

2. Arbeitslohn

Fall 4: Schwierigkeitsgrad: Einfach

Aufgabe:

Prüfen Sie in den nachfolgenden Fällen, ob steuerbarer Arbeitslohn vorliegt und begründen Sie Ihre Entscheidungen unter Nennung der einschlägigen Rechts- und Verwaltungsanweisungen:

1. A arbeitet in einer mittelständischen Steuerberatungskanzlei und möchte eine Fortbildung zur Fachassistentin für Lohn und Gehalt absolvieren. Ihr Arbeitgeber zeigt sich von dieser Idee begeistert und bietet A an, die in diesem Zusammenhang anfallenden Kurs- und Prüfungsgebühren zu übernehmen. Weiterhin wird A gestattet, wöchentlich bis zu 3 Stunden, die auf die Arbeitszeit angerechnet werden, Unterlagen vor- bzw. nachzuarbeiten. Der Arbeitgeber erhofft sich von der Bildungsmaßnahme eine Erhöhung der Einsatzfähigkeit von A. Sie soll insbesondere die unter Personalmangel leidende Abteilung „Lohnbuchhaltungen“ verstärken.

Lösung:

Die Übernahme der Kosten für berufliche Fort- oder Weiterbildungsleistungen durch den Arbeitgeber führen nicht zu Arbeitslohn, wenn diese Bildungsmaßnahmen im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführt werden. Bei einer Bildungsmaßnahme ist ein ganz überwiegend betriebliches Interesse des Arbeitgebers anzunehmen, wenn sie die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers im Betrieb des Arbeitgebers erhöhen soll. Für die Annahme eines ganz überwiegenden betrieblichen Interesses des Arbeitgebers ist nicht Voraussetzung, dass der Arbeitgeber die Teilnahme an der Bildungsmaßnahme zumindest teilweise auf die Arbeitszeit anrechnet. Rechnet er die Teilnahme an der Bildungsmaßnahme zumindest teilweise auf die Arbeitszeit an, ist die Prüfung weiterer Voraussetzungen eines ganz überwiegenden betrieblichen Interesses des Arbeitgebers entbehrlich, es sei denn, es liegen konkrete Anhaltspunkte für den Belohnungscharakter der Maßnahme vor (vgl. R 19.7 „Berufliche Fort- oder Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers“ LStR).

Im Ergebnis liegt für A kein steuerbarer Arbeitslohn vor.

2. A ist angestellter Steuerberater einer großen Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft.
 - a) Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn übernimmt seine Arbeitgeberin sowohl die Kammerbeiträge, als auch die Beiträge zur eigenen Berufshaftpflichtversicherung des A.

Lösung:

Die Übernahme der Kammerbeiträge und der Beiträge zur eigenen Berufshaftpflichtversicherung des A durch den Arbeitgeber führen bei A zu Arbeitslohn im Rahmen seiner Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit, da die Übernahme nicht im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse erfolgt; vgl. H 19.3 „Beispiele: Zum Arbeitslohn gehören“ 5. und 15. Spiegelstrich LStH.

- b) Die Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft schloss als Versicherungsnehmerin eine eigene Berufshaftpflichtversicherung ab. Die Höhe der Versicherungsprämie orientiert sich an der Anzahl und der Funktion der Berufsträger der Gesellschaft. Im Versicherungsschein ist Arbeitnehmer A ausdrücklich mit dem rechnerisch auf ihn entfallenden Anteil der Versicherungsprämie genannt.

Lösung:

Der Versicherungsbeitrag, auch soweit er rechnerisch auf A entfällt, wird im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse geleistet und stellt deswegen keinen Arbeitslohn dar; vgl. H 19.3 „Beispiele: Nicht zum Arbeitslohn gehören“ 4. Spiegelstrich LStH.

- c) Die Chefin von A möchte den Jahresabschluss eines wichtigen Mandanten mit diesem bei einem gemeinsamen Mittagessen im örtlichen Restaurant besprechen. Da A wesentlich an der Erstellung des Abschlusses beteiligt war, wird er gebeten ebenfalls an dem Essen teilzunehmen.

Lösung:

Die Mahlzeit wird im ganz überwiegend betrieblichen Interesse des Arbeitgebers gewährt. Der Vorteil zählt daher nicht um Arbeitslohn, vgl. R 8.1 Abs. 8 Nr. 1 S. 1, 2 LStR.

3. Von seinem Arbeitgeber erhält A weiterhin:

- a) anlässlich seines Geburtstages einen Strauß Blumen im Wert von 30 €.

