sparkassen und der

Arbeitnehmer als Geschäftsgrundlage übereinstimmend davon aus, dass mit der Vereinbarung die Versorgungsansprüche des Arbeitnehmers aufgrund der Versorgungszusage der Sparkasse A auf die Sparkasse B i. S. von § 4 Abs. 2 Nr. 2 (BetrAVG) übertragen wurden.

Der Arbeitnehmer zahlte an die Sparkasse A einen Ablösungsbetrag für die Altersversorgung. Dieser Betrag wurde von Sparkasse A aufgrund der Übertragungsvereinbarung ihrerseits an die Sparkasse B gezahlt. Der Arbeitnehmer machte in seiner Einkommensteuererklärung den gezahlten Betrag als Werbungskosten geltend. Das Finanzamt und das Finanzgericht lehnten die Berücksichtigung als Werbungskosten ab.

Entscheidung:

Die Richter des BFH gaben dem Arbeitnehmer Recht und urteilten, dass die Zahlung des Arbeitnehmers als Werbungskosten bei dessen Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit zu berücksichtigen ist.

Werbungskosten bei den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit i. S. von § 19 Abs. 1 EStG sind Aufwendungen, die durch den Beruf des Steuerpflichtigen veranlasst sind. Eine solche Veranlassung liegt vor, wenn ein objektiver Zusammenhang mit dem Beruf besteht und wenn die Aufwendungen subjektiv zur Förderung des Berufs getätigt werden. Dies gilt nach der ständigen Rechtsprechung grundsätzlich auch dann, wenn der Steuerpflichtige gegenwärtig noch keine Einnahmen erzielt, die mit den Aufwendungen im Zusammenhang stehen. In diesem Fall sind die Aufwendungen als vorab entstandene Werbungskosten abziehbar, wenn sie in

einem hinreichend konkreten, objektiv feststellbaren Veranlassungszusammenhang mit späteren Einnahmen stehen.

Die Zahlung des Arbeitnehmers sollte, nach Ansicht der Richter, rechtlich und wirtschaftlich der Erhöhung der nachträglichen Einnahmen des Arbeitnehmers aus nichtselbständiger Arbeit (§ 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 EStG) bei der Sparkasse B dienen.

Die Zahlung des Arbeitnehmers an die Sparkasse A sind nach Auffassung der Richter als Werbungskosten bei dessen Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit zu berücksichtigen. Der Arbeitnehmer leistete die Zahlung, um die Anrechnung der bei der Sparkasse A geleisteten Dienstzeiten im Rahmen der ihm von der Sparkasse B zugesagten Versorgung nach dem BeamtenVG für Beamte auf Zeit, die Wahlbeamte sind, zu erreichen.

Da die Höhe des Ruhegehalts des Klägers bei der Sparkasse B entsprechend §§ 14 Abs. 1 Satz 1, 66 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 BeamtenVG u.a. von der ruhegehaltstfähigen Dienstzeit abhängt, führt deren Erhöhung auch zu höheren (künftigen) Versorgungsbezügen des Arbeitnehmers. Damit stand die Zahlung in objektivem Zusammenhang mit den künftigen Versorgungsbezügen des Arbeitnehmers gemäß § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 EStG und diente auch subjektiv der Erzielung dieser Einkünfte.

Die Zahlung ist folglich im Jahr, in dem sie geleistet wurde (§ 11 Abs. 2 EStG), als (vorab entstandene) Werbungskosten abziehbar.

Aktuelles aus der Sozialversicherung

(39-2017) Überblick über Meldeverfahren in der Sozialversicherung

Hintergrund:

In der Lohnabrechnungspraxis müssen immer mehr und neue Meldeverfahren elektronisch umgesetzt werden.

Neuerdings gehören auch die Annahme und Verarbeitung von Rückmeldungen der Sozialversicherung dazu. Hier ein kleiner Überblick:

Digitaler Unfallversicherungs-Lohnnachweis (UV-Lohnnachweis)

Arbeitgeber müssen nunmehr auch der Unfallversicherung digital Daten übermitteln. Für die Beitragsjahre 2016 und 2017 muss parallel zum digitalen Lohnnachweis aber auch weiterhin der bisher bekannte Lohnnachweis im Online-, Papier- oder Fax-Verfahren eingereicht werden. Ab 1. Januar 2019 ist der digitale Lohnnachweis die alleinige Grundlage für den Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung.

Vor Abgabe dieses neuen digitalen UV-Lohnnachweises hat jeder Arbeitgeber seine Stammdaten mit der Unfallversicherung abzugleichen. Damit sollen vor Übermittlung die bisher vorhandenen Daten abgeglichen werden, so dass Korrekturen gleich vorgenommen werden können. Für den Stammdatenabgleich hat jeder Arbeitgeber eine PIN zugesandt bekommen, die für den Abgleich benötigt wird. Diese dient der Identifizierung.

