

HEISTERBORG

Heisterborg GmbH & Co. KG Steuerberatungsgesellschaft
Heisterborg Audit GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Eschstraße 111, 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 März 2023

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

in diesem Jahr sollen Maßnahmen zur verbesserten Finanzierung von Zukunftsinvestitionen und zur Erleichterung des Kapitalmarktzugangs für Unternehmen ergriffen werden. Wir stellen Ihnen dazu die Eckpunkte des **Zukunftsfinanzierungsgesetzes** vor. Außerdem befassen wir uns mit dem **Grenzgängerstatus** geringfügig Beschäftigter. Der **Steuertipp** beantwortet Fragen zum persönlichen und sachlichen Umfang der steuerbefreiten **Inflationsausgleichsprämie**.

Zukunftsfinanzierungsgesetz

Mitarbeiterkapitalbeteiligungen sollen attraktiver werden

In einem Eckpunktepapier hat das Bundesfinanzministerium (BMF) die geplanten Änderungen für eine verbesserte Beteiligung von Arbeitnehmern am Unternehmen des Arbeitgebers vorgestellt. Dazu sollen die **Steuervorteile** für Start-ups deutlich ausgeweitet werden. Sie sollen für Firmen mit bis zu 500 Mitarbeitern und einem Jahresumsatz von 100 Mio. € greifen. Bislang lag die Grenze bei 250 Mitarbeitern und die Umsatzenschwelle bei 50 Mio. €.

Hinweis: Nach geltendem Recht werden Steuern auf Unternehmensanteile an Start-ups nach spätestens zwölf Jahren fällig. Das gilt auch dann, wenn keine Gewinne erwirtschaftet wurden. Nach den Plänen des BMF sollen Steuern für solche Unternehmensbeteiligun-

gen künftig erst nach 20 Jahren gezahlt werden müssen.

Im Einzelnen ist Folgendes geplant:

- Der Freibetrag für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen soll von derzeit 1.440 € auf 5.000 € pro Jahr angehoben werden.
- Außerdem sollen die Vorschriften zur aufgeschobenen Besteuerung der geldwerten Vorteile aus Vermögensbeteiligungen von Arbeitnehmern ausgeweitet werden. Damit soll insbesondere die Gewährung von Unternehmensanteilen als Vergütungsbestandteil für die Unternehmen und deren Beschäftigte attraktiver gemacht werden.
- Schließlich soll die Arbeitnehmer-Sparzulage bei der Anlage vermögenswirksamer Leistungen in Vermögensbeteiligungen erhöht und

In dieser Ausgabe

- ☑ **Zukunftsfinanzierungsgesetz:** Mitarbeiterkapitalbeteiligungen sollen attraktiver werden 1
- ☑ **Abschiedsfeier:** Aufwendungen für die Verabschiedung in den Ruhestand 2
- ☑ **Schweiz:** Grenzgängerregelung bei geringfügiger Beschäftigung über die Grenze 2
- ☑ **Doppelte Haushaltsführung:** Finanzielle Beteiligung an den Kosten der Lebensführung notwendig 2
- ☑ **Habilitation:** Forschungspreis ist als Arbeitslohn eines Hochschullehrers steuerpflichtig 3
- ☑ **Reisekosten:** Befristeter Einsatz von Leiharbeitnehmern gilt als Auswärtstätigkeit 3
- ☑ **Firmenwagen:** Wie der Anscheinsbeweis einer privaten Nutzung erschüttert werden kann 3
- ☑ **Steuertipp:** Praxisrelevante Informationen zur Inflationsausgleichsprämie 4

der Kreis der für diese Zulage Berechtigten erweitert werden. Damit sollen für alle Beschäftigten attraktive Bedingungen für einen Vermögensaufbau geschaffen und damit auch Arbeitnehmergruppen erreicht werden, deren Arbeitgeber üblicherweise keine Mitarbeiterkapitalbeteiligungen anbieten.

Hinweis: Die konkrete Ausgestaltung der Neuregelung im Rahmen eines Gesetzgebungsverfahrens steht noch aus.

Abschiedsfeier

Aufwendungen für die Verabschiedung in den Ruhestand

Eine Verabschiedung in den Ruhestand kann als letzter Akt des aktiven Dienstes ganz überwiegend **beruflichen Charakter** haben. In diesem Fall sind die vom Arbeitnehmer für die Abschiedsfeier aufgewendeten Beträge als Werbungskosten abziehbar.