Lösung:

Sachleistungen des Arbeitgebers, die auch im gesellschaftlichen Verkehr üblicherweise ausgetauscht werden und zu keiner ins Gewicht fallenden Bereicherung der Arbeitnehmer 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 seinen Angehörigen aus Anlass eines besonderen persönlichen Ereignisses zugewendet werden; vgl. R 19.6 Abs. 1 S. 1, 2 LStR.

- b) anlässlich der Geburt seiner Tochter einen „Zuschuss zur Erstausstattung“ in Höhe von 50 € in bar.

Lösung:

Gem. R 19.6 Abs. 1 S. 3 LStR gehören Geldzuwendungen stets zum Arbeitslohn, auch wenn ihr Wert gering ist.

- c) anlässlich einer „Nachschicht“ zur kurzfristigen Fertigstellung von Beratungsunterlagen für ein Mandantengespräch am nächsten Tag, ein Abendessen (Pizza, Salat und Kaltgetränk im Wert von 25 €) spendiert.

Lösung:

Speisen und Getränke, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern anlässlich und während eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes, z.B. während einer außergewöhnlichen betrieblichen Besprechung oder Sitzung, im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse an einer günstigen Gestaltung des Arbeitsablaufes unentgeltlich oder teilentgeltlich überlässt und deren Wert 60 € nicht überschreitet, gehören gem. R 19.6 Abs. 2 S. 2 LStR nicht zum Arbeitslohn.

4. Die A-KG bestellt für ihre Arbeitnehmer täglich einen frischen Obstkorb, an dem sich die Arbeitnehmer unentgeltlich zum Verzehr im Betrieb bedienen dürfen.

Lösung:

Gem. R 19.6 Abs. 2 S. 1 LStR gehören Getränke und Genussmittel, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern zum Verzehr im Betrieb unentgeltlich oder teilunentgeltlich überlässt, nicht zum Arbeitslohn.

Anmerkung:

Eine typische erste Aufgabenstellung – insbesondere im Rahmen der Prüfung „Fachassistent/in Lohn und Gehalt“ – lautet: „Definieren Sie den Begriff Arbeitslohn“. Beantworten Sie die Frage kurz aber prägnant mit Bezug auf die Rechtsgrundlagen § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG, § 2 Abs. 1 LStDV und R 19.3 Abs. 1 S. 1 LStR.

3. Lohnsteuerabzug und -anmeldung

Fall 5: Schwierigkeitsgrad: Einfach

Teil 1: Bitte beantworten Sie die nachfolgenden Fragen:

Frage:

Wer ist Schuldner der Lohnsteuer?

III. Steuerbarer Arbeitslohn

1. Geldwerter Vorteil/Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug

Fall 13: Schwierigkeitsgrad: Mittel

Aufgabe:

Prüfen Sie in den nachfolgenden Fällen, ob es sich um eine Geldleistung oder einen Sachbezug handelt und begründen Sie Ihre Entscheidung.

1. Die X-AG hat für ihren Arbeitnehmer A eine Zahnzusatzversicherung abgeschlossen. Die Beiträge werden direkt von der X-AG an das Versicherungsunternehmen gezahlt. Anstelle der Beitragszahlung hat A die Möglichkeit einer Barauszahlung des entsprechenden Versicherungsbeitrags.

Lösung:

Sachbezüge im Sinne des § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG sind alle nicht in Geld bestehenden Einnahmen. Unter diesen Voraussetzungen ist Sachbezug im Sinne des § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG i.V.m. § 8 Abs. 1 Satz 3 EStG u.a.: die Gewährung von Kranken-, Krankentagegeld- oder Pflegeversicherungsschutz bei Abschluss einer Kranken-, Krankentagegeld- oder Pflegeversicherung und Beitragszahlung durch den Arbeitgeber. Ein Sachbezug im Sinne des § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG liegt hingegen nicht vor, wenn der Arbeitnehmer anstelle des Sachbezugs auch eine Geldleistung verlangen kann (vgl. BMF, Schreiben vom 15.3.2022, BStBl I 2022, 242 - Rz. 5, 6). Im Ergebnis handelt es sich bei der Leistung des Arbeitgebers um eine Geldleistung.

2. B erhält von seinem Arbeitgeber einen Gutschein eines Online-Versandhändlers, der sowohl zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen aus der Produktpalette des Händlers berechtigt, als auch für Produkte von Fremdanbieter.