In der Abfrage ist zudem auch die „Betriebsnummer des lohnverantwortenden Betriebs“ anzugeben. Hier ist der Betrieb gemeint, bei dem die Geschäftsführung ansässig ist. In der Regel ist dies folglich die Hauptniederlassung oder Zentrale. In der Praxis wurde hier bisher häufig „Hauptbetriebsnummer“ benutzt.

Wird der Betrieb unterjährig eingestellt oder ohne Beschäftigten fortgeführt, muss innerhalb von sechs Wochen der digitale Lohnnachweis übermittelt werden. Dies gilt auch, wenn eine andere Berufsgenossenschaft zuständig wird. Dies kann vorkommen, wenn ein Unternehmerwechsel erfolgt und sich dadurch die Mitgliedsnummer ändert. Auch ein

Insolvenzverfahren kann die Ursache hierfür sein. Der DStV weist darauf hin, dass auch die Gefahrtarifstelle überprüft werden muss. Dies betrifft auch Steuerberater, die die Meldungen für die Mandanten vornehmen.

Häufig sind Beschäftigte im Lohnabrechnungssystem vielfach nicht der richtigen Gefahrtarifstelle zugeordnet. Hierauf machen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen aktuell aufmerksam, so der DStV.

Das Problem ergäbe sich vorrangig bei Unternehmen, deren Veranlagung mehrere Gefahrtarifstellen umfasst: Nach einer Information der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) erhielten die Mandanten in der Vergangenheit mitunter die Unterlagen von ihren Steuerberatern zur eigenständigen Meldung an die Berufsgenossenschaft. Zu diesen Unterlagen zählten beispielsweise die Hilfsliste zur Berufsgenossenschaft oder die UV-Meldeliste. Über die in diesem Zuge ggf. durch die Betriebe vorgenommenen Korrekturen von Zuordnungen erfolgte jedoch keine Rückmeldung an den steuerlichen Berater.

Die Folge: Die digitalen Lohnnachweise im UV-Meldeverfahren sind fehlerhaft.

Um einen reibungslosen Start des digitalen Lohnnachweises sicherzustellen, raten die Unfallversicherungsträger daher, die jeweils aktuelle Veranlagung mit den Mandanten abzustimmen. Dabei müsse auch die zutreffende Zuordnung der Beschäftigten zu den veranlagten Gefahrtarifstellen noch einmal überprüft werden.

! Praxishinweis:

Informationen zum UV-Meldeverfahren hat die DGUV auf ihrer Homepage veröffentlicht. Hier finden Sie auch einen Fehlerkatalog (Link: <http://www.dguv.de/de/versicherung/uv-meldeverfahren/index.jsp>).

A1-Bescheinigung in der Krankenversicherung

Wenn Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer befristet ins Ausland entsenden, können sich Änderungen in der Sozialversicherung ergeben. Denn nur unter bestimmten Voraussetzungen gilt deutsches Recht. Sofern ein Auftrag im Ausland mit dem eigenen Personal

gestemmt werden soll, wären neben der Beitragspflicht in Deutschland auch Beiträge im Ausland fällig.

Um diese Doppelverbeitragung zu vermeiden, sehen die Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts vor, dass bei einer Entsendung in einen anderen EU-Staat oder nach Island, Liechtenstein, Norwegen beziehungsweise in die Schweiz unter bestimmten Voraussetzungen weiterhin allein die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Ist dies der Fall, wird eine entsprechende Bescheinigung ausgestellt – der A1-Vordruck. Arbeitgeber müssen diesen rechtzeitig für den entsprechenden Arbeitnehmer bei der Krankenkasse beantragen.

Anträge auf Ausstellung des A1-Vordrucks für das EU-Ausland können nunmehr aus dem Abrechnungsprogramm elektronisch beantragt werden. Die ausstellenden Stellen senden bei maschinellen Anträgen die A1-Bescheinigungen innerhalb von drei Arbeitstagen maschinell zurück. Nach zwei Jahren Probelauf soll das Verfahren für Arbeitgeber verpflichtend werden.

Um sicherzustellen, dass im Ausland die Unterlagen anerkannt werden, sendet die ausstellende Stelle die maschinelle A1-Bescheinigung als elektronisches Dokument in das Abrechnungsprogramm des Arbeitgebers. Dieses Dokument kann dann ausgedruckt und dem Arbeitnehmer übergeben werden.

Es wird keine maschinellen Rückfragen oder Zwischenmitteilungen geben. Sind die Angaben im maschinellen Antrag nicht vollständig, gibt es eine ablehnende maschinelle Rückantwort. In diesen Fällen muss der Antrag mit den vollständigen Daten erneut gestellt werden.