In einem vom Finanzgericht Nürnberg (FG) entschiedenen Fall hatte die Verabschiedung des Arbeitnehmers in den Ruhestand unstreitig einen überwiegend beruflichen Charakter. Er war selbst als Gastgeber aufgetreten und hatte die Gästeliste bestimmt. Auch die Zusammensetzung der Gäste - 145 Personen aus dem beruflichen und nur elf Personen aus dem privaten Umfeld - sprach für eine berufliche Veranlassung.

Allerdings hatte der Kläger das Fest in einem großartigen Ambiente stattfinden lassen, für eine aufwendige Dekoration gesorgt und zur Unterhaltung verschiedene Artisten auftreten lassen. Daher hat das FG unter Gesamtabwägung aller Umstände eine Feierlichkeit mit **unangemessenen Repräsentationsaufwendungen** angenommen. Dafür sprachen zur Überzeugung des FG insbesondere die Gesamtkosten der Veranstaltung mit rund 95.000 € (ca. 590 € je Teilnehmer). Für unangemessene Aufwendungen sei eine steuermindernde Berücksichtigung ausgeschlossen.

Schweiz

Grenzgängerregelung bei geringfügiger Beschäftigung über die Grenze

Nach dem mit der Schweiz abgeschlossenen Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) gilt Folgendes: Gehälter, Löhne und ähnliche Vergütungen, die ein Grenzgänger aus seiner Arbeitnehmertätigkeit bezieht, sind in dem Staat zu besteuern, in dem der Arbeitnehmer ansässig ist. Grenzgänger im Sinne des DBA ist jede in einem Vertragsstaat ansässige Person, die in dem anderen

Vertragsstaat ihren Arbeitsort hat und von dort regelmäßig an ihren Wohnsitz zurückkehrt. Die Grenzgängereigenschaft und damit die Besteuerung im Wohnsitzstaat entfällt nur dann, wenn die Person bei einer Beschäftigung während des gesamten Kalenderjahres an **mehr als 60 Arbeitstagen** aufgrund ihrer Arbeitsausübung nicht an ihren Wohnsitz zurückkehrt.

Bei geringfügigen Arbeitsverhältnissen scheidet eine regelmäßige Rückkehr aus, wenn sich der Arbeitnehmer nicht mindestens an einem Tag pro Woche oder fünf Tagen pro Monat von seinem Wohnsitz an seinen Arbeitsort und zurück begibt. Der Bundesfinanzhof (BFH) hält diese im Verhandlungsprotokoll zwischen Deutschland und der Schweiz getroffene Vereinbarung jedoch angesichts des Wortlauts des DBA für rechtswidrig und damit für unbeachtlich. Der Grenzgängerbegriff setze keine **Mindestanzahl an Grenzüberquerungen** pro Woche oder Monat voraus.

Im Streitfall trägt die Sichtweise des BFH. Im Streitjahr war es lediglich zu drei mehrtägigen Arbeitseinsätzen in der Schweiz gekommen. Diese Einsätze waren wegen durchgängiger 24-Stunden-Bereitschaftsdienste jeweils als Einheit zu betrachten. An deren Ende war der Arbeitnehmer jeweils an seinen Wohnort in Deutschland zurückgekehrt. Somit lag **kein einziger Nichtrückkehrtag** im Sinne des DBA vor, der dem Ansässigkeitsstaat Deutschland das Besteuerungsrecht hätte streitig machen können.

Hinweis: Der BFH hat seine Auffassung in einem weiteren Verfahren zur Grenzgängerregelung nach dem DBA-Schweiz ausdrücklich bestätigt.

Doppelte Haushaltsführung

Finanzielle Beteiligung an den Kosten der Lebensführung notwendig

Mehraufwendungen, die einem Arbeitnehmer wegen einer aus beruflichem Anlass begründeten doppelten Haushaltsführung entstehen, sind **Werbungskosten**. Dies erfordert das Innehaben einer Wohnung außerhalb des Orts der ersten Tätigkeitsstätte und eine finanzielle Beteiligung an den dortigen Kosten der Lebensführung.

Die für eine doppelte Haushaltsführung erforderliche finanzielle Beteiligung an den Lebensführungskosten des Haupthaushalts muss in Fällen mit **Auslandsbezug** nicht unterstellt werden, nur weil der Arbeitnehmer verheiratet ist. Zu diesem Ergebnis ist das Finanzgericht Niedersachsen (FG) gekommen. Die Finanzverwaltung ist daher berechtigt, sich in jedem Einzelfall die finanzielle Beteiligung an den Kosten der Lebensführung

nachweisen zu lassen. Diese darf nicht erkennbar unzureichend sein, sondern muss oberhalb einer Bagatellgrenze von 10 % der gesamten haushaltsbezogenen Lebensführungskosten liegen. In soweit folgt das FG der von der Finanzverwaltung bundesweit vertretenen Auffassung.

