



## DURCHBLICK für das Personalbüro

Im Februar 2018

### Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

seit Jahresbeginn gibt es einen **Förderbetrag** zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung für **Geringverdiener**. Wir stellen Ihnen die Neuregelung im Einzelnen vor. Darüber hinaus zeigen wir, wie bestimmte Vertragsgestaltungen zum **(Elektro-)Fahrradleasing** lohnsteuerlich zu behandeln sind. Der **Steuertipp** befasst sich mit **Mahlzeitenzuschüssen** für Homeoffice-Mitarbeiter und Teilzeitkräfte.

#### Betriebliche Altersversorgung

### Förderbetrag bei Geringverdienern

Zum 01.01.2018 wurde ein Förderbetrag zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung (BAV) für Geringverdiener mit einem ersten Dienstverhältnis eingeführt (vgl. Ausgabe 11/17). Geringverdiener sind ausweislich der gesetzlichen Regelung Arbeitnehmer, deren laufender Arbeitslohn zum Zeitpunkt der Beitragsleistung **nicht mehr als 2.200 € monatlich** (73,34 € bei täglicher Lohnzahlung, 513,34 € bei wöchentlicher Lohnzahlung und 26.400 € bei jährlicher Lohnzahlung) beträgt.

Der BAV-Förderbetrag ist ein Jahresbetrag und beträgt im Kalenderjahr 30 % des begünstigten Arbeitgeberbeitrags, also **mindestens 72 € bis höchstens 144 €**. Für die Gewährung des BAV-Förderbetrags spielt es grundsätzlich keine Rolle, ob der zusätzliche Arbeitgeberbeitrag als Jahresbetrag, halb-, vierteljährlich, monatlich oder unregelmäßig gezahlt wird.

Bei laufender oder unregelmäßiger Beitragszahlung kann der BAV-Förderbetrag in entsprechenden Teilbeträgen bei der jeweiligen **Lohnsteuer-Anmeldung** geltend gemacht werden.

Eine Besonderheit gilt in Fällen, in denen bereits 2016 (Referenzjahr) ein **zusätzlicher Arbeitgeberbeitrag** an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung geleistet wurde. Hier ist der BAV-Förderbetrag auf den Betrag beschränkt, den der Arbeitgeber über den 2016 gezahlten Beitrag hinaus leistet.

**Beispiel:** Der Arbeitgeber zahlt seit Jahren einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag von jährlich 200 €, den er ab 2018 auf 240 € erhöht, um den Mindestbetrag zu erreichen.

Der BAV-Förderbetrag beträgt grundsätzlich

#### In dieser Ausgabe

- Betriebliche Altersversorgung:**  
Förderbetrag bei Geringverdienern ..... 1
- Geldwerter Vorteil:** Was ist bei Leasingmodellen für (Elektro-)Fahrräder zu beachten? ..... 2
- Versicherungsbeiträge:** Wann fließt Arbeitslohn in Form von sonstigen Bezügen zu? ..... 2
- Nettolohnoptimierung:**  
Lohnsteuerpauschalierung bei Entgeltumwandlung ..... 3
- Gesellschafter-Geschäftsführer:** Nachträglich herabgesetztes Ruhegehalt als verdeckte Einlage ..... 3
- GmbH-Geschäftsführer:** Haftung für Lohnsteuer nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens ..... 3
- Tarifiermäßigung:** Optionszuteilung als Vergütung für mehrjährige Tätigkeit? ..... 3
- Mitarbeiterprogramm:** Kein Arbeitslohn bei Erwerb von Aktienoptionen zum Marktpreis ..... 4
- Steuertipp:** Mahlzeitenzuschüsse für Homeoffice-Mitarbeiter und Teilzeitkräfte ..... 4

30 % von 240 € (= 72 €), wegen der Begrenzung jedoch nur 40 € (Erhöhung des Arbeitgeberbeitrags). Im Ergebnis wird trotz der Begrenzung somit der Aufstockungsbetrag in vollem Umfang über den BAV-Förderbetrag finanziert. Der Beitrag des Arbeitgebers ist in Höhe von 240 € steuerfrei.

