



INHALT II. 2018

- Anteilige Jahresarbeitsentgeltgrenze bei Ausgleich von Überstunden bei Beschäftigungsende
- Status von Minderheitsgesellschafter-Geschäftsführern hängt von der Rechtsmacht ab
- Änderungen bei der Umlagepflicht für Fremdgeschäftsführer und Gesellschafter Geschäftsführer
- Sturz am Probearbeitstag kann Arbeitsunfall sein?
- Kein Elterngeldverlust durch Heiratsbeihilfe und Weihnachtsgeld
- Übernahme von Beiträgen für eine angestellte Rechtsanwältin steuer- und sv-pflichtig
- 40-EUR-Verzugspauschale im Arbeitsverhältnis?
- Auswirkungen des Mindestlohns auf Urlaubsgeld, Feiertagsvergütung und Nachtzuschlag
- A1-Bescheinigungen für mehrere Länder - typische Konstellationen
- Lohnsteuerhaftung bei Einbehaltung der Lohnsteuer für beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer
- BMF zur Besteuerung des Arbeitslohns nach DBA
- Europäische Entsenderichtlinie: neue Fassung
- Brexit-Verhandler einigen sich auf Übergangsrahmen
- Unternehmensinterne Entsendung: zusätzlicher Aufenthaltstitel für Angehörige von Drittstaaten
- Betriebsstätte im Ausland: Pro und Contra
- FEEL GOOD



■ Anteilige Jahresarbeitsentgeltgrenze bei Ausgleich von Überstunden bei Beschäftigungsende

Schnell gelesen: Über längere Zeiträume aufgelaufene Überstunden müssen als Einmalbezug abgerechnet werden, wenn sie nicht eindeutig einem laufenden Monat zurechenbar sind.

Arbeitszeitkonten, die zur Verstetigung des Arbeitslohns geführt werden, um Schwankungen in den Arbeitszeiten auszugleichen, werden im Normalfall über entsprechende Freizeitgewährung ausgeglichen.

Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder generell Ausgleich durch Auszahlung des Lohns ist für die Verbeitragung die anteilige **Jahresarbeitsentgeltgrenze** maßgebend und nicht die Beitragsbemessungsgrenze im konkreten Auszahlungsmonat. Dies handhaben die Prüfer der DRV schon seit längerem so und wurde nun auch durch das LSG Baden-Württemberg erneut bestätigt, welche diese Meinung im März 2018 bestätigt hat.

Für die Auszahlung von Überstunden muss also immer geprüft werden:

- Sind diese in einem zeitlich abgegrenzten Monat angefallen: dann können diese auch begrenzt auf die Beitragsbemessungsgrenze dieses Monats gezahlt werden.
- Sind die Überstunden über einen größeren Zeitraum angefallen, MUSS, wenn eine genaue Zuordnung monatlich nicht denkbar ist oder eine Vereinfachung gewünscht ist, bei Zahlungen die Regelung für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt angewandt und die anteilige Jahresarbeitsentgeltgrenze des Nachzahlungszeitraums zugrunde gelegt werden.



Nach Ansicht des LSG gibt es für diesen Fall keine eindeutige gesetzliche Regelung. Der Sachverhalt ist aber letztlich am ehesten mit einem einmalig gezahlten Arbeitsentgelt im Sinne des § 23a Abs. 1 S. 3 SGB IV zu vergleichen. Das gesetzlich vorgeschriebene Zuflussprinzip soll sicherstellen, dass die Beitragserhebung entsprechend der verstetigten Lohnzahlung erfolgen könne.

Fazit: Wird die anteilige Jahresarbeitsentgeltgrenze des Nachzahlungszeitraums zugrunde gelegt, statt den Betrag als laufenden Arbeitslohn im Auszahlungsmonat bis zur monatlichen Beitragsbemessungsgrenze zu verbeitragen, werden höhere Sozialversicherungsbeiträge fällig.

Keine Verbeitragung der Überstundenvergütung in besonderen Fällen

Betrachtet man die Überstundenvergütung als einmaliges Entgelt, wird bei der Beitragsberechnung nach der anteiligen Jahresarbeitsentgeltgrenze die Überstundenvergütung in zwei Fällen nicht verbeitragt:

- Der Mitarbeiter hat mit dem laufenden Arbeitsentgelt die monatliche Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung bereits überschritten. Das ist der Fall, wenn ein Arbeitnehmer im Jahr 2018 laufend ein Gehalt von monatlich 6.500 EUR in den alten Bundesländern bzw. 5.800 EUR in den neuen Bundesländern erhält (monatliche Beitragsbemessungsgrenze für Renten- und Arbeitslosenversicherung 2018).
- Beiträge aus der Überstundenvergütung werden auch dann nicht fällig, wenn das Arbeitsverhältnis beendet und im laufenden Jahr bis zum Ausscheiden kein laufendes Entgelt bezogen worden ist. Es gibt dann keine Sozialversicherungstage, mit deren Hilfe Beiträge zu berechnen wären.

Bei Auflösung zwischen Januar und März 2018 ist allerdings die „Märzklausel“ zu prüfen.

Revision zum BSG zugelassen

Es gibt keine gesetzliche Regelung für die Verbeitragung im „Störfall“, also bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und Ausgleich durch Auszahlung des Lohns im letzten Beschäftigungsmonat. Das LSG hat die Revision daher zum BSG wegen der grundsätzlichen Bedeutung zugelassen.