Zu den Lebensführungskosten zählen die Aufwendungen, die einen **Haushaltsbezug** aufweisen. Das sind im Wesentlichen Miet- und Hauskosten, Verbrauchs- und sonstige Nebenkosten, Ausgaben für die Anschaffung und Reparatur von Haushaltsgeräten und -gegenständen, Kosten für Lebensmittel und Telekommunikation. Ausgaben für Urlaub, Pkw, Freizeitgestaltung, Gesundheitsförderung und Kleidung zählt das FG dagegen nicht zu den Lebenshaltungskosten.

Habilitation

Forschungspreis ist als Arbeitslohn eines Hochschullehrers steuerpflichtig

In einem vom Finanzgericht Münster (FG) entschiedenen Streitfall hatte ein Hochschullehrer acht Arbeiten zu seinem Forschungsfeld veröffentlicht. Für seine Habilitation erhielt er als Verfasser dieser Publikationen einen mit einem **Geldbetrag** dotierten Forschungspreis.

Nach Ansicht des FG ist der Forschungspreis bei den Einkünften aus nichtselbständiger Tätigkeit zu erfassen. Auch Preise und die damit verbundene Dotation führten zu Erwerbseinnahmen und damit zu Arbeitslohn, wenn die Zuwendung wirtschaftlich den Charakter eines **leistungsbezogenen Entgelts** habe. Als privat veranlasst seien dagegen Preise zu beurteilen, die für das Lebenswerk, die Persönlichkeit oder das Gesamt-schaffen verliehen würden.

Der Erhalt des Preisgeldes stelle sich im weitesten Sinne als Gegenleistung für das Zurverfügungstellen der individuellen Arbeitskraft des Klägers als Professor bei der Hochschule dar. Forschung und die Publikation von Forschungsergebnissen gehörten zu den **Dienstaufgaben** als Hochschullehrer. Zwischen der Habilitation des Hochschullehrers als wissenschaftlicher Forschungsleistung und dessen Dienstverhältnis bestehe damit ein unmittelbarer Zusammenhang.

Reisekosten

Befristeter Einsatz von Leiharbeitnehmern gilt als Auswärtstätigkeit

Für die steuerliche Berücksichtigung von Fahrtkosten und Verpflegungsmehraufwendungen ist

entscheidend, ob der Arbeitnehmer an seinem beruflichen Einsatzort eine **erste Tätigkeitsstätte** hat oder nicht. Eine erste Tätigkeitsstätte liegt insbesondere vor, wenn der Arbeitnehmer einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers, eines verbundenen Unternehmens oder eines vom Arbeitgeber bestimmten Dritten dauerhaft zugeordnet ist.

Bei Leiharbeitsverhältnissen ist für die Beantwortung der Frage, ob der Arbeitnehmer einer betrieblichen Einrichtung **dauerhaft zugeordnet** ist, das zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer bestehende Arbeitsverhältnis maßgeblich. Der Entleiher nimmt in der Regel nur die Arbeitsleistung entgegen, lenkt sie nach Bedarf durch Weisungen und erfüllt lediglich korrespondierende Fürsorgepflichten.

Besteht der Einsatz des Leiharbeitnehmers beim Entleiher zwar in wiederholten, aber letztlich **befristeten Einsätzen**, fehlt es laut Bundesfinanzhof an einer dauerhaften Zuordnung zu einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung eines vom Arbeitgeber bestimmten Dritten. Folgerichtig geht das Gericht in solchen Fällen von einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit des Leiharbeitnehmers aus.

Konsequenz: Die Fahrtkosten zum Einsatzort können zeitlich unbegrenzt mit 0,30 € je gefahrenen Kilometer und die Verpflegungspauschalen unter Beachtung der Mindestabwesenheitszeit von acht Stunden sowie der gesetzlich vorgegebenen Dreimonatsfrist steuerfrei erstattet bzw. als Werbungskosten abgezogen werden.

Firmenwagen

Wie der Anscheinsbeweis einer privaten Nutzung erschüttert werden kann

Auch ohne Vorlage eines **Fahrtenbuchs** kann der für die Privatnutzung eines betrieblichen Pkw sprechende Anscheinsbeweis laut Finanzgericht Münster (FG) erschüttert werden.