#### Geldwerter Vorteil

### Was ist bei Leasingmodellen für (Elektro-)Fahrräder zu beachten?

Beim (Elektro-)Fahrradleasing werden regelmäßig folgende Verträge abgeschlossen:

- ein Rahmenvertrag zwischen dem Arbeitgeber und einem Anbieter, der die gesamte Abwicklung betreut,
- Einzelleasingverträge zwischen dem Arbeitgeber (Leasingnehmer) und einem Leasinggeber über die (Elektro-)Fahrräder mit einer festen Laufzeit von zumeist 36 Monaten,
- ein Nutzungsüberlassungsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer hinsichtlich des einzelnen (Elektro-)Fahrrads für ebendiese Dauer, der auch eine private Nutzung zulässt,
- eine Änderung des Arbeitsvertrags, in dem einvernehmlich das künftige Gehalt des Arbeitnehmers für die Dauer der Nutzungsüberlassung um einen festen Betrag (meist in Höhe der Leasingrate des Arbeitgebers) herabgesetzt wird (Gehaltsumwandlung).

Zudem sehen die Vertragsgestaltungen regelmäßig vor, dass ein Dritter (Leasinggeber, Dienstleister oder Verwertungsgesellschaft) dem Arbeitnehmer das von ihm genutzte (Elektro-)Fahrrad bei Beendigung der Überlassung durch den Arbeitgeber zu einem Restwert (z.B. 10 % des ursprünglichen Kaufpreises) zum Erwerb anbieten kann. Für die lohnsteuerliche Beurteilung gilt laut Bundesfinanzministerium Folgendes:

Der geldwerte Vorteil aus der **privaten Nutzung** des (Elektro-)Fahrrads ist mit 1 % der auf volle 100 € abgerundeten unverbindlichen Preisempfehlung des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers zum Zeitpunkt der Inbetriebnahme einschließlich Umsatzsteuer zu bewerten.

Erwirbt der Arbeitnehmer nach Beendigung der Vertragslaufzeit das von ihm bis dahin genutzte (Elektro-)Fahrrad von dem Dritten zu einem geringeren Preis als dem um übliche Preisnachlässe geminderten üblichen Endpreis am Abgabeort, ist der Unterschiedsbetrag als Arbeitslohn von dritter Seite zu versteuern. Dabei kann der **übliche End-**

**preis** aus Vereinfachungsgründen mit 40 % der auf volle 100 € abgerundeten unverbindlichen Neupreisempfehlung des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers bewertet werden. Ein niedrigerer Wert kann nachgewiesen werden.

Der Leasinggeber, der Dienstleister oder die Verwertungsgesellschaft kann die Einkommensteuer mit 30 % pauschalieren. Übereignet der Zuwendende dem Arbeitnehmer aufgrund des Dienstverhältnisses nach 36 Monaten der Nutzungsdauer in diesem Fall ein (Elektro-)Fahrrad, gilt Folgendes: Aus Vereinfachungsgründen lässt der Fiskus zu, den **gemeinen Wert** mit 40 % der auf volle 100 € abgerundeten unverbindlichen Neupreisempfehlung des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers anzusetzen. Ein niedrigerer Wert kann auch hier nachgewiesen werden. Der Kaufpreis, den der Zuwendungsempfänger zahlt, mindert die Bemessungsgrundlage der pauschalen Einkommensteuer.

#### Versicherungsbeiträge

### Wann fließt Arbeitslohn in Form von sonstigen Bezügen zu?

Arbeitslohn aus Beiträgen des Arbeitgebers zu einer Direktversicherung des Arbeitnehmers fließt dem Arbeitnehmer nicht schon mit Erteilung der Einzugsermächtigung durch den Arbeitgeber zu. Der Zufluss erfolgt vielmehr erst, wenn der Arbeitgeber den **Versicherungsbeitrag tatsächlich leistet**.

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat sich mit der zeitlichen Zuordnung von Arbeitslohn in Form sonstiger Bezüge befasst. Er hält es für sachlich nicht geboten, vom Zuflussprinzip abzuweichen. Eine Zuordnung nach der **wirtschaftlichen Zugehörigkeit** des sonstigen Bezugs - wie für wiederkehrende Einnahmen außerhalb vonlohneinkünften - lehnt der BFH ab. Damit bezieht der Arbeitnehmer nicht laufend gezahlten Arbeitslohn (sonstige Bezüge) ebenfalls zum Zeitpunkt des Zuflusses. Das wurde dem Arbeitnehmer im Streitfall zum Verhängnis. Am 05.01.2011 hatte die Versicherung den im Wege der Gehaltsumwandlung geleisteten Tarifbeitrag von 4.440 € pro Jahr für den Zeitraum 01.12.2010 bis 30.11.2011 vom Geschäftskonto des Arbeitgebers eingezogen. Im Dezember 2011 wurde der Beitrag für den Folgezeitraum, den 01.12.2011 bis zum 30.11.2012, abgebucht.

