

LOHNSTEUER-MITTEILUNGEN

33. Jahrgang 2018

Der Beratungsbrief für die Personalpraxis

In dieser Ausgabe lesen Sie:

Aktuelles aus der Lohnsteuer und Sozialversicherung

- | | | |
|-----------|---|------|
| (36-2018) | BFH urteilt erneut zur Steuerpauschalierung nach § 37b EStG | S. 2 |
| (37-2018) | Lohnsteuerliche Behandlung der betrieblichen Kfz-Überlassung an Arbeitnehmer – Änderung bei Einzelbewertung | S. 3 |
| (38-2018) | Lohnzufluss bei vergünstigter Nutzung von Fitnessstudios | S. 3 |
| (39-2018) | Achtung bei Minijob, wenn die Verdienstgrenze überschritten wird! | S. 4 |
| (40-2018) | Übernahme von Versicherungs-, Kammer- und Vereinsbeiträgen ist lohnsteuerpflichtig | S. 6 |
| (41-2018) | Betriebliche Altersversorgung: Nicht gezillmerter Tarif ist Voraussetzung für den bAV-Förderbetrag | S. 7 |

Frage des Monats

S. 8

Wichtiger Hinweis für Abonnenten: Lohnsteuer-Mitteilungen digital!

Als Abonnent erhalten Sie im Online-Archiv alle Ausgaben der letzten zehn Jahre als PDF. Weitere Informationen finden Sie unter www.datakontext.com/lstm-registrierung.

Haben Sie Fragen? Ihre Ansprechpartnerin, Frau Judith Todd, freut sich auf Ihren Anruf unter Telefon 02234/98949-26 oder an Ihre E-Mail: todd@datakontext.com.

Anzeige

alga-Sommerakademie

02. bis 03.08.2018 am Timmendorfer Strand

1.270,00 € zzgl. MwSt.

Inhalte u.a.:

- Mitarbeiter bei Auslandseinsätzen korrekt abrechnen
- Welche Haftungsregelungen gibt es in der Entgeltabrechnung zu beachten?
- Beitragsrechtliche Behandlung von Arbeitgeberleistungen während des Bezugs von Entgeltersatzleistungen nach § 23c SGB IV
- Sachbezüge Spezialfälle
- Jahresarbeitsentgeltgrenze/Versicherungsfreiheit und Versicherungspflicht von Arbeitnehmern

Weitere Informationen auf www.datakontext.com

Aktuelles aus Lohnsteuer und Sozialversicherung

(36-2018) BFH urteilt erneut zur Steuerpauschalierung nach § 37b EStG

■ Problem:

Ist für die Pauschalierung einer Sachzuwendung nach § 37b EStG zwingend erforderlich, dass zwischen Zuwendenden und Empfänger eine Leistung oder Gegenleistung (Grundgeschäft) vereinbart ist und die Zuwendung freiwillig hinzukommen muss?

Die Entscheidung des Gerichts:

Der BFH hat mit Urteil vom 21.02.2018 zum Aktenzeichen VI R 25/16, welches am 25.04.2018 veröffentlicht wurde, erneut zur Pauschalierung nach § 37b EStG geurteilt.

Das Urteil finden Sie hier: www.datakontext.com/36-2018.

Sachverhalt:

Die Klägerin vertreibt u. a. Fotokameras. In den Streitjahren führte sie in mehreren Aktionszeiträumen ein Verkaufsförderungsprogramm „Bonussystem für Verkaufsprofis“ durch. Teilnahmeberechtigt waren beratende (nicht bei der Klägerin beschäftigte) Fachverkäufer im stationären Handel und damit selbständige Betriebsinhaber sowie deren Arbeitnehmer. Jeder Fachverkäufer konnte durch den Verkauf bestimmter Produkte der Klägerin an Endverbraucher sogenannte Bonuspunkte sammeln. Hierzu musste er den unteren Teil der Garantiekarte des verkauften Produkts abtrennen und an die A-GmbH schicken. Nach einer Registrierung als „Clubmitglied“ konnte er die gesammelten Punkte dort „einlösen“ und aus einem Prämienkatalog verschiedene Sachprämien und Gutscheine kostenfrei bestellen. Hiervon machten überwiegend angestellte Fachverkäufer Gebrauch. Die Sachprämien und Gutscheine stellte die A-GmbH der Klägerin in Rechnung.

In den Lohnsteuer-Anmeldungen für die streitigen Lohnzahlungszeiträume unterwarf die Klägerin die ihr von der A-GmbH in Rechnung gestellten Prämien einer pauschalen Lohnbesteuerung mit 30 Prozent. Die Klägerin wendete sich nach Abschluss einer Lohnsteueraußenprüfung und der Aufhebung des Vorbehalts der Nachprüfung später gegen die Besteuerung nach § 37b EStG.

Entscheidung:

Die Richter gaben der Klägerin Recht.

Für das Zusätzlichkeitserfordernis in § 37b EStG reicht es nicht aus, dass die Zuwendung des Steuerpflichtigen zu einer Leistung eines Dritten an den Zuwendungsempfänger hinzutritt.

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 nicht in Geld bestehen, mit einem Pauschsteuersatz von 30 Prozent erheben.

Die Pauschalierung der Einkommensteuer nach § 37b Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG erfasst nicht alle Zuwendungen schlechthin. § 37b EStG beschränkt sich vielmehr auf Zuwendungen, die bei den Zuwendungsempfängern zu einkommensteuerpflichtigen Einkünften führen.

