

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 Mai 2023

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

hinsichtlich der Steuerfreiheit der Vorteile des Arbeitnehmers aus der Nutzung eines **betrieblichen Telekommunikationsgeräts** gibt es neue Gestaltungsmöglichkeiten, die wir Ihnen vorstellen. Darüber hinaus beleuchten wir, warum **geschätzte Treibstoffkosten** die Anwendung der Fahrtenbuchmethode ausschließen. Der **Steuertipp** befasst sich im Zusammenhang mit Schäden am Firmen-Pkw, die bei einer **Fahrt unter Alkoholeinfluss** entstanden sind, mit dem Verzicht des Arbeitgebers auf **Schadenersatz**.

Steuersparmodell

Nutzung betrieblicher Smartphones nach Besitzerwechsel steuerfrei

Die Privatnutzung **betrieblicher Telekommunikationsgeräte** durch den Arbeitnehmer ist unabhängig vom Verhältnis der beruflichen zur privaten Nutzung steuerfrei. Dies gilt nicht nur für die private Nutzung im Betrieb, sondern auch für Mobiltelefone im Auto oder PCs in der Wohnung des Arbeitnehmers und für die vom Arbeitgeber getragenen Verbindungsentgelte (Grundgebühr und sonstige laufende Kosten). Das schließt die monatlichen Kosten der von den Arbeitnehmern selbst abgeschlossenen Mobilfunkverträge ein. Auch bei der Kostenerstattung handelt es sich um einen Vorteil aus der privaten Nutzung der betrieblichen Telekommunikationsgeräte.

Das gilt laut Bundesfinanzhof (BFH) auch dann, wenn der Arbeitgeber

- das Mobiltelefon zuvor vom Arbeitnehmer zu einem niedrigen, auch unter dem Marktwert liegenden Preis erworben hat und
- dem Arbeitnehmer das Mobiltelefon unmittelbar danach wieder zur privaten Nutzung überlässt.

Entgegen der von der Finanzverwaltung vertretenen Auffassung ist der BFH zu folgendem Ergebnis gekommen: Allein aufgrund der (geringen) Höhe der vereinbarten Kaufpreise für die Mobiltelefone könne nicht angenommen werden, dass die Kaufverträge einem **Fremdvergleich** zu unterziehen seien bzw. einem solchen nicht standhalten würden. Die Verkäufe der Mobiltelefone durch die Arbeitnehmer an die Arbeitgeber zu Kaufpreisen zwischen 1 € und 6 € wertet der

In dieser Ausgabe

- ☑ **Steuersparmodell:** Nutzung betrieblicher Smartphones nach Besitzerwechsel steuerfrei..... 1
- ☑ **Aufmerksamkeiten:** Sachgeschenk des Arbeitgebers nach bestandener Prüfung lohnsteuerfrei..... 2
- ☑ **Firmenwagen:** Fahrtenbuchmethode darf bei Kostenschätzung nicht angewendet werden 2
- ☑ **Altersfreizeit:** Bildung einer steuermindernden Rückstellung ist zulässig..... 2
- ☑ **Erste Tätigkeitsstätte:** Arbeitsbereitschafts- und Bereitschaftsruhezeiten zählen zur Tätigkeit..... 3
- ☑ **Monteur:** An- und Abreise mit dem eigenen Pkw zu vorgegebenem Lkw-Abstellplatz..... 3
- ☑ **Gesellschafter-Geschäftsführer:** Lohnzufluss ohne gewinnmindernde Passivierung einer Forderung? 3
- ☑ **eTIN:** Übermittlung von Lohnsteuerbescheinigungen ab 01.01.2023 4
- ☑ **Fremdvergleich:** Wann das Finanzamt Verträge zwischen nahestehenden Personen anerkennt..... 4
- ☑ **Steuertipp:** Verzicht auf Schadenersatz bei Fahrt unter Alkoholeinfluss 4

BFH gleich in mehreren Entscheidungen auch nicht als einen Missbrauch von rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten.

Aufmerksamkeiten

Sachgeschenk des Arbeitgebers nach bestandener Prüfung lohnsteuerfrei

Sachleistungen des Arbeitgebers, die im gesellschaftlichen Verkehr üblicherweise ausgetauscht werden und zu keiner ins Gewicht fallenden Bereicherung des Arbeitnehmers führen, gehören als bloße Aufmerksamkeiten nicht zum Arbeitslohn. Aufmerksamkeiten sind Sachzuwendungen bis zu einem **Wert von 60 €** (z.B. Blumen, Genussmittel, ein Buch oder ein Tonträger), die dem Arbeitnehmer oder in seinem Haushalt lebenden Angehörigen aus Anlass eines besonderen persönlichen Ereignisses zugewendet werden.

