

Aktuelle Informationen für das Personalbüro

Dezember 2019

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

unbelegte Backwaren mit einem Heißgetränk sind **kein Frühstück** im lohnsteuerrechtlichen Sinne, sondern nichtsteuerbare Aufmerksamkeiten. Wir stellen die erfreuliche Entscheidung des Bundesfinanzhofs vor. Außerdem befassen wir uns mit dem **Kindergeldanspruch von EU-/EWR-Ausländern**, der im Rahmen des im Sommer 2019 verabschiedeten Gesetzes gegen illegale Beschäftigung und Sozialleistungsmissbrauch neu geregelt worden ist. Der **Steuertipp** geht der Frage nach, ob auch die **Überlassung mehrerer betrieblicher Fahrräder** an einen Arbeitnehmer steuerfrei möglich ist.

PAUSENVERPFLEGUNG

Unbelegte Brötchen mit Heißgetränk sind kein Frühstück

Wenn Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern kostenlos oder verbilligt Speisen und Getränke anbieten, kann darin eine Zuwendung von Arbeitslohn liegen, so dass Lohnsteuer anfällt. Von Arbeitslohn ist regelmäßig auszugehen, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine **komplette Mahlzeit** (Frühstück, Mittagessen oder Abendessen) kostenlos oder verbilligt überlässt.

Eine IT-Firma hat vor dem Bundesfinanzhof (BFH) jetzt einen Lohnsteuerzugriff auf ihre dargereichte Pausenverpflegung abgewendet. Sie hatte ihren Arbeitnehmern kostenlos **unbelegte Backwaren** (z.B. Laugen-, Käse- und Rosinenbrötchen) **und Heißgetränke** zum sofortigen Verzehr im Betrieb bereitgestellt. Das Finanzamt stufte die Verpflegung im Rahmen einer Lohnsteuer-Außenprüfung als Frühstück ein und unterwarf den dafür geltenden amtlichen Sachbezugswert (2019: 1,77 €, 2020: voraussichtlich 1,80 €) der Lohnsteuer.

Der BFH hat eine Besteuerung der Pausenverpflegung nun jedoch abgelehnt. Diese Verpflegung stelle **keine Mahlzeit**, sondern nur eine nichtsteuerbare Aufmerksamkeit dar. In der dargereichten Verpflegung sei begrifflich kein Frühstück zu sehen, da selbst für ein ein-

faches Frühstück ein Aufstrich oder Brotbelag hinzukommen müsse. Die Brötchen und Getränke standen nur zum sofortigen Verzehr im Betrieb bereit, wurden allen Arbeitnehmern unterschiedslos gewährt und der Verzehr fand während der bezahlten Arbeitszeit statt. Auch deshalb hatte die Pausenverpflegung keinen Arbeitslohncharakter.

Hinweis: Das Finanzgericht hatte im Streitfall die gereichten Speisen und Getränke mit dem ortsüblichen Preis am Abgabeort besteuern wollen. Auch dieser Auffassung, die dem Arbeitgeber entsprechenden Ermittlungsaufwand beschert hätte, hat der BFH erfreulicherweise eine klare Absage erteilt.

FAMILIENLEISTUNGS AUSGLEICH

Kindergeld für EU-/EWR-Ausländer nach dem 31.07.2019

Für Kindergeldfestsetzungen, die nach dem 31.07.2019 beginnende Zeiträume betreffen, ist geregelt worden, unter welchen Voraussetzungen für EU-/EWR-Ausländer mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt **in Deutschland** ein Kindergeldanspruch besteht.