Weiter setzt § 37b Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG ausdrücklich die betriebliche Veranlassung der Zuwendungen voraus und fordert darüber hinaus, dass diese Zuwendungen zusätzlich zur ohnehin vereinbarten Leistung oder Gegenleistung des Steuerpflichtigen erbracht werden. Dass die Zuwendung des Steuerpflichtigen zu einer Leistung eines Dritten an den Zuwendungsempfänger (beispielweise eines Kunden des Steuerpflichtigen) hinzutritt, reicht deshalb nicht aus.

Erforderlich ist vielmehr, dass zwischen dem Zuwendenden (Steuerpflichtigen) und dem Leistungsempfänger eine Leistung oder Gegenleistung (Grundgeschäft) vereinbart ist und die Zuwendung zusätzlich, d.h. freiwillig, zur geschuldeten Leistung oder Gegenleistung hinzukommt.

Die Prämie war das ausgelobte Entgelt für die Veräußerung bestimmter Produkte der Klägerin. Erbrachte der Teilnehmer die Leistung (vorliegend den Verkaufserfolg) erwarb er den Prämienanspruch gegenüber der Klägerin. Die Klägerin hat die Prämien nicht zusätzlich zu einer ohnehin vereinbarten Leistung gewährt. Sie sind nicht zu einem Grundgeschäft zwischen ihr und den angestellten Fachverkäufern hinzugetreten, sondern stellen die allein geschuldete Leistung für den erbrachten Verkaufserfolg dar.

Auch gegenüber den selbständigen Betriebsinhabern wurden die Prämien nicht „zusätzlich zur ohnehin geschuldeten Leistung oder Gegenleistung“ erbracht.

! Praxishinweis:

Im Ergebnis heißt dieses Urteil, dass der Arbeitnehmer, der die Prämie erhalten hat diese entweder selbst versteuern muss oder der eigentliche Arbeitgeber in Kenntnis der Zuwendung Arbeitslohn von Dritter Seite annehmen und damit die Lohnversteuerung vornehmen muss. In jedem Fall scheidet eine Pauschalierung nach § 37b EStG in den besagten Fällen aus. Es bleibt somit abzuwarten, wie die Finanzverwaltung dieses Urteil anwenden wird.

(37-2018) Lohnsteuerliche Behandlung der betrieblichen Kfz-Überlassung an Arbeitnehmer – Änderung bei Einzelbewertung

Zusammenfassendes Schreiben

Wie in der letzten Ausgabe der LStM berichtet, hat das BMF fasst alle bisherigen BMF-Schreiben zur Gestellung von Dienstwagen in einem Schreiben vom 04.04.2018 zusammengefasst. Die BMF-Schreiben zur Behandlung von Elektro- und Hybridfahrzeugen bleiben daneben bestehen, da diese nur befristet gelten. Das BMF-Schreiben finden Sie hier: www.datakontext.com/37-2018.

Auf eine Änderung möchten wir noch hinweisen:

Änderung bei Einzelbewertung

In Rz. 10 (Buchstabe e) heißt es nunmehr, dass im Lohnsteuerabzugsverfahren der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers zur Einzelbewertung der tatsächlichen Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte verpflichtet ist, wenn sich aus der arbeitsvertraglichen oder einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage nichts anderes ergibt. Die Anwendung greift ab 01.01.2019. Bislang gab es diese Verpflichtung für die Arbeitgeber nicht.

In welchen Fällen kommt diese Regelung in Betracht?

Anwendungsbereich

Haben Arbeitnehmer eine erste Tätigkeitsstätte und nutzen für die Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte einen Dienstwagen, den sie auch privat nutzen dürfen, so entsteht neben der üblichen Privatnutzung ein weiterer geldwerter Vorteil, der bewertet werden muss.

0,03-Prozent-Regelung

Grundsätzlich sieht der Gesetzgeber hier eine Bewertung nach der 0,03-Prozent-Regelung vor. Das heißt je einfachen Kilometer zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sind 0,03 Prozent vom inländischen Bruttolistenneupreis anzusetzen.

Diese Regelung ist insbesondere für Arbeitnehmer relevant, die 15 Arbeitstage und mehr im Monat zu ihrer ersten Tätigkeitsstätte fahren.

0,002-Prozent-Regelung = Einzelbewertung

In der Praxis gibt es aber Fälle, in denen die Arbeitnehmer nicht jeden Tag in der Woche/Monat zu ihrer ersten Tätigkeitsstätte fahren (z. B. nur 4-10 Tage im Monat). Für diese Fälle hat die Rechtsprechung 2011 eine Einzelbewertung der Fahrten zugelassen. Hier werden 0,002 Prozent vom inländischen Bruttolistenneupreis je einfachen Entfernungskilometer für die im Monat insgesamt durchgeführten Fahrten angesetzt.

Im BMF-Schreiben vom 01.04.2011 hatte die Finanzverwaltung noch geregelt, dass der Arbeitgeber entscheiden kann, welche Methode er ganzjährig verwendet.

Bei nicht arbeitstäglichen Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte kann die Einzelbewertung die günstigere Methode für die Arbeitnehmer sein. Für die Arbeitgeber macht sie aber deutlich mehr Aufwand in der Abrechnung. Der Arbeitnehmer muss Aufzeichnungen über die tatsächlichen Tage der Nutzung des Dienstwagens für Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte führen.