Auch Sachgeschenke des Arbeitgebers nach bestandener Prüfung sind nicht zwingend Arbeitslohn, sondern können eine nicht zu besteuernde Aufmerksamkeit darstellen. Das hat die Finanzverwaltung kürzlich im amtlichen Lohnsteuer-Handbuch 2023 klargestellt.

Beispiel: Ein Auszubildender erhält von seinem Arbeitgeber nach bestandener Abschlussprüfung ein Buchgeschenk im Wert von 45 €.

Hier liegt eine nicht zu besteuernde Aufmerksamkeit vor, da der Wert der Sachzuwendung 60 € nicht übersteigt. Unmaßgeblich ist, dass das besondere persönliche Ereignis im beruflichen Bereich eingetreten ist.

Hinweis: Bei freiwilligen Geldzuwendungen des Arbeitgebers an einzelne Arbeitnehmer ist allerdings Vorsicht geboten. Solche Zuwendungen (z.B. Lehrabschlussprämien) sind nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs immer als Arbeitslohn zu behandeln. Das gilt auch dann, wenn sie dem Arbeitnehmer anlässlich besonderer persönlicher Ereignisse zugewendet werden.

Firmenwagen

Fahrtenbuchmethode darf bei Kosten-schätzung nicht angewendet werden

Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unentgeltlich oder verbilligt einen Firmenwagen auch zur privaten Nutzung, führt dies zu einem steuerpflichtigen Nutzungsvorteil des Arbeitnehmers. Der Nutzungswert ist grundsätzlich nach der 1-%-Regelung zu ermitteln. Alternativ kann

er mit dem auf die private Nutzung und die Nutzung zu Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte entfallenden Teil der **gesamten Kfz-Kosten** angesetzt werden. Das ist aber nur möglich, wenn

- die durch das Fahrzeug „insgesamt entstehenden Aufwendungen“ durch Belege und
- das Verhältnis der privaten Fahrten und der Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte zu den übrigen Fahrten durch ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch

nachgewiesen werden. Damit reicht allein die Führung eines ordnungsgemäßen Fahrtenbuchs für die Anwendung der Fahrtenbuchmethode nicht aus. Hinzukommen muss vielmehr, dass der Wert der Privatnutzung als Teil der gesamten Kfz-Kosten angesetzt wird und die **durch Belege nachzuweisenden Kosten** die durch das Fahrzeug insgesamt entstehenden Aufwendungen umfassen. Eine Schätzung belegmäßig nichterfasster Kosten des Firmenwagens schließt die Anwendung der Fahrtenbuchmethode aus.

Das wurde Arbeitnehmern in einem jetzt vom Bundesfinanzhof (BFH) entschiedenen Streitfall zum Verhängnis. Die Fahrzeuge waren an einer **betriebseigenen Tankstelle** betankt worden, die weder über eine Anzeige der Abgabemenge noch des Abgabepreises verfügte. Der BFH hat eine Schätzung der Treibstoffkosten nach dem vom Fahrzeughersteller angegebenen Durchschnittsverbrauch im innerstädtischen Verkehr und anhand des durchschnittlichen Litereinkaufspreises des Kraftstoffs abgelehnt. Er hat den Wert der Privatnutzung stattdessen nach der im Streitfall ungünstigeren 1-%-Regelung ermittelt.

Altersfreizeit

Bildung einer steuermindernden Rückstellung ist zulässig

Betriebe, die ihren Arbeitnehmern **zusätzliche freie Arbeitstage** in Form von Altersfreizeit gewähren, können hierfür nach Ansicht des Finanzgerichts Köln (FG) eine steuermindernde Rückstellung bilden.

Im Streitfall gestand der Arbeitgeber seinen älteren Beschäftigten neben dem vertraglichen Jahresurlaub einen zusätzlichen jährlichen Anspruch auf bezahlte Freizeit zu. Voraussetzungen waren eine Betriebszugehörigkeit von mehr als zehn Jahren und das Überschreiten der Altersgrenze von 60 Jahren. Im Rahmen einer Betriebsprüfung lehnte das Finanzamt die steuermindernde Berücksichtigung der Rückstellung ab. Die Voraussetzungen für die Bildung einer Rückstellung für

ungewisse Verbindlichkeiten seien nicht erfüllt. Insbesondere hätten die Arbeitnehmer keine Mehrleistungen erbracht, die der Arbeitgeber hätte bezahlen müssen.