Der steuerfreie Höchstbetrag belief sich im Zahlungsjahr auf 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (für 2011: 66.000 € x 4 % = 2.640 €) zuzüglich 1.800 € (insgesamt 4.440 €). Da im Jahr 2011 jedoch **zwei Jahresbeiträge** (= 8.880 €) an die Versicherung

gezahlt worden waren, waren laut BFH 4.440 € individuell zu versteuern.

#### Nettolohnoptimierung

### **Lohnsteuerpauschalierung bei Entgeltumwandlung**

In einem Streitfall vor dem Finanzgericht Rheinland-Pfalz (FG) hatte sich ein Arbeitgeber von einer Drittfirma ein Konzept zur Lohnsteueroptimierung erarbeiten lassen. Diesem Konzept folgend waren die Arbeitsverträge geändert worden. Die monatliche regelversteuerte Grundvergütung wurde einvernehmlich reduziert. Gleichzeitig wurden den Arbeitnehmern in gleicher Höhe **Zusatzleistungen** eingeräumt. So wurden unter anderem eine Internetpauschale sowie ein Zuschuss für Wege zwischen Wohnung und Arbeitsstätte gewährt. Den Zuschuss für die Internetnutzung versteuerte der Arbeitgeber pauschal mit 25 %, den Wegstreckenzuschuss mit 15 %.

Das Finanzamt lehnte die Pauschalierung der Lohnsteuer wegen unzulässiger **Barlohnumwandlung** ab. Das sah das FG genauso. Im Revisionsverfahren geht es nun insbesondere um die Reichweite der „Zusätzlichkeitsvoraussetzung“ bei der Gehaltsumwandlung regulär besteuert Lohnbestandteile zugunsten pauschal besteuert Arbeitgeberleistungen.

#### Gesellschafter-Geschäftsführer

### **Nachträglich herabgesetztes Ruhegehalt als verdeckte Einlage**

Verzichtet ein Gesellschafter-Geschäftsführer gegenüber seiner Kapitalgesellschaft auf eine bereits erdiente (werthaltige) Pensionsanwartschaft, liegt grundsätzlich eine verdeckte Einlage vor. Etwas anderes gilt nur, wenn auch ein **fremder Geschäftsführer** unter sonst gleichen Umständen die Pensionsanwartschaft aufgegeben hätte. Wurzelt die Zusage der Altersversorgung im Anstellungsvertrag, führt der Verzicht auf die erdiente und werthaltige Anwartschaft laut Bundesfinanzhof zu einem Lohnzufluss in Höhe des Teilwerts. Das ist die schlechte Nachricht.

Und jetzt die gute Nachricht: Die fiktiv zugeflossene Pensionsanwartschaft ist - ebenso wie eine tatsächlich zugeflossene - eine Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit des Gesellschafter-Geschäftsführers. Folglich kommt die Anwendung der **Fünftelregelung** in Betracht, was über die Minderung der Steuerprogression zu einer geringeren Besteuerung führt.

#### GmbH-Geschäftsführer

### **Haftung für Lohnsteuer nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens**

GmbH-Geschäftsführer haften, soweit Ansprüche aus dem Steuerschuldverhältnis infolge vorsätzlicher oder grob fahrlässiger **Verletzung der ihnen auferlegten Pflichten** nicht oder nicht rechtzeitig festgesetzt oder erfüllt werden. Die Haftung umfasst auch die infolge der Pflichtverletzung zu zahlenden Säumniszuschläge.

Dazu hat das Finanzgericht Münster (FG) klargestellt: Der Geschäftsführer haftet nur für eigenes Verschulden, selbst wenn er sich zur Erfüllung der ihm als Vertreter der GmbH auferlegten Pflichten **fremder Hilfe** bedient. Bei mangelnder Sachkunde ist er sogar verpflichtet, fremde Hilfe durch einen Angehörigen eines rechts- oder steuerberatenden Berufs in Anspruch zu nehmen. Folgt er dem erteilten Rat und hat er keinen Anlass, diesen in Zweifel zu ziehen, handelt er nicht grob fahrlässig. Damit treten die haftungsrechtlichen Folgen nicht ein.