Handlungsbedarf

Nunmehr hat die Finanzverwaltung das bisherige Wahlrecht zum 01.01.2019 als Verpflichtung des Arbeitgebers gewandelt, wenn der Arbeitnehmer die Einzelbewertung verlangt.

Bei einigen Arbeitgebern entsteht nun vermutlich Handlungsbedarf und es muss eine Änderung der arbeitsvertraglichen oder anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlagen in Betracht gezogen werden, wenn der Arbeitgeber wie bisher nur die 0,03-Prozent-Regelung anwenden möchte.

(38-2018) Lohnzufluss bei vergünstigter Nutzung von Fitnessstudios

■ Problem:

Wann liegt ein lohnsteuerpflichtiger geldwerter Vorteil bei einer vergünstigten Nutzung eines Fitnessstudios vor?

Die Entscheidung des Gerichts:

Die Richter des Finanzgerichts Niedersachsen haben diese Frage mit Urteil vom 13.03.2018 zum Aktenzeichen 14 K 204/16 geurteilt. Das Urteil finden Sie hier: www.datakontext.com/38-2018.

Sachverhalt:

Die Arbeitgeberin schloss mit der Firma A einen als Firmenfitness-Mitgliedschaftsvereinbarung bezeichneten Vertrag über die Nutzung der Z-Sport Gesundheits-, Fitness- und Wellnessverbundanlagen. Das Programm sieht vor, dass die Unternehmen zu einem ermäßigten Preis eine

abhängig von der Gesamtzahl ihrer Beschäftigten bestimmte Anzahl von Nutzungslizenzen erwerben und damit das Recht erhalten, allen Beschäftigten die Trainingsmöglichkeit bei sämtlichen Partnern des Z-Sport-Verbundes einzuräumen. Die Laufzeit des Vertrages galt zunächst für die Dauer von 12 Monaten. Sie verlängerte sich für die Dauer von 12 Monaten, falls nicht unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von mindestens zwei Monaten vor dem jeweiligen Beendigungszeitpunkt gekündigt wurde. Die Arbeitgeberin zahlte auf der Basis von 100 Mitarbeitern monatlich insgesamt 1.000 Euro. Die Abwicklung erfolgte dergestalt, dass die Arbeitgeberin an Z-Sport eine Namensliste mit den teilnehmenden Personen übersandte, einen im Anschluss von Z-Sport erstellten Serienbriefausdrucke und den teilnehmenden Beschäftigten als Trainingsberechtigung zur Verfügung stellte. Die Arbeitgeberin war vertraglich verpflichtet, die Namensliste stets aktuell zu halten. Die Teilnehmer erhielten gegen Zahlung einer unmittelbar an Z-Sport zu entrichtenden Gebühr in Höhe von 15,00 Euro einen Mitgliedsausweis,

der zum Ende der Trainingsberechtigung zurückzugeben war. Alle Beschäftigten, die sich für Z-Sport anmeldeten, zahlten monatlich an die Arbeitnehmerin einen Eigenanteil in Höhe von zunächst XXX Euro, der sich ab Februar 2014 um 4,00 Euro erhöhte. Im Streitzeitraum nahmen an dem Programm zwischen 41 Personen (Januar 2011) und 10 Personen (ab August 2014) teil, wobei die Beschäftigten ihre Teilnahme teilweise auch im laufenden Kalenderjahr begannen bzw. beendeten, ohne dass mit der Beendigung immer zugleich das Arbeitsverhältnis endete. Die Arbeitgeberin wandte die 44-Euro-Freigrenze an und versteuerte die Nutzung des Fitnessstudios nicht.

Im Rahmen einer Lohnsteueraußenprüfung vertrat die Prüferin dagegen die Auffassung, dass der monatliche Freibetrag von 44,00 Euro überschritten sei, weil den Arbeitnehmern bedingt durch die Vertragsbindung der Klägerin der aus der Nutzungsmöglichkeit resultierende geldwerte Vorteil im Zeitpunkt der Überlassung der Teilnahmeberechtigung für den gesamten Zeitraum eines Jahres zufließe. Ein monatlicher Zufluss des geldwerten Vorteils könne nur dann angenommen werden, wenn die Dauer des Teilnahmeverhältnisses bei den teilnehmenden Arbeitnehmern von vornherein auf einen Monat beschränkt gewesen sei und sich ggfs. stillschweigend um jeweils einen weiteren Monat verlängert habe.

Entscheidung:

Die Richter gaben der Arbeitgeberin Recht.

Ein geldwerter Vorteil durch Sachbezug im Sinne des § 8 EStG liegt auch vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Anspruch, eine Sach- und Dienstleistung beziehen zu können, einräumt. Bietet ein Unternehmen seinen Arbeitnehmern die Möglichkeit, gegen einen vergünstigten Mitgliedsbeitrag in einem oder verschiedenen Fitness-Studios zu trainieren, liegt ein Sachbezug und damit ein geldwerter Vorteil vor.

Nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG bleiben Sachbezüge, die nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG zu bewerten sind, außer Ansatz, wenn die sich nach Anrechnung der vom Steuerpflichtigen gezahlten Entgelte ergebenden Vorteile insgesamt 44 Euro im Kalendermonat nicht übersteigen.

