HEISTERBORG

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

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 Juni 2025

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

vor dem Hintergrund des Wandels der Arbeitswelt (mobiles Arbeiten, „New Work“) hat der Bundesfinanzhof ein praxisrelevantes Urteil zu **Umzugskosten** gefällt, das wir Ihnen vorstellen. Darüber hinaus geht es einmal mehr um die Erschütterung des **Anscheinsbeweises** der privaten Nutzung eines betrieblichen Fahrzeugs (diesmal: ein **Pick-up**). Der **Steuertipp** beleuchtet die Möglichkeit eines **pauschalen Auslagenersatzes** der Stromkosten für **Elektrofahrzeuge**.

Homeoffice

Umzugskosten wegen Einrichtung von Arbeitszimmern sind nicht abziehbar

Aufwendungen des Arbeitnehmers für einen Umzug in eine andere Wohnung, um dort (erstmals) ein Arbeitszimmer einzurichten, sind nach einer aktuellen Entscheidung des Bundesfinanzhofs (BFH) **keine Werbungskosten**. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer - wie in Zeiten der Corona-Pandemie - (zwangsweise) zum Arbeiten im häuslichen Bereich angehalten ist oder durch die Arbeit im Homeoffice Berufs- und Familienleben zu vereinbaren sucht.

Im Streitfall lebten die berufstätigen Eheleute mit ihrer Tochter in einer Dreizimmerwohnung. Sie arbeiteten nur in Ausnahmefällen im Homeoffice. Ab März des Streitjahres 2020 änderte sich dies durch die Corona-Pandemie. Seitdem arbeiteten die Eheleute überwiegend im Homeoffice und dort im Wesentlichen im Wohn-/Esszimmer. Im Juli 2020 zogen sie in eine Fünfzimmerwohnung, in der sie **zwei Zimmer als häusliche Arbeitszimmer** einrichteten und nutzten. Den Aufwand für die Nutzung der beiden Arbeitszimmer und die Kosten für den Umzug in die neue Wohnung machten sie als Werbungskosten geltend.

Das Finanzamt erkannte zwar die Aufwendungen für die Arbeitszimmer an, den Abzug der Kosten für den Umzug lehnte es aber ab. Demgegenüber erkannte das Finanzgericht auch die Umzugskosten als Werbungskosten an.

Der BFH wiederum hat die ablehnende Entscheidung des Finanzamts bestätigt. Er stellte maßgeblich darauf ab, dass die Wohnung grundsätzlich dem **privaten Lebensbereich** zuzurechnen sei. Die Kosten eines Wohnungswechsels zählten daher regelmäßig zu den steuerlich nichtabziehbaren Kosten der Lebensführung. Etwas anderes gelte nur, wenn die berufliche Tätigkeit den

In dieser Ausgabe

- ☑ **Homeoffice:** Umzugskosten wegen Einrichtung von Arbeitszimmern sind nicht abziehbar 1
- ☑ **Firmenwagen:** Anscheinsbeweis spricht für die Privatnutzung eines Pick-ups 2
- ☑ **Frankreich:** Wie Abfindungen und Aktienoptionsprogramme besteuert werden 2
- ☑ **Doppelbesteuerung:** Finanzverwaltung ändert ihre Auffassung zu Schiffen auf hoher See 3
- ☑ **Wissenschaftspreis:** Preisgeld führt nicht in jedem Fall zu Arbeitslohn 3
- ☑ **Vorstandsvergütung:** Umsatztantieme für Minderheitsaktionär kann anzuerkennen sein 3
- ☑ **Luftfahrtunternehmen:** So sind unentgeltliche oder verbilligte Flüge für Arbeitnehmer zu bewerten..... 4
- ☑ **Steuertipp:** Pauschalen Auslagenersatz der Stromkosten für Elektrofahrzeuge nutzen! 4

entscheidenden Grund für den Wohnungswechsel darstelle und private Umstände eine allenfalls ganz untergeordnete Rolle spielten. Dies sei nur aufgrund außerhalb der individuellen Wohnsituation liegender Umstände zu bejahen - etwa wenn

- der Umzug Folge eines Arbeitsplatzwechsels sei oder
- die für die täglichen Fahrten zur Arbeitsstätte benötigte Zeit sich durch den Umzug um mindestens eine Stunde täglich vermindere.

Die Möglichkeit, in der neuen Wohnung (erstmals) ein Arbeitszimmer einzurichten, genüge zur Begründung einer **beruflichen Veranlassung** des Umzugs nicht. Die Wahl einer Wohnung, vor allem deren Lage, Größe, Zuschnitt und Nutzung, hänge vom Geschmack, den Lebensgewohnheiten, den zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln, der familiären Situation und anderen privat bestimmten Vorentscheidungen des Steuerpflichtigen ab. An dieser Sichtweise ändert laut BFH auch die zunehmende Akzeptanz von Homeoffice, Tele- und sogenannter Remote-Arbeit (ortsunabhängiges/mobiles Arbeiten) nichts. Es ist davon auszugehen, dass die Finanzverwaltung dieser Sichtweise folgt.

Firmenwagen

Anscheinsbeweis spricht für die Privatnutzung eines Pick-ups

Nach allgemeiner Lebenserfahrung werden Firmenwagen, die zu privaten Zwecken zur Verfügung stehen, auch tatsächlich privat genutzt. Der Beweis des ersten Anscheins, der für eine Privatnutzung spricht, kann jedoch laut Bundesfinanzhof (BFH) erschüttert werden. Dazu reicht es allerdings nicht aus, dass nur behauptet wird, für privat veranlasste Fahrten hätten private Fahrzeuge zur Verfügung gestanden. Anders sieht es aus, wenn für private Fahrten ein weiteres Fahrzeug zur Verfügung steht, das dem betrieblichen Fahrzeug **in Status und Gebrauchswert vergleichbar** ist. Dabei ist der für eine Privatnutzung sprechende Anscheinsbeweis umso eher erschüttert, je geringer die Unterschiede zwischen den Fahrzeugen ausfallen. Denn bei einer Gleichwertigkeit der Fahrzeuge ist keine nachvollziehbare Veranlassung ersichtlich, für Privatfahrten das Dienstfahrzeug zu nutzen.

Im Streitfall ging es um einen Pick-up mit fünf Sitzen, der nach den Feststellungen des Finanzgerichts (FG) objektiv und auch im konkreten Fall **zum privaten Gebrauch geeignet** war. Er hatte in etwa die Größe eines Kleinbusses, wie ihn viele Familien nutzen. Eine solche Größe ist laut BFH kein Umstand, der für sich genommen den Anscheinsbeweis bzw. Erfahrungssatz widerlegt, dass das Fahrzeug auch privat genutzt wurde. Auch die Werbefolien des Betriebs auf der Karosserie des Pick-ups schieden als Grund für die Erschütterung des Anscheinsbeweises der Privatnutzung des Kfz aus.

Im Streitfall stand den Klägern kein in Status und Gebrauchswert dem betrieblich genutzten Kfz vergleichbares Privatfahrzeug ständig und uneingeschränkt zur Privatnutzung zur Verfügung, mit dem entsprechende Fahr- und Repräsentationsbedürfnisse abgedeckt werden konnten. Die den volljährigen Kindern überlassenen, alten (Klein-) Wagen waren zwar Privatfahrzeuge, aber mit dem Pick-up **in Status und Gebrauchswert** nicht vergleichbar. Damit entschied der BFH zugunsten der Anwendung der 1-%-Regelung.

Der gegenteiligen Entscheidung des FG hat sich der BFH ausdrücklich nicht angeschlossen. Er begründete dies wie folgt: Das FG habe nur Tatsachen festgestellt, aus denen weder bei einer Einzelbetrachtung noch in ihrer Zusammenschau die Möglichkeit eines atypischen Geschehensablaufs abgeleitet werden könne. Damit fehle es an einer tragfähigen Tatsachengrundlage für die Annahme, mit einem zum Betriebsvermögen gehörenden, typischerweise zum privaten Gebrauch geeigneten Kfz seien möglicherweise keine Privatfahrten unternommen worden. Gehe das FG unter diesen Umständen von der Erschütterung des Anscheinsbeweises für die Privatnutzung aus, liege ein **Fehler der Rechtsanwendung** vor, der dazu führe, dass der BFH an die Würdigung des FG nicht gebunden sei.

Frankreich

Wie Abfindungen und Aktienoptionsprogramme besteuert werden

Nach dem mit Frankreich abgeschlossenen Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) gilt Folgendes: Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit können vorbehaltlich etwaiger Sonderregelungen nur in dem Vertragsstaat besteuert werden, in dem die persönliche Tätigkeit, aus der die Einkünfte herrühren, ausgeübt wird. Nach Ansicht des Bundesfinanzhofs (BFH) bietet der Wortlaut des DBA-Frankreich eine ausreichende Grundlage, das Besteuerungsrecht für eine Abfindungszahlung ausschließlich dem **Ort der früheren (Arbeitnehmer-)Tätigkeit** zuzuordnen. Mit dieser Sichtweise bestätigt der BFH seine bisherige Rechtsprechung (vgl. Ausgabe 01/25).

Auch die abkommensrechtliche **Freistellung der geldwerten Vorteile** aus der Ausübung von Aktienoptionen und vergleichbaren Rechten richtet

sich laut BFH bei grenzüberschreitenden Sachverhalten zeitanteilig nach dem Ort der Tätigkeit des Arbeitnehmers im Erdienenszeitraum.

Hinweis: Befindet sich der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der erstmals möglichen Ausübung des Optionsrechts bereits im Ruhestand, ist für die Aufteilung des geldwerten Vorteils nur der Zeitraum von der Gewährung des Optionsrechts bis zur Beendigung der aktiven Tätigkeit als Erdienungszeitraum heranzuziehen.

Doppelbesteuerung

Finanzverwaltung ändert ihre Auffassung zu Schiffen auf hoher See

Der Bundesfinanzhof hatte 1977 entschieden, dass Schiffe auf hoher See als **schwimmende Gebietsteile** des Staats anzusehen sind, dessen Flagge sie führen. Dieser Auffassung ist die Finanzverwaltung mehr als 45 Jahre lang gefolgt. Die Konsequenz war, dass der Arbeitslohn des Bordpersonals von Seeschiffen, die im internationalen Verkehr betrieben wurden, in dem Vertragsstaat besteuert werden konnte, in dem sich der Ort der tatsächlichen Geschäftsleitung des die Schifffahrt betreibenden Unternehmens befand.

Diese Sichtweise wird aufgegeben. Nach nunmehriger Auffassung stellen Schiffe auf hoher See abkommensrechtlich kein Staats- oder Hoheitsgebiet eines Vertragsstaats dar. Dies gilt allerdings nicht, wenn das konkret anzuwendende Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) eine hiervon abweichende Bestimmung enthält. Davon ist zum Beispiel auszugehen, wenn sich nach dessen Wortlaut der Geltungsbereich des DBA und des innerstaatlichen Steuerrechts entsprechen. Stellt ein DBA für die Definition des Vertragsstaats Deutschland in geographischer Hinsicht auf den „Geltungsbereich des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland“ ab, ist davon auszugehen, dass hiermit das Staatsgebiet gemeint ist.

Hinweis: Die geänderte Verwaltungsauffassung ist erstmals für Veranlagungszeiträume sowie Lohnzahlungszeiträume anzuwenden, die mit Ablauf des 31.12.2025 beginnen.

Wissenschaftspreis

Preisgeld führt nicht in jedem Fall zu Arbeitslohn

Preise gehören zum steuerpflichtigen Arbeitslohn, wenn sie wegen der in einem Dienstverhältnis erbrachten Arbeitsleistung gewährt werden. In diesem Fall haben sie den Charakter eines **leistungsbezogenen Entgelts**, und zwar auch dann, wenn der Preis nicht vom Arbeitgeber, sondern von einem Dritten zugewendet wird. Ausgehend hiervon kann ein mit einem Preisgeld dotierter Wissenschaftspreis nur dann zu Arbeitslohn führen, wenn er dem Arbeitnehmer für Leistungen verliehen wird, die dieser gegenüber seinem Arbeitgeber erbracht hat. Das hat der Bundesfinanzhof (BFH) in einem Fall entschieden, in dem mit dem Wissenschaftspreis die zuvor erbrachte **wissenschaftliche Tätigkeit** eines Professors gewürdigt und ausgezeichnet wurde. Das damit zusammenhängende Preisgeld wurde ihm jedoch nicht als Anerkennung für seine gegenüber der Hochschule geleisteten Dienste zugewandt. Folglich lag kein Arbeitslohn vor. Ausschlaggebend war unter anderem, dass die Habilitationsschriften zum ganz überwiegenden Teil bereits vor der Berufung in das Professorendienstverhältnis verfasst worden waren.

Der BFH hat auch das Vorliegen von **Betriebseinnahmen** aufgrund einer freiberuflichen Tätigkeit verneint. Denn mit dem Wissenschaftspreis wurde der Empfänger nicht für seine unternehmerische Lehr- und Beratungstätigkeit, sondern für seine Habilitationsschriften ausgezeichnet. Auch aus den Förderrichtlinien ergab sich kein Bezug zur Lehr- und Beratungstätigkeit. **Sonstige Einkünfte** aus Leistungen lagen ebenfalls nicht vor, weil die Habilitationsschriften nicht „um des Wissenschaftspreises willen“ verfasst worden waren. Dieser wurde dem Professor aus gesellschaftspolitischen Zwecken zur Wissenschaftsförderung verliehen und stellte daher laut BFH kein leistungsbezogenes Entgelt dar.

Vorstandsvergütung

Umsatztantieme für Minderheitsaktionär kann anzuerkennen sein

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat sich mit Vergütungsvereinbarungen zwischen einer AG und einem **Vorstandsmitglied**, das zugleich Minderheitsaktionär ist, auseinandergesetzt.

Im Streitfall hatte eine AG durch ihren Aufsichtsrat mit dem alleinvertretungsberechtigten Vorstand eine Vergütungsvereinbarung getroffen, die umsatz- und **gewinnabhängige Tantiemezahlungen** vorsah. Zwei Mitglieder des dreiköpfigen Aufsichtsrats waren neben dem Vorstand Minderheitsaktionäre. Das dritte Mitglied war an der AG nicht beteiligt. Verwandtschaftliche Beziehungen bestanden zwischen dem Vorstand und den Mitgliedern des Aufsichtsrats nicht. Das Finanzamt und in der Folge das Finanzgericht behandelten die umsatz- und gewinnabhängigen Vergütungszahlungen an den Vorstand als verdeckte Gewinnausschüttung (vGA).

Dem ist der BFH entgegengetreten. Insbesondere umsatzabhängige Tantiemen seien zwar wegen der Gefahr einer **Gewinnabsaugung** nur ausnahmsweise steuerrechtlich anzuerkennen. Für die AG handle aber ein Aufsichtsrat, der kraft Gesetzes dazu verpflichtet sei, bei der Vereinbarung der Vorstandsvergütung die Interessen der AG zu wahren. Der Vorstand habe den Aufsichtsrat auch nicht beherrschen können, weil er nicht über die für die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder erforderliche Aktienmehrheit verfügt und den Mitgliedern auch nicht nahegestanden habe. In einer solchen Konstellation seien vGA im Zusammenhang mit umsatz- oder gewinnabhängigen Tantiemen nur ausnahmsweise anzusetzen, wenn besondere Umstände klar ergäben, dass sich der Aufsichtsrat einseitig an den Interessen des Vorstandsmitglieds orientiert habe.

Luftfahrtunternehmen

So sind unentgeltliche oder verbilligte Flüge für Arbeitnehmer zu bewerten

Gewähren Luftfahrtunternehmen ihren Beschäftigten verbilligte Flüge oder Freiflüge, müssen diese den **geldwerten Vorteil** versteuern. Dabei gelten besondere Bewertungsvorschriften.

Grundsätzlich ist der Wert mit dem Angebotspreis des Arbeitgebers unter Berücksichtigung des **Rabattfreibetrags** von 1.080 € im Jahr zu ermitteln. Das gilt auch bei Beschränkungen im Reservierungsstatus, wenn das Luftfahrtunternehmen Flüge mit entsprechenden Beschränkungen betriebsfremden Fluggästen nicht anbietet.

Bei pauschaler Lohnsteuererhebung oder bei Gewährung der Vorteile an Arbeitnehmer anderer Firmen sind die Flüge mit dem üblichen Endpreis zu bewerten. Dabei können jedoch zur Vereinfachung (günstige) **Durchschnittswerte** je Flugkilometer angesetzt werden. Der Rabattfreibetrag wird dann allerdings nicht berücksichtigt.

Die Finanzverwaltung hat die Durchschnittswerte für 2025 festgesetzt. Sie gelten unverändert in folgender Höhe:

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 abzüglich $\frac{0{,}01 \times (\text{Flugkilometer} - 4.000)}{8.000}$
mehr als 12.000 km	0,03

Die ungeminderten Werte gelten nur, wenn keine Beschränkungen im **Reservierungsstatus** der Flüge bestehen. Bei Beschränkungen im Reservierungsstatus mit dem Vermerk „space available“ bzw. „SA“ auf dem Flugschein beträgt der Wert je Flugkilometer nur 60 % des Durchschnittswerts. Bei Beschränkungen im Reservierungsstatus ohne diesen Vermerk beträgt der Wert je Flugkilometer 80 % des Durchschnittswerts. Der nach den Durchschnittswerten ermittelte Wert des Flugs ist in allen Fällen abschließend um 10 % zu erhöhen.

