

Mandanten-Information für das Personalbüro

August 2024

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

das Bundesfinanzministerium hat sich zur lohnsteuerlichen Behandlung der Überlassung bzw. Übertragung von **Vermögensbeteiligungen** geäußert. Wir fassen die Kernpunkte zusammen. Zudem zeigen wir, dass eine **Lohnsteuerpauschalierung** auch bei **Betriebsveranstaltungen** möglich ist, die nicht allen Betriebsangehörigen offenstehen. Der **Steuertipp** befasst sich mit einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zu tariflichen **Nachtarbeitszuschlägen**.

MITARBEITERBINDUNG

Neues Anwendungsschreiben zu Vermögensbeteiligungen veröffentlicht

Durch das Zukunftsfinanzierungsgesetz wurden die steuerlichen Rahmenbedingungen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen kürzlich deutlich verbessert (vgl. Ausgabe 01/24). Das Bundesfinanzministerium hat ein umfassendes Anwendungsschreiben veröffentlicht, dessen Grundsätze **ab dem 01.01.2024 anzuwenden** sind. Hervorzuheben ist Folgendes:

Steuerfreier Höchstbetrag: Seit dem 01.01.2024 beträgt der steuerfreie Höchstbetrag für Vermögensbeteiligungen 2.000 € pro Jahr. Er gilt sowohl für unbeschränkt als auch für beschränkt einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmer, die in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis zum Unternehmen stehen. Stehen die Beschäftigten im Kalenderjahr in mehreren aufeinanderfolgenden oder gleichzeitigen Dienstverhältnissen, kann die Steuerbefreiung für jedes dieser Dienstverhältnisse beansprucht werden, was insbesondere für verbundene Unternehmen interessant ist.

Einzubeziehende Arbeitnehmer: Um den Freibetrag nutzen zu können, muss die Beteiligung weiterhin allen Arbeitnehmern offenstehen, die zum Zeitpunkt der Bekanntgabe des Angebots ein Jahr oder länger ununterbrochen in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis zum

Unternehmen des Arbeitgebers stehen. Einzubeziehen sind auch geringfügig Beschäftigte, Teilzeitkräfte, Auszubildende und weiterbeschäftigte Rentner.

Begrenzung des Personenkreises: Bei einem Konzernunternehmen müssen die Beschäftigten der übrigen Konzernunternehmen nicht einbezogen werden. Arbeitnehmer, die über Insiderinformationen im Sinne der EU-Marktmissbrauchsverordnung oder anderer anwendbarer Gesetze verfügen, dürfen ausgeschlossen werden. Ein solcher Ausschluss steht der Inanspruchnahme des Freibetrags bei den übrigen Arbeitnehmern neuerdings nicht entgegen. Auch in einem anderen inländischen Unternehmen tätige Arbeitnehmer mit ruhendem Dienstverhältnis, mit denen das aufnehmende Unternehmen einen eigenständigen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat oder mit denen eine Entsendevereinbarung getroffen wurde, müssen kein Beteiligungsangebot erhalten

In dieser Ausgabe

- Mitarbeiterbindung:** Neues Anwendungsschreiben zu Vermögensbeteiligungen veröffentlicht..... 1
- Doppelte Haushaltsführung:** Distanz zwischen Ort des eigenen Hausstands und Beschäftigungs-ort..... 2
- Betriebsveranstaltung I:** Lohnsteuerpauschalierung ist auch bei begrenztem Teilnehmerkreis möglich²
- Betriebsveranstaltung II:** Zu späte Pauschalversteuerung wird bei der Sozialversicherung teuer!³
- Buchhalterin:** Liegt eine selbständige Tätigkeit bei Bezeichnung als freie Mitarbeiterin vor?..... 3
- Nettolohnvereinbarung:** Wenn Arbeitnehmer das Kindergeld an ihren Arbeitgeber abtreten 3
- Ausland:** Wem das Besteuerungsrecht für einen Signing Bonus zusteht 4
- Prävention:** Erstattung der Kosten eines erweiterten Führungszeugnisses 4
- Steuertipp:** Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit sind differenzierbar..... 4