Der den Teilnehmern des Firmenfitnessprogramms zufließende Vorteil ist nach Ansicht der Richter nicht steuerpflichtig, weil die mo-

natliche Freigrenze des § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG nach Anrechnung der von den Arbeitnehmern gezahlten Entgelte nicht überschritten wird. Diese Voraussetzung ist im Streitfall erfüllt, weil den teilnehmenden Beschäftigten nach Abzug der von ihnen zu zahlenden Eigenanteile im ersten Jahr ein monatlicher geldwerter Vorteil in Höhe von 43 Euro und in den darauffolgenden Jahren der Teilnahme ein monatlicher geldwerter Vorteil in Höhe von 37,50 Euro verbleibt.

Der mit der vergünstigten Nutzung von Fitness-Studios einhergehende geldwerte Vorteil fließt den teilnehmenden Arbeitnehmern monatlich zu, wenn die Arbeitnehmer keinen über die Dauer eines Monats hinausgehenden, unentziehbaren Anspruch zur Nutzung der Studios haben. Auf die Dauer der vom Arbeitgeber gegenüber dem Fitnessstudio eingegangene Vertragsbindung kommt es für die Beurteilung des Lohnzuflusses nicht an.

Nach Ansicht der Richter fließt den teilnehmenden Beschäftigten mit Aushändigung der Teilnahmebestätigung nicht der geldwerte Vorteil für den Zeitraum eines Jahres, sondern vielmehr während der Dauer ihrer Teilnahme fortlaufend monatlich zu.

Die Teilnehmer haben allein durch den Erhalt der Trainingsberechtigung keinen unmittelbaren Anspruch zur Nutzung der Einrichtungen für die Dauer eines Jahres erworben, so die Richter.

Ihnen wird lediglich das (durchaus entziehbare) Recht zur Nutzung der Einrichtungen für die Dauer der Teilnahme bzw. der aktivierten Karte eingeräumt.

Die Richter sind der Auffassung, dass sich der Sachverhalt insoweit von dem Sachverhalt der BFH-Entscheidung vom 14.11.2012 – VI R 56/11 unterscheidet, wo mit dem Erwerb einer Fahrkarte ein für die Dauer eines Jahres unentziehbarer Anspruch der Arbeitnehmer auf Beförderung einherging und die Fahrkarte mit dem Kauf in das Eigentum der Erwerber übergegangen ist.

! Praxishinweis:

Wird dem Mitarbeiter jeweils nur ein monatlicher Zugang z. B. zu einem Fitnessstudio oder der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel eingeräumt, kann die 44-Euro-Freigrenze Anwendung finden.

(39-2018) Achtung bei Minijob, wenn die Verdienstgrenze überschritten wird!

Hintergrund:

Mit der beginnenden Saison für Biergärten und Landwirtschaft steigen auch wieder die Beschäftigten im Minijobbereich.

Aber Achtung:

Minijobber dürfen die 5.400-Euro-Grenze (450 Euro im Monat) nur bedingt überschreiten. Ein Minijob liegt vor, wenn die zu erwartenden Entgeltansprüche des Arbeitnehmers pro Jahr 5.400 Euro nicht über-

schreiten. Doch nicht jede Überschreitung der Verdienstgrenze führt zur Beendigung des Minijobs. Bei der monatlichen Verdienstgrenze von 450 Euro im Minijob handelt es sich um einen Durchschnittswert. Ein Überschreiten der 450-Euro-Grenze ist also möglich, solange der tatsächliche Verdienst im Monatsdurchschnitt nicht über 450 Euro liegt, d.h. wenn der Minijobber im Jahr maximal 5.400 Euro verdient.

Wird diese Grenze aber überschritten, kommt es darauf an, ob das Überschreiten für den Arbeitgeber vorhersehbar war oder unverhersehbar eingetreten ist.

Grundsätzlich gilt: Der Arbeitgeber muss das regelmäßige Arbeitsentgelt zu Beginn der Beschäftigung und bei jeder dauerhaften Veränderung in den Verhältnissen bestimmen. Dauerhaft ist in der Regel z. B. eine Lohnerhöhung. Dazu gehören also auch einmalige Sonderzahlungen, wie das Weihnachtsgeld.

Ein nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der jährlichen Entgeltgrenze von 5.400 Euro ist unschädlich und führt nicht zur Beendigung des Minijobs. Ein unvorhersehbares Ereignis liegt z. B. vor, wenn der Minijobber einen anderen wegen Krankheit ausgefallenen Arbeitnehmer vertritt. Dies ist bis zu zwei Kalendermonate innerhalb eines Zeitjahres möglich. Das Zeitjahr endet immer mit dem Kalendermonat, für den aktuell ein unvorhersehbares Überschreiten vorliegt.

Aber Achtung:

Unvorhersehbar liegt nicht vor, wenn der Minijobber einen Arbeitnehmer, der im Urlaub ist, vertreten soll. Arbeitgeber müssen bei ihren Jahresplanungen z. B. auch immer berücksichtigen, dass Urlaubszeiten anfallen. In diesen Zeiten steht weniger Personal zur Verfügung. Die Arbeit muss dann durch andere Arbeitnehmer erledigt werden. Ein diesbezügliches Überschreiten der Entgeltgrenze ist vorhersehbar und führt ggfs. zur Beendigung des Minijobs.