In den Streitfällen hatten beide Geschäftsführer nach anwaltlicher Beratung Mittel für eine (Lohn-)Steuerzahlung auf ein Treuhandkonto separiert. Damit hatten sie gegen ihre **Mittelvorsorgepflicht** verstoßen. Zur Begleichung der Steuer war nämlich im Übrigen für ein bestimmtes Konto, das am Fälligkeitstag kein ausreichendes Guthaben auswies, eine Lastschrifteinzugsermächtigung erteilt worden. Laut FG hatten sie keine Veranlassung, den anwaltlichen Rat in Zweifel zu ziehen. Damit schied eine Haftung wegen grob fahrlässiger Verletzung der den Geschäftsführern obliegenden Pflichten aus.

#### Tarifiermäßigung

### **Optionszuteilung als Vergütung für mehrjährige Tätigkeit?**

Als ermäßigt zu besteuern Einkünfte kommen vor allem Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten in Betracht. Eine Tätigkeit ist mehrjährig, soweit sie sich über mindestens zwei Veranlagungszeiträume erstreckt und einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten umfasst. Allerdings reicht es nicht aus, dass der Arbeitslohn in einem anderen Veranlagungszeitraum als dem zufließt, zu dem er wirtschaftlich gehört, und dort mit weiterem Arbeitslohn zusammentrifft. Die Entlohnung muss für sich betrachtet **zweckbestimmtes Entgelt** für eine mehrjährige Tätigkeit sein. Das setzt voraus, dass die Vergütung für einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten und veranlagungszeitraumübergreifend geleistet wird.

Das Finanzgericht Nürnberg (FG) hat sich mit einer vom Arbeitgeber aufgrund einer **Bonusvereinbarung** geleisteten Zahlung auseinandergesetzt. Im Streitfall war zum 31.03.2013 das Bezugsrecht auf eine Geldzahlung unbedingt zugesagt worden, die im Zeitraum vom 01.07.2013 bis zum 31.12.2015 abgerufen werden konnte. Die Option wurde tatsächlich im November 2013 ausgeübt und der Bonus auch zugeteilt.

Diese Zahlung beurteilte das FG nicht als Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit. Der Zeitraum von der Zuteilung bis zur Ausübung der Option umfasste **weniger als zwölf Monate**. Der Arbeitgeber hatte mit der Zahlung auch keine Arbeitserfolge in der Vergangenheit honoriert. Daher lehnte das FG die Tarifermäßigung ab.

#### Mitarbeiterprogramm

### **Kein Arbeitslohn bei Erwerb von Aktienoptionen zum Marktpreis**

Ein GmbH-Geschäftsführer erwarb im Rahmen eines Mitarbeiterprogramms Optionen zum Kauf von Aktien der Schweizer Muttergesellschaft der GmbH zu einem marktüblichen Preis. Nach Ablauf einer **einjährigen Haltefrist** veräußerte er die Optionen mit erheblichem Gewinn, den das Finanzamt lohnversteuern wollte.

Das Finanzgericht Köln hat dies mit folgender Begründung abgelehnt: Überträgt ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer Optionsrechte zum Erwerb von Aktien an der Muttergesellschaft zu einem fremdüblichen Preis, wird Letzterem hierdurch kein geldwerter Vorteil zugewendet. Steuerpflichtige Lohneinkünfte liegen auch dann nicht vor, wenn der Arbeitnehmer die Optionen später mit Gewinn verkauft. Der spätere gewinnbringende Verkauf der vom Arbeitgeber übertragenen Optionen ist vielmehr ein **privates Veräußerungsgeschäft** (Spekulationsgeschäft), das nach einer Haltefrist von einem Jahr keine Lohnbesteuerung auslöst.

#### Steuertipp

### **Mahlzeitenzuschüsse für Homeoffice-Mitarbeiter und Teilzeitkräfte**

Viele Arbeitgeber leisten arbeitstäglich Zuschüsse zu Mahlzeiten ihrer Arbeitnehmer. Als Arbeitslohn ist hierbei nicht der Zuschuss, sondern die Mahlzeit des Arbeitnehmers mit dem **amtlichen Sachbezugswert** nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung anzusetzen. Hierfür ist sicherzustellen, dass