Die Klage des Arbeitgebers hatte Erfolg. Das FG hat entschieden, dass er eine Rückstellung für ungewisse Verbindlichkeiten bilden kann. Er habe die Gewährung weiterer freier Arbeitstage verbindlich zugesagt. Die Beschäftigten träten mit ihrer Arbeitskraft in Vorleistung, der Arbeitgeber erbringe die entsprechende Gegenleistung demgegenüber erst in Zukunft. Damit sei die Verpflichtung des Betriebs zur Gewährung zusätzlicher freier Arbeitstage bereits vor dem Eintritt in die Arbeitsfreistellung entstanden und **wirtschaftlich verursacht** worden. Dem stehe nicht entgegen, dass die Zusage an die vergangene Dienstzeit und an die zukünftige Betriebstreue der einzelnen Beschäftigten gebunden sei.

Hinweis: Das Finanzamt hat gegen diese Entscheidung Revision eingelegt.

Erste Tätigkeitsstätte

Arbeitsbereitschafts- und Bereitschaftsruhezeiten zählen zur Tätigkeit

Beruflich veranlasste Fahrtkosten sind Werbungskosten. Bei Fahrtkosten für die Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte ist für jeden Arbeitstag, an dem der Arbeitnehmer die erste Tätigkeitsstätte aufsucht, die **Entfernungspauschale** anzusetzen. Wird der Arbeitnehmer dagegen außerhalb seiner Wohnung und seiner ersten Tätigkeitsstätte beruflich tätig, sind die Fahrtkosten nach Reisekostengrundsätzen berücksichtigungsfähig. Zudem können in Abhängigkeit von der Dauer der Auswärtstätigkeit Verpflegungspauschalen angesetzt werden.

Erste Tätigkeitsstätte ist nach der **gesetzlichen Definition** die ortsfeste betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers, eines verbundenen Unternehmens oder eines vom Arbeitgeber bestimmten Dritten, der der Arbeitnehmer dauerhaft zugeordnet ist und an der er tätig werden soll. Der Arbeitnehmer muss am Ort der ersten Tätigkeitsstätte zumindest in geringem Umfang Tätigkeiten zu erbringen haben, die er arbeitsvertraglich oder dienstrechtlich schuldet und die zu dem von ihm ausgeübten Berufsbild gehören.

Der Bundesfinanzhof hat zu einem Angehörigen der Betriebs- bzw. Werksfeuerwehr Folgendes klargestellt: Auch die Arbeitsbereitschafts- und Bereitschaftsruhezeiten, soweit diese in der Feuerwache abzuleisten sind, stellen Tätigkeiten dar, die **arbeitsvertraglich geschuldet** sind und dem Berufsbild der Betriebs- bzw. Werksfeuerwehr

entsprechen. Sie sind daher bei einer entsprechenden Zuordnung durch den Arbeitgeber ausreichend, um in der Feuerwache eine erste Tätigkeitsstätte zu begründen.

Monteur

An- und Abreise mit dem eigenen Pkw zu vorgegebenem Lkw-Abstellplatz

Ausgaben für die Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sind für jeden Arbeitstag, an dem der Arbeitnehmer die erste Tätigkeitsstätte aufsucht, mit der **Entfernungspauschale** anzusetzen. Wenn Arbeitnehmer ohne erste Tätigkeitsstätte nach den dienst- oder arbeitsrechtlichen Festlegungen sowie den diese ausfüllenden Absprachen und Weisungen zur Aufnahme ihrer beruflichen Tätigkeit dauerhaft denselben Ort typischerweise arbeitstäglich aufsuchen müssen, ist für die Fahrten zu diesem Ort ebenfalls nur die Entfernungspauschale anzusetzen.

In einem Streitfall hat das Finanzgericht Mecklenburg-Vorpommern (FG) zugunsten des Arbeitnehmers (hier: ein Möbeldmonteur ohne erste Tätigkeitsstätte) entschieden. Der Monteur war arbeitsvertraglich verpflichtet, den betrieblichen Lkw abends innerhalb eines vom Arbeitgeber vorgegebenen Gebiets abzustellen. Von dort hatte er seine Tätigkeit am nächsten Tag wieder aufzunehmen. Nach Ansicht des FG kann der Arbeitnehmer die Fahrten zum Abstellort des Lkw **nach Reisekostengrundsätzen** mit 0,30 € je gefahrenen Kilometer abziehen. Den Abstellplatz des Lkw auf einem öffentlichen Parkplatz durfte der Monteur innerhalb eines vorgegebenen räumlich begrenzten Bereichs selbst wählen. Somit handelt es sich laut FG um keinen vom Arbeitgeber bestimmten Ort, den der Arbeitnehmer typischerweise arbeitstäglich aufzusuchen hat.

