

Aktuelle Steuerinformationen für das Personalbüro

November 2021

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

aufgrund eines aktuellen Urteils steht jetzt fest, wie und auf wen die Gesamtkosten einer **Betriebsveranstaltung** aufzuteilen sind. Wir bringen die Kernaussagen für Sie auf den Punkt. Darüber hinaus beleuchten wir eine Vereinfachungsregelung, die Arbeitgeber bei **Zuschüssen** zu den Ausgaben für die Wege ihrer Arbeitnehmer zur Arbeit anwenden können. Der **Steuertipp** ist Klarstellungen der Finanzverwaltung zur **betrieblichen Altersversorgung** gewidmet.

„NO-SHOWS“

Auf wen sind die Kosten einer Betriebsveranstaltung aufzuteilen?

Seit 2015 gehören Zuwendungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer anlässlich von Betriebsveranstaltungen zum Arbeitslohn. Das gilt allerdings nur, soweit sie den für bis zu zwei Betriebsveranstaltungen jährlich geltenden **Freibetrag von 110 €** je Arbeitnehmer übersteigen. Der den Freibetrag übersteigende Betrag kann mit 25 % pauschal versteuert werden. Die Pauschalierung führt zur Sozialversicherungsfreiheit.

Die Finanzverwaltung geht davon aus, dass für die Ermittlung der auf den einzelnen Arbeitnehmer entfallenden Kosten der Betriebsveranstaltung die Gesamtkosten des Arbeitgebers auf die **anwesenden Teilnehmer** zu verteilen sind. Der Bundesfinanzhof (BFH) teilt diese Auffassung. Im Streitfall ging es um die Ermittlung des Umfangs der lohnsteuerpflichtigen Zuwendungen, die Arbeitnehmern im Rahmen einer Weihnachtsfeier in Form eines gemeinsamen Kochkurses gewährt worden waren. Das Finanzgericht stellte auf die Anzahl der **angemeldeten Arbeitnehmer** und nicht auf die Anzahl der Arbeitnehmer ab, die tatsächlich teilgenommen hatten.

Der BFH hat jedoch dem Finanzamt recht gegeben und Folgendes entschieden: Bei der Bewertung von Arbeitslohn anlässlich einer Betriebsveranstaltung sind alle mit dieser in unmittelbarem Zusammenhang stehenden

Aufwendungen des Arbeitgebers anzusetzen, ungeachtet dessen, ob sie beim Arbeitnehmer einen Vorteil begründen. Die danach zu berücksichtigenden Aufwendungen (Gesamtkosten des Arbeitgebers) sind zu gleichen Teilen auf die bei der Betriebsveranstaltung **anwesenden Teilnehmer** aufzuteilen.

Hinweis: Reisekosten des Arbeitnehmers liegen vor, wenn die Betriebsveranstaltung außerhalb der ersten Tätigkeitsstätte des Arbeitnehmers stattfindet, die Anreise der Teilnahme an der Veranstaltung dient und die Organisation der Anreise dem Arbeitnehmer selbst obliegt. Sofern diese drei Voraussetzungen erfüllt sind, gehören vom Arbeitgeber steuerfrei geleistete Erstattungen nicht zu den Zuwendungen anlässlich der Betriebsveranstaltung. Organisiert dagegen der Arbeitgeber die Anreise, bezieht die Finanzverwaltung sämtliche Reisekosten in die Ermittlung der Zuwendungen anlässlich der Betriebsveranstaltung ein und berücksichtigt sie bei der Prüfung des Freibetrags von 110 €.

