

Aktuelle Steuerinformationen für das Personalbüro

Juli 2021

**Sehr geehrte Mandantin,
sehr geehrter Mandant,**

der Bundesrat hat am 28.05.2021 das **Fondsstandortgesetz** verabschiedet. Wir bringen die Neuregelungen für Sie auf den Punkt. Darüber hinaus beleuchten wir, welche Anforderungen bei **Arbeitsverträgen zwischen nahen Angehörigen** an den Nachweis der Erbringung der Arbeitsleistung zu stellen sind. Der **Steuertipp** ist der **Auslagerung von Versorgungsanwartschaften** auf Pensionsfonds gewidmet.

GESETZGEBUNG

Verbesserte Förderung von Start-up-Unternehmen ab 01.07.2021

Das Fondsstandortgesetz ist beschlossene Sache. Die Neuregelungen gelten für Arbeitnehmer von Start-ups in Form von Kleinst- sowie kleinen und mittleren Unternehmen, deren Gründung nicht mehr als zwölf Jahre zurückliegt.

Um die Attraktivität der Mitarbeiterkapitalbeteiligung zu stärken, wurde der **steuerfreie Höchstbetrag** für Vermögensbeteiligungen rückwirkend mit Wirkung zum 01.01.2021 von 360 € auf **1.440 €** pro Jahr angehoben. Die übrigen Regelungen gelten ab dem 01.07.2021. Danach werden die Einkünfte aus der Übertragung von Vermögensbeteiligungen am Unternehmen des Arbeitgebers zunächst nicht besteuert, falls der Arbeitnehmer dies wünscht. Die Besteuerung erfolgt in der Regel erst zum Zeitpunkt der Veräußerung, spätestens aber **nach zwölf Jahren** oder bei einem Arbeitgeberwechsel. Die zu steuernden Arbeitslöhne fallen unter die Tarifiermäßigung („Fünftelregelung“), wenn seit der Übertragung der Vermögensbeteiligung mindestens drei Jahre vergangen sind. Die Tarifiermäßigung ist bereits im Lohnsteuerabzugsverfahren anzuwenden. Voraussetzung für die Anwendung der Neuregelung ist, dass die Vermögensbeteiligungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Entgeltumwandlungen sind also nicht begünstigt.

BETRIEBSRENTE

Versorgungsbezüge nach beamtenrechtlichen Grundsätzen

Von Versorgungsbezügen bleiben ein nach einem Prozentsatz ermittelter, auf einen Höchstbetrag begrenzter Betrag (Versorgungsfreibetrag) und ein Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag steuerfrei. **Versorgungsfreibetrag und Zuschlag** zum Versorgungsfreibetrag werden nach den Verhältnissen des Jahres des Versorgungsbegins ermittelt und in dieser Höhe für die gesamte Laufzeit des Versorgungsbezugs berücksichtigt. Versorgungsbezüge sind

- das Ruhegehalt, Witwen- oder Waisengeld, der Unterhaltsbeitrag oder ein gleichartiger Bezug aufgrund beamtenrechtlicher oder entsprechender gesetzlicher Vorschriften,
- Leistungen nach beamtenrechtlichen Grundsätzen von Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts oder öffentlich-rechtlichen Verbänden von Körperschaften oder
- in anderen Fällen Bezüge und Vorteile aus früheren Dienstleistungen wegen Erreichens einer Altersgrenze, verminderter Erwerbsfähigkeit oder Hinterbliebenenbezüge.

In dieser Ausgabe

<input checked="" type="checkbox"/>	Gesetzgebung: Verbesserte Förderung von Start-up-Unternehmen ab 01.07.2021	1
<input checked="" type="checkbox"/>	Betriebsrente: Versorgungsbezüge nach beamtenrechtlichen Grundsätzen.....	1
<input checked="" type="checkbox"/>	Fremdvergleich: Wann ist ein geringfügiges Ehegatten-Arbeitsverhältnis anzuerkennen?	2
<input checked="" type="checkbox"/>	Diebstahl: Eigenmächtige Überweisung auf das eigene Konto ist kein Arbeitslohn	2
<input checked="" type="checkbox"/>	Werbungskosten: Aufwendungen für „Schulhunde“ können anteilig berücksichtigt werden ..	3
<input checked="" type="checkbox"/>	Anteilsverkauf: Wenn ein Arbeitnehmer am künftigen Veräußerungserlös beteiligt wird .	3
<input checked="" type="checkbox"/>	Auslandstätigkeitserlass: Wartungsarbeiten für Verkehrsflugzeuge sind nicht begünstigt	3
<input checked="" type="checkbox"/>	Zukunftssicherung: Beiträge an eine österreichische Vorsorgekasse sind nicht steuerfrei .	4
<input checked="" type="checkbox"/>	Steuertipp: Auslagerung von Versorgungsanwartschaften auf Pensionsfonds	4

Hinweis: Bezüge wegen Erreichens einer Altersgrenze gelten erst dann als Versorgungsbezüge, wenn der Empfänger das 63. Lebensjahr oder, wenn er schwerbehindert ist, das 60. Lebensjahr vollendet hat.

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat klargestellt, dass es im **Beamtenrecht** keinen Grundsatz gibt, nach dem ein Versorgungsbezug die Vollendung einer bestimmten Altersgrenze voraussetzt. Eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen liegt laut BFH vor, wenn dem Arbeitnehmer nach einer Ruhelohnordnung, Satzung, Dienstordnung oder einem (Tarif-)Vertrag von einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft eine lebenslange Alters- oder Dienstunfähigkeits- und Hinterbliebenenversorgung auf der Grundlage seines Arbeitsentgelts und der Dauer seiner Dienstzeit gewährt wird. Die zugesagte Versorgung müsse nach Voraussetzung, Art und Umfang einer beamtenrechtlichen Versorgung in wesentlichen Grundzügen gleichstehen. Versorgungsbezüge setzen jedoch nach Ansicht des BFH nicht voraus, dass auch das vorangegangene Dienstverhältnis beamtenrechtlichen Grundsätzen entsprach.

Im Streitfall hatte eine Krankenkasse als **Körperschaft des öffentlichen Rechts** auf vertraglicher Grundlage ein lebenslangliches Gesamtruhegeld zugesagt. Es errechnete sich wie die Beamtenversorgung nach den ruhegehaltfähigen Beschäftigungsjahren und nach den zuletzt gezahlten Bezügen. Eigene Beitragsleistungen hatte der Arbeitnehmer nicht zu erbringen. Die Krankenkasse sagte die Versorgung selbst zu, ohne sich hierbei einer gesonderten Versorgungseinrichtung mit eigener Rechtspersönlichkeit zu bedienen. Der BFH hat den Versorgungsfreibetrag samt Zuschlag berücksichtigt, obwohl der Beschäftigte die Altersversorgung bereits bezog, nachdem er sein 60. Lebensjahr vollendet hatte.

FREMDVERGLEICH

Wann ist ein geringfügiges Ehegatten-Arbeitsverhältnis anzuerkennen?

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat bezüglich der Anforderungen an die steuerliche Anerkennung eines geringfügigen Ehegatten-Arbeitsverhältnisses seine Rechtsprechung bestätigt. Danach können Lohnzahlungen an den mitarbeitenden Ehegatten eines selbst als Arbeitnehmer Beschäftigten **Werbungskosten** sein. Voraussetzung ist, dass der Ehegatte aufgrund eines wirksamen, inhaltlich dem zwischen Fremden Üblichen entsprechenden Arbeitsvertrags beschäftigt wird und die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung erbringt. Zudem muss der Arbeitgeber-Ehegatte die Arbeitgeberpflichten, insbesondere die der Lohnzahlung, erfüllen. Bei einer nichtvollzeitigen Beschäftigung sind Unklarheiten bei der Wochenarbeitszeit laut BFH für die steuerliche Anerkennung des Arbeitsverhältnisses unschädlich, wenn

- die konkrete Arbeitszeit des beschäftigten Ehepartners von den beruflichen Erfordernissen abhängt und

- Unklarheiten auf die Eigenart des Arbeitsverhältnisses und nicht auf eine unübliche Gestaltung zurückzuführen sind.

Schließlich stellt der BFH klar: Aufzeichnungen betreffend die Arbeitszeit wie **Stundenzettel** dienen lediglich Beweis Zwecken. Sie sind für die steuerliche Anerkennung eines Arbeitsverhältnisses zwischen nahen Angehörigen nicht zwingend erforderlich. Damit entschärft der BFH einen in der Praxis häufigen Streitpunkt. Arbeitszeitdokumentationen (z.B. durch Stundenzettel) haben die Funktion, den Nachweis zu ermöglichen, dass der Arbeitnehmer seine Hauptleistungspflicht erfüllt hat. Im Umkehrschluss kann aber nicht gefolgert werden, die Führung solcher Arbeitszeitnachweise sei für die Anerkennung des Arbeitsverhältnisses zwingend erforderlich. Die Nichtanerkennung eines Ehegatten-Arbeitsverhältnisses kann daher nicht (allein) auf eine fehlende Arbeitszeitdokumentation gestützt werden und erst recht nicht darauf, dass vorhandene Arbeitszeitnachweise unzureichend seien.

Darüber hinaus muss für die Anerkennung eines Arbeitsverhältnisses zwischen nahen Angehörigen auf den Stundenzetteln auch grundsätzlich nicht vermerkt werden, **welche Arbeitsleistungen** der Arbeitnehmer während der Arbeitszeiten konkret erbracht hat. Denn derart detaillierte Arbeitszeitaufzeichnungen sind auch bei Arbeitsverhältnissen zwischen fremden Dritten in der Regel nicht üblich. Dies gilt insbesondere für (geringfügige) Beschäftigungsverhältnisse, die einfache Büroarbeiten zum Gegenstand haben.

DIEBSTAHL

Eigenmächtige Überweisung auf das eigene Konto ist kein Arbeitslohn

Zum Arbeitslohn gehören alle Vorteile, die für eine Beschäftigung im öffentlichen oder privaten Dienst gewährt werden. Dabei ist unerheblich, ob ein Rechtsanspruch auf die Leistung besteht und ob Zahlungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer bei diesem verbleiben. Zum Arbeitslohn gehören daher auch versehentliche Überweisungen des Arbeitgebers, die er zurückfordern kann. Die Rückzahlung ist in diesem Fall erst zum Zeitpunkt des tatsächlichen Abflusses einkünftermindernd zu berücksichtigen. Nicht zum Arbeitslohn gehören dagegen laut Bundesfinanzhof (BFH) dem Arbeitnehmer nicht zustehende Beträge, die er unter eigenmächtiger Überschreitung seiner Befugnisse auf sein Konto überwiesen und somit **seinem Arbeitgeber gestohlen** hat.

Zu einer Minderung der einzubehaltenden Lohnsteuer aus einer unter Vorbehalt der Nachprüfung stehenden Lohnsteuer-Anmeldung stellt der BFH klar: Eine solche Minderung ist seit 2014 nach der Übermittlung oder Ausschreibung der Lohnsteuerbescheinigung nur dann zulässig, wenn sich der Arbeitnehmer ohne vertraglichen Anspruch und **gegen den Willen des Arbeitgebers** Beträge verschafft hat, für die Lohnsteuer einbehalten wurde. Die Änderung einer nicht mehr unter dem

Vorbehalt der Nachprüfung stehenden Lohnsteuer-Anmeldung nach den allgemeinen Korrekturvorschriften ist weiterhin zulässig.

WERBUNGSKOSTEN

Aufwendungen für „Schulhunde“ können anteilig berücksichtigt werden

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat entschieden, dass Ausgaben für einen „Schulhund“ **teilweise als Werbungskosten abziehbar** sind.

In zwei Streitfällen hatten Lehrerinnen ihre privat angeschafften Hunde **arbeitstäglich im Schulunterricht eingesetzt**. Der Einsatz erfolgte jeweils in Absprache mit dem Dienstherrn und der Elternschaft im Rahmen zuvor erstellter Schulhundprogramme zur Umsetzung tiergestützter Pädagogik. Die Dienstherrn hatten den Schulhundeeinsatz ausdrücklich befürwortet, sich aber (soweit ersichtlich, in beiden Fällen) nicht an den Kosten beteiligt. Beide Lehrerinnen hatten ihre Aufwendungen (z.B. für Anschaffung, Futter, Tierarzt, Besuch einer Hundeschule und Ausbildung zum Therapiehund) als Werbungskosten geltend gemacht. Dies lehnten die Finanzämter jeweils ab. Die Anschaffung und Haltung der Hunde sei auch privat veranlasst. Da keine sachgerechte Abgrenzung möglich sei, scheide ein Werbungskostenabzug insgesamt aus.

Der BFH ist dieser Auffassung zwar insofern gefolgt, als die Anschaffung und Haltung eines Hundes stets auch privat (mit-)veranlasst sei. Er hat aber klargestellt, dass die Kosten durch Schätzung aufzuteilen sind, wenn die Hunde aufgrund von Pädagogikkonzepten im Schulunterricht eingesetzt werden. Angesichts der privaten Mitveranlassung erkennt der BFH **maximal 50 % der Aufwendungen** für einen Schulhund als Werbungskosten an, wenn dieser innerhalb einer regelmäßig fünftägigen Unterrichtswoche arbeitstäglich in der Schule eingesetzt wird.

Die Kosten der Ausbildung eines der Schulhunde zum **Therapiehund** hat der BFH darüber hinaus in voller Höhe anerkannt. Denn diese spezielle Ausbildung sei ersichtlich nur durch den Schuleinsatz veranlasst und eine private Mitveranlassung sei nicht ersichtlich.

ANTEILSVERKAUF

Wenn ein Arbeitnehmer am künftigen Veräußerungserlös beteiligt wird

In einem vom Finanzgericht Hamburg (FG) entschiedenen Streitfall hatte der Hauptgesellschafter einen Arbeitnehmer der Gesellschaft am künftigen Erlös aus der **Veräußerung seiner Gesellschaftsanteile** beteiligt. Die vor der Veräußerung erteilte Zusage war mit einer Zahlungspflicht des Arbeitnehmers verknüpft, deren Betrag unter dem erwarteten Verkaufserlös lag und bis zum Verkauf gestundet wurde.

Das FG ging davon aus, dass der Hauptgesellschafter dem Arbeitnehmer nur ein schuldrechtliches Versprechen auf Teilhabe am Erlös aus einer späteren Veräußerung der ihm gehörenden Geschäftsanteile und keine Unterbeteiligung an diesen Geschäftsanteilen eingeräumt hatte. Es behandelte die hieraus resultierenden Zahlungen als **Arbeitslohn**. Dieser Einordnung stand laut FG nicht entgegen, dass die Zahlungen von einer anderen Gesellschaft geleistet wurden. Denn die mit den Zahlungen verfolgten Ziele hätten mit dem Dienstverhältnis des Arbeitnehmers zusammengehangen. Zudem sei der Hauptgesellschafter Alleingesellschafter der Gesellschaft gewesen, die die Zahlungen geleistet habe.

Hinweis: Obwohl der Bundesfinanzhof in einem gleichgelagerten Fall ebenfalls bereits entschieden hatte, dass Arbeitslohn vorliegt, wurde gegen das Urteil Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt.

AUSLANDSTÄTIGKEITSERLASS

Wartungsarbeiten für Verkehrsflugzeuge sind nicht begünstigt

Die obersten Finanzbehörden der Länder können mit Zustimmung des Bundesfinanzministeriums die auf ausländische Einkünfte entfallende deutsche Einkommensteuer erlassen, wenn es volkswirtschaftlich zweckmäßig ist. Bekanntestes Beispiel hierfür ist der Auslandstätigkeitserlass, nach dem in bestimmten Fällen von der Lohnbesteuerung abgesehen wird. Unter anderem begünstigt ist die Auslandstätigkeit für einen inländischen Lieferanten, Hersteller bzw. Auftragnehmer im Zusammenhang mit der Planung, Errichtung, Einrichtung, Inbetriebnahme, Erweiterung, Instandsetzung, Modernisierung, Überwachung oder Wartung von Fabriken, Bauwerken, ortsgebundenen großen Maschinen oder ähnlichen Anlagen. Die Steuervergünstigung wird jedoch nur gewährt, wenn sie im Hinblick auf **außenwirtschaftliche Gründe** zweckmäßig ist und der deutschen Außenwirtschaft dient.

Wartungsarbeiten für Verkehrsflugzeuge im **laufenden Flugbetrieb** sind laut Finanzgericht Hessen nicht begünstigt. Durch die Wartung und Instandsetzung bereits angeschaffter Flugzeuge würden weder gesamtwirtschaftliche Ziele in Deutschland nachhaltig gefördert noch erfahre die Allgemeinheit hierdurch einen über das Normalmaß hinausgehenden Vorteil.

ZUKUNFTSSICHERUNG

Beiträge an eine österreichische Vorsorgekasse sind nicht steuerfrei

Von einem österreichischen Arbeitgeber nach österreichischem Recht für seinen Arbeitnehmer geleistete Beiträge an eine betriebliche Vorsorgekasse stellen laut Bundesfinanzhof (BFH) nach deutschem Recht zugeflossenen Arbeitslohn dar. Ist der Arbeitgeber nach sozialversicherungsrechtlichen oder anderen gesetzlichen Vorschriften bzw. nach einer auf gesetzlicher Ermächtigung beruhenden Bestimmung zu der Zahlung verpflichtet, sind diese Beiträge in Deutschland steuerfrei. Das gilt auch, wenn die Verpflichtung auf **ausländischen Gesetzen** beruht.

Der BFH hatte die Rechtssache seinerzeit an die Vorinstanz zurückverwiesen. Das Finanzgericht München hat die Klage nun als unbegründet abgewiesen und entschieden, dass die Beiträge an die österreichische betriebliche Vorsorgekasse **nicht aufgrund gesetzlicher Verpflichtung** im vorstehenden Sinne gezahlt werden.

In diesem Zusammenhang vertritt die Finanzverwaltung erfreulicherweise folgende Auffassung: Bei Auslagerung bestehender Versorgungsanwartschaften („Past-Services“) ohne Einbeziehung von zukünftig noch zu erdienenden Versorgungsanwartschaften („Future-Services“) auf einen Pensionsfonds und der sich anschließenden **zweiten Auslagerung** der in der Zwischenzeit angesammelten Versorgungsanwartschaften bei Renteneintritt handelt es sich um getrennt zu beurteilende und damit jeweils um steuerfreie Vorgänge. Beide Auslagerungen sind also lohnsteuerfrei, wenn der hieraus resultierende Betriebsausgabenabzug auf zehn Jahre verteilt wird.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Team der **AWI TREUHAND**

STEUERTIPP

Auslagerung von Versorgungsanwartschaften auf Pensionsfonds

Leistungen eines Arbeitgebers oder einer Unterstützungskasse an einen Pensionsfonds zur Übernahme bestehender Versorgungsverpflichtungen oder -anwartschaften sind steuerfrei. Voraussetzung ist ein Antrag auf Verteilung des hieraus resultierenden Betriebsausgabenabzugs auf zehn Jahre. Die Steuerbefreiung ist nicht auf eine einmalige Übertragung beschränkt. Allerdings kommt die Steuerfreiheit bei der Übertragung von Versorgungsanwartschaften aktiver Beschäftigter nur für die bis zum Zeitpunkt der Übertragung erdienten Versorgungsanwartschaften („**Past-Services**“) in Betracht.

Dagegen ist es schädlich, wenn im Rahmen eines „Gesamtplans“ im Anschluss an eine erstmalige Auslagerung regelmäßig auch die neuerdienten Anwartschaften auf den Pensionsfonds übertragen werden. Für diese Folgeauslagerungen („**Future-Services**“) greift nur die jährliche Steuerbefreiung bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung.

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, 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, Naderlinger 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!