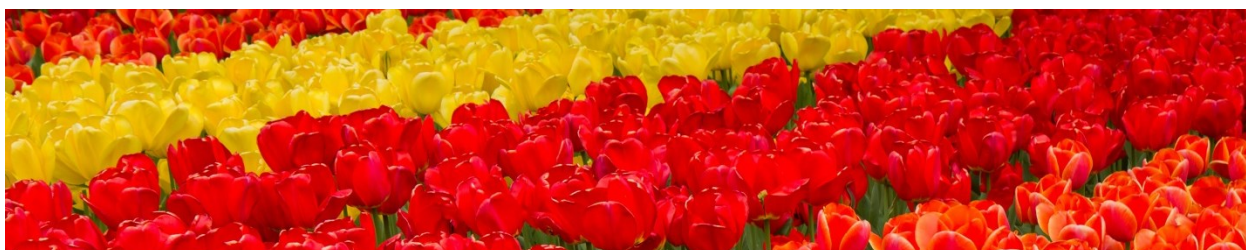




## INHALT I. 2018

- Bezahlte Freistellung: In diesen Fällen besteht bei Arbeitnehmern Versicherungspflicht
- Zuordnung Krankenkassen nach Betriebsnummern
- Einmalzahlung an Mitarbeiter in Elternzeit
- Neuregelung beim Zusatzbeitrag in der Kranken- und Rentenversicherung ab Januar 2019
- Freiwillige Versicherung Deutsche Rentenversicherung
- BSG entscheidet über Aushilfskräfte-Fälle
- Grenzwerte für Minijobber in der SV für das Jahr 2018 und Mindestbeitrag RV
- So können Arbeitgeber die Fortbildungskosten der Arbeitnehmer steuerfrei erstatten
- Arbeitgeber-Zuschuss für Kinderbetreuung steuerfrei
- Rechtssicherheit bei lohnsteuerlichen Fragen gewinnen – Anrufungsauskunft einholen
- So lassen sich Prepaid-(Kredit-)karten als steuerbegünstigtes Gehalts-Extra gewähren
- Überlassung von PC, Handy & Co: Steuerfalle bei Leasing kennen
- Überlassung von geleasteten (Elektro-) Fahrrädern an Arbeitnehmer und anschließende Übereignung
- Provisionen können Elterngeld erhöhen
- Sachgrundlose Befristung
- Anrechenbarkeit von Prämien auf den Mindestlohn
- Bau-Mitarbeiter und Gebäudereiniger - Regierung beschließt höhere Mindestlöhne und erklärt die Allgemeinverbindlichkeit
- BFH und LSGs: Anforderungen an die sogenannte Zusätzlichkeitserfordernis
- Minijobber aus dem Ausland
- Im Ausland tätige Arbeitnehmer: Neue Regelungen zum Sonderausgabenabzug für SV-Beiträge
- Sozialversicherungsabkommen zwischen Deutschland und Albanien
- Sozialversicherungsabkommen zwischen Deutschland und Großbritannien



■ **Bezahlte Freistellung:**  
**In diesen Fällen besteht bei Arbeit-**  
**nehmern Versicherungspflicht**

**Schnell gelesen:** Grundsätzlich kann in der Praxis in fast allen Fällen der Freistellung von einem Fortbestehen eines SV-pflichtigen Beschäftigungsverhältnis ausgegangen werden.

Wird ein Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Arbeit freigestellt, z. B. aufgrund einer Kündigung, wirft das meist die Frage auf, ob er während der Freistellungsphase noch sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist.

Gesetzliche Definitionen gibt es in umfangreicher Form, aber diese entsprechen nicht immer den Entscheidungen des BSG.

Die Spitzenverbände der Sozialversicherung haben daher final festgehalten: ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis liegt weiter vor, wenn z.B. durch arbeitsgerichtlichen Vergleich oder im gegenseitigen Einvernehmen, z. B. mittels Aufhebungs-/Abwicklungsvertrag

1. auf die Arbeitsleistung nicht außergewöhnlich lange verzichtet wird und
2. ein angemessenes Entgelt in der Freistellungsphase gezahlt wird.

Von einem außergewöhnlich langen Verzicht auf die Arbeitsleistung ist auszugehen, wenn ein Freistellungszeitraum mehr als zehn Jahre beträgt. Das dürfte es in der Praxis kaum geben.

**Praxistipp:** Unerheblich bei dieser zeitlichen Beurteilung sind die Gründe, die zur Freistellung führen. Damit liegt auch dann ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vor, wenn die Freistellung altersbedingt (aufgrund von Tarifvertrag oder Sozialplan) erfolgt oder ein Mitarbeiter im Anschluss an die Freistellung aus dem Erwerbsleben ausscheidet.

Angemessen ist ein Entgelt, das während der Freistellung mindestens 70 und maximal 130 % des bisherigen Bruttoarbeitsentgelts beträgt. Berechnungsgrundlage hierfür ist das durchschnittliche Arbeitsentgelt der unmittelbar vor der Freistellungsphase liegenden letzten zwölf Kalendermonate; es ist nicht nach oben gedeckelt, z. B. durch eine Beitragsbemessungsgrenze. Auf die Bezeichnung der Entgeltzahlung kommt es nicht an, solange diese an sich vertraglich vereinbart ist. Es kann sich also z. B. um eine Ausgleichszahlung, ein Vorruhestandsgeld oder eine Übergangszahlung handeln.

Nachfolgend eine Übersicht, welche Entgeltbestandteile in der Praxis in die Angemessenheitsprüfung einfließen und welche außen vor bleiben sollten:

Zu berücksichtigen	Nicht zu berücksichtigen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monatliches beitragspflichtiges Gehalt, monatliche Verkaufsprovision (z. B. an Vertriebsmitarbeiter)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sachbezüge während der Arbeitsphase, z. B. Nutzung eines Firmen-Pkw, verbilligtes Wohnen, Mahlzeitengestellung (pauschalversteuert/beitragsfrei)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laufend vereinbarte/gezahlte beitragspflichtige Zulagen, z. B. Sozialzulagen wie Mietzuschuss, Essensgeld, Erschwerniszulagen wie Gefahren-/ Schmutzzulage, Wechselschichtzulagen wie Bereitschaftsdienstvergütung, persönliche Zulagen wie Fahrtgeldpauschale, Arbeitgeberzuschuss zu vermögenswirksamen Leistungen, Leistungszulagen wie Vertretungszulage, laufende Überstundenvergütung und beitragspflichtige Überstundenzuschläge, Beteiligung am Mitgliedsbeitrag des Fitnessstudios durch den Arbeitgeber</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusätzlich zum Arbeitslohn gezahlte beitragsfreie Zuschläge z. B. für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit – Grenze Beitragsfreiheit (Grundlohn ≤ 25 EUR) beachten!</li> <li>• Fahrtkostenzuschüsse, soweit pauschalversteuert</li> <li>• Arbeitgeberzuschuss für Kindergarten/-betreuung, soweit beitragsfrei</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelmäßig in den letzten zwölf Monaten gezahlte Einmalzahlungen, z. B. Weihnachtsgeld, 13. Monatsgehalt, Urlaubsgeld, regelmäßige Bonizahlungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelmäßig in den letzten zwölf Monaten gezahlte Einmalzahlungen, die während der Freistellungsphase weiterhin gezahlt werden</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unregelmäßige Einmalzahlungen, z. B. Jubiläumsgeld, Sonderprämien aufgrund besonderer Arbeitsleistung (Erfolgs-, Qualitätsprämie etc.), Erfindervergütung, Entgelt für Verbesserungsvorschlag, Urlaubsabgeltung, Abfindung</li> </ul>

**Praxishinweis:** Die Sozialversicherungsträger haben die Lohnbestandteile nicht abschließend klar definiert. Arbeitgeber sollten daher im Zweifel die Bemessungsgrundlage mit der zuständigen Krankenkasse (Beitragseinzugsstelle) verbindlich schriftlich klären.

**Hinweis:** Inwieweit das BSG dieser Auslegung eines angemessenen Entgelts folgen wird, ist abzuwarten. Diese Sichtweise ist aber ein guter Anhaltspunkt für die Praxis, um ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis während einer Freistellungsphase ggf. nicht zu gefährden.

### ■ Zuordnung Krankenkassen nach Betriebsnummern

**Schnell gelesen:** Liegt keine Angabe einer Krankenkasse vor und wird auch keine frei gewählt, so dass nach der Betriebsnummer des Beschäftigungsbetriebs die Krankenkasse gewählt werden.

Die Versicherten der Gesetzlichen Krankenversicherung können ihre Krankenkasse frei wählen. Was aber, wenn keine Krankenkasse benannt wird? Dies regelt das SGB und legt fest, dass der Arbeitgeber – sofern die Mitgliedsbescheinigung nicht innerhalb von zwei Wochen nach Eintritt der Versicherungspflicht vorgelegt wird – den Arbeitnehmer bzw. versicherungspflichtig Beschäftigten bei der Krankenkasse anzumelden hat, bei der zuletzt eine Versicherung bestand. Bestand zuletzt keine Versicherung in der GKV, hat die Meldung seitens des Arbeitgebers wie folgt zu erfolgen.