In dieser Ausgabe

- „No-Shows“: Auf wen sind die Kosten einer Betriebsveranstaltung aufzuteilen? 1
- Vorsorgeaufwendungen:** Boni privater Krankenversicherungen mindern die Sonderausgaben ..2
- Geldwerter Vorteil:** Führt die private Nutzung eines Feuerwehreinsatzfahrzeugs zu Arbeitslohn?2
- Privatnutzung:** Zeitraumbezogene Zuzahlungen des Arbeitnehmers zum Firmenwagen2
- Kindergartenbeiträge:** Steuerfreie Arbeitgeberzuschüsse mindern den Sonderausgabenabzug2
- Lohnsteuerpauschalierung:** Arbeitgeberzuschüsse zu den Ausgaben für die Wege zur Arbeit3
- Wertzuwachs:** Neues zum Verkauf von Immobilien mit häuslichem Arbeitszimmer.....3
- Tarifiermäßigung:** Auszahlung aus einem Aufbausekonto der betrieblichen Altersversorgung3
- Steuertipp:** Klarstellungen zur betrieblichen Altersversorgung4

VORSORGEAUFWENDUNGEN

Boni privater Krankenversicherungen mindern die Sonderausgaben

Zu den als **Sonderausgaben** abziehbaren Vorsorgeaufwendungen gehören auch die Beiträge zur Basis-kranken- und Pflegeversicherung. Der steuerlich abziehbare Aufwand ist allerdings um Beitragserstattungen der Krankenkassen zu mindern. Auch Boni der gesetzlichen Krankenkassen, die für den Nachweis eines aufwandsunabhängigen Verhaltens oder Unterlassens (z.B. gesundes Körpergewicht, Nichtraucherstatus) gezahlt werden, gehören zu diesen Beitragserstattungen. Dagegen mindern Bonuszahlungen an den gesetzlich Versicherten für von ihm selbst getragene Kosten für Gesundheitsmaßnahmen die als Sonderausgaben abziehbaren Beiträge nicht.

Ausgehend von diesen Grundsätzen hat der Bundesfinanzhof seine bisherige Rechtsprechung fortgeführt und Folgendes entschieden: Bonuszahlungen einer privaten Krankenkasse mindern als Beitragserstattung die abziehbaren Sonderausgaben, wenn sie unabhängig davon gezahlt werden, ob dem Versicherten **finanzieller Aufwand** entstanden ist.

GELDWERTER VORTEIL

Führt die private Nutzung eines Feuerwehreinsatzfahrzeugs zu Arbeitslohn?

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat geklärt, ob die Überlassung eines Feuerwehreinsatzfahrzeugs zu Arbeitslohn führt. Im Streitfall hatte eine Gemeinde eine freiwillige Feuerwehr eingerichtet. Zu deren Leiter hatte sie einen bei ihr angestellten Bediensteten unter Berufung in ein Ehrenbeamtenverhältnis auf Zeit ernannt. Er übte seine Tätigkeit ehrenamtlich aus und erhielt nur eine geringfügige steuerfreie Aufwandsentschädigung. Um seine **jederzeitige Einsatzfähigkeit** zu gewährleisten, stellte die Gemeinde ihm rund um die Uhr ein mit einer Sondersignalanlage ausgestattetes und in den typischen Feuerwehrfarben lackiertes, mit Feuerwehrschriftzügen versehenes Einsatzfahrzeug zur Verfügung. Im Streitjahr absolvierte der Feuerwehrleiter mit dem Fahrzeug 160 Einsätze.

Die Überlassung des Einsatzfahrzeugs an den Leiter der freiwilligen Feuerwehr führte laut BFH nicht zu Arbeitslohn. Wenn der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer ein betriebliches Fahrzeug zur privaten Nutzung überlasse, liege zwar regelmäßig Arbeitslohn vor. Im Streitfall könne davon aber keine Rede sein, da das Fahrzeug ganz offensichtlich zur **Sicherung der jederzeitigen Einsatzbereitschaft** und damit aus Gründen der Gefahrenabwehr (Brandschutz, Hilfeleistung und Katastrophenschutz) überlassen worden sei. Die Nutzung des Einsatzfahrzeugs auch für Privatfahrten stelle somit keine zu Arbeitslohn führende private, sondern eine auf der ständigen Einsatzbereitschaft gründende, (feuerwehr-)funktionale Verwendung des Fahrzeugs dar.