■ Status von Minderheitsgesellschafter-Geschäftsführern hängt von der Rechtsmacht ab

Schnell gelesen: Kann der Minderheitsgesellschafter Geschäftsführer einer GmbH ihm unliebsame Entscheidungen nicht verhindern, ist er als abhängig Beschäftigter anzusehen und damit SV-pflichtig.

Geschäftsführer einer GmbH sind laut BSG regelmäßig als Beschäftigte der GmbH anzusehen und unterliegen daher der Sozialversicherungspflicht. Ein Geschäftsführer, der zugleich Gesellschafter der GmbH ist, ist nur dann nicht abhängig beschäftigt, wenn er die Rechtsmacht besitzt, die Gesellschafterversammlung zu beeinflussen, die Geschicke der Gesellschaft zu bestimmen. Das ist der Fall, wenn der Geschäftsführer mehr als 50 % der Anteile am Stammkapital hält (Mehrheitsgesellschafter). Ist er kein Mehrheitsgesellschafter, kann er Rechtsmacht haben. Und zwar dann, wenn er

- 50 % der Anteile hält oder
- bei einer noch geringeren Kapitalbeteiligung kraft ausdrücklicher Regelungen im Gesellschaftsvertrag (Satzung) über eine umfassende („echte“/qualifizierte) Sperrminorität verfügt, sodass es ihm möglich ist, ihm nicht genehme Weisungen der Gesellschafterversammlung zu verhindern.

Zwei neue Fälle vor dem BSG gescheitert

In zwei Urteilen kam das BSG zu dem Schluss, dass die Minderheitsgesellschafter-Geschäftsführer keine Rechtsmacht haben und daher versicherungspflichtig sind:

- Im ersten Fall verfügte der Geschäftsführer über einen Anteil von 45,6 % am Stammkapital. Er hatte mit seinem Bruder als weiterem Gesellschafter der GmbH eine „Stimmabrede“ außerhalb des Gesellschaftsvertrags getroffen. Diese reicht dem BSG nicht: Die Rechtsmacht muss sich aus dem durch Gesellschaftsvertrag vereinbarten Stimmgewicht ergeben
- Im zweiten Fall verfügte der Geschäftsführer über einen Anteil von zwölf % am Stammkapital ohne („echte“/qualifizierte) Sperrminorität.

Praxishinweis: Das BSG betont, dass der Grad der rechtlich durchsetzbaren Einflussmöglichkeiten auf die Beschlüsse der Gesellschafterversammlung entscheidend ist. Es kommt nicht darauf an, dass ein Geschäftsführer einer GmbH im Außenverhältnis weitreichende Befugnisse hat und ihm häufig Freiheiten hinsichtlich der Tätigkeit, z. B. bei den Arbeitszeiten, eingeräumt sind.

■ Änderungen bei der Umlagepflicht für Fremdgeschäftsführer und Gesellschafter Geschäftsführer

Schnell gelesen: Seit 01.01.2018 sind Fremdgeschäftsführer und Gesellschafter Geschäftsführer pflichtig in der Umlage 2.

Immer wieder erreicht uns die Frage, ob für Gesellschafter-Geschäftsführer (GGf) und Fremdgeschäftsführer einer GmbH die Umlage U1 für Arbeitsunfähigkeit und die Umlage U2 für Mutterschaft gezahlt werden muss. Die Spitzenverbände der gesetzlichen Krankenkassen haben bisher auf den Arbeitnehmerbegriff im Arbeitsrecht abgestellt. Nach dem Arbeitsrecht sind sämtliche Geschäftsführer Arbeitgeber – egal ob sie beherrschend sind. Sie vertraten daher die Auffassung, dass für Geschäftsführer

- weder die Umlage 1 (Arbeitsunfähigkeit)
- noch die Umlage 2 (Mutterschaftsleistungen) zu entrichten ist (Spitzenverbände der gesetzlichen Krankenkassen, Rundschreiben vom 13.02.2006).

**Neue Regeln ab 01.01.2018:
U2-Pflicht für sozialversicherungspflichtige**

Nach dem Besprechungsergebnis der Spitzenverbände der gesetzlichen Krankenkassen vom 07.11.2017 gilt aber nun Folgendes:

- Für GGf und Fremdgeschäftsführer besteht nach wie vor keine U1-Pflicht. Sie sind nämlich nach dem Arbeitsrecht keine Arbeitnehmer.
- Anders verhält es sich seit 01.01.2018, was die U2-Pflicht angeht. Hier wird neuerdings auf den Beschäftigtenbegriff in der Sozialversicherung abgestellt. Dies hängt mit der Änderung des § 1 MuSchG zusammen, in welchem auf den Beschäftigtenbegriff im Sozialversicherungsrecht verwiesen und nicht auf den arbeitsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff abgestellt wird.

Das hat zur Folge:

- Seit 01.01.2018 ist die Umlage U2 für Fremdgeschäftsführer und Minderheits-GGf zu bezahlen, wenn diese sozialversicherungspflichtig sind. Allein entscheidend ist, dass der Fremdgeschäftsführer und Minderheits-GGf sozialversicherungspflichtig ist. Ob es vorher ein Statusfeststellungsverfahren gab, spielt keine Rolle. Genauso wenig, ob eine Stimmrechtsvereinbarung vorlag.
- Für beherrschende Gesellschafter Geschäftsführer einer GmbH ist die Umlage U2 weiterhin nicht zu entrichten.