Lösung:

Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten, zählen gem. § 8 Abs. 1 S. 2 EStG grundsätzlich zu den Einnahmen in Geld. Ausgenommen sind Gutscheine und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen und die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 des Zahlungsdienstenaufsichtsgesetzes erfüllen, vgl. § 8 Abs. 1 S. 3 EStG. Hieraus ergibt sich, dass für das Vorliegen eines Sachbezugs lediglich ein begrenzter Kreis von Akzeptanzstellen vorliegen darf. Karten eines Online-Händlers, die nur zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen aus seiner eigenen Produktpalette (Verkauf und Versand durch den Online-Händler) berechtigen stellen Sachbezüge dar, nicht jedoch, wenn sie auch für Produkte von Fremdanbietern (z. B. Marketplace) einlösbar sind (vgl. BMF, Schreiben vom 15.03.2022, a.a.O. - Rz. 11). Im Ergebnis erhält B eine Geldleistung.

3. Arbeitnehmer C hat gegenüber seinem Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn einen Anspruch auf Übereignung einer Spielekonsole im Wert von 500 €. Anstelle der geschuldeten Spielekonsole erhält C einen Betrag von 500 € für den entsprechenden Erwerb.

Lösung:

Die arbeitsvertragliche Zweckbestimmung führt nicht zur Annahme eines Sachbezugs. Es handelt sich um eine zweckgebundene Geldleistung, die gem. § 8 Abs. 1 S. 2 EStG zu den Einnahmen in Geld gehört.

4. Arbeitnehmer D hat gegenüber seinem Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn einen Anspruch auf Übereignung einer Spielekonsole im Wert von 500 €. D erwirbt die Spielekonsole und erhält von seinem Arbeitgeber nach Vorlage seines Kaufbelegs den Betrag von 500 € erstattet.

Lösung:

Die arbeitsvertragliche Zweckbestimmung führt nicht zur Annahme eines Sachbezugs. Es handelt sich um eine nachträgliche Kostenerstattung die gem. § 8 Abs. 1 S. 2 EStG zu den Einnahmen in Geld gehört.

2. Arbeitslohn von dritter Seite

Fall 14: Schwierigkeitsgrad: Mittel

Sachverhalt:

Das Universitätsklinikum A (Arbeitgeberin) hat mit der Firma X einen langfristigen Versorgungsvertrag über Apothekenartikel aller Art. Darüber hinaus beliefert die Firma X, im Rahmen eines „Mitarbeiter-Vorteilsprogramms“, auch die Beschäftigten des Klinikums. Diese erhalten einen Nachlass von 15 % auf den üblichen Apothekenendpreis. Die Arbeitgeberin duldet es, dass die Mitarbeiter die entsprechenden Bestellungen von ihrem Arbeitsplatz aus vornehmen und die Lieferungen an den Arbeitsplatz erfolgen. Das „Mitarbeiter-Vorteilsprogramm“ ist von der Firma X initiiert. X hat an dem Programm ein eigenwirtschaftliches Interesse, da es der Kundengewinnung dient und, trotz des eingeräumten Nachlasses, gewinnträchtig ist.

Aufgabe:

Bitte prüfen und begründen Sie, ob und inwieweit sich für die Mitarbeiter des Klinikums steuerbarer Arbeitslohn ergibt.

Lösung:

Preisvorteile, die Arbeitnehmern von dritter Seite eingeräumt werden, sind Arbeitslohn, wenn sie sich für den Arbeitnehmer als Frucht seiner Arbeit für den Arbeitgeber darstellen und wenn sie im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis stehen (vgl. BMF-Schreiben vom 20.01.2015, BStBl I 2015, 143 – Rz. 1).

Arbeitslohn wird regelmäßig dann anzunehmen sein, wenn der Arbeitgeber aktiv an der Verschaffung des Vorteils mitgewirkt hat (Ausführlich vgl. BMF-Schreiben vom 20.01.2015, a.a.O. – Rz. 2–6).

Lt. Sachverhalt gewährt die Firma X die Rabatte aber nicht auf Veranlassung des Arbeitgebers, sondern aufgrund eines eigenen wirtschaftlichen Interesses. Ein überwiegend eigenwirtschaftliches Interesse des Dritten schließt die Annahme von Arbeitslohn in der Regel aus (vgl. BMF-Schreiben vom 20.01.2015, a.a.O. – Rz. 1).