In dieser Ausgabe

- Pausenverpflegung:** Unbelegte Brötchen mit Heißgetränk sind kein Frühstück 1
- Familienleistungsausgleich:** Kindergeld für EU-/EWR-Ausländer nach dem 31.07.2019 1
- Geringfügige Beschäftigung:** Lohnzuschläge bei Krankheit und/oder Mutterschutz 2
- Lohnsteuerbescheinigung:** Globalbeiträge an ausländische Sozialversicherungsträger 2
- Gesellschafter-Geschäftsführer:** Nebeneinander von Pensionszahlung und Geschäftsführergehalt 3
- Tarifiermäßigung:** Sind mehrere Arbeitsverhältnisse im Konzern zusammenzurechnen? 3
- SFN-Arbeit:** Fahrten von Profisportlern im Mannschaftsbus 3
- Steuertipp:** Überlassung mehrerer betrieblicher Fahrräder zur privaten Nutzung 4

Für die **ersten drei Monate** nach Begründung des Wohnsitzes bzw. des gewöhnlichen Aufenthalts in Deutschland ist ein Kindergeldanspruch für die genannten zugezogenen Personen grundsätzlich ausgeschlossen. Eine Ausnahme ist für zugezogene Personen geregelt, die nachweisen, dass sie inländische Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft, Gewerbebetrieb, selbständiger Arbeit oder Arbeitseinkünfte erzielen.

Für die Zeiträume **ab dem vierten Monat** nach Begründung des Wohnsitzes oder des gewöhnlichen Aufenthalts in Deutschland ist der Kindergeldanspruch von einem hierfür ausreichenden **Aufenthaltsrecht** abhängig. Das unionsrechtlich garantierte Freizügigkeitsrecht wird damit nicht eingeschränkt. Nicht jeder Grund für die Inanspruchnahme des Freizügigkeitsrechts reicht jedoch für die Inanspruchnahme von Kindergeld aus. Eine freizügigkeitsberechtigte Person hat danach einen Kindergeldanspruch, wenn sie

- Arbeitnehmer ist oder sich zur Berufsausbildung in Deutschland aufhält,
- selbständig Erwerbstätiger ist,
- arbeitsuchend ist und vorher eine andere der genannten Voraussetzungen erfüllt hat,
- nicht erwerbstätig ist und über ausreichenden Krankenversicherungsschutz und ausreichende Existenzmittel verfügt,
- nach fünf Jahren rechtmäßigen Aufenthalts ein Daueraufenthaltsrecht erworben hat oder Familienangehöriger im Sinne des Freizügigkeitsgesetzes/EU ist (gilt für Familienangehörige von nicht erwerbstätigen Personen nur, sofern auch sie über ausreichenden Krankenversicherungsschutz und ausreichende Existenzmittel verfügen).

GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG

Lohnzuschläge bei Krankheit und/oder Mutterschutz

Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge (kurz: SFN-Zuschläge), die **ohne tatsächliche Arbeitsleistung**

- während eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz oder
- im Rahmen der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

gewährt werden, erfüllen nicht die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit. Die folglich als Arbeitsentgelt zu berücksichtigenden steuerpflichtigen Zuschläge wirken sich aber nicht auf den Status einer geringfügig entlohnten Beschäftigung aus. In diesen Fällen sind allerdings auch von einem 450 € übersteigenden Betrag die im Rahmen der geringfügigen Beschäftigung anfallenden Abgaben (Pauschalbeiträge, Umlagen, Steuern) an die **Minijob-Zentrale** zu zahlen.

Beispiel: A ist Inhaber einer Gebäudereinigungsfirma und beschäftigt B als Minijobberin für 450 € monatlich. Für regelmäßige Nachtarbeit erhält B monatlich zusätzlich 50 € steuerfreie SFN-Zuschläge. B bekommt ein Kind und arbeitet aufgrund des Mutterschutzgesetzes einige Monate nicht. A ist dennoch verpflichtet, den vereinbarten Lohn inklusive der SFN-Zuschläge weiterzuzahlen.

Da B tatsächlich nicht arbeitet, wird der SFN-Zuschlag in Höhe von 50 € monatlich steuer- und beitragspflichtig. Die Sonderregelung bei Mutterschutz und Krankheit führt trotz Überschreitens der 450-€-Grenze dazu, dass A die üblichen Abgaben für Minijobs, allerdings für 500 € monatlich (450 € zzgl. 50 € steuerpflichtige SFN-Zuschläge), zu zahlen hat.

Hinweis: Diese Ausnahmeregelung ist für ebenfalls als Arbeitsentgelt zu berücksichtigende SFN-Zuschläge während bezahlter Urlaubs- oder Feiertage nicht anzuwenden.