» Beispiel:

Beschäftigung seit Januar 2018 mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt von 420 Euro. Es tritt eine Krankheitsvertretung im Februar, Mai und Juni ein, wo das Arbeitsentgelt jeweils 840 Euro beträgt:

Ergebnis:

Monat	Zeitjahr	Bewertung	Ergebnis
02/2018	01.03.2017 – 28.02.2018	1. nicht vorhersehbares	Überschreiten Minijob
05/2018	01.06.2017 – 31.05.2018	2. nicht vorhersehbares	Überschreiten Minijob
07/2018	01.08.2017 – 31.07.2018	3. nicht vorhersehbares	Überschreiten Minijob

Würde nun im Januar 2019 eine erneute Vertretung mit einem erhöhten Arbeitsentgelt eintreten, würde das Zeitjahr von 01.02.2018 bis 31.01.2019 laufen. In diesem Fall läge ein 4. nicht vorhersehbares Überschreiten vor. Bis zum 31.12.2018 und erneut ab 01.02.2019 ein Minijob vor. Für Januar 2019 ist die Beschäftigung nicht geringfügig und bei der Krankenkasse zu melden.

Der Arbeitgeber muss unmittelbar reagieren, wenn er erkennt, dass die zulässige Entgeltgrenze für den Jahreszeitraum von 5.400 Euro überschritten wird. Die Umstellung von einer geringfügig entlohnten zu einer mehr als geringfügigen Beschäftigung muss spätestens ab dem Tag des Überschreitens erfolgen. Eine Umstellung für die Vergangenheit erfolgt nicht. Dies setzt aber auch voraus, dass der Arbeitgeber keinen früheren Zeitpunkt für die Umstellung hätte erkennen müssen.

» Beispiel:

Ab 01.01.2018 Beschäftigung mit schwankenden Bezügen. Der AG unterstellt aufgrund gewissenhafter Schätzung für 12 Monate ein SV-Entgelt bis maximal 5.400 Euro. Mit der Abrechnung für Oktober 2018 stellt er fest, dass die Grenze von 5.400 Euro bald erreicht wird. Er meldet den Minijob zum 31.10.2018 ab und meldet die SV-pflichtige Beschäftigung ab 01.11.2018 bei der Krankenkasse an.

Rückwirkende Erhöhungen des Arbeitsentgelts wirken sich erst ab dem Zeitpunkt aus, von dem an der Anspruch auf das höhere Arbeitsentgelt entstanden ist. Dann kann z. B. der Tag des Abschlusses eines Tarifvertrages sein.

Der Übergang von einer mehr als geringfügigen in eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ist jederzeit ab dem Zeitpunkt (wieder) möglich, von dem an mit an „hinreichender Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit“ für die kommenden 12 Monate ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt bis 450 Euro zu erwarten ist. Das kann z. B. der Fall sein, wenn die Arbeitszeit reduziert wird.

Stellt sich erst im Nachhinein heraus, dass ein Minijob für abgelaufene Beschäftigungszeiträume wegen Überschreitens der Entgeltgrenze nicht vorlag, ist rückwirkend eine mehr als geringfügige Beschäftigung bei der zuständigen Krankenkasse zu melden. Ein unterbliebener Abzug der Arbeitnehmeranteile darf grundsätzlich nur bei den 3 nächsten Lohn- oder Gehaltszahlungen nachgeholt werden. Hat der Arbeitgeber diesen Zeitpunkt versäumt, muss er diese Beitragsanteile selbst tragen.

» Beispiel:

Ab 01.01.2018 Beschäftigung mit schwankenden Bezügen. Der AG stellt erst im Zusammenhang mit der DEÜV-Jahresmeldung im Februar 2019 fest, dass der Arbeitnehmer für 2018 ein SV-Entgelt in Höhe von 6.200 Euro erzielt hat. Ein unvorhersehbares Überschreiten lag nicht vor. Die Entgeltgrenze von 5.400 Euro wurde bereits im Oktober 2018 überschritten.

Ergebnis:

Im Februar meldet der Arbeitgeber den Minijob zum 30.09.2018 bei der Minijob-Zentrale ab und die sv-pflichtige Beschäftigung zum 01.10.2018 bei der Krankenkasse an. Zum nächsten Fälligkeitstermin werden die überzahlten Abgaben mit der Minijob-Zentrale verrechnet und die SV-Beiträge sowie Umlagen an die Krankenkasse gezahlt. Sofern die Korrektur mit der Entgeltabrechnung für Februar 2019 erfolgt, darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer frühestens ab dem Beschäftigungsmonat November 2018 mit Beiträgen belasten. Den Beitragsanteil des Arbeitnehmers für Oktober 2018 muss der Arbeitgeber übernehmen.

! Praxishinweis:

Sofern der Arbeitnehmer im Rahmen des Minijobs bereits Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung gezahlt hat, ändert sich für diesen Versicherungszweig mit Umstellung auf eine mehr als geringfügige Beschäftigung nichts, so dass ein Abzug des Arbeitnehmeranteils hier auch nicht unterblieben ist.

(40-2018) Übernahme von Versicherungs-, Kammer- und Vereinsbeiträgen ist lohnsteuerpflichtig

■ Problem:

Ist die Übernahmen von Versicherungsbeiträge für den Arbeitnehmer ein lohnsteuerpflichtiger Teil des Arbeitslohnes?

Die Entscheidung des Gerichts:

Die Richter des Finanzgerichts Münster beurteilten diese Frage erneut mit Urteil vom 01.02.2018 zum Aktenzeichen I K 2943/16 L. Das Urteil finden Sie hier: www.datakontext.com/40-2018.