Gesellschafter-Geschäftsführer

Lohnzufluss ohne gewinnmindernde Passivierung einer Forderung?

Einem beherrschenden Gesellschafter fließt eine eindeutige und unbestrittene Forderung gegen „seine“ Kapitalgesellschaft nach Ansicht der Finanzverwaltung bereits mit deren Fälligkeit zu. Ein solcher Vorgang kann sich in der Bilanz der Kapitalgesellschaft tatsächlich gewinnmindernd ausgewirkt haben, etwa durch die Bildung einer Verbindlichkeit. Dies ist jedoch laut Fiskus für die Anwendung der **Zuflussfiktion** unerheblich, sofern die Verbindlichkeit nach den Grundsätzen ordnungsmäßiger Buchführung hätte ausgewiesen werden müssen.

Das sieht das Finanzgericht Baden-Württemberg anders. Danach setzt der steuerliche Zufluss eines Vermögensvorteils bei einem beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer neben der Fälligkeit des Anspruchs gegen die Kapitalgesellschaft stets auch die **gewinnmindernde Buchung** bei der Gesellschaft voraus.

Hinweis: Diese Rechtsfrage ist umstritten. Insofern verwundert es nicht, dass das Finanzamt Revision eingelegt hat.

eTIN

Übermittlung von Lohnsteuerbescheinigungen ab 01.01.2023

Eine Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung unter Angabe der eTIN war nur noch bis einschließlich Veranlagungszeitraum (VZ) 2022 zulässig. Ab VZ 2023 ist eine Übermittlung nur noch anhand der **steuerlichen Identifikationsnummer** (IdNr.) möglich. Arbeitnehmer müssen ihren Arbeitgebern zur Nutzung von ELStAM bei Eintritt in das Dienstverhältnis die dafür erforderlichen Informationen und somit vor allem ihre IdNr. mitteilen.

Der Arbeitgeber kann die IdNr. aus datenschutzrechtlichen Gründen grundsätzlich nicht anfordern. Sofern jedoch bereits eine IdNr. vergeben wurde, können Arbeitgeber bei Nachweis der entsprechenden Legitimation bzw. Vollmacht im Namen ihrer Beschäftigten eine **Anfrage** beim zuständigen Finanzamt stellen. Mit Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer können sie die IdNr. auch über ein maschinelles Verfahren beim Bundeszentralamt für Steuern abfragen.

Weigern sich Arbeitnehmer, ihre IdNr. mitzuteilen, können Arbeitgeber die ELStAM nicht abrufen. In diesen Fällen müssen sie die **Steuerklasse VI** anwenden. Die Anwendung der Steuerklasse VI ist im Lohnkonto zu dokumentieren.

Sollte Arbeitgebern die IdNr. von Arbeitnehmern trotz mehrfacher Aufforderung und die Zustimmung zum Abruf der IdNr. nicht vorliegen, können sie in begründeten Einzelfällen eine Lohnsteuerbescheinigung in **Papierform** ausstellen.

Fremdvergleich

Wann das Finanzamt Verträge zwischen nahestehenden Personen anerkennt

Nach den Grundsätzen über die Anerkennung von Verträgen zwischen nahen Angehörigen sind auch Verträge zwischen anderen nahestehenden

Personen grundsätzlich in einer Gesamtschau mit Verträgen zwischen **fremden Dritten** zu vergleichen. Sie sind nur dann steuerlich anzuerkennen, wenn sie ernsthaft gewollt, vor Beginn des Leistungsaustauschs klar und eindeutig mit zivilrechtlicher Wirksamkeit vereinbart und tatsächlich durchgeführt werden sowie inhaltlich dem unter Fremden Üblichen entsprechen.

Diese Voraussetzungen sind nach Auffassung des Finanzgerichts Hamburg nicht erfüllt, wenn **zwei Verträge** abgeschlossen wurden, die inhaltlich widersprüchlich sind und von denen nur einer tatsächlich umgesetzt worden sein kann.

Steuertipp

Verzicht auf Schadenersatz bei Fahrt unter Alkoholeinfluss

In Einzelfällen kommt es vor, dass während einer beruflichen Fahrt des Arbeitnehmers alkoholbedingt ein Schaden am Firmen-Pkw entsteht. Wenn der Arbeitgeber in einem solchen Fall gegenüber seinem Arbeitnehmer auf Schadenersatz verzichtet, ist der dem Arbeitnehmer aus dem Verzicht entstehende Vermögensvorteil nicht durch die **1-%-Regelung** abgegolten.

Der als Arbeitslohn zu erfassende Verzicht auf Schadenersatz führt laut Bundesfinanzhof jedoch nur dann zu einer Steuererhöhung, wenn die Begleichung der Schadenersatzforderung nicht zum **Werbungskostenabzug** berechtigt. Anderenfalls wären vom Arbeitslohn in Höhe der Schadenersatzforderung im Wege der Saldierung in gleicher Höhe Werbungskosten abzuziehen. Ein Werbungskostenabzug kommt allerdings nicht in Betracht, wenn das auslösende Moment für den Verkehrsunfall die alkoholbedingte Fahruntüchtigkeit war.

Dieser Sichtweise folgt die Finanzverwaltung weiterhin. Bei Anwendung der **Fahrtenbuchregelung** beanstandet sie es aber erfreulicherweise nicht, wenn Unfallkosten bis zu 1.000 € zuzüglich Umsatzsteuer in die Gesamtkosten einbezogen werden und der Arbeitgeber in diesem Fall auf die Prüfung eines Schadenersatzanspruchs gegen den Arbeitnehmer verzichtet.

Hinweis: Diese Aussage findet sich erstmals im amtlichen Lohnsteuer-Handbuch 2023.

Arbeitgeberdarlehen an Mitarbeiter

Die Energiepreise sind gestiegen, ebenso die Bauzinsen: Das belastet den privaten Haushalt vieler Menschen. In dieser Situation treten manche Beschäftigten an ihren Arbeitgeber heran und bitten diesen um ein Darlehen, um kurzfristige finanzielle Schwierigkeiten zu überwinden. Mancher Chef denkt dann sicherlich darüber nach, seinen Mitarbeitern in dieser Ausnahmesituation unter die Arme zu greifen und ein solches Arbeitgeberdarlehen zu gewähren. Das kann durchaus von beiden Seiten einen Vorteil bringen - dem Arbeitnehmer hilft es aus einer kritischen Lage, der Arbeitgeber stärkt die Mitarbeiterbindung.

Doch egal, wie gut das Vertrauensverhältnis auch ist: Arbeitgeber sollten sich stets absichern. Deshalb ist unbedingt die Schriftform einzuhalten und eine schriftliche Vereinbarung zu schließen. Ohne eine solche kann die Gefahr bestehen, die Ansprüche auf eine Rückzahlung einzubüßen. Dieser Fall kann eintreten, wenn der Mitarbeiter seine entsprechende Verpflichtung bestreitet und die Sache plötzlich anders darstellt: dass es sich bei der Zahlung nicht um eine darlehensweise Gewährung handelt, sondern um die Erfüllung einer Zahlungsverpflichtung.

Ein solches Szenario lag jetzt einem Richterspruch zugrunde: Weil eine schriftliche Vereinbarung über das Darlehen fehlte, hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im November 2022 den Anspruch des betreffenden Arbeitgebers abgewiesen. Ihm gelang die Beweisbarkeit der lediglich mündlich vereinbarten darlehensweisen Gewährung eben nicht.

Durch die schriftliche Fixierung lassen sich zudem weitere Eventualitäten vorsorglich regeln. Das betrifft etwa den Fall, dass der Mitarbeiter den Betrieb verlässt, obwohl noch Rückzahlungsansprüche bestehen. Ebenfalls denkbar wäre: Der Mitarbeiter gerät im laufenden Arbeitsverhältnis in Schwierigkeiten, das Darlehen zurückzuzahlen.

Interessant erscheint auch folgender Umstand: Wenn Arbeitgeberdarlehen in der Summe den Betrag in Höhe von 2.600 Euro nicht übersteigen, kommt es im Hinblick auf den Zinsvorteil nicht zu einem lohnsteuerpflichtigen und beitragspflichtigen geldwerten Vorteil des Mitarbeiters. Dies gilt selbst dann, wenn das Unternehmen auf eine Verzinsung ganz verzichtet. Hat der Arbeitgeber mehrere Darlehen gewährt, ist jedoch die insgesamt geltende Freigrenze von 2.600 Euro zwingend zu beachten.

Gehen die Darlehen über den Freibetrag in Höhe von 2.600 Euro hinaus, so kann es allerdings zu einem geldwerten Vorteil kommen: Wenn die Verzinsung niedriger liegt als marktüblich. Der geldwerte Vorteil beträgt in diesem Fall die Summe der Differenz, bezogen auf die Darlehenssumme.

Die genaue Ausgestaltung in der Formulierung sowie die steuerlichen Besonderheiten erläutern wir Ihnen gerne.



Ihre Marion Wenning