Die Spitzenverbände der Krankenkassen regeln die Zuständigkeit für die Fälle, in denen der Versicherte und der Arbeitgeber das Wahlrecht nicht ausüben und auch keine „letzte“ Krankenkasse vorhanden ist.

Hier ergibt sich aktuell folgende Logik, die auch für Verbringungen angewandt werden kann wie § 37 b EStG, bei denen es keine Vorgabe einer Krankenkasse gab. Das Verfahren ist aber sehr umstritten, da die Festlegung der Krankenkassen nach Betriebsnummern eigentlich den Behörden obliegt:

Zuordnung von Arbeitnehmern, die nicht gemeldet wurden, ab Januar 2018

- 00 – 34: Allgemeine Ortskrankenkasse (AOK)
- 35 – 50: Betriebskrankenkasse (BKK)
- 51 – 58: Innungskrankenkasse (IKK)
- 59 – 60: Knappschaft
- 61 – 75: Techniker Krankenkasse (TK)
- 76 – 87: Barmer GEK
- 88 – 94: DAK-Gesundheit
- 95 – 97: Kaufmännische Krankenkasse - KKH
- 98 – 98: HEK Hanseatische Krankenkasse
- 99 – 99: hkk

Zuordnung von Arbeitnehmern, die nicht gemeldet wurden, ab Januar 2017

- 00 – 34: Allgemeine Ortskrankenkasse (AOK)
- 35 – 51: Betriebskrankenkasse (BKK)
- 52 – 59: Innungskrankenkasse (IKK)
- 60 – 61: Knappschaft

- 62 – 76: Techniker Krankenkasse (TK)
- 77 – 87: Barmer GEK
- 88 – 95: DAK-Gesundheit
- 96 – 97: Kaufmännische Krankenkasse - KKH
- 98 – 98: HEK Hanseatische Krankenkasse
- 99 – 99: hkk



### ■ Einmalzahlung an Mitarbeiter in Elternzeit mit gleichzeitigem Minijob

Immer wieder stellt sich die Frage, welche Auswirkungen es hat, wenn ein Mitarbeiter während der Elternzeit bei demselben Arbeitgeber einem Minijob nachgeht und während des Minijobs eine Einmalzahlung z. B. eine Jubiläumszahlung aus dem (ruhenden) Elternzeit-/Vollzeitverhältnis ausgezahlt erhält.

Die Minijobzentrale bestätigt: einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, das nach dem Wechsel von einem versicherungspflichtigen in ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis beim gleichen Arbeitgeber gewährt wird, ist dem Beschäftigungsverhältnis zuzuordnen, in dem sie entstanden ist.

Die im Beispiel gezahlte Jubiläumszahlung wird also dem vorhergehenden Vollzeitverhältnis zugeordnet.

### ■ Neuregelung beim Zusatzbeitrag in der Kranken- und Rentenversicherung ab Januar 2019

Ab dem 1. Januar 2019 sollen die Beiträge zur Gesetzlichen Krankenversicherung wieder in gleichem Maße von Arbeitgebern und Beschäftigten getragen werden. Der bisherige Zusatzbeitrag wird paritätisch finanziert.

Zur Umsetzung wird geregelt, dass Arbeitgeber und Rentenversicherung sich hälftig an dem bisher vom Mitglied allein zu tragenden krankenkassenindividuellen Zusatzbeitrag beteiligen sollen. Hierzu sind die §§ 249 und 249a SGB V entsprechend anzupassen. Die Beschäftigten sowie die Rentnerinnen und Rentner werden dadurch um ca. 6 Mrd. EUR entlastet.

Für die Arbeitgeber führt die Umsetzung der Parität zu einer Beitragsmehrbelastung von rund 5 Mrd. EUR, die gesetzliche Rentenversicherung wird mit rund 1 Mrd. EUR belastet.

**Selbstständige:** Im Koalitionsvertrag ist die Absenkung der Mindestbemessungsgrundlage für hauptberuflich Selbstständige von derzeit 2.284 EUR auf 1.150 EUR enthalten.



### ■ Freiwillige Versicherung Deutsche Rentenversicherung

Wer noch rückwirkend für das Jahr 2017 freiwillige Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung entrichten möchte, muss dies schnell erledigen: die Frist läuft am 3. April 2018 ab.

Freiwillige Beiträge können in Deutschland lebende Personen zahlen, die nicht versicherungspflichtig und mindestens 16 Jahre alt sind. Vom monatlichen Mindestbeitrag von 84,15 EUR bis zum Höchstbeitrag von 1.187,45 EUR können die Beiträge in jeder beliebigen Höhe für das letzte Jahr gezahlt werden.

Die Beiträge können für Versicherte möglicherweise wichtig sein, um den Versicherungsschutz für eine Erwerbsminderungsrente aufrecht zu erhalten oder die Wartezeit für eine Altersrente zu erfüllen. Die Nachzahlung von Beiträgen, um Versicherungslücken zu schließen, ist zu einem späteren Zeitpunkt in der Regel nicht mehr möglich. Dies wurde kürzlich vom LSG Baden-Württemberg nochmals bestätigt. Seit dem 1. Januar 2017 können übrigens auch Altersvollrentner bis zum Erreichen ihrer Regelaltersgrenze freiwillige Beiträge zahlen, um ihre Rente weiter zu erhöhen.

### ■ BSG entscheidet über Aushilfskräfte-Fälle

**Schnell gelesen:** Kurzfristigkeit liegt in der Regel vor, wenn vor Beginn des Arbeitsverhältnisses die Beschäftigung auf weniger als derzeit 70 bzw. 90 Tage befristet ist. Bei wiederkehrenden Beschäftigungen über mehrere Jahre ist von Regelmäßigkeit und damit SV-Pflicht auszugehen.

Das BSG hat zu der Thematik zwei Fälle entschieden:

### Fall 1 umfasste Aushilfskräfte beim Auf- und Abbau für Veranstaltungen

Das betroffene Unternehmen erledigte neben Sicherheitsdienstleistungen auch den Auf- und Abbau bei Veranstaltungen. Dafür werden oft kurzfristig Aufträge mit der Folge eines kurzfristig erhöhten Personalbedarfs erteilt. Neben Angestellten setzt das Unternehmen auch Aushilfskräfte ein:

- Die Deutsche Rentenversicherung war der Ansicht, die Aushilfskräfte für den Auf- und Abbau seien nicht als kurzfristig beschäftigt anzuerkennen.
- Das BSG teilte dagegen die Ansicht des Unternehmens und des LSG, und bestätigte den Einsatz im Rahmen einer kurzfristigen Beschäftigung. Als Begründung diente, dass die Aushilfskräfte nicht regelmäßig tätig waren und ihr einmaliger Arbeitseinsatz im Vorhinein auf einzelne Tage festgelegt war.

Folglich waren die Aushilfskräfte in dieser Aushilfstätigkeit versicherungsfrei, Beiträge für sie waren nicht zu entrichten.

### Fall 2 umfasste Aushilfsfahrer in einer Spedition

Eine Spedition war der Ansicht, ihre Aushilfsfahrer seien nicht regelmäßig, sondern kurzfristig beschäftigt, da eine Beschäftigung nur dann „regelmäßig“ sei, wenn sie von vornherein über mehrere Jahre hinweg ausgeübt werden solle.

Aus Sicht des BSG waren die Aushilfsfahrer regelmäßig beschäftigt, da die Beschäftigung auf ständige Wiederholung gerichtet war und damit wohl über mehrere Jahre ausgeübt werden solle. Auch eine auf nicht mehr als ein Jahr befristete Beschäftigung kann regelmäßig nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV sein, wenn kein zeitlicher Abstand zwischen den einzelnen Beschäftigungen besteht.

Es bleibt also nicht einfach zu entscheiden. Grundsätzlich ist aber wie von uns schon mehrfach erwähnt bei Einsätzen mit einer Vergütung von maximal 450 EUR brutto monatlich immer von einer geringfügigen Beschäftigung auszugehen, der kurzfristige Charakter steht hier in der Regel nicht im Vordergrund.

### ■ Grenzwerte für Minijobber in der Sozialversicherung für das Jahr 2018 und Mindestbeitrag RV

Für geringfügige Beschäftigungen gilt weiterhin die monatliche Verdienstgrenze von 450 EUR. In der Rentenversicherung sind Minijobber versicherungspflichtig, es sei denn, es liegt ein Befreiungsantrag vor.

Die Geringverdienergrenze für Azubis und Praktikanten von 325 EUR monatlich bleibt bestehen.

Seit 01.01.2018 beträgt der volle Beitragssatz zur Rentenversicherung 18,6 % – mindestens aber 32,55 EUR. Dieser Mindestbeitrag ergibt sich, weil Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung mindestens von einem Wert von 175 EUR zu berechnen sind (Mindestbeitragsbemessungsgrundlage). Dies gilt auch dann, wenn ein geringfügig Beschäftigter weniger als 175 EUR verdient. Der Arbeitgeber trägt immer 15 % des tatsächlichen Arbeitsentgelts; die Differenz muss der Arbeitnehmer aufbringen.

■ **So können Arbeitgeber die Fortbildungskosten der Arbeitnehmer steuerfrei erstatten**

**Schnell gelesen:** Die steuerfreie Kostenübernahme von Weiterbildungen ist in der Regel nur möglich, wenn diese betrieblich veranlasst sind, d. h. der Arbeitgeber hat diese aus betrieblicher Notwendigkeit gebucht oder er hat mit dem Arbeitnehmer im Vorfeld eine Regelung zur Kostenübernahme getroffen.

Berufliche Fort- und Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers bleiben i.d.R. steuerfrei, wenn

- der Arbeitgeber Rechnungsempfänger ist oder
- der Arbeitnehmer Rechnungsempfänger ist und der Arbeitgeber die Kostenübernahme vor Abschluss des Weiterbildungsvertrags schriftlich zugesagt hat.

**Praxishinweise:** Legt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Rechnung zur Kostenübernahme vor, muss der Arbeitgeber

- prüfen, ob die Rechnungen für die Bildungsmaßnahmen an ihn gerichtet sind, sprich, ob er Rechnungsempfänger ist; andernfalls ob er die Kostenübernahme vor Abschluss des Bildungsvertrags zugesagt hat.
- auf der Originalrechnung die Kostenübernahme sowie deren Höhe angeben und eine Kopie dieser Rechnung zum Lohnkonto nehmen. Diese Maßnahme soll einen Werbungskostenabzug für die vom Arbeitnehmer wirtschaftlich nicht getragenen Aufwendungen ausschließen.

**Praxistipp:** Wird die Zusage zur Kostenübernahme vom Bestehen der damit in Zusammenhang stehenden Prüfung abhängig gemacht, handelt es sich eher um einen steuer- und svpflichtigen Bonus als um eine steuerfreie Fortbildung.

Bei Bildungsmaßnahmen, die auf die Arbeitszeit angerechnet werden, wird das betriebliche Interesse unterstellt. Anders ist es nur, wenn Anhaltspunkte für einen Belohnungscharakter vorliegen.

Bildungsmaßnahmen, die nicht auf die Arbeitszeit angerechnet werden, können im betrieblichen Interesse liegen, wenn sie die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers im Unternehmen erhöhen. Die Übernahme der Kosten von Maßnahmen, die keinen Bezug zur beruflichen Tätigkeit haben und die nicht auf die Arbeitszeit angerechnet werden, gelten damit als Arbeitslohn. Für die unterschiedlichen Bildungsmaßnahmen bedeutet das:

**Begünstigte Bildungsmaßnahme – ja oder nein?**

<b>Führerscheine</b>	<p>Die Kosten für den Erwerb einer Fahrerlaubnis Klasse B, früher Klasse 3, sind grundsätzlich den Kosten der privaten Lebensführung zuzuordnen.</p> <p>Die Kosten für die Fahrerlaubnis Klasse B können im überwiegenden betrieblichen Interesse liegen, wenn der Erwerb der Fahrerlaubnis ausschließlich durch die berufliche Tätigkeit veranlasst ist und eine private Nutzung ausgeschlossen werden kann, z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Fahrerlaubnis wurde nur anlässlich der Führung eines Dienstfahrzeugs erworben, es steht kein eigener Pkw zur Verfügung, und der Steuerpflichtige hat bisher auf die Nutzung eines Kfz verzichtet.</li> <li>• Die Fahrerlaubnis wird für ausschließlich betrieblich nutzbare Fahrzeuge erworben.</li> <li>• Führerscheinkosten im Rahmen der Berufsausbildung für Straßenwärter als Voraussetzung für den Erwerb der Lkw-Fahrerlaubnis.</li> <li>• Aufwendungen für Fahrerlaubnisse für Lkw, Kleintransporter und Busse, deren Erwerb im privaten Bereich nicht üblich ist und bei denen ein Zusammenhang mit der Berufsausübung besteht, sieht die Finanzverwaltung zunehmend als im überwiegenden betrieblichen Interesse an, z.B. für Arbeitnehmer/Fahrzeugführer bei (freiwilligen) Feuerwehren.</li> </ul> <p><b>Wichtig:</b> Kein Arbeitslohn sind auch die Aufwendungen des Arbeitgebers für die Weiterbildung seiner Berufskraftfahrer, die nach dem Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetz (BKrFQG) verpflichtend sind. Bei den Kosten für den Erwerb der Grundqualifikation nach BKrFQG kann es sich aber um Aufwendungen für die erstmalige Berufsausbildung handeln.</p>
----------------------	---

<b>Outplacement/ Bewerbertraining</b>	<p>Auch bei Trainings- und Qualifikationsmaßnahmen im Sinne des SGB III liegt kein Arbeitslohn vor, wenn sie der Arbeitgeber im Zusammenhang mit Auflösungsvereinbarungen erbringt, wobei die Grenzen hier eng sind: die Maßnahmen müssen zur Verbesserung der Eingliederung in das Arbeitsleben von staatlicher Stelle für maximal acht Wochen gefördert werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewerbungstraining</li> <li>• Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten, die die Vermittlung eines Arbeitsplatzes oder den Abschluss einer beruflichen Aus- oder Weiterbildung erheblich erleichtern</li> <li>• Beratung über Möglichkeiten der Arbeitsplatzsuche</li> <li>• Feststellung der Eignung des Arbeitslosen für die berufliche Tätigkeit</li> </ul> <p>Bei der Outplacementberatung kommt es darauf an, ob sie individuell oder pauschal ist:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Finanzverwaltung sieht die vom Arbeitgeber übernommenen Kosten für eine individuelle und umfassende Outplacementberatung überwiegend als steuerpflichtigen Arbeitslohn an.</li> <li>• Erfolgt die Outplacementberatung pauschal für eine unbestimmte Vielzahl von Arbeitnehmern aufgrund eines Pauschalvertrags und erfolgt die Vergütung des Dienstleisters ebenfalls pauschal, liegt kein Arbeitslohn vor.</li> </ul>
<b>Persönlichkeitsbildende Fortbildungen</b>	<p>Bei persönlichkeitsbildenden Maßnahmen wie Ausbildungen zum Neuro-Linguistischen Programmieren (NLP) und Ausbildungen zum Coach unterscheiden die Finanzgerichte bei der Frage, ob diese als Werbungskosten anzuerkennen sind, wie folgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• abziehen, wenn die Ausbildung einen beruflichen Zuschnitt hat;</li> <li>• nicht abziehen, wenn die Selbstfahrungskomponenten (Persönlichkeitsbildende Inhalte) im Mittelpunkt sind.</li> <li>• Kritisch sieht die Finanzverwaltung allgemeine Ausbildungen zum „Coach“</li> </ul>

<b>Sensibilisierungswochen</b>	<p>Als nicht im überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers stehend sieht das FG Düsseldorf die Aufwendungen des Arbeitgebers für eine Sensibilisierungswoche, in der grundlegende Erkenntnisse über einen gesunden Lebensstil vermittelt werden sollten.</p> <p><b>Praxishinweis:</b> Arbeitgeber sollten entsprechende Verfahren im Hinblick auf das derzeit zu erwartende BFH-Urteil offenhalten.</p>
<b>Sprachkurse</b>	<p>Übernimmt der Arbeitgeber für Arbeitnehmer die Kosten für Sprachkurse, gilt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ohne beruflichen Bezug liegt steuerpflichtiger Arbeitslohn vor.</li> <li>• Verlangt der Arbeitgeber Sprachkenntnisse in dem für den Arbeitnehmer vorgesehenen Aufgabengebiet, führen die vom Arbeitgeber dafür übernommenen Aufwendungen nicht zu Arbeitslohn. Die Finanzverwaltung stellt seit 2017 auch Deutschkurse für Ausländer (kein deutscher Muttersprachler) steuerfrei.</li> </ul> <p><b>Wichtig:</b> Auch die Kosten für berufsbezogene Sprachkurse kann der Arbeitgeber nicht steuerfrei erstatten bzw. muss er aufteilen, wenn es Anzeichen dafür gibt, dass es sich um eine Belohnungsmaßnahme handelt. Dies gilt insbesondere für Sprachreisen an weit entfernte Orte, wenn es auch billigere Lernorte gibt, oder bei Sprachkursen an besonders touristisch interessanten Orten.</p>

### Rückzahlungsklauseln

Rückzahlungsklauseln in Weiterbildungsvereinbarungen unterliegen als Allgemeine Geschäftsbedingung der Inhaltskontrolle durch die Gerichte. Arbeitgeber sollten sich daher an folgende Kriterien halten, die die Rechtsprechung für die Wirksamkeit einer Rückzahlungsvereinbarung herausgearbeitet hat:

- In der Rückzahlungsvereinbarung müssen die möglichen Rückforderungsbeträge im Rahmen des Möglichen und Zumutbaren angegeben werden.
- Unzulässig ist eine Kombination einer Rückzahlungsklausel bei vorzeitigem Ausscheiden mit einer tatsächlichen Kostenbeteiligung durch ein zunächst abgesenktes Gehalt.

- Eine Klausel, die die Rückzahlung von Fortbildungskosten für jeden Fall einer vom Arbeitnehmer ausgesprochenen Kündigung ohne Ausnahme vorsieht, ist unwirksam. Die Kündigung eines Arbeitnehmers, die durch den Arbeitgeber ausgelöst wurde, darf diesen nicht benachteiligen. Das gilt auch für eine Rückzahlungspflicht für den Fall der Arbeitgeberkündigung mit Ausnahme der verhaltensbedingten Kündigung.
- Die Bindungsfrist muss im angemessenen Verhältnis zu der Fortbildungsdauer stehen. Folgende Richtwerte hat die Rechtsprechung für durchgängige Lehrgangsdauern entwickelt (bei Lehrgängen in Blöcken sind die Blöcke zur Bestimmung der Lehrgangsdauer zusammenzuziehen):
  - Lehrgangsdauer bis zu einem Monat: Bindungsdauer bis zu sechs Monaten
  - Lehrgangsdauer bis zu zwei Monaten: Bindungsdauer bis zu zwölf Monaten
  - Lehrgangsdauer zwischen drei und vier Monaten: Bindungsdauer bis zu 24 Monaten
  - Lehrgangsdauer zwischen sechs und zwölf Monaten: Bindungsdauer bis zu drei Jahren
  - Lehrgangsdauer bei 24 und mehr Monaten: Bindungsdauer bis zu fünf Jahren

Inwieweit der Arbeitgeber die Fähigkeiten des Arbeitnehmers aus der Weiterqualifikation nutzt, ist ebenfalls bei der Angemessenheit der vereinbarten Bindungsdauer zu berücksichtigen. Nach BAG ist eine dreijährige Bindungsfrist zu lang, wenn die Kenntnisse nicht im Unternehmen genutzt werden.



Die Rückzahlungsvereinbarung muss eine differenzierte Regelung für den Fall der erfolglosen Teilnahme enthalten. Sie muss unterscheiden, in wessen Verantwortungsbereich der Grund für die erfolglose Fortbildungsteilnahme fällt. Liegt ein Abbruch bzw. das Nichtbestehen der Abschlussprüfung an personenbedingten Gründen (Krankheit) oder fehlenden persönlichen Gründen, hat der Arbeitnehmer den Eintritt der Bedingung nicht schuldhaft herbeigeführt. Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer trotz aller Anstrengungen in den abschließenden Prüfungen scheitert.

**Praxistipp:** Sind Fort- oder Weiterbildungsleistungen steuerfrei, kann der Arbeitgeber auch die Reisekosten steuer- und beitragsfrei erstatten, die durch die Teilnahme des Arbeitnehmers an der Bildungsveranstaltung veranlasst sind.

### ■ Arbeitgeber-Zuschuss für Kinderbetreuung steuerfrei

Arbeitgeber können Arbeitnehmern die Kosten für eine Kinderbetreuung aus zwingenden und beruflich veranlassten Gründen bis zu 600 EUR jährlich steuerfrei erstatten. Die OFD Karlsruhe hat jetzt klar gestellt, für welche Kinder diese Steuerbefreiung in Betracht kommt.

Der Zuschuss des Arbeitgebers ist steuerlich

- begünstigt für Kinder, die im ersten Grad mit dem Arbeitnehmer verwandt sind, Pflegekinder, im Haushalt des Arbeitnehmers aufgenommene Kinder des Ehegatten bzw. des Lebenspartners (Stiefkinder) und im Haushalt aufgenommene Enkel;
- nicht begünstigt für Kinder des Partners bzw. der Partnerin einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft.

**Praxishinweis:** Zu den erstattungsfähigen Kosten zählen auch die Fahrt- und Übernachtungskosten der Betreuungsperson – und zwar selbst dann, wenn die Betreuung unentgeltlich erfolgt und nur Fahrt- oder Übernachtungskosten anfallen.

### ■ Rechtssicherheit bei lohnsteuerlichen Fragen gewinnen – Anrufungsauskunft einholen

**Schnell gelesen:** Ein fehlerhafter Lohnsteuerabzug wird in der Lohnsteuerprüfung schnell zu einem Haftungsthema für den Arbeitgeber. Um Sicherheit für unklare Fälle zu erhalten, ist das Medium der Anrufungsauskunft nach § 42 e EStG ein wirksames Mittel.

Das BMF hat die Grundlagen für die Anrufungsauskunft überarbeitet: Die Anrufungsauskunft ist weiterhin beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt kostenfrei einholbar.

Antragsteller können Arbeitgeber und auch Arbeitnehmer sein. Der Arbeitnehmer kann eine Auskunft verlangen, damit Meinungsverschiedenheiten mit dem Arbeitgeber schnell und ohne arbeitsgerichtliches Verfahren geklärt werden können. Auch Dritte, die Arbeitgeberpflichten erfüllen oder für eine Lohnsteuerhaftung in Betracht kommen, können den Antrag stellen. Das sind z. B. gesetzliche Vertreter und Vermögensverwalter.

**Praxishinweise:** Antragsteller sollten ausdrücklich auf die Regelung des § 42e EStG als Grundlage verweisen, damit das Amt den Antrag richtig einordnen kann.

Mündliche Anfragen sollten nachträglich immer schriftlich bestätigt werden. Nur so ist gewährleistet, dass die Auskunft auch zur gewollten Anfrage erteilt wird. Beweisschwierigkeiten gehen zu Lasten des Anfragenden. Der Antrag muss konkrete Rechtsfragen enthalten. Der Anfrage muss ein konkreter Anlass zugrunde liegen. Das ist auch erfüllt, wenn sich die Anfrage auf einen bestimmten Falltyp oder eine Fallgruppe bezieht.

Das Betriebsstättenfinanzamt ist für die Erteilung der Anrufungsauskunft zuständig. Bei mehreren Betriebsstätten ist das Finanzamt zuständig, in dessen Bezirk sich die Geschäftsleitung befindet. Erfolgt hier kein Lohnsteuerabzug, ist das Finanzamt zuständig, in dessen Bezirk sich die Betriebsstätte mit den meisten Arbeitnehmern befindet. Bei mehreren Betriebsstätten muss das zuständige Finanzamt seine Auskunft in „Fällen mit einigem Gewicht“ mit den anderen Betriebsstättenfinanzämtern abstimmen, wenn die Auskunft auch für die anderen Betriebsstätten bedeutsam ist.

Bei Konzernunternehmen bleiben für den einzelnen Arbeitgeber das Betriebsstättenfinanzamt bzw. das Finanzamt der Geschäftsleitung für die Erteilung der Anrufungsauskunft zuständig. Ist in „Fällen mit einigem Gewicht“ erkennbar, dass die Auskunft auch für andere Arbeitgeber des Konzerns von Bedeutung ist oder bereits Entscheidungen anderer Finanzämter vorliegen, soll es die Auskunft mit den übrigen betroffenen Finanzämtern abstimmen. Auf Antrag des Auskunftersuchenden ist es dazu verpflichtet.

In den Fällen der Lohnzahlung durch Dritte, in denen der Dritte die Pflichten des Arbeitgebers trägt, ist die Anrufungsauskunft bei dem Betriebsstättenfinanzamt des Dritten zu stellen.

Der zentrale Vorteil der Anrufungsauskunft liegt darin, dass das Finanzamt an seine Aussagen gebunden ist. Der Arbeitgeber kann später nicht belangt werden, wenn er die Auskunft umsetzt und entsprechend keine Lohnsteuer einbehält. Dies gilt auch dann, wenn die Auskunft seitens des Finanzamtes unrichtig war.

Die Bindungswirkung einer Anrufungsauskunft gilt für das gesamte Lohnsteuerabzugsverfahren. Der Arbeitgeber kann somit auch nicht über eine Lohnsteuerpauschalierung zur Kasse gebeten werden. Das Betriebsstättenfinanzamt kann die vom Arbeitgeber aufgrund einer (unrichtigen) Anrufungsauskunft nicht einbehaltene und abgeführte Lohnsteuer vom Arbeitnehmer nicht nachfordern.

**Vorsicht:** Die Bindungswirkung erstreckt sich nicht auf das Veranlagungsverfahren. Das Finanzamt kann also zu wenig gezahlte Lohnsteuer vom Arbeitnehmer über den Einkommensteuerbescheid nachfordern.

**Praxishinweis:** Arbeitgeber sollten darauf achten, dass sie den Sachverhalt in ihrem Antrag so darstellen, wie sie ihn später auch tatsächlich umsetzen. Wird hier abgewichen, ist das Amt an seine Auskunft nicht gebunden.

Das Finanzamt kann seine Anrufungsauskunft von vornherein mit einer zeitlichen Befristung versehen. Dann kann sich der Antragsteller nur für eine bestimmte Zeit auf die Aussagen berufen. Auch kann das Amt die Auskunft mit Wirkung für die Zukunft aufheben oder abändern.

**Die Bindungswirkung entfällt zudem von selbst, wenn der Gesetzgeber die Rechtsvorschriften ändert, auf denen die Auskunft beruht.**

Antragsteller haben ein Recht darauf, dass das Finanzamt ihren Antrag förmlich bescheidet. Es nimmt in der Regel schriftlich Stellung. Das ist auch dann der Fall, wenn lediglich eine formlose Auskunft gewünscht wird. Wird eine Anrufungsauskunft abgelehnt oder abweichend vom Antrag erteilt, muss die Auskunft oder die Ablehnung schriftlich erfolgen.

Der Antragsteller kann per Einspruch oder Klage die Anrufungsauskunft inhaltlich überprüfen lassen.



Widerruft das Finanzamt eine dem Arbeitgeber erteilte Anrufungsauskunft, kann er dagegen Einspruch einlegen. Die Aussetzung der Vollziehung kann er allerdings nicht beantragen. Dasselbe gilt bei Ablehnung, Rücknahme oder Änderung einer Anrufungsauskunft. Grund: Die Anrufungsauskunft ist ein feststellender, aber nicht vollziehbarer Verwaltungsakt.

Die Anrufungsauskunft sagt aus, wie das Finanzamt den vom Antragsteller dargestellten Sachverhalt gegenwärtig beurteilt. Entsprechend überprüft das Finanzgericht nur, ob das Finanzamt den dargestellten Sachverhalt richtig erfasst hat und keine groben Fehler in seine rechtliche Beurteilung eingebaut hat.



## ■ Prepaid-(Kredit-)karten als steuerbegünstigtes Gehalts-Extra?

**Schnell gelesen:** Prepaid-Karten dürfen mit nicht mehr als 44 EUR monatlich maximal beladen werden und in keinem Fall eine Barauszahlung zulassen, um die Steuerfreiheit der darauf gezahlten Beträge zu gewährleisten.

Seit längerem ist bekannt und vom BFH bestätigt, dass Arbeitnehmer Warengutscheine im Wert von bis zu 44 EUR monatlich steuer- und abgabenfrei von ihrem Arbeitgeber erhalten können. Besonders beliebt waren und sind dabei Tankgutscheine aufgrund ihrer verhältnismäßig großen Flexibilität im Einsatz.



Das Warengutschein-Modell hat sich nun aber stark weiterentwickelt: Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern inzwischen Prepaid-Guthabekarten, etwa in Form von Prepaid-Karten von Tankstellen oder für Mobiltelefone, gewähren und diese monatlich mit bis zu 44 EUR aufladen.

Auch in diesem Fall bleibt der Betrag steuer- und abgabenfrei, wenn es sich um einen Sachbezug handelt. Voraussetzung sind, dass einerseits keine weiteren Sachleistungen hinzukommen und andererseits eine Barauszahlung ausgeschlossen ist.

Trägt der Arbeitgeber die Aufladegebühren und die einmaligen Setup-Gebühren, führen diese Gebühren nicht zu einem zusätzlichen geldwerten Vorteil. Die 44-EUR-Freigrenze für die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit wird durch die Gebühren nicht überschritten, so bis dato die Meinung.

**Wichtig:** Das FG Baden-Württemberg hat entschieden, dass Versand- und Handlingkosten in die Prüfung der 44-EUR-Grenze einzubeziehen sind. Das Verfahren dazu ist gerade beim BFH anhängig, es bleibt spannend, wie hier entschieden wird.

Es gibt zwischenzeitlich auch Prepaid-Kreditkarten. Oftmals sind diese Kreditkarten für das Unternehmen des Arbeitgebers „ge-

brandet.“ Mittels der Kreditkarte, die der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern zur privaten Verfügung aushändigt, kann der Arbeitnehmer bei den Akzeptanzpartnern Waren und Dienstleistungen kaufen. Er kann an Tankstellen bezahlen, Waren jeglicher Art an vielen Verkaufsstellen erwerben und sogar Reisen bezahlen.

Bei den Prepaid-Kreditkarten, genauer bei der Aufladung der Karten, handelt es sich um eine Sachzuwendung, wenn die Auszahlung in Geld unterbunden ist.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben auch die Möglichkeit der Gehaltsumwandlung. D. h., die Gewährung von steuerfreiem oder steuerbegünstigtem Sachbezug ist möglich, wenn die Gehaltsumwandlung vor der Gewährung des Sachbezugs arbeitsrechtlich wirksam vereinbart wird. In dieser Vereinbarung steckt meist schon das erste „Problem“, da immer häufiger die sogenannte „Zusätzlichkeitserfordernis“ nicht erfüllt wird.

Fraglich ist meist aber eher, ob es sich hier wirklich um Sachbezüge handelt, da immer häufiger nachweisbar ist, dass beim Kauf und der Rückgabe von Sachwerten Bargeld als Erstattung ausgezahlt wird. Dies wäre ein absolutes Knock-Out-Kriterium für die Anerkennung als Sachbezug.

Für leitende Angestellte, die sich im Bereich des Spitzensteuersatzes bewegen, etabliert sich nun nach und nach auch folgende Variante: Der Arbeitgeber zahlt statt einer freiwilligen Sonderzahlung einen Betrag von bis zu 10.000 EUR auf eine Kreditkarte, mit der der Arbeitnehmer bei Akzeptanzpartnern Waren und Dienstleistungen kaufen kann. Der Arbeitgeber versteuert den Betrag nach § 37b Abs. 2 S. 1 EStG.

Arbeitgeber können die Einkommensteuer einheitlich für alle innerhalb eines Wirtschaftsjahrs gewährten betrieblich veranlassten Zuwendungen, die nicht in Geld bestehen, mit einem Pauschsteuersatz von 30 % (zzgl. Solidaritätszuschlag und pauschaler Kirchensteuer) erheben. Voraussetzung ist, dass die Aufwendungen je Empfänger und Wirtschaftsjahr und die Aufwendungen für die einzelne Zuwendung den Betrag von 10.000 EUR nicht übersteigen.

Damit das Finanzamt das Modell akzeptiert,

- muss die Leistung zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Es muss sich also um eine freiwillige Sonderzahlung handeln.
- darf der Arbeitnehmer mit seinem Prepaid-Guthaben nur Waren und Dienstleistungen beziehen. Die Auszahlung in Geld darf nicht erlaubt sein.
- darf die Kreditkarte keine Überziehung, keine Geldüberweisung und keinen Kauf von Fremdwährungen zulassen.

Pauschalversteuerte Sachzuwendungen an Arbeitnehmer gemäß § 37b Abs. 2 EStG führen nicht zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung. Zwar sind nach § 1 Abs. 1 Nr. 14 SVEV gemäß § 37b EStG pauschal besteuerte Sachleistungen an Arbeitnehmer von Geschäftsfreunden von der Beitragspflicht freigestellt.

Aber dies umfasst keine Freistellung von der Beitragspflicht bei Zuwendungen an eigene Arbeitnehmer sowie an Arbeitnehmer eines Unternehmens, das mit dem zuwendenden Unternehmen innerhalb eines Konzerns verbunden ist.

**Wichtig:** Unterliegen Arbeitnehmer erst gar nicht der Sozialversicherungspflicht, wie z. B. beherrschende Gesellschafter einer GmbH, fallen nach einer Pauschalversteuerung nach § 37b Abs. 2 EStG keine Sozialversicherungsbeiträge an.

Besteht dem Grunde nach Beitragspflicht für pauschalversteuerte Sachzuwendungen an Arbeitnehmer gemäß § 37b Abs. 2 EStG, stellt sich die Frage, in welcher Höhe Beiträge zur Sozialversicherung fällig werden. Hier gilt:

- Überschreitet das laufend beitragspflichtige Arbeitsentgelt sowohl die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen Kranken- als auch Rentenversicherung, gilt: Es fallen im Rahmen der Pauschalversteuerung nach § 37b Abs. 2 EStG keine zusätzlichen Sozialversicherungsbeiträge für die gesetzliche Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung an. Was die gesetzliche Unfallversicherung betrifft, kommt es darauf an, wie hoch die Jahresarbeitsverdiensthöchstgrenze ist. Diese wird durch jede Berufsgenossenschaft durch Satzung jährlich neu festgelegt.
- In allen anderen Fällen kommt es nach einer Pauschalversteuerung nach § 37b Abs. 2 EStG für die Sozialversicherung darauf an, wie hoch das laufende beitragspflichtige Arbeitsentgelt ist.

#### **Problem: Übernahme des Arbeitnehmeranteils zur Sozialversicherung**

Ist die „Prepaid-Kreditkarte“ in der Sozialversicherung beitragspflichtig und übernimmt der Arbeitgeber den Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung, entsteht daraus ein geldwerter Vorteil. Nach Auffassung der Finanzverwaltung ist der geldwerte Vorteil aus der Übernahme des Arbeitnehmeranteils nicht mit der Pauschalversteuerung nach § 37b EStG abgegolten. Die Übernahme des Arbeitnehmeranteils ist auch keine Sachzuwendung, die mit dem pauschalen Steuersatz von 30 % versteuert werden könnte.

Auf den übernommenen Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung müssen also nochmals Lohnsteuer und Sozialabgaben ermittelt werden. Dies kann entweder individuell im Lohnkonto des Arbeitnehmers, oder – bei einer größeren Zahl von Fällen –, mit einem Durchschnittssteuersatz im Sinne des § 40 Abs. 1 Nr. 1 EStG erfolgen.

**Praxishinweis:** Arbeitgeber können sich all den Aufwand sparen, wenn sie die Prepaid-Kreditkarten nur Arbeitnehmern gewähren, die sv-frei sind oder die ein Gehalt über der jeweiligen BBG der Rentenversicherung beziehen.

#### **■ Überlassung von PC, Handy & Co: Steuerfalle bei Leasing kennen**

Betriebliche Telekommunikationsgeräte wie PC, Tablet oder Smartphone kann der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern steuerfrei überlassen. Vorsicht ist geboten, wenn Arbeitgeber die Geräte least und der Leasingvertrag vorsieht, dass der Arbeitnehmer das Gerät nach Ende der Laufzeit zu einem sehr geringen Preis kaufen kann. Dann wird die Überlassung lohnsteuerpflichtig laut FG Sachsen.



Im konkreten Fall sah der Leasingvertrag vor, dass der Arbeitgeber die Leasingraten für einen Mitarbeiter-PC vom Bruttolohn des Arbeitnehmers einbehält, er dem Arbeitnehmer die Gewährleistungsansprüche überträgt und dieser das Gerät am Ende der 24-monatigen Leasingzeit zu einem Preis von 3 % des ursprünglichen Nettoanschaffungswerts kaufen kann. Laut FG Sachsen ist das Telekommunikationsgerät hier während der Grundmietzeit nicht dem Arbeitgeber wirtschaftlich zuzurechnen, sondern dem Arbeitnehmer und damit handelt es sich bei dieser Form der „Überlassung“ um lohnsteuerpflichtigen Barlohn.

**Praxishinweis:** Damit Arbeitgeber nach einer Lohnsteuerprüfung keinen Haftungsbescheid fürchten müssen, sollten sie darauf achten, dass die Geräte ausschließlich ihnen wirtschaftlich zuzurechnen sind. Sicherheitshalber sollte zu Beginn der Vertragslaufzeit eine Anrufungsauskunft nach § 42e EStG beim Finanzamt eingeholt werden.

## ■ Überlassung von geleasteten (Elektro-) Fahrrädern an Arbeitnehmer und anschließende Übereignung

**Schnell gelesen:** Bei der Überlassung von geleasteten (Elektro-) Fahrrädern zur Nutzung durch den Arbeitnehmer durch Barlohnumwandlung entsteht eine vergünstigte Überlassung durch den Arbeitgeber, der meist noch eine vergünstigte Übereignung des (Elektro-) Fahrrads folgt, wenn die Überlassung durch den Arbeitgeber z. B. nach 36 Monaten endet. Wie hier mit einem evtl. geldwerten Vorteil umzugehen ist, hat das BMF final geklärt.

Die vertragliche Gestaltung bei der Überlassung von geleasteten (Elektro-)Fahrrädern an Arbeitnehmer sieht in der Praxis wie folgt aus:

Leasinggeber und Leasingnehmer (= Arbeitgeber) schließen einen Leasingvertrag über ein (Elektro-) Fahrrad.

Arbeitgeber (= Leasingnehmer) und Arbeitnehmer schließen einen Nutzungsüberlassungsvertrag über das geleaste (Elektro-) Fahrrad.

Am Ende der Laufzeit kann der Leasinggeber dem Arbeitnehmer bzw. Leasingnehmer (= Arbeitgeber) das (Elektro-) Fahrrad verkaufen.

### Arbeitsrechtliche Grundlagen

Die Überlassung eines geleasteten (Elektro-) Fahrrads durch den Arbeitgeber an Arbeitnehmer auch zur privaten Nutzung erfordert erst einmal, dass das Fahrrad dem Arbeitgeber als wirtschaftlichem Eigentümer zuzurechnen ist. Laut BMF ist das der Fall, wenn der Anspruch auf die Überlassung des (Elektro-) Fahrrads aus dem Arbeitsvertrag oder aus einer anderen arbeitsrechtlichen Rechtsgrundlage resultiert. Konkret ist das der Fall, wenn

- der Arbeitnehmer unter Änderung des Arbeitsvertrags auf einen Teil seines Barlohns verzichtet und ihm der Arbeitgeber statt dessen Sachlohn in Form eines Nutzungsrechts an einem (Elektro-) Fahrrad gewährt oder
- von vornherein bei Abschluss eines Arbeitsvertrags eine solche Vereinbarung getroffen oder die Beförderung in eine höhere Gehaltsklasse mit der Überlassung eines (Elektro-)Fahrrads des Arbeitgebers verbunden ist.

Eine Überlassung eines (Elektro-) Fahrrads durch den Arbeitgeber setzt weiter voraus, dass der Arbeitgeber gegenüber dem Leasinggeber zivilrechtlich Leasingnehmer ist.

Den Wert der privaten Nutzung des Fahrrads regeln die Erlasse der obersten Finanzbehörden der Länder vom 23.11.2012. Danach gilt:

- Werden (Elektro-)Fahrräder als Kraftfahrzeuge eingestuft, gelten die für eine Kraftfahrzeugüberlassung einschlägigen steuerlichen Regelungen: Arbeitgeber müssen für die Privatnutzung monatlich ein Prozent des auf volle 100 EUR abgerundeten Bruttolistenpreises und zusätzlich 0,03 Prozent je Entfernungskilometer für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte ansetzen.
- Sind (Elektro-) Fahrräder verkehrsrechtlich als Fahrrad einzuordnen, ist der monatliche Durchschnittswert der Privatnutzung insgesamt mit 1 % der auf volle 100 EUR abgerundeten unverbindlichen Brutto-Preisempfehlung des Herstellers festgesetzt. Damit abgegolten sind die Privatfahrten sowie die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte – und auch Heimfahrten bei doppelter Haushaltsführung.

**Praxistipp:** Die 44-EUR-Freigrenze ist nicht anwendbar.



### Übereignung nach Leasingende durch Dritten

In der Regel kann der Arbeitnehmer nach Ende der Vertragslaufzeit das von ihm genutzte (Elektro-) Fahrrad vom Leasinggeber, Dienstleister oder einer Verwertungsgesellschaft erwerben. Ist der Preis geringer als der Marktpreis ist die Differenz als Arbeitslohn von dritter Seite zu versteuern.

Der geldwerte Vorteil ist grundsätzlich mittels Einzelbewertung zu ermitteln. Das BMF lässt aber bei der Wertermittlung für gebrauchte (Elektro-) Fahrräder als Vereinfachung zu, dass nach Ablauf von 36 Monaten 40 % der auf volle 100 EUR abgerundeten unverbindlichen Preisempfehlung des Herstellers Importeurs oder Großhändlers im Zeitpunkt der Inbetriebnahme des (Elektro-)Fahrrades inkl. Umsatzsteuer als Restwert angesetzt werden.

**Wichtig:** Die Finanzverwaltung akzeptiert einen pauschalen Ansatz eines geringeren Restwerts von z. B. 10 % nicht mehr.

Der Arbeitgeber darf stets einen niedrigeren Wert ansetzen, wenn ein solcher nachgewiesen werden kann, z. B. über Anzeigen oder Internetangebote.

### **Dritter übernimmt Pauschalierung nach § 37b Abs. 1 EStG**

Zuwendungen, die ein Arbeitnehmer von einem Dritten erhalten hat, kann – wie dargelegt – nur der Zuwendende (z. B. Leasinggeber, Dienstleister oder Verwertungsgesellschaft) und nicht der Arbeitgeber nach § 37b EStG mit 30 % pauschal besteuern. Das BMF hat hierzu folgende Details geregelt:

#### **„Zusätzlichkeitsvoraussetzung“**

Damit § 37b EStG anwendbar ist, muss zunächst die „Zusätzlichkeitsvoraussetzung“ erfüllt sein. Das setzt voraus, dass

1. ein Grundgeschäft zwischen dem Zuwendenden und dem Arbeitnehmer vorliegen muss, z. B. ein Kaufvertrag über ein (Elektro-)Fahrrad, und
2. ein geldwerter Vorteil für den Arbeitnehmer zum geschuldeten Lohn hinzukommen muss, der aus einem Rahmenvertrag zwischen Zuwendenden und Arbeitgeber resultiert, z. B. ein vereinbarter Rabatt oder eine andere Vergünstigung.

Sind die beiden Voraussetzungen erfüllt, kann der Dritte (Leasinggeber, Dienstleister oder Verwertungsgesellschaft) eine Pauschalversteuerung nach § 37b Abs. 1 EStG durchführen. In der Praxis dürfte ein Dritter aber eher kein Interesse daran haben, die Pauschalversteuerung zu übernehmen.

Um dennoch die vorteilhafte Pauschalversteuerung zu nutzen, ist folgendes Vorgehen denkbar: Der Arbeitgeber kauft nach Ende der Leasingzeit das gebrauchte (Elektro-)Fahrrad vom Dritten (Leasinggesellschaft, Dienstleister) zu dem günstigen Preis ab und veräußert es zu diesem Preis an seinen Arbeitnehmer weiter. Zwar würden bei der Versteuerung nach § 37b EStG die Aufwendungen des Zuwendenden (hier des Arbeitgebers) die Bemessungsgrundlage bilden. Nach dem BMF-Schreiben ist aber in solchen Fällen, in denen das Fahrrad zu „unverhältnismäßig niedrigen“ Kosten z. B. für nur 10 % des ursprünglichen UVP, erworben wird, der gemeine Wert als Bemessungsgrundlage anzusetzen. Als gemeiner Wert nach drei Jahren wird ein Wert von 40 % wie oben beschrieben (zum Zeitpunkt des Leasingbeginns) akzeptiert.

**Praxishinweis:** Möchte der Arbeitgeber den Vorteil aus einer verbilligten Übereignung nach § 37b EStG pauschal versteuern, sollte er das Fahrrad selbst erwerben und dann zum gleichen Preis oder um die Pauschalsteuer erhöhten Preis an den Arbeitnehmer weiterveräußern.

Durch einen erhöhten Weiterverkaufspreis kann der Arbeitgeber die Pauschalsteuer reduzieren und zugleich vom Arbeitnehmer mitfinanzieren lassen.

### **■ Provisionen können Elterngeld erhöhen**

Provisionen, die der Arbeitgeber im Bemessungszeitraum vor der Geburt eines Kindes zahlt, erhöhen das Elterngeld, wenn sie als laufender Arbeitslohn gezahlt werden. Werden sie dagegen als sonstige Bezüge gezahlt, z. B. quartalsweise, erhöhen sie das Elterngeld nicht, so urteilte das BSG. Es scheint also angeraten, bei der Entlohnung von werdenden Müttern evtl. die Vergütungsstruktur zu überprüfen.

### **■ Sachgrundlose Befristung durch Koalitionsvertrag in der Neuregelung**

Der Koalitionsvertrag enthält einen Kompromiss zur sachgrundlosen Befristung: Je nach Unternehmensgröße dürfen die Unternehmen nur eine bestimmte Zahl von Menschen sachgrundlos befristet beschäftigen. Unternehmen mit mehr als 75 Mitarbeitern dürfen maximal 2,5 % ihres Personals sachgrundlos befristete Arbeitsverträge geben.

Die sachgrundlose Befristung ist nur noch für jeweils 18 Monate vorher (2 Jahre) möglich. Die Befristung darf nur einmal verlängert werden.



### **■ Anrechenbarkeit von Prämien auf den Mindestlohn**

In der Praxis stellt sich oft die Frage, ob Zulagen und Prämien auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechenbar sind. Das BAG hat dies nun für verschiedene Prämien in einem Präzedenzfall bejaht.

Grundsätzlich gilt ja: mindestlohnwirksam sind alle im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis erbrachten Entgeltzahlungen. Eine Ausnahme besteht für Zahlungen, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbringt oder die auf

einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung beruhen. Entsprechend hält das BAG folgende Prämien für mindestlohnwirksam:

#### Mindestlohnwirksame Prämien

**„Immerda“-Prämie:** Mit der „Immerda-Prämie“ wird die Arbeitsleistung honoriert. Die Prämie soll einen finanziellen Anreiz geben, auch bei (geringfügigen) gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu arbeiten.

**Prämie für Ordnung und Sauberkeit:** Die Prämie ist Gegenleistung für die Arbeitsleistung; sie honoriert das Sauberhalten und die Desinfektion in diesem Fall des Fahrzeugs als Teil der Tätigkeit

**Leergutprämie:** Die Prämie ist Gegenleistung dafür, dass der hier betroffene Fahrer das von den belieferten Kunden zurückgegebene Leergut ordnungsgemäß abwickelt.



#### ■ Bau-Mitarbeiter und Gebäudereiniger - Regierung beschließt höhere Mindestlöhne und erklärt die Allgemeinverbindlichkeit

**Schnell gelesen:** Die Tarifpartner haben sich ab 01.01.2018 auf höhere Mindestlöhne für Bau, Gebäudereinigung und Dachdecker geeinigt, die ab 01.03.2018 als Lohnuntergrenzen durch Allgemeinverbindlichkeit Anerkennung finden.

Die neuen Mindestlöhne waren von den Tarifparteien Ende 2017 ausgehandelt worden und gelten seit 1. Januar. Die gebilligten Verordnungen erklärten die Lohnuntergrenzen nun für allgemeinverbindlich - ab 1. März gelten sie also für alle Beschäftigten, auch für jene in nicht tarifgebundenen Unternehmen, die als Gebäudereiniger, Dachdecker und Mitarbeiter des Bauwesens tätig sind.

Laut der Verordnung bekommen Beschäftigte in Westdeutschland, die Gebäude reinigen, in der untersten Lohngruppe 10,30 EUR pro Stunde statt bisher 10 EUR. Im Osten Deutschlands steigt der Satz von 9,05 auf 9,55 EUR. Ab 01.12.2020 steigt das Mindestentgelt in Ost-

und Westdeutschland für die unterste Lohngruppe einheitlich auf 10,80 EUR pro Stunde.

Gelernte Dachdecker bekommen statt 12,25 EUR nun mindestens 12,90 EUR pro Stunde. Im Baugewerbe erhalten Ungelernte nach Lohngruppe 1 einen Stundenlohn von mindestens 11,75 EUR bundesweit. Facharbeiter (Lohngruppe 2) erhalten in Ostdeutschland Mindestlohn wie Lohngruppe 1. In Westdeutschland liegt er zunächst bei 14,95 EUR und steigt ab 1. März 2019 auf 15,20 EUR.

Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn beträgt derzeit 8,84 EUR. Darüber hinaus können von den Tarifpartnern branchenbezogene Mindestlöhne vereinbart werden. Die Bundesregierung kann sie per Rechtsverordnung für allgemeinverbindlich erklären.

#### ■ BFH und LSGs: Anforderungen an die sogenannte Zusätzlichkeitserfordernis

Nach Ansicht des FG Münster gilt: Verzichtet der Arbeitnehmer im geänderten Arbeitsvertrag auf einen Teil seines zukünftigen regulären Barlohns, ohne einseitig auf das Niveau zurückkehren zu können, werden gleichzeitig vereinbarte freiwillige Zusatzleistungen des Arbeitgebers „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ erbracht.

#### Praxishinweise:

- Das FG Münster erkennt in seiner Entscheidung in einem gewissen Umfang Gestaltungen zur Nettolohnoptimierung durch pauschalbesteuerte und steuerfreie Zusatzleistungen des Arbeitgebers an.
- Interessant ist, ob der BFH derartige Gestaltungen aus Gehaltsverzicht mit zeitgleich vereinbarten freiwilligen Zusatzleistungen zulässt. Neben dem Fall vom FG Münster liegt dem BFH ein weiterer Fall vom FG Rheinland-Pfalz vor.
- Eine Entgelt- oder Barlohnnumwandlung ist von der Steuerbegünstigung bzw. Steuerfreiheit ausgeschlossen; dazu gehören Fälle, in denen ein Teil des geschuldeten Arbeitslohns in pauschal besteuerte Leistungen umgewandelt wird, auf die auch nach der Umwandlung ein verbindlicher Rechtsanspruch besteht.

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer arbeitsvertraglich wirksam, dass der Barlohn verringert wird und im Gegenzug weitere lohnsteuerfreie oder pauschal besteuerte Leistungen gewährt werden, gehen die Betriebsprüfer der Deutschen Rentenversicherung Bund von einer reinen Lohnverwendungsabrede aus und fordern Beiträge auf der Grundlage der zuvor gezahlten Löhne nach.

Gegenargumente bieten die Urteile des LSG Baden-Württemberg und des LSG Bayern, die eine Änderung der Arbeitsverträge auch mit Wirkung auf das Beitragsrecht sehen:

- Die Gehaltsumwandlung zur „Nettolohnoptimierung“ ist aus deren Sicht KEINE rechtsmissbräuchliche vertragliche Gestaltung. Eine Nettolohnoptimierung ist nicht nur bei Erhöhung des Gehaltsniveaus möglich, sondern kann auch durch eine Gehaltsumwandlung erreicht werden.
- Dafür, dass es sich um eine dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt nicht zuzurechnende Zuwendung im Sinne von § 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung handelt, ist es nicht erforderlich, dass der Arbeitgeber die steuerfreie Leistung über das ohnehin geschuldete Arbeitsentgelt hinaus erbringt.

### ■ Minijobber aus dem Ausland

Nachfolgend erhalten Sie eine Übersicht über die Pflichten für die geringfügige Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter: [SV-Recht bei Beschäftigung mit Auslandsbezug](#).

**Wichtig zu wissen:** Bevor ein Arbeitnehmer aus dem Ausland eine geringfügige Beschäftigung in Deutschland aufnimmt, muss er beim zuständigen Träger der Sozialversicherung in seinem Heimatland klären, ob er dort weiter wie bisher versichert ist. Denn ein Arbeitnehmer aus dem Ausland, der in Deutschland geringfügig beschäftigt werden soll, muss nicht unbedingt bei der Minijob-Zentrale in Deutschland gemeldet werden.

### ■ Im Ausland tätige Arbeitnehmer: Neue Regelungen zum Sonderausgabenabzug für SV-Beiträge

**Schnell gelesen:** Neue Regelungen gelten für den Sonderausgabenabzug hinsichtlich der Sozialversicherungsbeiträge im Ausland tätiger und in Deutschland wohnender Arbeitnehmer. Arbeitgeber sollten darauf bei der Erstellung der Lohnsteuerbescheinigung 2017 reagieren und betroffenen Arbeitnehmern ein Hinweisschreiben zur Verfügung stellen.

Vorsorgeaufwendungen (z. B. Beiträge zur gesetzlichen oder berufsständischen Rentenversicherung, Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge) sind nur als Sonderausgaben abziehbar, wenn diese Aufwendungen nicht im unmittelbaren wirtschaftlichen Zusammenhang mit steuerfreien Einnahmen stehen, so heißt es im EStG. Die meisten Lohnabrechnungsprogramme nehmen hier eine entsprechende Aufteilung vor, wenn ein Arbeitnehmer „nach DBA steuerfreien Arbeitslohn“ bezieht.

Der EuGH hat jedoch entschieden, dass die unionsrechtliche Arbeitnehmerfreizügigkeit nach Artikel 45 AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union) der obigen deutschen Regelung entgegensteht. Darauf hat das BMF reagiert und am 11.12.2017 ein BMF-Schreiben veröffentlicht:

Demnach sind Vorsorgeaufwendungen bei Arbeitnehmern, die in Deutschland wohnen und in einem EU-Mitgliedsstaat tätig sind und deren Arbeitslohn nach einem Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) von der inländischen Besteuerung freigestellt ist, unter folgenden Voraussetzungen als Sonderausgaben zu berücksichtigen:

- Die Vorsorgebeiträge stehen in unmittelbarem wirtschaftlichem Zusammenhang mit in einem Mitgliedsstaat der Europäischen Union oder in einem EWR Vertragsstaat erzielten Einnahmen aus nichtselbstständiger Tätigkeit.
- Diese Einnahmen sind nach einem DBA in Deutschland steuerfrei.
- Der Tätigkeitsstaat lässt keinerlei Abzug der mit den steuerfreien Einnahmen in unmittelbarem wirtschaftlichem Zusammenhang stehenden Beiträgen im Besteuerungsverfahren zu.
- Auch das DBA weist die Berücksichtigung der persönlichen Abzüge nicht dem Tätigkeitsstaat zu. Dies ist nur in wenigen DBA der Fall, wie z. B.:
  - Art. 21 Abs. 6 DBA Frankreich (seit 01.01.2016),
  - Art. 24 Abs. 6 DBA Niederlande oder
  - Art. 15 Abs. 7 DBA Österreich



**Praxistipp:** Deutsche Arbeitgeber sind insbesondere dann betroffen, wenn sie einen in Deutschland wohnenden Arbeitnehmer zu Tätigkeiten in ein EU-/EWR-Land schicken und der Arbeitnehmer mit dem auf diese Tätigkeiten entfallendem Arbeitslohn in Deutschland von der Lohnsteuer befreit wird. Dann weisen die Abrechnungsprogramme (zurzeit) die auf diesen steuerfreien Arbeitslohn entfallenden Vorsorgeaufwendungen nicht aus.

Das ist der Fall z. B. bei Arbeitnehmerverleih im Konzern (Wechsel des wirtschaftlichen Arbeitgebers), Tätigkeiten auf einer ausländischen Betriebsstätte des deutschen Arbeitgebers oder bei Überschreiten der 183-Tage-Grenze.

Betroffen sind alle EU-/EWR-Staaten, mit Ausnahme der oben genannten (und Norwegen, weil hier nur das Anrechnungsverfahren greift), da bei diesen Ländern die Berücksichtigung der Vorsorgeaufwendungen bereits im Abkommen diesen Ländern zugewiesen wird. Abzuwarten bleibt wie der Nachweis, dass der Tätigkeitsstaat die Beiträge nicht zum Abzug zulässt, gegenüber den Finanzbehörden erbracht werden soll.

**Wichtig:** Laut BMF greift die vorgenannte Regelung in allen offenen Fällen.

**Herausforderung ist:** In der Lohnsteuerbescheinigung 2017 sind die auf steuerfreien DBA-Lohn entfallenden Vorsorgeaufwendungen noch nicht zu bescheinigen.

**Praxistipp:** Stellen Sie betroffenen Arbeitnehmern ein entsprechendes Hinweisschreiben zur Verfügung. In dem Schreiben sollten die Vorsorgeaufwendungen enthalten sein, die der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber ganzjährig entrichtet haben. Damit können die Arbeitnehmer die anzusetzenden Beiträge in ihrer persönlichen Einkommensteuerveranlagung 2017 geltend machen.

Die Finanzverwaltung wird in einem BMF-Schreiben zu der geänderten Rechtslage Stellung nehmen. Ab der Lohnsteuerbescheinigung 2018 werden auch die obigen Vorsorgeaufwendungen zu bescheinigen sein, für die der Sonderausgabenabzug zu gewähren ist. Zudem ist eine gesetzliche Anpassung zu erwarten.



#### ■ Sozialversicherungsabkommen zwischen Deutschland und Albanien

**Schnell gelesen:** Seit Dezember besteht zwischen Deutschland und Albanien ein Sozialversicherungsabkommen auf dem Gebiet der Rentenversicherung.

Albanien gehört nach wie vor zu den ärmsten Ländern auf dem europäischen Kontinent, zeichnet jedoch seit einiger Zeit einen deutli-

chen wirtschaftlichen Aufschwung. Die Europäische Kommission rechnet nach drei Wachstumsjahren auch für 2018 mit einem Anstieg des Bruttoinlandsprodukts von 3,8 %. Hintergrund sind neben dem gestiegenen privaten Konsum große Projekte zum Aufbau der Infrastruktur, die landesweit einen zum Teil gewaltigen Ausbau- und Modernisierungsbedarf hat. Zur sozialversicherungsrechtlichen Absicherung sollten Arbeitgeber rechtzeitig vor der Abreise mit der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland (DVKA) den Sozialversicherungsstatus klären.



#### ■ Sozialversicherungsabkommen zwischen Deutschland und Großbritannien

**Schnell gelesen:** Nur noch ein Jahr ist die Mitgliedschaft Großbritanniens in der Europäischen Union gültig. Die Konsequenzen der Thematik für die Entsendung von Mitarbeitern sollten genau überwacht werden.

Die britische Regierung informiert auf ihrer Website derzeit über die Auswirkungen des Brexits auf EU-Bürger, die in Großbritannien leben. Sie können - je nach Zeitpunkt und Dauer der Einreise - einen Aufenthaltstitel beantragen.

Neu ist der "Settled Status", eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis für EU-Bürger, die damit auch sozialrechtlich als Briten behandelt werden. Voraussetzung: Die Antragsteller müssen seit mindestens fünf Jahren im Vereinigten Königreich legal leben. Aber auch wer diese fünf Jahre nicht nachweisen kann, soll den Antrag stellen können.

Wer nach dem 29. März 2019 einreist, soll in Großbritannien leben, arbeiten und studieren dürfen. Über diesen Umsetzungszeitraum und wie lang dieser sein wird, wird derzeit noch mit der EU verhandelt. Die EU-Kommission hat eine Website eingerichtet, in der sie die Bürger der Europäischen Union über den Stand der Verhandlungen informiert. So wurde Anfang Februar der Entwurf der Übergangsregeln bis 2020 eingestellt.

Bis Ende des Jahres 2020 bleibt das Land Teil des Binnenmarktes und der Zollunion.

Was beim Versicherungsschutz bei Entsendungen nach Großbritannien zu beachten ist, besprechen wir gerne im Detail mit Ihnen.