Sachverhalt:

Die Klägerin ist eine Rechtsanwaltssozietät. Sie übernahm für eine angestellte Rechtsanwältin Beiträge zur Berufshaftpflichtversicherung, zur Rechtsanwaltskammer und zum Deutschen Anwaltsverein sowie die Umlage für das besondere elektronische Anwaltspostfach, ohne diese dem Lohnsteuerabzug zu unterwerfen. Aufgrund einer Lohnsteuer-erußenprüfung erließ das Finanzamt diesbezüglich einen Lohnsteuer-haftungs- und -nachforderungsbescheid, weil es sich nach seiner Auf-fassung um Arbeitslohn handele. Die Arbeitgeberin ist der Ansicht es handele sich nicht um steuerpflichtigen Arbeitslohn, weil die Kostenü-bernahme nicht im privaten, sondern im beruflichen Interesse der Ar-beitnehmerin begründet gewesen sei.

Entscheidung:

Die Richter gaben dem Finanzamt Recht.

Nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG gehören u. a. Bezüge und Vorteile, die für eine Beschäftigung im öffentlichen oder privaten Dienst ge-währt werden, zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit. Ein dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zugewendeter Vorteil muss Ent-lohnungscharakter für das Zurverfügungstellen der Arbeitskraft ha-ben, um als Arbeitslohn angesehen zu werden.

Dagegen sind solche Vorteile kein Arbeitslohn, die sich bei objektiver Würdigung aller Umstände nicht als Entlohnung, sondern lediglich als notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielset-zung erweisen, also im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Inte-resse des Arbeitgebers gewährt werden (BFH, Urteil vom 10.03.2016, VI R 58/14, BStBl II 2016, 621).

Ein Vorteil wird dann aus ganz überwiegend eigenbetrieblichem Inte-resse gewährt, so die Richter, wenn im Rahmen einer Gesamtwürdi-gung aus den Begleitumständen zu schließen ist, dass der jeweils ver-folgte betriebliche Zweck im Vordergrund steht. In diesem Fall kann ein damit einhergehendes eigenes Interesse des Arbeitnehmers, den betreffenden Vorteil zu erlangen, vernachlässigt werden.

Die danach erforderliche Gesamtwürdigung hat insbesondere Anlass, Art und Höhe des Vorteils, Auswahl der Begünstigten, freie oder nur gebundene Verfügbarkeit, Freiwilligkeit oder Zwang zur Annahme des Vorteils und seine besondere Geeignetheit für den jeweils verfolgten betrieblichen Zweck zu berücksichtigen. Ist aber – neben dem eigen-betrieblichen Interesse des Arbeitgebers – ein nicht unerhebliches In-teresse des Arbeitnehmers gegeben, so liegt die Vorteilsgewährung nicht im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeit-gebers und führt zur Lohnzuwendung.

Übernimmt ein Arbeitgeber für eine angestellte Rechtsanwältin Bei-träge zur Berufshaftpflichtversicherung, zur Rechtsanwaltskammer und zum Deutschen Anwaltsverein sowie die Umlage für das beson-dere elektronische Anwaltspostfach, führt dies zu Arbeitslohn. Die Richter sind der Auffassung, die Übernahme aller Beiträge hat nicht im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse der Klägerin als Arbeitgeberin gelegen.

Eine Berufshaftpflichtversicherung, so die Richter, ist unabdingbar für die Ausübung des Anwaltsberufs und deckt das persönliche Haf-tungsrisiko der Anwältin ab. Gemäß § 51 BRAO besteht eine Verpflich-tung jedes Rechtsanwalts, eine Berufshaftpflichtversicherung zur Deckung der sich aus seiner Berufstätigkeit ergebenden Haftpflich-gefahren für Vermögensschäden abzuschließen und die Versicherung während der Dauer seiner Zulassung aufrechtzuerhalten

Die Pflicht zum Abschluss einer solchen Versicherung dient neben dem Schutz der Mandanten auch der unabhängigen und eigenver-antwortlichen Tätigkeit des Rechtsanwalts als Organ der Rechtspfle-ge. Nur durch diesen Versicherungsschutz ist eine interessengerechte Mandantenvertretung möglich.

Kommt ein angestellter Rechtsanwalt/eine angestellte Rechtsanwäl-tin dieser gesetzlichen Verpflichtung zum Abschluss der Versicherung nach, handelt er/sie in typischer Weise im eigenen Interesse. Der Ab-schluss einer Berufshaftpflichtversicherung ist unabdingbar für die Ausübung des Berufs eines (angestellten) Rechtsanwalts, da ein Ver-stoß gegen diese Pflicht mit der Nichtzulassung zum Beruf oder der Entfernung aus diesem sanktioniert wird.

Anders sind Fallgestaltungen zu beurteilen, in denen eine Rechtsan-waltsgesellschaft als Arbeitgeberin zusätzlich zur Berufshaftpflicht-versicherung ihrer Anwälte auch eigenen Haftpflichtversicherungs-schutz erwirbt und auf eigenen Namen sowie auf eigene Rechnung eine entsprechende Versicherung abschließt.

Die Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung dient in diesem Fall der Deckung des mit dem Betrieb der Gesellschaft verbundenen Haf-tungsrisikos. Geht der Arbeitgeber ausschließlich gegenüber Dritten eigene Verpflichtungen ein und erwirbt er eigene Ansprüche, die kei-nen unmittelbaren Zusammenhang zu seinen Arbeitnehmern und den mit ihnen begründeten Dienstverhältnissen aufweisen, erbringt er keine durch das individuelle Dienstverhältnis veranlasste, zu Lohn führende Zuwendungen gegenüber seinen Arbeitnehmern.

Auch die Übernahme der Beiträge zur Rechtsanwaltskammer führt nach Auffassung der Richter zu Arbeitslohn. Die Anwaltszulassung der Arbeitnehmerin hat zwar auch im betrieblichen Interesse der Ar-beitgeberin, gelegen. Sie ist jedoch auch zwingende Voraussetzung für die selbständige Ausübung einer Anwaltstätigkeit und kann da-her auch im Fall einer beruflichen Veränderung der Anwältin von Vorteil sein.

Das Interesse der Arbeitgeberin, dass ihre Arbeitnehmer eigenver-antwortlich vor Gericht auftreten dürfen, hat das Eigeninteresse der Arbeitnehmer an einer Zulassung zur Rechtsanwaltschaft nicht über-

wogen oder in den Hintergrund gedrängt. Die Zulassung als Rechtsanwalt/Rechtsanwältin führt zu einer Zwangsmitgliedschaft in der Rechtsanwaltskammer. Die Zulassung zur Anwaltschaft ist wiederum sowohl für eine angestellte als auch für eine selbständig tätige Rechtsanwältin zwingende Voraussetzung der Berufsausübung. Zudem hat die Arbeitnehmerin nur bei entsprechender Anwaltszulassung die Möglichkeit, die von ihr geführten Titel einer Fachanwältin für Familienrecht und für Sozialrecht zu erwerben und zu erhalten. Diese Qualifikationen wiederum wirken sich im Wettbewerb um entsprechende Mandate im Bereich des Familien- und Sozialrechts positiv aus und können auch im Fall einer beruflichen Veränderung von Vorteil sein.

Die Einrichtung des besonderen elektronischen Anwaltspostfachs ist nicht für die Sozietät erfolgt, sondern für jeden Rechtsanwalt einzeln. Daher, so die Richter weiter, stehen die Kosten für das für die angestellte Rechtsanwältin eingerichtete Postfach in ihrem eigenen beruflichen Interesse.

(41-2018) Betriebliche Altersversorgung: Nicht gezillmerter Tarif ist Voraussetzung für den bAV-Förderbetrag

Wie wir bereits Anfang des Jahres berichtet haben, ist durch das sog. Betriebsrentenstärkungsgesetz ab 2018 erstmalig ein Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung für Geringverdiener (laufender Arbeitslohn bis 2.200 Euro monatlich) mit erstem Arbeitsverhältnis beim Arbeitgeber (also nicht Steuerklasse VI) eingeführt worden.

Leistet der Arbeitgeber einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung von mindestens 240 Euro jährlich, erhält er über die Lohnsteuer-Anmeldung einen Förderbetrag von 30 Prozent, höchstens 144 Euro jährlich. Der Höchstbetrag für den zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag beträgt also 480 Euro. Dieser zusätzliche Arbeitgeberbeitrag ist steuer- und beitragsfrei.

Der Förderbetrag kann auch in Anspruch genommen werden, wenn der Arbeitgeber bei bereits bestehenden Altersversorgungsmodellen seinen Beitrag ab 2018 erhöht. Als Vergleich wird das Jahr 2016 herangezogen. Der Förderbetrag ist in diesen Fällen aber gedeckelt auf den erhöhten Betrag.

Die Inanspruchnahme des bAV-Förderbetrags setzt u. a. voraus, dass von den Beiträgern jeweils derselbe prozentuale Anteil zur Deckung der Vertriebskosten herangezogen wird (= nicht gezillmerter Tarif). Diese Voraussetzung muss für den gesamten Mindestbetrag vorliegen. Eine Finanzierung der Abschluss- und Vertriebskosten zulasten der ersten Beiträge (= Zillmerung) ist also für den bAV-Förderbetrag schädlich.

Schließlich stellt auch die Übernahme der Beiträge zum Deutschen Anwaltsverein nach Ansicht der Richter Arbeitslohn dar. Die Vorteile der Mitgliedschaft, wirken sich für die Rechtsanwältin unabhängig von ihrem Anstellungsverhältnis aus. Im Fall einer beruflichen Veränderung könnte die Arbeitnehmerin die geknüpften beruflichen Kontakte weiter pflegen und nutzen. Der Erwerb entsprechenden Fachwissens durch Fortbildung ist gerade für den Erwerb und Erhalt von Fachanwaltstiteln unerlässlich. Dabei verkennt das Gericht nicht, dass regelmäßige Fortbildungen ihrer Rechtsanwälte auch im Interesse der Klägerin liegen. Dieses Interesse drängt aber das eigene Interesse der angestellten Rechtsanwältin nicht in den Hintergrund.

! Praxishinweis:

Kein Arbeitslohn liegt nur vor, wenn die Übernahme der Beiträge für Versicherungen des Arbeitnehmers im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers liegt.

» Beispiel

Der Arbeitnehmer (Bruttoarbeitslohn 2.000 Euro monatlich und damit Geringverdiener) hat seit 2016 eine Versorgungszusage im Durchführungsweg der Direktversicherung (gezillmerter Tarif, für den bAV-Förderbetrag schädlich). Der Beitrag ist arbeitgeberfinanziert und beträgt 240 Euro jährlich. Ab 2018 zahlt der Arbeitgeber weitere 120 Euro jährlich in einen nicht gezillmernten Tarif an einen Pensionsfonds.

Für die Prüfung, ob der erforderliche Mindestbetrag von 240 Euro für den bAV-Förderbetrag erreicht wird, sind nur die Beiträge in einen nicht gezillmernten Tarif zu berücksichtigen. Diese Beiträge liegen mit 120 Euro jährlich unterhalb des erforderlichen Mindestbetrags mit der Folge, dass der bAV-Förderbetrag insgesamt nicht in Anspruch genommen werden kann.

! Praxishinweis:

Arbeitgeber sollten mit den Anbietern der betrieblichen Altersversorgung klären, ob die Zillmerung ab 2018 geändert werden kann, so dass der Förderbetrag in Anspruch genommen werden kann. Im og. Beispiel würde dies bei einer entsprechenden Änderung bedeuten, dass aufgrund der erhöhten Zahlung ab 2018 der Förderbetrag in Anspruch genommen werden könnte (30 Prozent von 360 Euro = 108 Euro).

Frage des Monats:

Was ist bei einem Jobticket lohnsteuerlich zu beachten?

Mit einem Jobticket können Arbeitgeber ihre Mitarbeiter bei Fahrten mit Bus oder Bahn zum Arbeitsort finanziell unterstützen. Als Jobtickets werden Monats- oder Jahresfahrkarten für öffentliche Verkehrsmittel, bezeichnet. Diese Tickets können sie ihren Arbeitnehmern unentgeltlich oder verbilligt überlassen.

Wird das Jobticket dem Arbeitnehmer für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte überlassen, handelt es sich grundsätzlich um steuerpflichtigen Arbeitslohn. Es gibt aber Möglichkeiten, damit das Jobticket für den Arbeitnehmer steuerfrei bleibt.

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern einen Zuschuss zu den Fahrtkosten „Wohnung – erste Tätigkeitsstätte“ zahlen. Der Zuschuss kann vom Arbeitgeber bis zur Höhe der Entfernungspauschale pauschal mit 15 Prozent zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer nach § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG versteuert werden. Die Entfernungspauschale beträgt aktuell 0,30 Euro pro Entfernungskilometer.

Der Zuschuss bleibt für den Arbeitnehmer steuer- und abgabenfrei. Auch für den Arbeitgeber fallen keine Sozialversicherungsbeiträge an. Der Fahrtkostenzuschuss muss über die Lohnabrechnung abgerechnet und am Jahresende auf der Lohnsteuerbescheinigung ausgewiesen werden.

Von diesem Fahrtkostenzuschuss kann sich der Arbeitnehmer das Jobticket selbst kaufen. Da auch die Kosten für die Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs unter die Entfernungspauschale fallen (gedeckt auf 4.500 Euro im Jahr) kann auch das Arbeitgeber-Ticket unter die Pauschalierung nach § 40 Abs. 2 EStG fallen.

Der Fahrtkostenzuschuss darf nur für jeden Tag der Nutzung gezahlt werden. Aus Vereinfachungsgründen kann der Arbeitgeber unterstellen, dass der Arbeitnehmer jeden Monat an 15 Tagen – also an 180 Tagen im Jahr – zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte hin- und herfährt:

» Beispiel:

Der Arbeitnehmer fährt jeden Tag 10 Kilometer zwischen seiner Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte. Die Entfernungspauschale beträgt 540 Euro (= 180 Arbeitstage × 10 Kilometer × 0,30 Euro). Der pauschalierbare Fahrtkostenzuschuss durch den Arbeitgeber beträgt somit maximal 540 Euro im Jahr bzw. 45 Euro im Monat.

Die Lohnsteuer für den Fahrtkostenzuschuss kann pauschal mit 15 Prozent erhoben werden. Die pauschale Lohnsteuer trägt grundsätzlich der Arbeitgeber. Der pauschal besteuerte Arbeitslohn ist in der Lohnsteuerbescheinigung einzutragen. Es fallen keine Beträge zur Sozialversicherung an.

Damit der gezahlte Fahrtkostenzuschuss pauschal besteuert werden darf – und dadurch für den Arbeitnehmer steuerfrei bleibt – muss er zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden. Eine Gehaltsumwandlung ist nicht zulässig. Dies bedeutet, der Fahrtkostenzuschuss muss zum vereinbarten Gehalt hinzukommen. Die Finanzverwaltung erkennt es an, dass es hierfür Vereinbarungen (einzeln oder als Betriebsvereinbarung) gibt, so R 3.33 LStR 2015.

Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Jobticket zum gleichen Preis, den er an das Verkehrsunternehmen zahlt, entsteht kein sogenannter geldwerter Vorteil. Eine Ermäßigung, die der Arbeitgeber vom Verkehrsunternehmen erhält und 1:1 an den Arbeitnehmer weitergibt, muss nicht versteuert werden.

Wird das Jobticket vom Arbeitgeber erworben und dem Arbeitnehmer verbilligt oder unentgeltlich überlassen, muss dieser geldwerte Vorteil grundsätzlich versteuert werden. Dieser geldwerte Vorteil kann vom Arbeitgeber - analog zum Fahrtkostenzuschuss - bis zur Höhe der Entfernungspauschale mit 15 Prozent pauschal versteuert werden; dies führt ebenfalls zu Beitragsfreiheit.

Für das Jobticket darf auch die 44-Euro-Freigrenze nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG genutzt werden. Es ist aber zu beachten, dass es sich nicht um einen Freibetrag handelt. Wird die 44-Euro-Grenze überschritten, ist der gesamte Sachbezug steuer- und beitragspflichtig.

Impressum

LOHNSTEUER-MITTEILUNGEN
Beraterbrief für die Personalpraxis
33. Jahrgang 2018

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

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.