Im Ergebnis führt die Vorteilsgewährung durch den Dritten, auch wenn sie im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis steht, im vorliegenden Fall nicht zu steuerbarem Arbeitslohn.

3. Pkw-Überlassung

3.1 Pauschalwerte Fahrten Wohnung – erste Tätigkeitsstätte

Fall 15: Schwierigkeitsgrad: Komplex

Sachverhalt:

Arbeitnehmer A kann ein ihm von seinem Arbeitgeber überlassenes Kraftfahrzeug auch für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte nutzen. Dem Arbeitgeber liegen datumsgenauie Erklärungen des A über Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte vor:

- für die Monate Januar bis März an jeweils 20 Tagen,
- für den Monat April an 10 Tagen (teilweise Urlaub),
- für die Monate Mai bis Juli an jeweils 18 Tagen,
- für den Monat August an 0 Tagen (Urlaub),
- für die Monate September bis November an jeweils 17 Tagen,
- für den Monat Dezember an 8 Tagen (teilweise länger erkrankt) vor.

IV. Steuerpflicht und Steuerfreiheit

1. Sozialabgaben

Fall 41: Schwierigkeitsgrad: Einfach

Sachverhalt:

Der Gehaltsabrechnung des Arbeitnehmers A lassen sich die folgenden Zahlen entnehmen:

• Bruttoarbeitslohn	4.000 €
• Einbehaltene Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung insgesamt	860 €
• Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung insgesamt	860 €
• Einbehaltene Lohnsteuer	535 €
• Auszahlungsbetrag	2.605 €

Aufgabe:

Bestimmen Sie, unter Nennung der einschlägigen Rechtsgrundlagen, die Höhe der steuerpflichtigen Einkünfte.

Lösung:

Einnahmen im Sinne des § 8 Abs. 1 EStG im Rahmen der Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit gem. § 2 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 i.V.m. § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG sind sowohl der Bruttoarbeitslohn in Höhe von 4.000 €, als auch die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung in Höhe von 860 €. Die Arbeitgeberbeiträge sind jedoch gem. § 3 Nr. 62 EStG steuerfrei.

Die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung dürfen die Einkünfte gem. § 12 Nr. 1 EStG, die einbehalteten Steuern gem. § 12 Nr. 3 EStG, nicht mindern.

Die Einkünfte betragen (vorbehaltlich des Abzugs von Werbungskosten) somit 4.000 €.

2. Reisekosten

Fall 42: Schwierigkeitsgrad: Mittel

Sachverhalt:

A ist als Außendienstmitarbeiter einer großen Versicherungsgesellschaft tätig. Im Veranlagungszeitraum hat A von seinem Arbeitgeber folgende Leistungen erhalten:

- Für beruflich veranlasste Fahrten mit dem eigenen Pkw, die keine Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sind, hat A einen pauschalen Kilometersatz in Höhe von 0,50 € pro Kilometer für insgesamt nachgewiesene 10.000 Kilometer erhalten.
- A sind Übernachtungskosten für 25 Nächte im Inland in Höhe von insgesamt 600 € (ohne Verpflegung) entstanden. Sein Arbeitgeber erstattet ohne Einzelnachweise pauschal 20 € pro Nacht.
- Im Rahmen auswärtiger beruflicher Tätigkeiten war A wie folgt von seiner Wohnung und ersten Tätigkeitsstätte abwesend:
 - 25 Tage mit 24 Stunden Abwesenheit,
 - jeweils 25 An- und Abreisetage,
 - 20 Tage mit einer Abwesenheit von mehr als 8 Stunden.

Der Arbeitgeber hat A für Verpflegungsmehraufwand insgesamt 1.680 € gezahlt.

- Weiterhin sind folgende Reisenebenkosten nachweislich entstanden:
 - beruflich veranlasste Telefongebühren mit dem privaten Handy in Höhe von 50 €,

- Parkgebühren in Höhe von 150 €,
- Verwarngelder wegen Falschparkens und geringfügigen Geschwindigkeitsüberschreitungen i.H.v. 60 €.

Der Arbeitgeber hat sämtliche Reisenebenkosten erstattet.

Aufgabe:

Bitte prüfen Sie, ob und inwieweit steuerpflichtiger Arbeitslohn vorliegt und begründen Sie Ihre Entscheidungen unter Nennung der einschlägigen Rechtsgrundlagen und Verwaltungsanweisungen.

Lösung:

Sämtliche im Sachverhalt genannten Vergütungen vom Arbeitgeber stellen Arbeitslohn im Sinne des § 2 Abs. 1 S. 1 LStDV im Rahmen der Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit gem. § 2 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 i.V.m. § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG dar.