Der Antrag auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung ist grundsätzlich bei der Krankenkasse zu stellen, bei der der Arbeitnehmer versichert ist. Ist der Arbeitnehmer privat krankenversichert, ist die Deutsche Rentenversicherung für den Antrag zuständig. Soweit dieser Arbeitnehmer zusätzlich berufsständisch versorgt ist, ist der Antrag an die Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen zu senden.

! Praxishinweis:

Ab dem 1. Juli 2017 erhalten Arbeitgeber die Möglichkeit, Anträge maschinell zu stellen. Ab dem 1. Januar 2018 reagieren die ausstellenden Stellen mit einer maschinellen A1-Bescheinigung. Ab dem 1. Juli 2019 soll das maschinelle Verfahren für Arbeitgeber verpflichtend werden. Die gemeinsamen Grundsätze für das elektronische Antrags- und Bescheinigungsverfahren A1 der Sozialversicherung vom 19.10.2016 finden Sie hier (www.datakontext.com/39-2017).

Meldung geänderter Betriebsdaten

Arbeitgeber sind verpflichtet, Änderungen von Betriebsdaten unverzüglich an die Sozialversicherung zu melden. Erfolgt dies nicht, kann ein Bußgeld verhängt werden. Insoweit ist darauf zu achten, dass bei Umzug oder sonstigen Änderungen diese Änderungen mit dem Abrechnungsprogramm gemeldet werden.

! Praxishinweis:

Mit einem gemeinsamen Rundschreiben haben die Spitzenverbände der Sozialversicherung das „Meldeverfahren zur Sozialversicherung“ zusammengefasst. Die Fassung vom 19.10.2016 finden Sie hier (www.datakontext.com/39-1-2017)

Frage des Monats:

Handelt es sich bei einer innerbetrieblichen Veranstaltung mit Speisen und Getränken, die zum Abschied eines langjährigen Mitarbeiters veranstaltet wird, um eine Betriebsveranstaltung?

Antwort:

Nach dem BMF Schreiben vom 14. Oktober 2015 (BStBl. 2015 I, 832) handelt es sich um eine Betriebsveranstaltung, wenn der Arbeitgeber, Betriebsrat oder Personalrat Veranstaltungen auf betrieblicher Ebene mit gesellschaftlichen Charakter durchführt.

Unter Ziffer 1 in dem BMF Schreiben führt die Finanzverwaltung aus, dass die Ehrung eines einzelnen Jubilars oder eines einzelnen Arbeitnehmers, zum Beispiel bei dessen Ausscheiden aus dem Betrieb, auch unter Beteiligung weiterer Arbeitnehmer keine Betriebsveranstaltung ist.

Sachzuwendungen, die zu einem solchen Anlass vom Arbeitgeber finanziert oder erstattet werden, zum Beispiel Getränke oder Speisen sowie Geschenke, fallen unter R 19.3 Abs. 2 Nummer 3 LStR 2015. Es handelt sich um eine Veranstaltung zur Ehrung eines einzelnen Mitarbeiters.

Danach hat der Arbeitgeber bei den Sachzuwendung eine Freigrenze von 110 Euro je Teilnehmer zu beachten. Das bedeutet, die Kosten für die Verabschiedung eines Arbeitnehmers dürfen pro Teilnehmer

110 Euro inklusive Umsatzsteuer nicht übersteigen. Teilnehmer können sowohl Arbeitnehmer als aber auch Dritte und Familienangehörige des zu verabschiedenden Arbeitnehmer sein.

Wird der Betrag von 110 Euro pro Teilnehmer überschritten, und das auch nur um einen Cent, liegt insgesamt steuerpflichtiger Arbeitslohn vor. Die gesamten Kosten für die Verabschiedungsfeier sind dann steuerpflichtiger Arbeitslohn und beim zu verabschiedenden Arbeitnehmer zu versteuern.

Der Arbeitgeber hat in einem solchen Fall nur die Möglichkeit, die gesamten Aufwendungen nach § 37b EStG mit 30 Prozent pauschaler Lohnsteuer zu versteuern. In diesem Fall tritt aber ebenfalls Sozialversicherungspflicht ein. D.h. der Arbeitgeber ist verpflichtet zu prüfen, ob der betroffene Arbeitnehmer über oder unter der Beitragsbemessungsgrenze liegt.

Da es sich um keine Betriebsveranstaltung handelt, hat die Verabschiedungsfeier auch keine Auswirkung auf den zweimaligen Freibetrag bei einer Betriebsveranstaltung nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nummer 1a EStG. Dieser kann von dem Arbeitnehmer bzw. Arbeitgeber für zwei weitere Betriebsveranstaltungen im Jahr, zum Beispiel ein Sommer- und ein Weihnachtsfest, weiterhin in Anspruch genommen werden.

Impressum

LOHNSTEUER-MITTEILUNGEN
Beraterbrief für die Personalpraxis
32. Jahrgang 2017

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.