PRIVATNUTZUNG

Zeitraumbezogene Zuzahlungen des Arbeitnehmers zum Firmenwagen

Manche Arbeitnehmer zahlen für die Nutzung eines betrieblichen Kfz zu privaten Fahrten und zu Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte ein **Nutzungsentgelt** an ihren Arbeitgeber. Dadurch mindert sich der geldwerte Vorteil aus der Nutzungsüberlassung. Nichts anderes gilt, falls der Arbeitnehmer im Rahmen der privaten Nutzung einzelne (individuelle) Kosten des betrieblichen Pkw trägt oder einen Teil der Anschaffungskosten des Pkw übernimmt.

Der Bundesfinanzhof hat sich zur Berücksichtigung zeitraumbezogener (Einmal-)Zahlungen des Arbeitnehmers für die Privatnutzung eines Firmenwagens geäußert. Seiner Ansicht nach sind diese Zahlungen bei der Bemessung des **geldwerten Vorteils** gleichmäßig auf den Zeitraum, für den sie geleistet werden, zu verteilen und vorteilsmindernd zu berücksichtigen. Dies gelte auch bei zeitraumbezogenen Zuzahlungen des Arbeitnehmers zu den Anschaffungskosten.

Hinweis: Das sieht die Finanzverwaltung anders. Sie rechnet Zuschüsse des Arbeitnehmers zu den Anschaffungskosten im Zahlungsjahr in voller Höhe auf den privaten Nutzungswert an, falls die für die Ermittlung der Abschreibung maßgebenden Anschaffungskosten nicht um die Zuschüsse gemindert wurden. Nach der Anrechnung im Zahlungsjahr verbleibende Zuschüsse werden in den darauffolgenden Kalenderjahren „bis auf null“ auf den privaten Nutzungswert für das jeweilige Kfz angerechnet.

KINDERGARTENBEITRÄGE

Steuerfreie Arbeitgeberzuschüsse mindern den Sonderausgabenabzug

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat entschieden, dass die als Sonderausgaben abziehbaren Kindergartenbeiträge um die hierzu geleisteten steuerfreien Arbeitgeberzuschüsse zu kürzen sind. Im Streitfall hatten die Eltern für die Betreuung ihrer minderjährigen Tochter einen Kindergartenbeitrag in Höhe von 926 € gezahlt. Zugleich hatte der Vater von seinem Arbeitgeber einen steuerfreien **Kindergartenzuschuss** in Höhe von 600 € erhalten. Das Finanzamt kürzte die in voller Höhe geltend gemachten Sonderausgaben um den steuerfreien Arbeitgeberzuschuss. Einspruch und Klage hatten keinen Erfolg.

Der BFH hat das finanzgerichtliche Urteil bestätigt und klargestellt: Kinderbetreuungskosten und damit auch Kindergartenbeiträge können unter bestimmten Voraussetzungen als Sonderausgaben geltend gemacht werden. Das setzt aber naturgemäß Aufwendungen voraus. Daher dürfen nur solche Ausgaben berücksichtigt werden, durch die der Steuerzahler auch tatsächlich und **endgültig wirtschaftlich belastet** ist.

Gewährt der Arbeitgeber einen steuerfreien zweckgebundenen Arbeitgeberzuschuss zu den Kinderbetreuungskosten, wird die wirtschaftliche Belastung in diesem Umfang gemindert.

LOHNSTEUERPAUSCHALIERUNG

Arbeitgeberzuschüsse zu den Ausgaben für die Wege zur Arbeit

Der Arbeitgeber kann die Lohnsteuer bei Zuschüssen zu den Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit einem Pauschsteuersatz von 15 % erheben. Das setzt voraus, dass die Zuschüsse **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** geleistet werden. Eine Pauschalierung kommt allerdings nur in Betracht, soweit der Zuschuss den Betrag nicht übersteigt, den der Arbeitnehmer als Werbungskosten geltend machen könnte, wenn die Bezüge nicht pauschal besteuert würden. Der pauschal besteuerte Zuschuss mindert die abziehbaren Werbungskosten.