Für diese Vergütungen kommt eine Steuerbefreiung gem. § 3 Nr. 16 EStG in Betracht, soweit sie die nach § 9 EStG abziehbaren Werbungskosten nicht übersteigen.

Die beruflich veranlassten Fahrten, die keine Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sind, können nach Maßgabe des § 9 Abs. 1 S. 3 Nr. 4a EStG als Werbungskosten berücksichtigt werden. Anstelle der tatsächlichen Aufwendungen, die dem Arbeitnehmer durch die persönliche Benutzung eines Beförderungsmittels entstehen, können die Fahrtkosten mit den pauschalen Kilometersätzen angesetzt werden, die für das jeweils benutzte Beförderungsmittel (Fahrzeug) als höchste Wegstreckenentschädigung nach dem Bundesreisekostengesetz festgesetzt sind (vgl. § 9 Abs. 1 S. 3 Nr. 4a S. 2 EStG).

Die höchste Wegstreckenentschädigung für die Benutzung eines Pkw beträgt 0,30 €. Eine Prüfung der tatsächlichen Kilometerkosten ist nicht mehr erforderlich, wenn der Arbeitnehmer von dieser gesetzlichen Typisierung Gebrauch macht (vgl. BMF-Schreiben vom 25.11.2020, BStBl I 2020, 1228, Rz. 37). Es ergibt sich somit folgende Berechnung:

Erstattung durch den Arbeitgeber: 10.000 Kilometer \times 0,50 € =	5.000 €
davon steuerfrei gem. § 3 Nr. 16 EStG: 10.000 Kilometer \times 0,30 € =	3.000 €
verbleibender steuerpflichtiger Arbeitslohn	2.000 €

Die notwendigen Mehraufwendungen für beruflich veranlasste Übernachtungskosten stellen Werbungskosten im Sinne des § 9 Abs. 1 S. 3 Nr. 5a EStG dar. Übernachtungskosten sind die tatsächlichen Aufwendungen, die dem Arbeitnehmer für die persönliche Inanspruchnahme einer Unterkunft zur Übernachtung entstehen. Für jede Übernachtung im Inland darf der Arbeitgeber ohne Einzelnachweis einen Pauschbetrag von 20 € steuerfrei erstatten (vgl. R 9.7 Abs. 1 S. 1 und Abs. 3 S. 1 LStR). Es ergibt sich somit folgende Berechnung:

Tatsächliche Werbungskosten	600 €
steuerfreie Erstattung durch den Arbeitgeber	500 €
verbleibende abzugsfähige Werbungskosten	100 €

Die Mehraufwendungen für Verpflegung stellen Werbungskosten nach Maßgabe des § 9 Abs. 4a EStG dar. Die Berechnung stellt sich wie folgt dar:

Abwesenheit von 24 Stunden: 25 Tage \times 28 € =	700 €
An- und Abreisetage: 25 Tage \times 2 \times 14 € =	700 €
Abwesenheit von mehr als 8 Stunden: 20 Tage \times 14 € =	280 €
Mögliche Werbungskosten insgesamt	1.680 €

12. Betriebliche Altersversorgung

Fall 53: Schwierigkeitsgrad: Einfach

Sachverhalt:

Zugunsten des Arbeitnehmers A (Steuerklasse I) werden von dessen Arbeitgeber ab Juli 2024 erstmalig Beiträge an eine Direktversicherung zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung in Höhe von monatlich 50 € geleistet. Es handelt sich um eine Versicherung zugunsten des altersbedingten Ausscheidens aus dem Erwerbsleben mit Vollendung des 67. Lebensjahres. Die Beiträge werden vom Arbeitgeber als Versicherungsnehmer selbst geschuldet und an die Versorgungseinrichtung geleistet. Zum 31.12.2024 scheidet A aus dem Unternehmen aus, für das er zuvor 15 Jahre gearbeitet hat.

Aufgabe:

Bitte prüfen Sie, ob und ggf. inwieweit für das Jahr 2024 steuerpflichtiger Arbeitslohn vorliegt. Auf eine mögliche Steuerbefreiung gem. § 100 Abs. 6 EStG ist nicht einzugehen.

Hinweis:

Die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung beträgt im Jahr 2024 90.600 €.