Das Beteiligungsprogramm darf vorsehen, dass der Arbeitgeber bestimmte Arbeitnehmer nach seinem Ermessen von einer Teilnahme ausschließen kann. Allein die Möglichkeit des Ausschlusses steht einer Inanspruchnahme des Steuerfreibetrags nicht entgegen. Vorsicht ist aber geboten, wenn der Arbeitgeber tatsächlich einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen vom Beteiligungsprogramm ausschließt: Von diesem Zeitpunkt an ist die Inanspruchnahme des Freibetrags bei allen am Beteiligungsprogramm teilnehmenden Arbeitnehmern ausgeschlossen.

Aufgeschobene Besteuerung: Die Besteuerung des geldwerten Vorteils aus Vermögensbeteiligungen bei Kleinstunternehmen sowie kleinen und mittleren Unternehmen erfolgt mit Zustimmung des Arbeitnehmers weiterhin erst zu einem späteren Zeitpunkt, und zwar bei Veräußerung oder unentgeltlicher Übertragung, spätestens jedoch nach 15 Jahren oder bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

Eine Besteuerung aufgrund der beiden letztgenannten Tatbestände wird vermieden, wenn der Arbeitgeber unwiderruflich erklärt, dass er für die einzubehaltende und abzuführende Lohnsteuer haftet. In diesen Fällen löst erst der spätere Tatbestand „entgeltliche oder unentgeltliche Übertragung“ eine Besteuerung aus. Eine haftungsbefreiende Anzeige des Arbeitgebers ist ausgeschlossen. Die Haftungsinanspruchnahme erfordert auch keine weitere Ermessensprüfung mehr. Der Arbeitgeber kann hier immer in Anspruch genommen werden. Es spielt auch keine Rolle, ob eine vorrangige Inanspruchnahme des Arbeitnehmers als Steuerschuldner möglich wäre.

DOPPELTE HAUSHALTSFÜHRUNG

Distanz zwischen Ort des eigenen Hausstands und Beschäftigungsort

Eine doppelte Haushaltsführung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer außerhalb des Orts, in dem er einen eigenen Hausstand unterhält, beschäftigt ist und daneben auch am

Beschäftigungsort wohnt. Der Ort des eigenen Hausstands und der Beschäftigungsort müssen demnach auseinanderfallen. Der eigene Hausstand liegt allerdings grundsätzlich am Beschäftigungsort, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsstätte ungeachtet von Gemeinde- oder Landesgrenzen täglich aufsuchen kann. Davon ist bei Wegezeiten von **etwa einer Stunde** auszugehen. Ob die fragliche Wohnung so zur Arbeitsstätte gelegen ist, dass der Arbeitnehmer in zumutbarer Weise täglich von dort seine Arbeitsstätte aufsuchen kann, hängt vor allem von den individuellen Verkehrsverbindungen und Wegezeiten zwischen der Wohnung und der Arbeitsstätte ab.

Dabei ist die Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte ein wesentliches, aber kein allein entscheidungserhebliches Merkmal. Denn eine Mindestentfernung zwischen Haupt- und beruflicher Zweitwohnung bestimmt das Gesetz nicht. Die Wohnungen können sich deshalb in Ausnahmefällen sogar in derselben politischen Gemeinde befinden.

In einem vom Finanzgericht Münster (FG) entschiedenen Streitfall fielen der Ort des eigenen Hausstands und der Beschäftigungsort des Arbeitnehmers nicht auseinander. Er konnte seine Arbeitsstätte in E von seinem ca. 30 km entfernten Hausstand in S aus mit seinem Dienstwagen ausweislich des Google-Maps-Routenplaners im Berufsverkehr **innerhalb von 50 bis 55 Minuten** erreichen. Das FG hat die Klage des Arbeitnehmers daher abgewiesen. Da die üblichen Wegezeiten maßgeblich sind, war nicht zu berücksichtigen, dass die Fahrten aufgrund von Baustellen zeitweise im Einzelfall länger gedauert hatten.