Die pauschalierungsfähigen Sachbezüge und Zuschüsse des Arbeitgebers sind bei ausschließlicher Benutzung eines eigenen oder zur Nutzung überlassenen Kfz der Höhe nach auf die als Werbungskosten abziehbare Entfernungspauschale beschränkt. Dies gilt ohne Begrenzung auf den Höchstbetrag von 4.500 €. Aus Vereinfachungsgründen kann davon ausgegangen werden, dass monatlich **an 15 Arbeitstagen** Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte oder diesen gleichgestellte Fahrten erfolgen.

Bei einer - gegebenenfalls pandemiebedingt - geringeren Anzahl von Fahrten können die pauschalierten Beträge den Betrag übersteigen, den der Arbeitnehmer als Werbungskosten geltend machen kann. Der Arbeitgeber hat die Pauschalbesteuerung für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte jedoch möglicherweise unter Beachtung der oben genannten **Vereinfachungsregelung** für 15 Fahrten vorgenommen. Dies entfaltet keine Bindungswirkung im Veranlagungsverfahren. Das Wohnsitzfinanzamt hat in diesem Fall den auf den zu hohen pauschal besteuerten Betrag entfallenden Teil des Arbeitgeberzuschusses bei der Einkommensteuerveranlagung des Arbeitnehmers dessen Bruttoarbeitslohn hinzuzurechnen.

Von Amts wegen wird keine Änderung der Lohnsteuerpauschalierung zugunsten des Arbeitgebers vorgenommen. Wird die Festsetzung der pauschalen Lohnsteuer auf Antrag des Arbeitgebers geändert, hat allein der Arbeitgeber einen **Erstattungsanspruch** bezüglich der zu Unrecht gezahlten Pauschalsteuer. Eine Anrechnung dieser Beträge auf die Einkommensteuer des Arbeitnehmers kommt insoweit nicht in Betracht.

WERTZUWACHS

Neues zum Verkauf von Immobilien mit häuslichem Arbeitszimmer

Wenn Immobilien des Privatvermögens innerhalb der **zehnjährigen Spekulationsfrist** veräußert werden, muss der realisierte Wertzuwachs grundsätzlich als Gewinn aus privaten Veräußerungsgeschäften versteuert werden. Eine Ausnahme gilt für selbstgenutzte Wohnimmobilien. Diese können auch innerhalb der Zehnjahresfrist steuerfrei veräußert werden. Voraussetzung ist eine Nutzung zu eigenen Wohnzwecken.

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass auch ein zur Erzielung von **Überschusseinkünften** (z.B. aus nichtselbständiger Arbeit) genutztes häusliches Arbeitszimmer eigenen Wohnzwecken dient und der Wertzuwachs dieses Raums daher nicht besteuert werden darf.

TARIFERMÄSSIGUNG

Auszahlung aus einem Aufbaukonto der betrieblichen Altersversorgung

Die auf außerordentliche Einkünfte entfallende Einkommensteuer ist nach der **Fünftelregelung** zu berechnen. Hierzu zählen auch Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten. Mehrjährig ist eine Tätigkeit, soweit sie sich über mindestens zwei Veranlagungszeiträume erstreckt und einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten umfasst. Die Voraussetzung der Mehrjährigkeit ist bei betrieblicher Altersversorgung im Wege einer Direktzusage nach Ansicht des Bundesfinanzhofs (BFH) erfüllt, wenn die früheren Beitragszahlungen sich über mindestens zwei Veranlagungszeiträume erstrecken und einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten umfassen.