Lösung:

Die Beiträge des Arbeitgebers an eine Direktversicherung zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung zugunsten des Arbeitnehmers A stellen für diesen Arbeitslohn im Sinne des § 2 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 3 LStDV und somit Einnahmen (§ 8 Abs. 1 EStG) im Rahmen der Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit gem. § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG dar. Bei der Versorgung über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds liegt Zufluss von Arbeitslohn im Zeitpunkt der Zahlung der Beiträge durch den Arbeitgeber an die entsprechende Versorgungseinrichtung vor, vgl. BMF-Schreiben vom 12.08.2021, BStBl I 2021, 1050, Rz. 8. Es handelt sich um eine Einnahme in Geld gem. § 8 Abs. 1 S. 2 EStG i.V.m. BMF-Schreiben vom 15.03.2022, BStBl I S. 242, Rz. 6.

Für die Einnahmen kommt eine Steuerbefreiung gem. § 3 Nr. 63 EStG in Betracht. Zu den nach § 3 Nr. 63 EStG begünstigten Aufwendungen gehören Beiträge an Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherungen, die zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung (hier: Absicherung des biometrischen Risikos „Alter“, vgl. BMF-Schreiben vom 12.08.2021, BStBl I 2021, 1050, Rz. 1, 3) im Kapitaldeckungsverfahren erhoben werden. Begünstigt sind lediglich die Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis. Diese Voraussetzung ist vorliegend erfüllt, vgl. Sachverhaltsangabe „Steuerklasse I“.

Die Steuerfreiheit ist auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung beschränkt. Maßgeblich für die betragsmäßige Begrenzung der Steuerfreiheit ist auch bei einer Beschäftigung in den neuen Ländern oder Berlin (Ost) die in dem Kalenderjahr gültige Beitragsbemessungsgrenze (West). (Hinweis: Ab dem Jahr 2025 ist die Unterscheidung zwischen „West“ und „Ost“ entfallen.) Bei dem Höchstbetrag des § 3 Nr. 63 S. 1 EStG handelt es sich um einen Jahresbetrag. Eine zeitanteilige Kürzung des Höchstbetrags ist daher nicht vorzunehmen, wenn das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Jahres besteht oder nicht für das ganze Jahr Beiträge gezahlt werden. Der Höchstbetrag kann erneut in Anspruch genommen werden, wenn der Arbeitnehmer ihn in einem vorangegangenen Dienstverhältnis bereits ausgeschöpft hat, vgl. BMF-Schreiben vom 12.08.2021, BStBl I 2021, 1050, Rz. 28.

Steuerbarer Arbeitslohn $6 \times 50 \text{ €} =$	300 €
Davon max. steuerfrei 90.600 € $\times 8 \text{ \%} =$	7.248 €
Somit steuerpflichtiger Arbeitslohn	0 €

Hinweis:

In der Sozialversicherung sind lediglich 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung beitragsfrei, vgl. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SVEV.

Fortführung:

Aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses leistet der Arbeitgeber am 10.01.2025 eine zusätzliche Einmalzahlung an die Direktversicherung in Höhe von 30.000 €. Die Beitragsleistung ist Teil der Vereinbarung über die Beendigung des Dienstverhältnisses, die im Vorfeld des Ausscheidens getroffen wurde.

Aufgabe:

Bitte prüfen Sie ob und ggf. inwieweit die Steuerbefreiung gem. § 3 Nr. 63 EStG in Betracht kommt.

Lösung:

Beiträge an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung, die der Arbeitgeber aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses leistet, können im Rahmen des § 3 Nr. 63 S. 3 EStG – zusätzlich zu den Beiträgen nach § 3 Nr. 63 S. 1 EStG – steuerfrei belassen werden. Ein Zusammenhang mit der Beendigung des Dienstverhältnisses ist insbesondere dann zu vermuten, wenn der Beitrag innerhalb von drei Monaten vor dem Beendigungs-/Auflösungszeitpunkt geleistet wird. Die Regelung kann auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses angewendet werden, wenn die Beitragsleistung oder Entgeltumwandlung spätestens bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses vereinbart wird, vgl. BMF-Schreiben vom 12.08.2021, BStBl I 2021, 1050, Rz. 43. Die Höhe der Steuerfreiheit ist begrenzt auf den Betrag, der sich ergibt aus 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West) vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis des Arbeitnehmers zu dem Arbeitgeber bestanden hat, höchstens zehn Kalenderjahre.