BETRIEBSVERANSTALTUNG I

Lohnsteuerpauschalierung ist auch bei begrenztem Teilnehmerkreis möglich

Früher hatte der Bundesfinanzhof (BFH) unter den Begriff der Betriebsveranstaltung nur Veranstaltungen auf betrieblicher Ebene mit gesellschaftlichem Charakter subsumiert, bei denen die Teilnahme grundsätzlich **allen Betriebsangehörigen** offenstand. Seit der gesetzlichen Neuregelung im Jahr 2015 gilt diese Voraussetzung ausweislich des Gesetzeswortlauts jedoch nur noch für die Gewährung des Freibetrags in Höhe von 110 € je teilnehmender Person.

Hiervon ausgehend ist eine Veranstaltung, an der ausschließlich Beschäftigte des Betriebs und deren Begleitpersonen teilnehmen können, seit 2015 nach Auffassung des BFH auch dann eine Betriebsveranstaltung, wenn sie **nicht allen Angehörigen eines Betriebs** offensteht.

Mit dieser Sichtweise widerspricht das Gericht ausdrücklich der von der Finanzverwaltung zur geltenden Rechtslage bisher vertretenen Auffassung.

Im Streitfall ging es um eine Weihnachtsfeier im Jahr 2015, an der **ausschließlich Führungskräfte** des Betriebs und zugehöriger Konzernunternehmen samt Begleitpersonen teilnehmen konnten. Der BFH beurteilte diese Feier als Betriebsveranstaltung, auch wenn sie nicht sämtlichen Betriebsangehörigen offenstand. Den Freibetrag von 110 € berücksichtigte der BFH nicht, ließ aber die vom Kläger gewählte Pauschalierung mit einem Pauschsteuersatz von 25 % zu.

BETRIEBSVERANSTALTUNG II

Zu späte Pauschalversteuerung wird bei der Sozialversicherung teuer!

Aufwendungen von mehr als 110 € je Beschäftigten für eine Betriebsveranstaltung sind als geldwerter Vorteil in der Sozialversicherung **beitragspflichtig**, wenn sie nicht mit der Abrechnung des Monats der Veranstaltung, sondern erst später pauschal versteuert werden. Das Bundessozialgericht (BSG) hat insoweit dem Rentenversicherungsträger recht gegeben und die gegenteiligen Urteile der Vorinstanzen aufgehoben.

Das klagende Unternehmen hatte mit seinen Beschäftigten im September 2015 ein Firmenjubiläum gefeiert. Erst am 31.03.2016 zahlte es für September 2015 auf rund 163.000 € die Pauschalsteuer. Nach einer **Betriebsprüfung** forderte der Rentenversicherungsträger vom Unternehmen Sozialversicherungsbeiträge und Umlagen in Höhe von rund 60.000 € nach.

Das BSG hielt dies für rechtmäßig. Nach den maßgeblichen Vorschriften komme es entscheidend darauf an, dass die pauschale Besteuerung „**mit der Entgeltabrechnung für den jeweiligen Abrechnungszeitraum**“ erfolge. Das wäre hier die Entgeltabrechnung für September 2015 gewesen. Tatsächlich wurde die Pauschalbesteuerung im Streitfall aber erst Ende März 2016 durchgeführt und damit sogar nach dem Zeitpunkt, zu dem die Lohnsteuerbescheinigung für das Vorjahr übermittelt werden musste.

Dass im Steuerrecht bei der Pauschalbesteuerung anders verfahren werden kann, ändert laut BSG an der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung nichts.

BUCHHALTERIN

Liegt eine selbständige Tätigkeit bei Bezeichnung als freie Mitarbeiterin vor?

Allein die vertragliche Bezeichnung der Tätigkeit einer Buchhalterin in einem Steuerbüro als „freie Mitarbeit“ begründet für die sozialversicherungsrechtliche Einordnung noch keine selbständige Tätigkeit. Nach Ansicht des Landessozialgerichts Hamburg ist hierfür vielmehr eine Gesamtschau sowohl der vertraglichen Regelungen als auch der tatsächlichen Umstände der Leistungserbringung maßgeblich.

Das gilt für die **steuerliche Einordnung** gleichermaßen, wobei darauf hinzuweisen ist, dass der steuerliche und der sozialversicherungsrechtliche Arbeitnehmerbegriff in Grenzfällen nicht deckungsgleich sein müssen.

Hinweis: In Zweifelsfällen empfiehlt sich für die steuerliche Zuordnung die Einholung einer (nach wie vor kostenfreien) Lohnsteueranrufungsauskunft und für die sozialversicherungsrechtliche Einordnung die Einleitung eines Statusfeststellungsverfahrens.

NETTOLOHNVEREINBARUNG

Wenn Arbeitnehmer das Kindergeld an ihren Arbeitgeber abtreten

Unter einer Nettolohnvereinbarung versteht man eine Abrede zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wonach der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt als Nettolohn zahlt. Damit erhält der Arbeitnehmer den als Nettolohn vereinbarten Betrag ungekürzt um sämtliche oder bestimmte gesetzliche Abgaben. Diese Beträge übernimmt der Arbeitgeber. Aufgrund der Nettolohnvereinbarung ist der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer zur **ungekürzten Auszahlung eines Monatsnettolohns** verpflichtet.

Bei der Einkommensteueranmeldung führt eine Nettolohnvereinbarung dazu, dass bei den Lohneinkünften neben dem Nettolohn die Vorteile zu erfassen sind, die in der Übernahme von Lohnsteuer und Arbeitnehmeranteilen zur Sozialversicherung durch den Arbeitgeber liegen.

Der Arbeitnehmer muss daher in seiner Steuererklärung nicht nur den Nettolohn, sondern den durch Hochrechnung ermittelten Bruttolohn angeben.

Werden **Erstattungsansprüche** wegen zu viel gezahlter Lohnsteuer an den Arbeitgeber abgetreten, sind diese in dem Lohnzahlungszeitraum einkünftermindernd zu berücksichtigen, in dem das Finanzamt den Erstattungsbetrag an den Arbeitgeber auszahlt. Entsprechendes gilt nach Auffassung des Bundesfinanzhofs, wenn der Arbeitnehmer im Rahmen einer Nettolohnvereinbarung Kindergeldansprüche an den Arbeitgeber abtritt. Im Streitfall hatte sich der Arbeitgeber nicht nur die spätere Einkommensteuererstattung abtreten lassen, sondern auch das Kindergeld. Daher ist hier nicht nur der abgetretene Einkommensteuererstattungsanspruch im Erstattungsjahr durch Abzug vom laufenden (Brutto-)Arbeitslohn zu berücksichtigen, sondern auch das an den Arbeitgeber abgetretene und ausgezahlte Kindergeld.

AUSLAND

Wem das Besteuerungsrecht für einen Signing Bonus zusteht

Eine bei Abschluss des Arbeitsvertrags fällige Einmalzahlung - der „Signing Bonus“ - gehört zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit. Soweit er für eine konkrete künftige Tätigkeit gezahlt wird, richtet sich das Besteuerungsrecht nach Ansicht des Bundesfinanzhofs danach, **wo die Tätigkeit erbracht werden soll**.

Ist eine Tätigkeit im Ausland geplant, steht das Besteuerungsrecht dem künftigen Einsatzstaat zu. Dabei ist die Vergütung nach den voraussichtlich tatsächlichen Arbeitstagen des **Erdienungszeitraums** aufzuteilen. Der Erdienungszeitraum ist grundsätzlich die Vertragslaufzeit bzw. der Eintritt der Unverfallbarkeit des

STEUERTIPP

Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit sind differenzierbar

Zuschläge für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit **neben dem Grundlohn** sind in Höhe bestimmter Prozentsätze des Grundlohns steuerfrei. Der für die Bemessung der steuerfreien Zuschläge maßgebende Grundlohn ist der laufende Arbeitslohn, der dem Arbeitnehmer bei der für ihn geltenden regelmäßigen Arbeitszeit für den jeweiligen Lohnzahlungszeitraum arbeitsvertraglich zusteht. Er ist in einen Stundenlohn umzurechnen und steuerlich mit höchstens 50 € pro Stunde anzusetzen.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass der Arbeitgeber bei der Höhe der Zuschläge differenzieren darf. So kann ein Tarifvertrag vorsehen, dass es für unregelmäßige Nachtarbeit einen höheren Zuschlag gibt als für regelmäßige. Das BAG sieht hierin keinen Verstoß gegen den allgemeinen Gleichheitssatz. Ist die ungleiche Bezahlung sachlich gerechtfertigt, darf sie auch umgesetzt werden. Im Streitfall ging es darum, Beschäftigten einen Ausgleich für die durch schlechtere Planbarkeit unregelmäßiger Nachtarbeit bedingte höhere Belastung zu gewähren. Das BAG hält dies für zulässig.

Hinweis: Die Entscheidung schlägt grundsätzlich auf das Steuerrecht durch. Allerdings darf der Arbeitgeber mitarbeitende Familienangehörige nicht gegenüber Familienfremden bevorzugen. Auch darf sich ein Gesellschafter-Geschäftsführer selbst keine höheren Zuschläge zahlen als nicht am Unternehmen beteiligten Arbeitnehmern.

Antrittsgeldes. Die Steuer ist bis zum Ende des Erdienungszeitraums vorläufig festzusetzen. Nach Abschluss des Erdienungszeitraums ist die Zuweisung des Besteuerungsrechts anhand der tatsächlichen Verhältnisse im Erdienungszeitraum zu überprüfen. Bei Abweichungen gegenüber den vorläufig angenommenen Verhältnissen (z.B. insbesondere in Bezug auf die tatsächlichen Arbeitstage) ist diese Zuweisung gegebenenfalls zu korrigieren.

Muss das Antrittsgeld nicht zurückgezahlt werden, wenn der Arbeitnehmer das Unternehmen vorzeitig verlässt, fehlt es an einem Erdienungszeitraum.

In einem solchen Fall steht nach Auffassung der Finanzverwaltung grundsätzlich dem Ansässigkeitsstaat des Arbeitnehmers das Besteuerungsrecht zu.

Dies gilt allerdings nicht für **befristete Arbeitsverträge**, die der Arbeitnehmer weder vorzeitig auflösen noch kündigen kann. In diesen Fällen bestimmt sich der Erdienungszeitraum nach der Vertragslaufzeit.

PRÄVENTION

Erstattung der Kosten eines erweiterten Führungszeugnisses

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat eine Grundsatzentscheidung zu Kostenerstattungen eines kirchlichen Arbeitgebers an seine Beschäftigten für die Erteilung erweiterter Führungszeugnisse gefällt. Zu deren Einholung ist der Arbeitgeber im Streitfall zum Zweck der Prävention gegen sexualisierte Gewalt kirchenrechtlich verpflichtet. Solche Kostenerstattungen führen laut BFH nicht zu Arbeitslohn. Das Finanzgericht war davon ausgegangen, dass die Erstattung der Aufwendungen für die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse im ganz überwiegend **eigenbetrieblichen Interesse** des kirchlichen Arbeitgebers erfolgt war. Daher habe kein Arbeitslohn vorgelegen. Dem hat sich der BFH angeschlossen.

Hinweis: Da bereits wegen des ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesses kein Arbeitslohn vorlag, musste der BFH nicht über eine etwaige Steuerfreiheit der Kostenerstattung als „Auslagenersatz“ entscheiden.

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
Melli-Beese-Straße 3b, 86159 Augsburg | Telefon: +49 (0)821 90643-0 | Telefax: +49 (0)821 90643-20 | awi@awi-treuhand.de | www.meine-awi.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! Eine gesonderte Einzelfallprüfung nehmen wir gerne nach separater Beauftragung für Sie vor. Kommen Sie hierfür auf uns zu.