Im Streitfall war der Kläger hauptberuflich als Arbeitnehmer tätig und führte nebenberuflich einen Gartenbaubetrieb. Das Finanzamt setzte einen Privatanteil für die Nutzung eines Firmen-Pkw (Ford Ranger) an, für den kein Fahrtenbuch geführt wurde. Der Kläger gab an, dieses Fahrzeug diene den Mitarbeitern des Gartenbaubetriebs als Zugmaschine und werde nicht privat genutzt. Für Privatfahrten stand dem Kläger ein weiterer Firmenwagen, für den die 1-%-Regelung angewendet wurde, zur Verfügung. Zudem befand sich ein in Status und Gebrauchswert vergleichbarer Pkw in seinem **Privatvermögen**.

Laut FG ist aufgrund der bestrittenen Privatnutzung des **betrieblichen Pick-ups** unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls kein privater Nutzungsanteil zu berücksichtigen. Der Kläger hatte angegeben, dass

- er und seine Familie den Pkw bereits aufgrund seiner Größe nicht privat nutzen,
- der Pkw arbeitstäglich als Zugmaschine und Fahrzeug für die Mitarbeiter im Einsatz sei,
- die Werbefolie auf dem Pkw nicht jederzeit entfernbar sei und
- das Finanzamt eine tatsächliche private Nutzung des Pkw nicht belegen könne.

Hinweis: Auf den Ausgang des Revisionsverfahrens zu dieser streitanfälligen Thematik darf man gespannt sein.

Steuertipp

Praxisrelevante Informationen zur Inflationsausgleichsprämie

Arbeitgeber können die Inflationsausgleichsprämie (IAP) bis zu einem Betrag von **3.000 €** in der Zeit **vom 26.10.2022 bis zum 31.12.2024** steuer- und sozialversicherungsfrei an ihre Arbeitnehmer auszahlen (vgl. Ausgabe 12/22). Dabei ist Folgendes zu beachten:

- Die Steuerbefreiung der IAP gilt für alle Arbeitnehmer im steuerlichen Sinne und damit auch für pauschalbesteuerte Aushilfen sowie anzuerkennende Arbeitsverhältnisse mit Angehörigen. Der Beginn und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sind für die Steuerbefreiung nicht von Bedeutung. Die Auszahlung muss jedoch im oben genannten Begünstigungszeitraum erfolgen.
- Die Steuerbefreiung gilt bis zur Höhe von insgesamt 3.000 € auch für mehrere (Teil-)Leistungen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gewährt. Auch eine Auszahlung in monatlichen Teilbeträgen ist möglich. Die Teilleistungen müssen nicht auf einer einheitlichen Entscheidung über die Gewährung beruhen. Sie können jeweils eigenständig beschlossen oder vereinbart werden.
- Die Steuerbefreiung kann bis zu 3.000 € je Dienstverhältnis - also auch für aufeinanderfolgende oder nebeneinander bestehende Dienstverhältnisse - gesondert in Anspruch genommen werden. Dies gilt auch bei mehreren Dienstverhältnissen mit unterschiedlichen Arbeitgebern verbundener Unternehmen. Der

Arbeitgeber braucht somit nicht zu prüfen, ob der Arbeitnehmer eine Prämie bereits aus einem anderen Dienstverhältnis erhalten hat.

- Knüpft der Arbeitgeber die Zahlung der IAP an Bedingungen (z.B. den Fortbestand des Dienstverhältnisses mit der Möglichkeit der Rückforderung bei vorzeitiger Kündigung), sind Bedingungen dieser Art für die Steuerfreiheit unschädlich, und zwar unabhängig davon, ob sie arbeitsrechtlich zulässig sind.
- Leistungen des Arbeitgebers, die auf einer vertraglichen Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer oder auf einer anderen rechtlichen Verpflichtung beruhen, können nicht nachträglich in eine steuerfreie IAP umgewandelt oder umgewidmet werden.
- Die Steuerbefreiung des Corona-Pflegebonus von bis zu 4.500 € gilt für Zahlungen des Arbeitgebers bis zum 31.12.2022 (für Leistungen nach § 150c Sozialgesetzbuch XI bis zum 31.05.2023). Die Steuerbefreiung der IAP gilt für Zahlungen ab dem 26.10.2022, so dass es bis zum Jahresende 2022 zu einer zeitlichen Überschneidung kommen konnte. Unter den weiteren Voraussetzungen der beiden Vorschriften können beide Steuerbefreiungen in diesem Zeitraum nebeneinander in Anspruch genommen werden.
- Die steuerfreie IAP unterliegt nicht dem Progressionsvorbehalt. Sie ist weder vom Arbeitgeber in der Lohnsteuerbescheinigung auszuweisen noch vom Arbeitnehmer in der Einkommensteuererklärung anzugeben. Sie ist jedoch im Lohnkonto aufzuzeichnen, so dass sie bei einer Lohnsteuer-Außenprüfung als solche erkennbar ist und die zutreffende Anwendung der Steuerbefreiung bei Bedarf geprüft werden kann. Der Zusammenhang der Leistungsgewährung mit der Inflation kann sich aus einzel- oder tarifvertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, aus ähnlichen Vereinbarungen, aus Erklärungen des Arbeitgebers oder aus einer gesetzlichen Regelung (z.B. Besoldungsgesetz) ergeben.
- Die Pfändbarkeit der IAP ist im Einkommensteuergesetz nicht geregelt. Daher unterliegt sie den geltenden Regelungen der Zivilprozessordnung über die Pfändbarkeit von Forderungen (vor allem Arbeitseinkommen).