Steuerbarer Arbeitslohn	30.000 €
Davon max. steuerfrei $90.600 \text{ €} \times 4 \% \times 10 \text{ Jahre}$	36.240 €
Somit steuerpflichtiger Arbeitslohn	0 €

Fall 54: Schwierigkeitsgrad: Mittel

Sachverhalt:

Zugunsten des Arbeitnehmers A (Steuerklasse I) werden von dessen Arbeitgeber ab Januar 2024 erstmalig Beiträge an eine Pensionskasse zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung in Höhe von monatlich 100 € geleistet. Es handelt sich um eine Hinterbliebenenversicherung zugunsten der Witwe des A bzw. dessen Kinder. Die Beiträge werden vom Arbeitgeber als Versicherungsnehmer selbst geschuldet und an die Versorgungseinrichtung, zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn, geleistet. Der laufende monatliche Arbeitslohn des A beträgt 2.400 €.

Aufgabe:

Bitte prüfen Sie, ob und ggf. inwieweit für A steuerpflichtiger Arbeitslohn vorliegt. Stellen Sie in diesem Zusammenhang zudem bitte kurz die Auswirkungen für den Arbeitgeber hinsichtlich der einzubehaltenden Lohnsteuer dar.

Hinweis:

Die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung beträgt im Jahr 2024 90.600 €.

V. Pauschalierung der Steuer

1. § 37b EStG

Fall 57: Schwierigkeitsgrad: Mittel

Sachverhalt:

Der Arbeitnehmer A erhält von seinem Arbeitgeber am 01.01.2024 ein Arbeitgeberdarlehen in Höhe von 30.000 €. Der Effektivzinssatz beträgt 1 %. Die Laufzeit des Darlehens beträgt ein Jahr. Das Darlehen ist am Ende der Laufzeit in einer Summe zurückzuzahlen. Anfallende Zinsen sind monatlich nachschüssig zu leisten. Der nachgewiesene günstigste Zinssatz für vergleichbare Darlehen am Markt wurde im Internet bei einer Direktbank mit 4 % ermittelt. Die verbilligten Darlehenskonditionen werden A zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt.

Der Arbeitgeber möchte von eventuellen Pauschalierungsmöglichkeiten Gebrauch machen.

Aufgabe:

Bitte prüfen Sie, ob und ggf. in welcher Höhe für A steuerpflichtiger Arbeitslohn entsteht. Eventuelle Pauschalsteuern sind zu berechnen.

Lösung:

Der Vorteil aus dem verbilligten Darlehen führt bei A zu Einnahmen (§ 8 Abs. 1 EStG) im Rahmen der Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit gem. § 2 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 i.V.m. § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG. Es handelt sich um Arbeitslohn gem. § 2 Abs. 1 LStDV.

Zinsvorteile, die der Arbeitnehmer durch Arbeitgeberdarlehen erhält, sind Sachbezüge. Sie sind als solche jedoch nur dann zu versteuern, wenn die Summe der noch nicht getilgten Darlehen am Ende des Lohnzahlungszeitraums 2.600 € übersteigt (vgl. BMF-Schreiben vom 19.05.2015, BStBl I 2015, 484, Rz. 4). Da die Grenze im vorliegenden Fall überschritten wird, ist im nächsten Schritt die Bewertung des steuerpflichtigen Sachbezugs zu prüfen.

Sachbezüge sind mit den um übliche Preisnachlässe geminderten üblichen Endpreisen am Abgabeort anzusetzen (§ 8 Abs. 2 S. 1 EStG). Solch ein üblicher Endpreis kann sich aus dem Angebot eines Kreditinstituts am Abgabeort ergeben. Als üblicher Endpreis gilt auch der günstigste Preis für ein vergleichbares Darlehen mit nachgewiesener günstigster Marktkondition, zu der das Darlehen unter Einbeziehung allgemein zugänglicher Internetangebote (z.B. Internetangebote von Direktbanken) an Endverbraucher angeboten wird, ohne dass individuelle Preisverhandlungen im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses berücksichtigt werden. Bei dieser Ermittlung kommt der pauschale Abschlag i.H.v. 4 % nach R 8.1 Abs. 2 S. 3 LStR nicht zur Anwendung (vgl. BMF-Schreiben vom 19.05.2015, a.a.O., Rz. 5).

30.000 € × 4 % Maßstabszinssatz =	1.200 €
./. Zinslast des Arbeitnehmers 30.000 € × 1 % =	300 €
= Zinsvorteil	900 €

Der monatliche Zinsvorteil beträgt somit 75 € und übersteigt die Freigrenze in Höhe von 50 € gem. § 8 Abs. 2 S. 11 EStG.