Bei Beschränkungen im Reservierungsstatus gelten die Durchschnittswerte auch für Flüge, die Arbeitnehmer - etwa in der Touristikbranche - von ihrem Arbeitgeber erhalten, der kein Luftfahrtunternehmer ist. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber (z.B. ein Reisebüro) den Flug von einem Luftfahrtunternehmen erhalten hat.

Steuertipp

Pauschalen Auslagenersatz der Stromkosten für Elektrofahrzeuge nutzen!

Vielfach überlassen Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern Elektro- oder Hybridelektrofahrzeuge als Firmenwagen auch zur privaten Nutzung. Trägt der Arbeitnehmer die Stromkosten für dieses Fahrzeug ganz oder teilweise selbst, kann der Arbeitgeber diese Kosten **steuer- und sozialversicherungsfrei** erstatten. Für diesen Auslagenersatz sind folgende Pauschalen zugelassen:

Bei einer **zusätzlichen Lademöglichkeit** für das Fahrzeug beim Arbeitgeber:

- für Elektrofahrzeuge 30 € monatlich und
- für Hybridelektrofahrzeuge 15 € monatlich.

Eine zusätzliche Lademöglichkeit beim Arbeitgeber ist unter anderem dann nicht gegeben, wenn der Arbeitnehmer die an einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers vorhandenen Ladevorrichtungen nicht für das Aufladen nutzen darf. In diesem Fall gelten für den steuer- und sozialversicherungsfreien Auslagenersatz folgende monatliche Pauschalen:

Ohne zusätzliche Lademöglichkeit für das Fahrzeug beim Arbeitgeber:

- für Elektrofahrzeuge 70 € monatlich und
- für Hybridelektrofahrzeuge 35 € monatlich.

Unfall in der Betriebskantine = Arbeitsunfall?

Diese Frage lässt sich relativ schnell beantworten:

Ein Unfall in der Betriebskantine wird in der Regel nicht als Arbeitsunfall anerkannt, da die Nahrungsaufnahme als private Verrichtung betrachtet wird. Der Versicherungsschutz endet mit dem Betreten der Kantine und lebt erst wieder auf, wenn der Arbeitnehmer die Kantine verlässt und direkt zum Arbeitsplatz zurückkehrt.

Eine Ausnahme bildet der Weg zum Getränkeautomaten. Das hessische Landessozialgericht entschied, dass ein Unfall auf dem Weg zum Getränkeautomaten als Arbeitsunfall anerkannt werden kann, da dieser Weg im Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit steht.

Im konkreten Fall rutschte eine Verwaltungsangestellte auf nassem Boden aus und erlitt einen Wirbelbruch. Das Gericht stellte fest, dass der Weg zum Getränkeautomaten während der Arbeitszeit der Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit dient und somit versichert ist.

Diese Entscheidung zeigt, dass eine Einzelfallprüfung notwendig ist. Der Unfall geschah nachmittags, als der Sozialraum nicht als Kantine genutzt wurde. Es bleibt abzuwarten, wie die Revision entscheidet, insbesondere ob der Versicherungsschutz auch während der regulären Mittagszeit gilt.

Kurz zusammengefasst:

- Unfälle in der Kantine sind in der Regel nicht versichert.
- Versicherungsschutz endet in der Regel mit Betreten der Kantine.
- Ausnahme: Weg zum Getränkeautomaten kann versichert sein.
- Einzelfallprüfung ist notwendig.
- Gerichtsurteil betont Zusammenhang mit der Ausübung der Arbeitstätigkeit.

Für Fragen stehen wir gerne Ihnen gerne zur Verfügung.

Marion Wenning
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Bitte beachten Sie, dass alle Angaben in diesem Informationsschreiben trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und keine individuelle Beratung ersetzen können. Wenn Sie keine weitere Ausgabe Durchblick mehr erhalten möchten, senden Sie uns einfach eine Mail an info@heisterborg.de. Unsere Datenschutzbestimmungen finden Sie auf www.heisterborg.de/datenschutzerklaerung