Das Bundesarbeitsgericht urteilt zur Entgeltgleichheit

Gleiche Arbeit, gleicher Lohn: An diesem Grundsatz hat sich das Bundesarbeitsgericht jetzt in einem möglicherweise wegweisenden Urteil orientiert. Wer als Arbeitgeber da differenzieren will, muss bestimmte Faktoren beachten.

Zum Hintergrund: Das Bundesarbeitsgericht hat am 16.02.2023 eine für den Equal-Pay-Grundsatz wichtige Entscheidung getroffen. Es zeigt gleichzeitig auf, wo die Grenzen der Privat-Autonomie liegen. Auch wenn die Vorinstanzen eine anders lautende Entscheidung getroffen hatten: Das Bundesarbeitsgericht setzt sich mit seinem Beschluss erkennbar dafür ein, „gleichwertige Arbeit“ auch „gleich“ zu bezahlen.

Im zugrunde liegenden Fall begehrte eine Außendienstmitarbeiterin im Vertrieb die gleiche Vergütung wie ein parallel mit ihr im Unternehmen beschäftigter Kollege. Beide blicken auf nahezu gleiche Dauer der Zugehörigkeit zum Betrieb. Das Gehalt der Klägerin lag jedoch geringer als das ihres männlichen Kollegen.

Sicherlich gilt es, viele Facetten des Einzelfalls zu bedenken. Im Ergebnis ist auch eine schriftliche Urteilsbegründung abzuwarten - diese liegt tatsächlich noch nicht vor. Schlussendlich lässt sich erst daran eine wichtige Frage beantworten: Liegt damit eine Einzelfallentscheidung vor oder eine von grundsätzlicher Bedeutung?

Gleichwohl rückt der Ausgang des Verfahrens zentrale arbeitsrechtliche Gesichtspunkte in den Blick:

- Was ist „gleichwertige Arbeit“?
- Wann ist eine Vergütung noch „gleich“ bei „gleichwertiger Arbeit“?
- Welche Einschätzungsspielräume liegen vor, wenn ein Betrieb ein (neues) Vergütungssystem in Relation zu einem bereits bestehenden System regeln will, beziehungsweise wie lässt sich ein bestehendes System rechtssicher ändern?
- Gibt es bereits bei Einstellung ein Vergütungssystem mit festgeschriebenen Tarifen, in dem die Gleichwertigkeit der Tätigkeiten feststeht? Wenn das nicht der Fall ist: Können etwaige spezifische

zusätzliche Anforderungen einer Tätigkeit bereits die Gleichwertigkeit in Frage stellen?

Jedenfalls reicht es **nicht** aus, in Bezug auf die Höhe des Gehalts auf ein besseres Verhandlungsergebnis oder Verhandlungsgeschick des männlichen Arbeitskollegen zu verweisen - dem hat das Bundesarbeitsgericht eine klare Absage erteilt. Das gilt auch für ein mögliches anderes Argument: dass ein besonderes Interesse daran besteht, genau diesen Kollegen zu gewinnen - damit er später Leitungsfunktionen ausüben kann.

Anwendbare Kriterien bleiben im Gegensatz dazu jedoch selbstverständlich Berufserfahrung, Qualifikationen, Zusatzausbildungen und das Innehaben einer Leitungsfunktion. Arbeitgeber sind jedenfalls gut beraten, objektive Differenzierungskriterien künftig genau zu dokumentieren - bei unterschiedlich hoher Vergütung für tatsächlich vergleichbare Beschäftigte. Und wie oben aufgezeigt: Diese sollten sich dann nicht allein in einem unterschiedlichen Ergebnis der individuellen Gehaltsverhandlungen erschöpfen.

Bei Fragen in diesem Zusammenhang stehen wir gerne zur Verfügung.



Ihre Marion Wenning