Die Einkommensteuer kann gem. § 37b Abs. 2 S. 1 i.V.m. Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG mit einem Pauschsteuersatz von 30 % erhoben werden, soweit der Vorteil den Betrag von 10.000 € nicht überschreitet (vgl. § 37b Abs. 1 S. 3 EStG). Da der Sachverhalt keine Angaben zum persönlichen Steuersatz von A enthält, wäre vorrangig zu prüfen, ob die Pauschalversteuerung für A überhaupt sinnvoll ist.

Die pauschale Steuer beträgt: 900 € × 30 % =	270 €
--	-------

Soweit die Sachzuwendungen pauschal versteuert werden, bleiben sie bei der Ermittlung der Einkünfte des Empfängers außer Ansatz (§ 37b Abs. 3 S. 1 EStG). Die pauschale Einkommensteuer gilt als Lohnsteuer und ist von dem die Sachzuwendung gewährenden Steuerpflichtigen in der Lohnsteuer-Anmeldung der Betriebsstätte nach § 41 Abs. 2 EStG anzumelden und spätestens am zehnten Tag nach Ablauf des für die Betriebsstätte maßgebenden Lohnsteuer-Anmeldungszeitraums an das Betriebsstättenfinanzamt abzuführen (§ 37b Abs. 4 S. 1 EStG).

2. Pauschalierung VIP-Logen

Fall 58: Schwierigkeitsgrad: Komplex

Sachverhalt:

Die X-GmbH hat beim örtlichen Fußballbundesligisten dauerhaft eine VIP-Loge angemietet. Das durch die Anmietung betriebene Sponsoring dient insbesondere Werbezwecken der GmbH. Daneben wird die Loge als Räumlichkeit für betriebliche Konferenzen und Besprechungen genutzt, unentgeltlich an Geschäftsfreunde oder als „Bonus“ an eigene Arbeitnehmer überlassen.

Im Monat Januar 01 wurde A als Mitarbeiter des Monats ausgezeichnet. Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erhielt A als Bonus 2 VIP-Karten für das nächste Heimspiel. Die Karten umfassen die Eintrittskarten zum Spiel sowie die Bewirtung in der angemieteten Loge. Der übliche Endpreis am Abgabeort beträgt 350 € pro Karte.

Aufgabe:

Bitten prüfen Sie, unter Nennung der einschlägigen Rechtsgrundlagen und Verwaltungsanweisungen, ob und inwieweit für A steuerpflichtiger Arbeitslohn entsteht. Die X-GmbH möchte von eventuellen Pauschalierungsmöglichkeiten Gebrauch machen.

Lösung:

Der Bonus stellt für den Arbeitnehmer einen zum Arbeitslohn gehörenden geldwerten Vorteil dar. Der für die Annahme von Arbeitslohn erforderliche Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis ist gegeben (vgl. § 8 Abs. 1 i.V.m. § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG und § 2 Abs. 1 LStDV). Mangels Steuerbefreiung ist der Vorteil steuerpflichtig.

Der Gesamtbetrag der Karten „zerfällt“ in 3 Teile:

- Werbung,
- Bewirtung,
- Geschenk.

Aus Vereinfachungsgründen wird es von der Finanzverwaltung nicht beanstandet, wenn bei betrieblich veranlassten Aufwendungen der für das Gesamtpaket (Werbeleistungen, Bewirtung, Eintrittskarten usw.) vereinbarte Gesamtbetrag wie folgt pauschal aufgeteilt wird:

- Anteil für die Werbung: 40 % des Gesamtbetrages,
- Anteil für die Bewirtung: 30 % des Gesamtbetrages,
- Anteil für Geschenke: 30 % des Gesamtbetrages (vgl. BMF-Schreiben vom 22.08.2005, BStBl I 2005, 845, Rz. 14).

Die Anteile für „Werbung“ und „Bewirtung“ stellen keine Zuwendungen an den Arbeitnehmer dar, sondern erfolgen aus betrieblichem Anlass (BMF-Schreiben vom 22.08.2005, a.a.O., Rz. 9). Nur soweit ein „Geschenk“ an den Arbeitnehmer erfolgt, liegt steuerpflichtiger Arbeitslohn vor. Die Bewertung hat gem. § 8 Abs. 2 S. 1 EStG mit dem um übliche Preisnachlässe geminderten üblichen Endpreis am Abgabeort zu erfolgen: