

HEISTERBORG

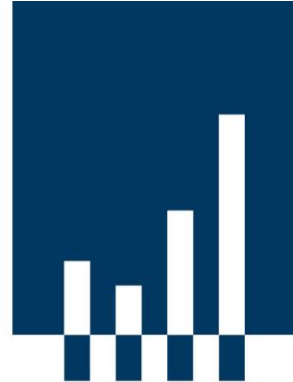
Heisterborg & Partner Steuerberater mbB
Heisterborg Steuerberatungsgesellschaft mbH
Heisterborg Audit GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

An de Bleeke 1, D-48703 Stadtlohn
Fon + 49 (0) 25 63 / 922 0

Ahauser Straße 32, D-48599 Gronau
Fon + 49 (0) 25 65 / 93 33 0

Am Mittelhafen 20, D-48155 Münster
Fon + 49 (0) 251 / 97 99 30 0

lohn@heisterborg.de, www.heisterborg.de



HEISTERBORG

Steuern Beratung Prüfung Recht



DURCHBLICK für das Personalbüro

Im Dezember 2018

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

die Frage, ob Bar- oder Sachlohn vorliegt, ist für die **44-€-Freigrenze** erheblich. Wir zeigen, wann Krankenversicherungsschutz als Sachlohn steuerfrei bleibt. Außerdem stellen wir Ihnen die aktuellen **amtlichen Sachbezugswerte** sowie die **Höchst- und Pauschbeträge für Umzugskosten** vor. Der **Steuertipp** befasst sich im Zusammenhang mit **Steuerberatungskosten bei Arbeitnehmerentsendung** mit der 30%igen Einkommensteuerpauschalierung.

Versicherungsschutz

Wie sind Bar- und Sachlohn voneinander abzugrenzen?

Die Abgrenzung von Bar- und Sachlohn war jahrelang umstritten. Nun hat der Bundesfinanzhof (BFH) in zwei Grundsatzurteilen für Klarheit gesorgt: Die Gewährung von Krankenversicherungsschutz ist in Höhe der Arbeitgeberbeiträge Sachlohn, wenn der Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrags **ausschließlich Versicherungsschutz**, nicht aber eine Geldzahlung verlangen kann. Dagegen wendet der Arbeitgeber Geld und keine Sache zu, wenn er einen Zuschuss unter der Bedingung zahlt, dass der Arbeitnehmer mit einem vom Arbeitgeber benannten Unternehmen einen Versicherungsvertrag schließt.

Im ersten Fall hatte der Arbeitgeber des Klägers als Versicherungsnehmer für die Mitarbeiter des Unternehmens bei zwei Versicherungen (Gruppen-)Zusatzkrankenversicherungen für Vorsorge-

untersuchungen, stationäre Zusatzleistungen sowie Zahnersatz abgeschlossen. Die für den Versicherungsschutz vom Arbeitgeber gezahlten monatlichen Beträge blieben unter der **44-€-Freigrenze**. Der BFH hat bestätigt, dass in diesem Fall Sachlohn vorliegt.

Im zweiten Fall hatte der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer in einem „Mitarbeiteraushang“ darüber informiert, ihnen zukünftig eine Zusatzkrankenversicherung über eine private Krankenversicherungsgesellschaft anbieten zu können. Einige Mitarbeiter nahmen das Angebot an und schlossen unmittelbar mit der Versicherungsgesellschaft private Zusatzkrankenversicherungsverträge ab. Die Versicherungsbeiträge wurden von den Mitarbeitern direkt an die Versicherungsgesellschaft überwiesen. Hierfür erhielten sie monatliche Zuschüsse von nicht mehr als 44 €