LOHNSTEUERBESCHEINIGUNG

Globalbeiträge an ausländische Sozialversicherungsträger

Arbeitgeber können aufgrund **ausländischer Gesetze** verpflichtet sein, Beiträge zur Alterssicherung an ausländische Sozialversicherungsträger zu leisten. Diese Beiträge sind zum Jahresende bzw. bei unterjähriger Beendigung des Dienstverhältnisses in der Lohnsteuerbescheinigung anzugeben. Das gilt aber nur, wenn

- die ausländischen Sozialversicherungsträger den inländischen vergleichbar sind und
- der geleistete Gesamtbeitrag zumindest teilweise einen **Arbeitnehmeranteil** enthält.

Die Bescheinigung dient der Ermittlung der als **Sonderausgaben** abziehbaren Vorsorgeaufwendungen in der Einkommensteuerveranlagung des Arbeitnehmers. Wenn ausländische Sozialversicherungsträger Globalbeiträge erheben, ist eine Aufteilung vorzunehmen.

Das Bundesfinanzministerium hat kürzlich die **Aufteilungsmaßstäbe** für den Veranlagungszeitraum 2020 bekanntgegeben. Wie bisher ist eine Aufteilung eines einheitlichen Sozialversicherungsbeitrags auf die einzelnen Versicherungszweige bei folgenden Ländern vorgesehen: Belgien, Irland, Lettland, Malta, Norwegen, Portugal, Spanien, Vereinigtes Königreich (Großbritannien) sowie Zypern. Globalbeiträge, die an Sozialversicherungsträger in Ländern außerhalb Europas geleistet werden, sind nach den Umständen des Einzelfalls aufzuteilen.

Unabhängig davon sind die für das Vereinigte Königreich (Großbritannien) ausgewiesenen Prozentsätze für den gesamten Veranlagungszeitraum 2020 - ungeachtet des beabsichtigten Austritts aus der EU („**Brexit**“) - anzuwenden.

Hinweis: Die inländische Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung ist übrigens nicht zu beachten. Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung an ausländische Sozialversicherungsträger dürfen nicht in der Lohnsteuerbescheinigung angegeben werden.

GESELLSCHAFTER-GESCHÄFTSFÜHRER

Nebeneinander von Pensionszahlung und Geschäftsführergehalt

Pensionszahlungen an einen beherrschenden Gesellschafter, der zugleich (weiterhin) als Geschäftsführer tätig ist und hierfür ein Gehalt bezieht, führen nicht zwingend zur Annahme einer **verdeckten Gewinnausschüttung** (vGA). Zu diesem Ergebnis ist das Finanzgericht Münster (FG) gekommen.

Im Streitfall war der Alleingesellschafter einer GmbH bis 2010 zu deren Geschäftsführer bestellt gewesen. Nach seiner Abberufung aus Altersgründen erhielt er aufgrund einer Pensionszusage von der GmbH monatliche Pensionszahlungen. Im Jahr 2011 wurde er erneut zum Geschäftsführer bestellt. Als Vergütung für diese Tätigkeit erhielt er monatliche Zahlungen, die weniger als 10 % seiner früheren Geschäftsführervergütung betragen. Die Pension zahlte die GmbH ebenfalls weiter. Das Finanzamt meinte, dass die Pension als vGA zu qualifizieren sei.

Das FG gab der hiergegen erhobenen Klage statt. Die gleichzeitige Zahlung des Geschäftsführergehalts und der Pension führe im Streitfall nicht zu einer vGA. Zu Beginn der Pensionszahlung sei die Wiedereinstellung des Alleingesellschafters noch nicht beabsichtigt gewesen. Die erneute Geschäftsführertätigkeit sei **allein im Interesse der GmbH** erfolgt. Das vereinbarte neue Geschäftsführergehalt habe letztlich nur Anerkennungscharakter, da Gehalt und Pension in der Summe nur ca. 26 % der früheren Gesamtbezüge betragen hätten. Auch fremde Dritte hätten eine Anstellung zu einem geringen Gehalt zusätzlich zur Zahlung der Pensionsbezüge vereinbart.

Hinweis: Der Bundesfinanzhof hat bisher die Auffassung vertreten, dass der eigentliche Zweck einer Pensionszusage verfehlt werde, wenn bei fortbestehender entgeltlicher Geschäftsführeranstellung Altersbezüge geleistet würden. Vor diesem Hintergrund hat das Finanzamt Revision eingelegt.

TARIFERMÄßIGUNG

Sind mehrere Arbeitsverhältnisse im Konzern zusammenzurechnen?

Vergütungen für **mehrfachjährige Tätigkeiten** gehören zu den tarifbegünstigten außerordentlichen Einkünften, die nach der Fünftelregelung tarifermäßig zu besteuern sind.

In diesem Zusammenhang hat sich das Finanzgericht Berlin-Brandenburg (FG) mit folgender Frage befasst: Können einheitliche Tätigkeiten im Konzern bei einem nur formalen Arbeitgeberwechsel für die **Prüfung der „Mehrfachjährigkeit“** einer Tätigkeit zusammengerechnet werden? Das FG hat diese Frage so beantwortet:

Das Gesetz stellt zur Annahme außerordentlicher Einkünfte in Form von Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten allein auf die Tätigkeit ab. Daher ist es nicht erforderlich, dass die Arbeitsleistung nur für einen Arbeitgeber erbracht wird.

Mit Blick auf die Anwendung der Fünftelregelung ist für Zwecke der Ermittlung der Dauer eines Arbeitsverhältnisses nicht an **rein formale Kriterien** anzuknüpfen (hier: formeller Arbeitgeberwechsel durch Betriebsübergang).

Eine einheitliche Tätigkeit von mehr als zwölf Monaten liegt deshalb laut FG auch dann vor, wenn diese sich nur aus der Zusammenrechnung mehrerer (formeller) Arbeitsverhältnisse ergibt, die aber materiell zusammenzufassen sind. Denn das bestehende Arbeitsverhältnis wurde im Wesentlichen unverändert fortgesetzt und stellte sich als einheitliche Tätigkeit dar.

Bei der Frage, ob nach einem formellen Arbeitgeberwechsel eine im Wesentlichen unveränderte Tätigkeit vorliegt, ist vorrangig auf den **Inhalt der Tätigkeit** abzustellen. Im entschiedenen Fall war ein Wechsel des Orts der Leistungserbringung daher unerheblich.

Im Streitfall hatte ein Arbeitnehmer an einem Vergütungsprogramm seines Arbeitgebers teilgenommen, wobei ihm „Phantom Shares“ übertragen wurden. Aufgrund eines rein **formellen Arbeitgeberwechsels** wurde ein Aufhebungsvertrag zum Vergütungsprogramm abgeschlossen. Nach Betriebsübergang seines Arbeitgebers auf eine Holdinggesellschaft erhielt der Arbeitnehmer eine Einmalzahlung. Diese Zahlung kann laut FG nach der Fünftelregelung zu besteuern sein, und zwar auch dann, wenn die Tätigkeit beim erstgenannten Arbeitgeber für sich betrachtet nicht mehr als zwölf Monate umfasst hat.

Hinweis: Ob Tätigkeiten im Konzern für die Frage der Mehrjährigkeit zusammenzurechnen sind, ist noch nicht höchstrichterlich entschieden. Das Finanzamt hat Revision eingelegt. Daher wird der Bundesfinanzhof Gelegenheit haben, eine Grundsatzentscheidung in der Sache zu treffen.

SFN-ARBEIT

Fahrten von Profisportlern im Mannschaftsbus

Zuschläge, die für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit (kurz: SFN-Arbeit) neben dem Grundlohn gezahlt werden, sind **steuerfrei**, soweit sie bestimmte Prozentsätze des Grundlohns nicht übersteigen.

Profisportmannschaften reisen zu Auswärtsterminen regelmäßig in Mannschaftsbussen an. Das Finanzgericht Düsseldorf (FG) hat entschieden, dass die Fahrzeiten im Mannschaftsbus zur **Arbeitszeit** der Sportler und Betreuer gehören können. Zahle ihr Arbeitgeber daher für die Beförderungszeiten einen Zuschlag für SFN-Arbeit, sei dieser steuerfrei.

Im Streitfall waren die angestellten Spieler und Betreuer arbeitsvertraglich verpflichtet, zu auswärts stattfindenden Terminen im Mannschaftsbus anzureisen. Eine individuelle Anreise war ihnen nicht erlaubt. Damit zählten die Fahrten im Mannschaftsbus zur **vergütungspflichtigen Arbeitszeit**. Soweit hierfür Zuschläge für SFN-Arbeit gezahlt wurden, sah das FG die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit als erfüllt an.

Hinweis: Das Finanzamt hat gegen die Entscheidung des FG Revision eingelegt. Die Beförderungszeiten seien nicht mit einer belastenden Tätigkeit der Arbeitnehmer verbunden und damit nicht als Arbeit zu werten. Das letzte Wort in der Sache wird nun der Bundesfinanzhof haben.

Hinweis: Diese Sichtweise ermöglicht es den Beteiligten, das Gehalt durch die Überlassung mehrerer Fahrräder oder Pedelecs steuer- und sozialversicherungsfrei aufzustocken. Nicht zuletzt bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen dürfte das von Interesse sein.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Team der **AWI TREUHAND**

STEUERTIPP

Überlassung mehrerer betrieblicher Fahrräder zur privaten Nutzung

Der geldwerte Vorteil aus vom Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zur Nutzung überlassenen Fahrrädern und Pedelecs, die verkehrsrechtlich nicht als Kfz einzuordnen sind, wird seit dem 01.01.2019 bekanntlich **steuerfrei gestellt**.

Die Steuerbefreiung gilt nur für die Überlassung zur Nutzung, nicht hingegen für die Übertragung des **Eigentums** an den Fahrrädern oder Pedelecs auf den Arbeitnehmer. Eine Anrechnung des steuerfreien geldwerten Vorteils aus der Überlassung des Fahrrads oder Pedelecs auf die **Entfernungspauschale** ist ausdrücklich ausgeschlossen.

In der Praxis herrscht Unsicherheit, ob die Steuerfreiheit auch die Überlassung mehrerer betrieblicher Fahrräder an einen Arbeitnehmer umfasst. Hier kann Entwarnung gegeben werden. Die Finanzverwaltung geht davon aus, dass die Steuerbefreiung nicht auf die Überlassung eines einzigen Fahrrads beschränkt ist. Überlässt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer daher mehrere betriebliche Fahrräder oder Pedelecs, die keine Kfz sind, kommt die **Steuerbefreiung für jedes einzelne Fahrrad oder Pedelec** in Betracht.

IMPRESSUM

Herausgeber:

AWI TREUHAND Steuerberatungsgesellschaft GmbH & Co. KG, eingetragen im Handelsregister des Amtsgerichts Augsburg unter HRA 16827
vertreten durch AWI TREUHAND Unternehmensberatung GmbH Steuerberatungsgesellschaft, eingetragen im Handelsregister des Amtsgerichts Augsburg, HRB 24812,
Geschäftsführer Margot Liedl, Tobias Litzel, Ulrich Raab, Marco Stanke und Markus Stötter
USt.-ID-Nr.: DE268560688

Ernst-Reuter-Platz 4, 86150 Augsburg | Telefon: +49 (0)821 90643-0 | Telefax: +49 (0)821 90643-20 | awi@awi-treuhand.de | www.awi-treuhand.de

Die gesetzliche Berufsbezeichnung lautet Steuerberatungsgesellschaft und wurde in der Bundesrepublik Deutschland verliehen. Die Zulassung erfolgte durch die Steuerberaterkammer München, Niederlinger Str. 9, 80638 München, welche auch zuständige Aufsichtsbehörde ist. Die maßgeblichen berufsrechtlichen Regelungen sind das Steuerberatungsgesetz, die Berufsordnung der Bundessteuerberaterkammer und die Steuerberatervergütungsverordnung.

Alle Informationen nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr. Diese Information ersetzt nicht die individuelle Beratung!