- tatsächlich eine Mahlzeit durch den Arbeitnehmer erworben wird. Lebensmittel sind nur dann als Mahlzeit anzuerkennen, wenn sie zum unmittelbaren Verzehr geeignet oder zum Verbrauch während der Essenspausen bestimmt sind,
- für jede Mahlzeit nur ein Zuschuss arbeitstäglich (ohne Krankheitstage, Urlaubstage und Arbeitstage, an denen der Arbeitnehmer auswärts tätig ist) beansprucht werden kann,
- der Zuschuss den amtlichen Sachbezugswert einer Mittagsmahlzeit um nicht mehr als 3,10 € übersteigt,
- der Zuschuss den tatsächlichen Preis der Mahlzeit nicht übersteigt und
- der Zuschuss nicht von Arbeitnehmern beansprucht werden kann, die eine Auswärtstätigkeit ausüben, bei der die ersten drei Monate noch nicht abgelaufen sind.

**Hinweis:** Zwischen dem Arbeitgeber und dem Unternehmen (Gaststätte oder vergleichbare Einrichtung), das die bezuschusste Mahlzeit abgibt, müssen keine vertraglichen Beziehungen bestehen.

Der Arbeitgeber kann arbeitstäglich Zuschüsse zu Mahlzeiten auch an Arbeitnehmer leisten, die ihre Tätigkeit ausschließlich oder nur gelegentlich in einem Homeoffice verrichten. Auch diese Mahlzeiten können mit dem amtlichen Sachbezugswert angesetzt werden, sofern die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind. Entsprechendes gilt für arbeitstäglich Zuschüsse zu Mahlzeiten im Betrieb an Arbeitnehmer, die nicht mehr als sechs Stunden täglich arbeiten, selbst wenn die betriebliche Arbeitszeitregelung keine entsprechenden Ruhepausen vorsieht.

## Zollämter

---

### **Achtung: Ahndung von Ordnungswidrigkeiten und Verfolgung von Straftaten durch die Zollämter**

Es kommt immer wieder vor, dass die Zollämter bei der Prüfung von Unternehmen auf Unregelmäßigkeiten stoßen. Die Konsequenz: Sie leiten Bußgeld- oder Strafverfahren ein. Das ist beispielsweise der Fall bei Verstößen gegen Bestimmungen des Mindestlohngesetzes (MiLoG), des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), zum Beispiel wegen Nachzahlens des gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohns oder wegen Nichtführens der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsaufzeichnungen.

Im Ordnungswidrigkeitenverfahren steht die Sachverhaltserforschung im pflichtgemäßen Ermessen der Zollbehörde. Das Hauptzollamt hat als Verwaltungsbehörde im Bußgeldverfahren - von Ausnahmen abgesehen - dieselben Rechte und Pflichten wie die Staatsanwaltschaft in einem Strafverfahren.

Es können in solchen Fällen hohe Bußgelder festgesetzt werden: Der Bußgeldrahmen bei Verstößen im Zuständigkeitsbereich der Finanzkontrolle Schwarzarbeit geht bis zu 500.000 Euro. Das kann zum Beispiel die Folge sein bei Mindestlohnverstößen oder illegaler Ausländerbeschäftigung. Ein Einspruch gegen den Bußgeldbescheid kann als zulässiger Rechtsbehelf nötigenfalls eingelegt werden.

Die Zollämter verfolgen in diesem Zusammenhang zudem auch Straftaten. Ein Schwerpunkt der von der Finanzkontrolle Schwarzarbeit geführten Strafverfahren: Straftaten nach § 266 a StGB. Das betrifft etwa Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt, bei dem der Arbeitgeber pflichtwidrig die Sozialversicherungsbeiträge nicht oder nicht in der richtigen Höhe an die Einzugsstelle abführt. Ein weiterer Schwerpunkt liegt bei Straftaten nach § 263 StGB wegen Sozialleistungsbetrugs. Sie liegen vor, wenn der Sozialleistungsbezieher pflichtwidrig seine Erwerbstätigkeit nicht oder nicht richtig gegenüber der leistungsgewährenden Stelle wie zum Beispiel der Agentur für Arbeit mitgeteilt hat und er dadurch zu viel an Sozialleistungen bezieht.

Daher ist zu empfehlen, Arbeitsverträge durch Fachleute erstellen beziehungsweise prüfen zu lassen und sich auch bei der Führung des Personalbüros ständig kompetent beraten zu lassen.

Ihr Berthold Brombach,

Rechtsanwalt, Steuerberater,  
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht,  
Fachanwalt für Steuerrecht bei Heisterborg und Partner