In dieser Ausgabe

- Versicherungsschutz:** Wie sind Bar- und Sachlohn voneinander abzugrenzen? 1
- Steuerfreier Höchstbetrag:** Beiträge für Direktversicherungen, Pensionskassen und -fonds 2
- Wohnungswechsel:** Neue Höchst- und Pauschbeträge für beruflich bedingte Umzugskosten 2
- Fahrtkosten- und Internetzuschüsse:** Keine Lohnsteuerpauschalierung bei Gehaltsumwandlung 2
- Progressionsvorbehalt:** Erwerbsminderungsrente statt Arbeitslosengeld II 3
- Amtliche Sachbezugswerte:** Mahlzeiten, Unterkünfte und Wohnungen ab 2019 3
- Luffahrt:** Durchschnittswerte für unentgeltliche oder verbilligte Mitarbeiterflüge 3
- Reisekosten:** Übernachtungskosten bei Begleitung durch Familienangehörige 4
- Steuertipp:** Steuerberatungskosten bei Arbeitnehmerentsendung 4

vom Arbeitgeber auf ihr Gehaltskonto ausgezahlt. Der BFH hat die Arbeitgeberzuschüsse als Barlohn behandelt. Ein Sachbezug liege nur vor, wenn auch ein arbeitsrechtliches Versprechen erfüllt werde, das auf Gewährung von Sachlohn gerichtet sei. Im Streitfall habe der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern letztlich nur den Kontakt zu dem Versicherungsunternehmen vermittelt und einen Geldzuschuss versprochen. Damit habe er seinen Arbeitnehmern - anders als im ersten Fall - keinen Versicherungsschutz zugesagt.

Hinweis: Die differenzierende Betrachtung des BFH bedeutet für den Arbeitgeber eine erfreuliche Gestaltungsfreiheit. Entscheidet er sich dafür, seinen Arbeitnehmern - wie im ersten Fall - unmittelbar Versicherungsschutz zu gewähren, liegt begünstigter Sachlohn vor. Das Potential für weitere Sachbezüge ist jedoch angesichts der monatlichen Freigrenze von höchstens 44 € eingeschränkt, denn jegliche Überschreitung der Freigrenze führt zum vollständigen Entfallen der Steuerfreiheit. Diesem Risiko kann der Arbeitgeber dadurch begegnen, dass er seinen Arbeitnehmern - wie im zweiten Fall - nur einen steuerpflichtigen Zuschuss unter der Bedingung zahlt, dass diese eine eigene private Zusatzkrankenversicherung abschließen.

Steuerfreier Höchstbetrag

Beiträge für Direktversicherungen, Pensionskassen und -fonds

Beiträge für eine Direktversicherung sowie Zuwendungen an Pensionskassen und -fonds sind **bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze** in der allgemeinen Rentenversicherung jährlich steuerfrei. Das gilt unabhängig davon, ob die Beiträge arbeitgeberfinanziert sind oder der Arbeitnehmer sie über eine Gehaltsumwandlung wirtschaftlich selbst trägt. Die Beitragsbemessungsgrenze steigt 2019 auf 80.400 €. Damit beträgt der steuerfreie Höchstbetrag pro Jahr 6.432 € (8 % von 80.400 €). Beitragsfrei sind 4 % von 80.400 € = 3.216 €.

Wohnungswechsel

Neue Höchst- und Pauschbeträge für beruflich bedingte Umzugskosten

Bei einem beruflich veranlassten Wohnungswechsel kann der Arbeitgeber Umzugskosten in bestimmtem Umfang **steuerfrei ersetzen**. Alternativ kann der Arbeitnehmer sie als **Werbungskosten** absetzen. Die Finanzverwaltung hat die seit dem 01.02.2017 geltenden Höchst- und

Pauschbeträge rückwirkend ab dem 01.03.2018 angehoben und gleichzeitig die Beträge bekanntgegeben, die ab dem 01.04.2019 und ab dem 01.03.2020 gelten:

	ab dem		
	01.03.2018	01.04.2019	01.03.2020
a)	1.573 €	1.622 €	1.639 €
b)	787 €	811 €	820 €
c)	347 €	357 €	361 €
d)	1.984 €	2.045 €	2.066 €

- a) = Pauschbetrag für sonstige Umzugsauslagen bei Ehepaaren/Lebenspartnern
- b) = Pauschbetrag für sonstige Umzugsauslagen bei Ledigen
- c) = Erhöhungsbetrag je Kind
- d) = Höchstbetrag für umzugsbedingte Unterrichtskosten

Aufwendungen für die Beschaffung klimabedingter Kleidung und der Ausstattungsbeitrag bei **Auslandsumzügen** können nach wie vor nicht steuerfrei ersetzt oder als Werbungskosten geltend gemacht werden.

Fahrtkosten- und Internetzuschüsse

Keine Lohnsteuerpauschalierung bei Gehaltsumwandlung

In einem Streitfall vor dem Finanzgericht Düsseldorf (FG) hatte ein Arbeitgeber 2011 mit seinen unbefristet angestellten Arbeitnehmern neue Lohnvereinbarungen getroffen. Darin hatte er sich verpflichtet, einen Zuschuss für die Nutzung des Internets und für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zu leisten. Der Bruttoarbeitslohn wurde zugleich um den Zuschussbetrag reduziert. Im Jahr 2014 traf der Arbeitgeber mit seinen Arbeitnehmern eine Änderungsvereinbarung, wonach die Zuschüsse **rein freiwillig geleistet** wurden. Laut FG ist eine pauschale Lohnversteuerung von Zuschüssen des Arbeitgebers zu Fahrtkosten und Aufwendungen des Arbeitnehmers für die Internetnutzung nur zulässig, wenn diese Leistungen zusätzlich zum ursprünglich vereinbarten Bruttolohn erbracht werden.

Danach scheiterte eine Pauschalversteuerung für die Jahre 2011 bis 2013 bereits daran, dass den betroffenen Arbeitnehmern ein arbeitsrechtlicher Anspruch auf die fraglichen Leistungen zustanden habe. Ab 2014 hätten die Arbeitnehmer wegen der neugetroffenen Freiwilligkeitsvereinbarung zwar keinen Rechtsanspruch auf die Leistung der Zuschüsse gehabt. Der Pauschalbesteuerung stehe aber entgegen, dass gegenüber der ur-

sprünglichen Lohnvereinbarung kein Mehr an Arbeitslohn hinzugekommen sei.

Das Kriterium der Freiwilligkeit sei für die Anwendung der Pauschalbesteuerung nicht allein entscheidend. Hinzukommen müsse eine Zusatzleistung zum bisherigen Arbeitslohn. Mit dem gesetzlichen Tatbestandsmerkmal „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ solle die Umwandlung von Arbeitslohn in pauschal besteuerte Leistungen ausgeschlossen werden. Im Jahr 2014 sei eine Umwandlung von verbindlichen in freiwillige zweckgebundene Zusatzleistungen erfolgt. Offenbar sollte eine günstigere steuerliche Behandlung des bereits vereinbarten Arbeitslohns erreicht werden. Daher handle es sich um eine für die Pauschalbesteuerung (schädliche) **Gehaltsumwandlung**.

Progressionsvorbehalt

Erwerbsminderungsrente statt Arbeitslosengeld II

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat bereits mehrfach klargestellt: Der ursprüngliche Zuflusszeitpunkt einer Sozialleistung bleibt für die Versteuerung maßgebend. Das gilt auch, wenn später rückwirkend eine Rente bewilligt wird, die als sonstige Einkünfte mit dem Besteuerungsanteil zu versteuern ist und die Leistung des Sozialleistungsträgers ihm von der Deutschen Rentenversicherung erstattet wird.

Der BFH hat dies auch für den Fall bestätigt, dass rückwirkend eine Erwerbsminderungsrente statt Arbeitslosengeld II bewilligt wird und die Deutsche Rentenversicherung dem Jobcenter die an den Steuerpflichtigen gezahlten Beträge des Arbeitslosengeldes II erstattet. Dies gilt selbst dann, wenn das Arbeitslosengeld II im Hinblick auf andere finanzielle Mittel des Arbeitnehmers zu Unrecht gewährt worden sein sollte.

Hinweis: Dies ist keine gute Nachricht für Betroffene. Das Abstellen auf den ursprünglichen Zuflusszeitpunkt der Sozialleistung für die Versteuerung der Rente kann bei einem Zusammentreffen mit anderen steuerpflichtigen Einkünften für den Empfänger nachteilig sein. So war es auch im Streitfall.

Ämtliche Sachbezugswerte

Mahlzeiten, Unterkünfte und Wohnungen ab 2019

Mahlzeiten, die der Arbeitgeber arbeitstäglich unentgeltlich oder verbilligt an seine Belegschaft abgibt, sind - wenn das Unternehmen nicht aus-

nahmsweise Mahlzeiten vorrangig an Fremde verkauft - mit dem amtlichen Sachbezugswert zu bewerten. Dieser Wert beträgt für 2019 einheitlich **bei allen Arbeitnehmern** (auch bei Jugendlichen unter 18 Jahren und Auszubildenden) in allen Bundesländern für ein Mittag- oder Abendessen 3,30 € und für ein Frühstück 1,77 €.

Der Arbeitgeber darf die Steuer auf den geldwerten Vorteil **pauschal mit 25 %** erheben. Macht er von der Pauschalierungsmöglichkeit Gebrauch, gehört die Vergünstigung nicht zum sozialversicherungspflichtigen Entgelt.

Die Sachbezugswerte gelten auch für Mahlzeiten, die der Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung ein Dritter dem Arbeitnehmer während einer beruflich veranlassten **Auswärtstätigkeit** oder im Rahmen einer **doppelten Haushaltsführung** zur Verfügung stellt. Voraussetzung für den Ansatz ist in diesen Fällen, dass der Preis der Mahlzeit 60 € nicht übersteigt und ein Werbungskostenabzug für Verpflegungsmehraufwendungen nicht in Betracht kommt.

Der monatliche Wert einer freien oder verbilligten **Unterkunft** beträgt für 2019 in den alten und neuen Bundesländern **231 €**. Ist der Ansatz des Unterkunfts im Einzelfall unbillig, kann die Unterkunft auch mit dem ortsüblichen Mietpreis bewertet werden, falls dieser geringer ist.

Im Gegensatz zu einer Unterkunft ist eine **Wohnung** eine in sich abgeschlossene Einheit von Räumen, in denen ein selbständiger Haushalt geführt werden kann. Der Wert einer freien oder verbilligten Wohnung ist grundsätzlich mit dem **ortsüblichen Mietpreis** zu bewerten. Falls das mit außergewöhnlichen Schwierigkeiten verbunden ist, kann die Wohnung 2019 mit monatlich 4,05 € je qm bzw. - bei einfacher Ausstattung (ohne Sammelheizung oder ohne Bad/Dusche) - mit 3,31 € im Monat angesetzt werden.

Luftfahrt

Durchschnittswerte für unentgeltliche oder verbilligte Mitarbeiterflüge

Viele Luftfahrtunternehmen gewähren ihren Arbeitnehmern unentgeltlich oder verbilligt Flüge, die sie unter den gleichen Beförderungsbedingungen auch betriebsfremden Fluggästen anbieten. Diese Flüge kann der Arbeitgeber unter Berücksichtigung des **Rabatt-Freibetrags** von 1.080 € pro Jahr oder alternativ mit dem um übliche Preisnachlässe geminderten üblichen Endpreis am Abgabeort oder Durchschnittswerten ansetzen. Diese Durchschnittswerte (ohne Einbeziehung von Nebenkosten) betragen für die Jahre 2019 bis 2021 unverändert:

bei einem Flug von	Durchschnittswerte je Flugkilometer in €
1 km bis 4.000 km	0,04
4.001 km bis 12.000 km	0,04 abzgl. $0,01 \times (\text{Flugkilometer} - 4.000)$ 8.000
mehr als 12.000 km	0,03

Jeder Flug ist **gesondert zu bewerten**. Die Zahl der Flugkilometer ist mit dem Wert anzusetzen, der im Flugschein angegebenen Streckenführung entspricht. Nimmt der Arbeitgeber einen nicht vollständig ausgeflogenen Flugschein zurück, ist die tatsächlich geflogene Strecke zugrunde zu legen. Bei der Berechnung des Flugkilometerwerts sind die Beträge nur bis zur fünften Dezimalstelle anzusetzen.

Die nach dem sogenannten IATA-Tarif zulässigen Kinderermäßigungen sind entsprechend anzuwenden.

Bei Beschränkungen im Reservierungsstatus mit dem Vermerk „space available - SA“ auf dem Flugschein beträgt der Wert je Flugkilometer 60 % des nach obiger Tabelle ermittelten Werts. Bei Beschränkungen im Reservierungsstatus ohne diesen Vermerk auf dem Flugschein beträgt der Wert je Flugkilometer 80 % des nach obiger Tabelle ermittelten Werts. Der nach den Durchschnittswerten ermittelte Wert des Fluges ist um 10 % zu erhöhen.

Beispiel: Der Arbeitnehmer erhält einen Freiflug von Frankfurt/Main nach Palma de Mallorca und zurück. Der Flugschein trägt den Vermerk „SA“. Die Flugstrecke beträgt insgesamt 2.507 km.

Der Wert des Fluges beträgt 60 % von $(0,04 \times 2.507) = 60,17 \text{ €}$, er ist zu erhöhen um 10 % $(= 6,02 \text{ €}) = 66,19 \text{ €}$.

Mit den vorstehenden Durchschnittswerten können auch Flüge bewertet werden, die der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber erhalten hat, der **kein Luftfahrtunternehmer** ist, wenn

- der Arbeitgeber diesen Flug von einem Luftfahrtunternehmen erhalten hat und
- dieser Flug den genannten Beschränkungen im Reservierungsstatus unterliegt.

Von den ermittelten Werten sind die von den Arbeitnehmern gezahlten Entgelte abzuziehen (bei Ansatz der Durchschnittswerte allerdings ohne gezahlte Nebenkosten wie Steuern, Flughafengebühren, Luftsicherheitsgebühren, sonstige Zuschläge und Luftverkehrssteuer).

Reisekosten

Übernachungskosten bei Begleitung durch Familienangehörige

Wird ein Arbeitnehmer bei einer Auswärtstätigkeit von Familienangehörigen begleitet, sind Übernachtungskosten laut Bundesfinanzhof (BFH) nur anteilig als Werbungskosten abziehbar. Im Streitfall hatte das Finanzgericht den durch die Mitnahme der Familie privat verursachten Mehraufwand im Wege einer **modifizierten Aufteilung nach Köpfen** ermittelt. Zunächst hatte es den Gesamtaufwand nach Köpfen verteilt und im Anschluss eine Korrektur in Höhe von 20 % des Gesamtaufwands zugunsten des Erwerbenaufwands vorgenommen. Diese Vorgehensweise hat der BFH mitgetragen. Das Schätzungsergebnis sei mit 53,3 % beruflicher Veranlassung wirtschaftlich möglich und plausibel.

Steuertipp

Steuerberatungskosten bei Arbeitnehmerentsendung

Im Zusammenhang mit der **30%igen Pauschalierung** der Einkommensteuer sorgt folgender Sachverhalt für Unsicherheit:

Im Rahmen einer konzerninternen Entsendung wird ein Arbeitnehmer vom Ausland zu einer inländischen Konzerngesellschaft entsandt. Die diesbezüglichen gegenseitigen Ansprüche und Leistungen werden auf der Grundlage der Entsenderichtlinien des Arbeitgebers vorab einzelvertraglich vereinbart (**Entsendevertrag**). Die Vergütung erfolgt in Form einer sogenannten Nettolohnvereinbarung. Der Arbeitgeber trägt zusätzlich zum vereinbarten Nettolohn die zur Erfüllung inländischer steuerlicher Pflichten anfallenden Steuerberatungskosten.

Hier ist die 30%ige Pauschalbesteuerung zumindest dann möglich, wenn in einem Vertrag über die grenzüberschreitende Arbeitnehmerentsendung neben einer Nettolohnvereinbarung geregelt ist, dass der Arbeitgeber die Steuerberatungskosten seines Arbeitnehmers übernimmt. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf diese zweckbestimmte Leistung muss sich aber aus einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage (z.B. **Entsenderichtlinie**) ergeben.



Eine schöne Vorweihnachtszeit
wünscht Ihnen
Ihre Nicole Tenbusch