Erfolgt die Auszahlung des im Aufbaukonto einer Direktzusage über mehrere Jahre im Wege der Entgeltumwandlung angesammelten Versorgungsguthabens als **Einmalzahlung**, kann daher eine Vergütung für mehrjährige Tätigkeit vorliegen. Dem Merkmal der Außerordentlichkeit steht nicht entgegen, wenn dem Arbeitnehmer daneben eine weitere Altersversorgung aus einem - vom Aufbaukonto getrennten - arbeitgeberfinanzierten Basiskonto zusteht, das darauf angesparte Versorgungsguthaben jedoch noch nicht zur Auszahlung gelangt ist.

Hinweis: Den im Auszahlungsbetrag enthaltenen Zinsanteil behandelte der BFH steuerlich ebenso wie die Versorgungsleistungen selbst. Insoweit ist die Tarifermäßigung in Form der Fünftelregelung also ebenfalls zu gewähren.

STEUERTIPP

Klarstellungen zur betrieblichen Altersversorgung

Die Finanzverwaltung hat das umfangreiche **Anwendungsschreiben** zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung überarbeitet und für alle offenen Fälle unter anderem Folgendes geregelt:

- Die Zusage des Arbeitgebers muss einem im Betriebsrentengesetz geregelten Versorgungszweck dienen. Die Leistungspflicht nach dem Inhalt der Zusage muss durch ein im Gesetz genanntes biologisches Ereignis ausgelöst werden. Zudem muss durch die vorgesehene Leistung ein im Gesetz angesprochenes biometrisches Risiko zumindest teilweise übernommen werden.
- Bei Eintritt einer Erwerbsminderung, Erwerbsunfähigkeit oder Berufsunfähigkeit wird das biometrische Risiko der Invalidität grundsätzlich erfüllt. Dies gilt auch dann, wenn der Leistungsfall nicht zusätzlich daran geknüpft ist, dass der Arbeitnehmer tatsächlich durch den Eintritt des Invaliditätsgrades in seiner Berufsausübung beeinträchtigt ist. Dem Arbeitgeber steht es aber frei, in seiner Versorgungszusage den Leistungsfall in diesem Sinne einzuschränken.
- Auch eine Grundfähigkeitsversicherung dient der Absicherung des biometrischen Risikos „Invalidität“ und erfüllt daher die Voraussetzungen des Betriebsrentengesetzes. Demgegenüber stellt die Versicherung des Risikos einer längerfristigen Arbeitsunfähigkeit keine Absicherung des biometrischen Risikos „Invalidität“ dar und dient folglich nicht einer betrieblichen Altersversorgung.
- Ist in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds eine Beitragsfreistellung für bestimmte Zeiten (z.B. Zeiten der Arbeitsunfähigkeit und Zeiten, in denen ein Arbeitnehmer Krankengeld erhält) vereinbart, steht dies der steuerlichen Anerkennung als betriebliche Altersversorgung nicht entgegen.
- Solange ein zusätzlicher Finanzierungsbedarf in Form steuerfreier Sanierungsgelder besteht, ist kein Raum für eine Reduzierung steuerpflichtiger Umlagen.

- Macht ein Arbeitnehmer von der Möglichkeit Gebrauch, zusätzliche vermögenswirksame Arbeitgeberleistungen für den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung über die Durchführungswege Pensionsfonds/-kasse oder Direktversicherung im Rahmen einer Entgeltumwandlung zu verwenden, sind diese Beiträge in den gesetzlichen Grenzen steuerfrei. Dies gilt auch für in diesem Zusammenhang gewährte Erhöhungsbeträge des Arbeitgebers (z.B. erhöhter Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung von 26 € statt vermögenswirksamer Leistungen von 6,65 €) und für Erhöhungsbeträge des Arbeitgebers, die von einer zusätzlichen Entgeltumwandlung abhängen (z.B. erhöhter Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung von 50 €, wenn der Arbeitnehmer 13 € seines Arbeitslohns umwandelt).

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Team der **AWI TREUHAND**

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, Niederlanger 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!