Übersicht Umlagepflicht bei Geschäftsführern

	Bis 31.12.2017		Seit 01.01.2018	
	U1	U2	U1	U2
Beherrschende GGf	-	-	-	-
Minderheits-GGf	-	-	-	x
Fremdgeschäftsführer	-	-	-	x

■ Sturz am Probearbeitstag kann Arbeitsunfall sein?

Lädt ein Arbeitgeber einen Bewerber nach einem Vorstellungsgespräch zu einem unentgeltlichen Probearbeitstag ein, und stürzt der Bewerber dabei, so handelt es sich aus Sicht des LSG Sachsen-Anhalt um einen Arbeitsunfall.

Die Situation wird gerade anhand eines Beispiels geprüft: Am Probearbeitstag stürzte ein Bewerber beim Transportieren von Mülltonnen aus ca. 2 m Höhe von der Laderampe eines Lkw. Die gesetzliche Unfallversicherung erkannte den Sturz nicht als Arbeitsunfall an. Dem widerspricht das LSG. Der Bewerber sei zum Unfallzeitpunkt als Beschäftigter versichert gewesen, war in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers eingebunden und erwarb bereits für ein mögliches späteres Arbeitsverhältnis betriebsnützliche Kenntnisse.

Wichtig: Das BSG ist am Zug. Es prüft, ob ein Bewerber, der während eines unentgeltlichen Probearbeitstags weisungsgebunden arbeitet, unter den Schutz der Unfallversicherung fällt.

Praxistipp: Für Probearbeitstage sollte eine kleine vertragliche Regelung geschlossen werden. Auch in Bezug auf einen eventuellen späteren Anspruch auf eine Anstellung scheint dies empfehlenswert zu bleiben.

■ Kein Elterngeldverlust durch Heiratsbeihilfe und Weihnachtsgeld

Anlassbezogene oder einmalige Zahlungen wie eine Heiratsbeihilfe oder Weihnachtsgeld reduzieren das Elterngeld nicht. Das gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber keinen Lohnsteuerabzug vom Arbeitslohn vornimmt, sondern das Einkommen während des Elterngeldbezugs pauschal versteuert. Dies hat das BSG entschieden.



Nach der Geburt ihres Kindes beschäftigte ein Arbeitgeber seine Angestellte mit einem pauschal versteuerten Minijob weiter. Zusätzlich zum laufenden Arbeitslohn zahlte er ihr während des Elterngeldbezugs eine einmalige Heiratsbeihilfe sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Diese Leistungen versteuerte er ebenfalls pauschal. Die Elterngeldstelle rechnete diese Zahlungen wegen der pauschalen Versteuerung als Einkommen auf das Elterngeld der Frau an.

Zu Unrecht, so das BSG. Für den Fall eines Lohnsteuerabzugsverfahrens bleiben einmal gezahlte Vergütungsbestandteile als sonstige Bezüge bei der Elterngeldberechnung unberücksichtigt. Hierbei verbleibt es auch, wenn sich der Arbeitgeber bei einem Minijob für eine pauschale Versteuerung entscheidet.

■ Übernahme von Beiträgen für eine angestellte Rechtsanwältin steuer- und sv-pflichtig

Übernimmt ein Arbeitgeber für angestellte Rechtsanwälte Beiträge zur Berufshaftpflichtversicherung, zur Rechtsanwaltskammer und zum Deutschen Anwaltsverein sowie die Umlage für das besondere elektronische Anwaltspostfach, handelt es sich um Arbeitslohn. Die übernommenen Aufwendungen sind dem Lohnsteuerabzug zu unterwerfen.

Die bisher häufig genutzte Begründung für die Kostenübernahme, die darauf fußte, dass hier im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse agiert wurde, wird nicht mehr anerkannt:

- Eine Berufshaftpflichtversicherung ist unabhängig für die Ausübung des Anwaltsberufs und decke das persönliche Haftungsrisiko der Anwältin ab.
- Die Anwaltszulassung der Arbeitnehmerin ist eine zwingende Voraussetzung für die selbstständige Ausübung einer Anwaltstätigkeit und könnte daher auch im Fall einer beruflichen Veränderung von Vorteil sein.
- Das besondere elektronische Anwaltspostfach wird für jeden Rechtsanwalt einzeln eingerichtet.
- Die Vorteile der Mitgliedschaft zum Deutschen Anwaltsverein wirken sich für die Rechtsanwältin unabhängig von ihrem Anstellungsverhältnis aus.

Praxistipp: Schließt eine Rechtsanwalts-GmbH für sich eine Berufshaftpflichtversicherung nach § 59j BRAO ab, führt das nicht zu Lohn bei den angestellten Anwälten.

■ An- und Ausziehen auffälliger Dienstkleidung ist zu vergüten

Hat der Arbeitgeber das Tragen einer besonders auffälligen Dienstkleidung im Betrieb angeordnet, und zieht der Arbeitnehmer diese Kleidung im Betrieb an und aus, muss der Arbeitgeber für die Zeit zahlen, so stellte nun das LAG Düsseldorf klar.

■ 40-EUR-Verzugspauschale im Arbeitsverhältnis?

Schnell gelesen: Die Frage, ob auch Arbeitnehmer bei Verzug des Arbeitgebers mit einer Entgeltzahlung Anspruch auf die Verzugspauschale in Höhe von 40 EUR hat, ist nach wie vor unbeantwortet; in der Praxis empfiehlt sich aber deren Berücksichtigung.

Grundlage ist die Geltung des § 288 Abs. 5 S. 1 BGB nicht eindeutig beantwortet. Ein Urteil des BAG liegt bislang nicht vor. Die überwiegende Zahl der Landesarbeitsgerichte wendet den Ansatz aber auch im Arbeitsrecht an. Die „Richtlinie 2011/7/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16.02.2011 zur Bekämpfung von Zahlungsverzug im Geschäftsverkehr“ sieht u. a. einen Pauschalbetrag von mindestens 40 EUR als „Beitreibungskosten“ vor.

Der deutsche Gesetzgeber hat diese Vorgabe umgesetzt. Seit 2014 hat der Gläubiger einer Entgeltforderung bei Verzug des Schuldners, der kein Verbraucher ist, Anspruch auf die Zahlung einer Pauschale von 40 EUR. Und zwar neben dem Ersatz des durch den Verzug entstehenden konkreten Schadens. Umstritten ist,

- ob diese Regelung auch im Arbeitsrecht gilt bzw. ob sich Arbeitnehmer darauf berufen können, und,
- wenn ja, ob Arbeitnehmer diesen Anspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber für jeden Monat des Verzugs geltend machen können.

Anwendbarkeit der Verzugspauschale im Arbeitsrecht

Mittlerweile geht die überwiegende Zahl der Landesarbeitsgerichte davon aus, dass dieser Ansatz auch im Arbeitsrecht Anwendung findet. Einheitlich ist die Rechtsprechung allerdings nicht. Besonders erstinstanzliche Gerichte verneinen oft die Anwendbarkeit im Arbeitsrecht, da es keinen Anspruch auf Erstattung außergerichtlicher Rechtsverfolgungskosten gibt. Wenn schon im arbeitsgerichtlichen Verfahren erster Instanz keine Rechtsverfolgungskosten erstattet werden, könne dies auch außergerichtlich nicht der Fall sein.

Verzugspauschale für jeden Monat des Verzugs?

Ist die Regelung auch auf arbeitsrechtliche Entgeltansprüche anwendbar, stellt sich die nächste Frage: Fällt die Pauschale für jeden Monat erneut an, in dem kein Lohn gezahlt wird und somit Verzug eintritt? Auch das ist umstritten:

- Der Arbeitnehmer kann die Verzugspauschale für jeden Monat des Verzugs geltend machen, so das LAG Berlin-Brandenburg und das LAG Niedersachsen.

- Auch bei fehlerhafter oder unterlassener Abrechnung fällt die Verzugspauschale monatlich erneut an, so das LAG Köln.

Da die Rechtsprechung so uneinheitlich ist, herrscht im Moment bei Arbeitgebern und Unternehmen große Unsicherheit.

Praxistipps:

- Arbeitgeber und Unternehmen sollten das Risiko ernst nehmen, bei Verzug mit einer Entgeltzahlung zur Zahlung einer Verzugspauschale verurteilt zu werden. Sie sollten sich darauf einstellen, dass sie im Falle eines Verzugs neben der entsprechenden Verzugszahlung auch die Pauschale in Höhe von 40 EUR zahlen müssen. Und das für jeden Monat des Verzugs, wenn sich der Anspruch über mehrere Monate kumuliert.
- Die Frage zur Anwendbarkeit der Verzugspauschale im Arbeitsrecht endgültig klären, wird erst das BAG. Darüber verhandelt wird nach Aussage der Pressestelle des BAG voraussichtlich im IV. Quartal 2018 oder I. Quartal 2019.
- Beim BAG sind einige Verfahren, in denen (auch) die Verzugspauschale Gegenstand ist, anhängig. Voraussichtlich werden die ersten Verfahren nach Aussage der Pressestelle des BAG für den 30.08.2018 terminiert werden.

■ Auswirkungen des Mindestlohns auf Urlaubsgeld, Feiertagsvergütung und Nachtzuschlag

Schnell gelesen: Auch für Zuschlagszahlungen sind die Mindestlöhne als Grundlage zu nutzen. Zugesagte Einmalzahlungen wie Urlaubsgeld etc. dürfen nach wie vor nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden.

In der betrieblichen Praxis stellt sich die Frage, wie sich der gesetzliche Mindestlohn auf tarif- und arbeitsvertragliche Zuschlagsansprüche und die gesetzliche Feiertagsvergütung auswirkt und inwieweit Urlaubsgeld auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechenbar ist.



Streit um Höhe der Sondervergütungen

Im Fall eines Arbeitnehmers lag dessen vereinbarter Stundenlohn auf der Grundlage nachwirkender Tarifvertragsregelungen unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns von seinerzeit 8,50 EUR. Der Arbeitgeber hatte ihm zwar für die geleisteten Arbeitsstunden eine Ausgleichszulage in Höhe der Differenz zum Mindestlohn gezahlt. Nachtzuschläge berechnete er dagegen auf Basis des geringeren Stundenlohns, ebenso die Lohnfortzahlung an gesetzlichen Feiertagen. Darüber hinaus hatte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein „Urlaubsgeld“ auf Basis einer (nachwirkenden) tarifvertraglichen Regelung gewährt und wollte diese Zahlung auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechnen.



Der Arbeitnehmer war der Ansicht, dass der gesetzliche Mindestlohn Grundlage sowohl der Zuschlagsberechnung als auch der Feiertagsvergütung sein müsse. In dem gezahlten Urlaubsgeld sah der Arbeitnehmer einen eigenständigen Anspruch, der nicht mit dem Mindestlohn verrechnet werden dürfe. Das BAG gab dem Arbeitnehmer im Grundsatz in allen Punkten Recht.

Urlaubsgeld und Feiertagsvergütung sind keine Gegenleistung für Arbeit

Das BAG stellt zunächst klar, dass der Mindestlohnanspruch als gesetzlicher Anspruch neben dem arbeits- oder tarifvertraglichen Entgeltanspruch besteht. Den Anspruch auf Mindestlohn könnten nicht alle, sondern nur solche Zahlungen bewirken, die auch als Gegenleistung für geleistete Arbeit gewährt werden. Das BAG sieht

- nach den in diesem Fall maßgeblichen tarifvertraglichen Regelungen weder im gezahlten Urlaubsgeld ein Entgelt für geleistete Arbeit
- noch in der für den Arbeitsausfall an einem Feiertag gezahlten Vergütung.

Nach Ansicht des BAG lassen sich aus dem Mindestlohngesetz keine Ansprüche für Zeiten ohne Arbeitsleistung (etwa für Zeiten des Urlaubs oder feiertagsbedingten Arbeitsausfalls) ableiten. Vielmehr richteten sich die Entgeltansprüche nach den gesetzlichen, tarif- bzw. arbeitsvertraglichen Bestimmungen. Hinsichtlich der Feiertagsvergütung besteht dabei gemäß

§ 2 Abs. 1 EntgFG Anspruch auf die Vergütung, die der Arbeitnehmer ohne den feiertagsbedingten Arbeitsausfall erzielt hätte. Das ist im Urteilsfall der Mindestlohn von seinerzeit 8,50 EUR pro Stunde. Auch der tarifliche Nachtarbeitszuschlag und das tarifliche Urlaubsentgelt sind auf dieser Basis zu berechnen.

■ A1-Bescheinigungen für mehrere Länder - typische Konstellationen

Schnell gelesen: Werden immer wieder A1-Bescheinigungen für Mitarbeiter benötigt, kann man den Aufwand für die Beantragung deutlich reduzieren.

Die A1-Bescheinigung wird für die Dauer von maximal 24 Monaten ausgestellt, wenn der Mitarbeiter regelmäßig wiederkehrend an mindestens einem Tag im Monat oder an mindestens fünf Tagen im Quartal in dem jeweiligen Staat tätig ist. Oftmals müssen Mitarbeiter immer wieder Kunden in verschiedenen EU-Staaten besuchen. Nach Ablauf der A1-Bescheinigung von 24 Monaten, müsste - den Regeln zufolge - für zwei Monate pausiert werden, bis eine neue A1-Bescheinigung ausgestellt wird.

Damit auch nach Ablauf der 24 Monate weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, kann unter bestimmten Umständen eine Ausnahmevereinbarung mit der jeweils zuständigen Stelle im Ausland vereinbart werden. Eine solche Ausnahmevereinbarung wird im Einvernehmen mit den jeweils zuständigen Stellen getroffen. Auf deutscher Seite ist dies der GKV-Spitzenverband mit der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland (DVKA). Handelt es sich um mehrere Staaten, müssen Ausnahmevereinbarungen für jedes einzelne Land abgeschlossen werden.

Praxistipp: Oftmals wird versucht, eine pauschale A1-Bescheinigung für alle EU-Staaten zu beantragen. Das Sozialversicherungsrecht kann aber nur für die Länder festgelegt werden, in denen Mitarbeiter gewöhnlich eingesetzt werden. Eine pauschale Festlegung für sämtliche Mitgliedsstaaten ist somit nicht möglich.

■ Lohnsteuerhaftung bei Einbehaltung der Lohnsteuer für beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer

Hat ein Arbeitgeber die Lohnsteuer für beschränkt einkommensteuerpflichtige Werkvertragsarbeitnehmer für Lohnzahlungszeiträume bis 2011 nach Steuerklasse I einbehalten, obwohl keine Bescheinigungen nach § 39 Abs. 1 S. 3, Abs. 3 EStG zu deren Lohnkonto genommen wurden, haftet er für die Differenz zwischen Lohnsteuerklasse I und VI. Dies hat das FG Berlin-Brandenburg rechtskräftig für Fälle bis 2011 entschieden.

■ BMF zur Besteuerung des Arbeitslohns nach DBA

Das BMF hat das bisherige Schreiben zur Besteuerung des Arbeitslohns nach den Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) vom 12.11.2014 überarbeitet und durch das Schreiben vom 03.05.2018 ersetzt. Das BMF hat es an die aktuellen Entwicklungen in der OECD und der Rechtsprechung sowie die zwischenzeitlich eingetretene Rechtsänderungen angepasst. Melden Sie sich gerne bei Interesse an dem BMF-Schreiben.

Aktualisiert hat das BMF u. a. folgende Bereiche:

- Besteuerungsrecht für Betriebsrenten und Ruhegehälter
- Zuordnung des Besteuerungsrechts bei gewerblicher Arbeitnehmerüberlassung
- Aufteilung des Arbeitslohns, der nicht direkt der inländischen oder ausländischen Tätigkeit zugeordnet werden kann
- Abfindungen wegen Beendigung des Dienstverhältnisses an Mitarbeiter mit Auslandswohnsitz gemäß § 50d Abs. 12 EStG
- Erdienungsprinzip für Auszahlungen aus einem Arbeitszeitkonto
- Zuordnung von Steuerberatkosten zur Auslands- und Inlandstätigkeit



■ Europäische Entsenderichtlinie: neue Fassung

Schnell gelesen: Gleiches Geld für gleiche Arbeit am gleichen Ort - das ist das Motto der Entsenderichtlinie der Europäischen Union, die nun in einer neu überarbeiteten Fassung vorliegt

Unterschiede beim Gehalt oder bei Zulagen, Sozialdumping und Einschnitte bei Arbeitsbedingungen soll es nicht mehr geben.

Neben der Wahrung der Arbeitnehmerrechte ist es Ziel, gleiche Wettbewerbsbedingungen für entsendende wie lokale Unternehmen im Aufnahmeland zu gewährleisten. Entsendungen sollen auf maximal 18 Monate begrenzt werden.

In keinem anderen Land der Europäischen Union arbeiten so viele EU-Ausländer wie in Deutschland: Nach der [aktuellen Statistik](#) wurden rund 440.000 Menschen aus EU-Ländern nach Deutschland entsandt. Umgekehrt waren 2016 etwa 260.000 Deutsche in anderen Staaten der Union beziehungsweise der Schweiz und Norwegen tätig.

Zwei Jahre Zeit zur Umsetzung

Der neue Vorschlag wurde von Rat, Kommission und Parlament im März verabschiedet und soll innerhalb von zwei Jahren von allen Staaten der EU in nationales Recht umgesetzt werden.

Das Konzept des gleichen Arbeitsentgelts für gleiche Arbeit am gleichen Ort wurde 2016 in die Richtlinie aufgenommen. Nach der aktuellen Richtlinie sollen EU-weit auch branchenspezifische und regionale Tarifverträge für Entsendungen gelten.

■ Brexit-Verhandler einigen sich auf Übergangsrahmen

Die Brexit-Chefverhandler der Europäischen Union und des Vereinigten Königreichs haben sich auf ein Abkommen geeinigt, das eine Übergangsphase nach dem Brexit bis Ende 2020 beinhaltet. Unternehmen und Bürger gewinnen damit mehr Zeit, die Folgen des Brexits abzufedern. Auch nach dem Brexit Ende März 2019 soll es zunächst keine Grenzkontrollen geben - das ist eines der Ergebnisse des Abkommens zwischen Großbritannien und der EU, das nun vereinbart wurde. Außerdem sollen in einer 21-monatigen Übergangsfrist wie bisher Waren zollfrei ausgetauscht werden - dies soll ein umfassendes Handelsabkommen sicherstellen.

Weiterer wichtiger Bestandteil des [Abkommens](#): Zunächst soll es keine Benachteiligung für EU-Bürger geben, die nach dem Brexit ins Königreich einreisen - sie sollen die gleichen Rechte erhalten wie jene, die vor dem offiziellen Austritt Ende März 2019 nach Großbritannien kommen. Dies soll bis zum Ende der Übergangsperiode Ende 2020 gelten.



■ Unternehmensinterne Entsendung: zusätzlicher Aufenthaltstitel für Angehörige von Drittstaaten

Schnell gelesen: Seit August 2017 gilt ein zusätzlicher Aufenthaltstitel für Angehörige von Drittstaaten, die im Rahmen einer unternehmensinternen Entsendung in Deutschland arbeiten.

Bisherige Anträge auf Arbeitsgenehmigungen von Drittstaatlern aus außereuropäischen Niederlassungen basierten unter anderem auf Absatz 5 des Paragraphen 29 der Beschäftigungsverordnung (BeschV). Demnach konnten Mitarbeiter im Rahmen von Entsendungen aus dem Ausland ordnungsgemäß in Deutschland beschäftigt werden. Laut Bundesagentur für Arbeit findet dieser Paragraph keine Anwendung mehr und damit läuft ein solcher Antrag auf Arbeitsgenehmigung wohl ins Leere.

Stattdessen muss nun alternativ die ICT-Karte beantragt oder auf Paragraph 4 der Beschäftigungsverordnung ausgewichen werden, der die Arbeitsgenehmigung für Spezialisten und leitende Angestellte regelt. Die Bezeichnung ICT ist die Abkürzung für "intra-corporate transfer". Die Regeln zur ICT-Karte basieren auf der EU-Richtlinie 2014/66/EU.

Weitere Einschränkungen

Der Antrag einer ICT-Karte erfordert noch eine weitere Umstellung: Konnte man bisher die notwendigen Dokumente wie Lebenslauf oder Jobbeschreibung auf Englisch einreichen, müssen diese nun in deutscher Sprache vorliegen.

Des Weiteren ist damit zu rechnen, dass ein Antrag auf ein nationales Visum, das auf der Zustimmung zur ICT-Karte basiert, eine längere Bearbeitungszeit hat als nationale Visa auf Basis anderer Anspruchsgrundlagen wie beispielsweise Paragraf 10 Absatz 1 BeschV (internationaler Personalaustausch).

■ Betriebsstätte im Ausland: Pro und Contra

Schnell gelesen: Bei geschäftlichen Aktivitäten im Ausland müssen Unternehmen immer aufpassen, ob eine Betriebsstätte im Ausland entsteht und ob dies sinnvoll ist. Ob eine eigenständige Tochtergesellschaft oder eine Betriebsstätte als Teil des Stammhauses entsteht, könnte vor allem in Bezug auf die Besteuerung erhebliche Auswirkungen haben.

Demnach ist die Quellensteuer in Staaten mit Doppelbesteuerungsabkommen auf 15 % für natürliche Personen sowie fünf % für juristische Personen begrenzt. Innerhalb der EU ist die sogenannte Mutter-Tochter-Richtlinie zu beachten, nach der unter bestimmten Voraussetzungen die Quellensteuer unabhängig von etwaigen DBA-Regelungen auf null Prozent reduziert werden kann. Des Weiteren unterliegen die Gewinne auf Ebene des Gesellschafters der Besteuerung, wobei die ausländische Quellensteuer bei natürlichen Personen angerechnet werden kann.

Bei Betriebsstätten oder Personengesellschaften erfolgt in Fällen, in denen ein Doppelbesteuerungsabkommen existiert, regelmäßig nur eine Besteuerung der Gewinne im Betriebsstättenstaat. Eine Gewinnausschüttung beziehungsweise Entnahme durch den Gesellschafter ist in Deutschland in den meisten Fällen von der Besteuerung freigestellt.

Man sollte dieses Thema aber nicht auf die leichte Schulter nehmen; im Vergleich zur Tochtergesellschaft muss die Gründung einer Betriebsstätte nicht immer vorteilhaft sein. Die Betriebsstätte scheint nur auf den ersten Blick aufgrund der geringen Gründungs- und Errichtungskosten die vermeintlich einfachere Investitionsform zu sein. Trotz ihrer rechtlichen Unselbstständigkeit im Verhältnis zum nationalen Stammhaus unterliegt sie selbstständigen Registrierungs- und Steuererklärungspflichten im Betriebsstättenstaat.

Eine solche Entscheidung sollte also immer aus vielen Blickwinkeln betrachtet werden.



Feel good



Mitarbeiter begeistern

■ Mit geschickter Gestaltung bei der betrieblichen Gesundheitsförderung Steuern sparen

Schnell gelesen: Betriebliche Gesundheitsförderung ist in aller Munde und bis zu 500 EUR pro Jahr pro Mitarbeiter steuerfrei und auch nicht sv-pflichtig. Gestaltungsoptionen helfen, dies weitestgehend einzusetzen.

Die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmt durch die mobile Kommunikation zunehmend, die Anforderungen an Arbeitnehmer steigen stetig. Da darf eine betriebliche Gesundheitsförderung nicht fehlen. Durch entsprechende Gestaltung können Arbeitgeber steuerpflichtigen Arbeitslohn verhindern. Letztlich bleiben Arbeitnehmer damit also nicht nur gesund, es lassen sich auch Steuern und Sozialabgaben sparen.

Steuerfrei bei eigenbetrieblichem Interesse des Arbeitgebers

Gänzlich steuer- und sozialversicherungsfrei sind Zahlungen des Arbeitgebers für betriebliches Gesundheitsmanagement nur dann, wenn das eigenbetriebliche Interesse überwiegt, so hat der BFH entschieden. Der Vorteil muss sich unter Würdigung aller Umstände nicht als Be-/Entlohnung erweisen, sondern lediglich als notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzung. Aus den Begleitumständen wie

- Anlass
- Art und Höhe des Vorteils
- Auswahl der Begünstigten
- freie oder nur gebundene Verfügbarkeit
- Freiwilligkeit oder Zwang zur Annahme des Vorteils und
- besondere Eignung für den jeweils verfolgten betrieblichen Zweck

muss sich ergeben, dass ein eigenes Interesse des Arbeitnehmers, den betreffenden Vorteil zu erlangen, vernachlässigt werden kann.

Praxishinweis: Ein eigenbetriebliches Arbeitgeberinteresse liegt vor, wenn der Arbeitgeber eigene gesetzliche Pflichten erfüllt, insbesondere im Bereich Arbeitsschutz. Steuerfrei sind damit z. B. Kosten für eine augenärztlich verordnete Bildschirmbrille, arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen sowie Auflagen und Kurse, die von den Berufsgenossenschaften vorgeschrieben sind.

Mehr Möglichkeiten durch Freibetrag

Lässt sich nicht klar feststellen, ob das eigenbetriebliche Interesse des Arbeitgebers überwiegt, greift die Steuerprivilegierung nach § 3 Nr. 34 EStG, die für jeden Arbeitnehmer Zusatzleistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung bis zu einer Höhe von jährlich 500 EUR steuer- und sozialversicherungsfrei einsetzen lässt.

Jährlicher Freibetrag von 500 EUR

Pro Arbeitnehmer sind 500 EUR im Jahr steuerfrei. Bei Gemeinschaftsveranstaltungen müssen die Kosten – einschließlich Umsatzsteuer – auf die Anzahl der Teilnehmer verteilt werden. Der Jahresbetrag von 500 EUR gilt auch bei nicht ganzjährigen Arbeitsverhältnissen im vollen Umfang. Bei einem Arbeitgeberwechsel oder bei der Ausübung mehrerer Beschäftigungsverhältnisse nebeneinander kann der Freibetrag mehrfach gewährt werden.

Wichtig: Übersteigen die Gesundheitsleistungen die 500-EUR-Grenze, sind sie nur mit dem übersteigenden Betrag steuerpflichtig. Handelt es sich um Sachzuwendungen, die 500 EUR übersteigen, kann der Arbeitgeber eine pauschale Besteuerung mit 30 Prozent nach § 37b EStG nutzen.

Begünstigter Personenkreis

Begünstigt sind alle Arbeitnehmer, also auch geringfügig Beschäftigte, angestellte Ehegatten und Gesellschafter-Geschäftsführer (GGf). Voraussetzung ist bei GGf und Ehegatten, dass eine ausdrückliche Regelung im Anstellungsvertrag oder in einer vertragsergänzenden Vereinbarung enthalten ist. Fehlt diese, handelt es sich um eine verdeckte Gewinnausschüttung, und nicht um Lohn.

Sach- und/oder Barleistungen des Arbeitgebers begünstigt

Der Arbeitgeber muss die Gesundheitsmaßnahme zusätzlich zum „normalen“ Arbeitslohn erbringen. Damit scheidet also eine Barlohnnumwandlung für die Steuerbefreiung aus. Der Arbeitgeber kann die entstandenen Kosten direkt bezahlen oder sie im Nachhinein an seine Arbeitnehmer erstatten. Begünstigt sind auch Barzuschüsse des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer, die diese für extern durchgeführten Maßnahmen aufwenden. Die Rechnungen müssen aus lohnsteuerlicher Sicht nicht auf den Arbeitgeber lauten.

Wichtig: Bei Barzuschüssen müssen Arbeitgeber klären, ob der Arbeitnehmer schon einen Zuschuss der Krankenkasse erhalten hat. Nur für den Restbetrag können sie eine steuerfreie Unterstützung nach § 3 Nr. 34 EStG leisten. Die Teilnahmebescheinigung des Anbieters muss ausschließlich zur Vorlage beim Arbeitgeber ausgestellt sein.

Praxishinweis: Bei Barzuschüssen muss der Arbeitgeber die zweckgemäße Verwendung nachweisen und auf eine exakte Dokumentation der Voraussetzungen der Steuerfreiheit achten. Es empfiehlt sich, die Rechnung über die begünstigten Leistungen als Nachweis für die steuerfreie Zahlung zum Lohnkonto des Arbeitnehmers zu nehmen.

Begünstigte Maßnahmen

Der Gesetzeswortlaut des § 3 Nr. 34 EStG fordert, dass die Zusatzleistungen des Arbeitgebers betreffend Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20, 20a SGB V genügen müssen. Ausführliche Details zu den geförderten Maßnahmen lassen sich dem Präventionsleitfaden der Spitzenverbände der Krankenkassen (Stand: 2017) entnehmen.

Versicherungsprämien sind daher keine begünstigte Gesundheitsmaßnahme. Keine Rolle spielt dabei, dass über eine solche Versicherung begünstigte Maßnahmen abgesichert werden.

Zertifizierte Maßnahmen

Mit dem Präventionsgesetz vom 17.07.2015 (BGBl. 2015 I, 1368) ist ein für alle Krankenkassen einheitliches Zertifizierungsverfahren für die Leistungen zur Verbesserung des allgemei-

nen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung eingeführt worden. Hat eine Krankenkasse solche Angebote nach § 20a SGB V als förderungswürdig eingestuft, sind sie auf alle Fälle steuerfrei. Darunter fallen insbesondere Maßnahmen

- zum Vorbeugen und Reduzieren von arbeitsbedingten Belastungen des Bewegungsapparats
- zur gesundheitsgerechten betrieblichen Gemeinschaftsverpflegung
- zur Förderung individueller Kompetenzen zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz
- zur gesundheitsgerechten Mitarbeiterführung und
- gegen Suchtmittelkonsum

Zertifizierte Trainer

Es sind nur Maßnahmen begünstigt, die von fachkundig ausgebildeten Trainern bzw. Therapeuten begleitet werden. Ein rein gerätegestütztes Training oder das Erlernen einer Sportart sind nicht begünstigt. Ausgeschlossen sind zudem einzelne kurzzeitige Aktionen. Gefördert werden nur Maßnahmen, die dazu beitragen, die Lebens- und Ernährungsgewohnheiten dauerhaft hin zu einem gesundheitsbewussten Verhalten zu verändern.

Sonderfall: Sport und Fitness

Im Bereich Sport und Fitness gibt es folgende steuerbegünstigte Möglichkeiten:

Betriebseigener Fitnessraum

Der Arbeitgeber kann unentgeltlich einen Fitnessraum in der Firma für seine Arbeitnehmer zur Verfügung stellen. Nach Ansicht der Finanzverwaltung stellt das keinen Arbeitslohn dar. Der BFH hatte dazu längst entschieden, dass betriebseigene Aufenthalts- und Erholungsräume sowie Dusch- und Badeanlagen der Belegschaft als Gesamtheit und damit in überwiegendem betrieblichem Interesse zugewendet werden.

Anderer Ansicht war das FG Münster. Es hat das überwiegende eigenbetriebliche Interesse verneint, da der Besuch des Fitnessraums freiwillig ist, sodass nur den (einzelnen) teilnehmenden Arbeitnehmern ein Vorteil zugewendet wird. Außerdem ist die Nutzung oftmals nur außerhalb der Arbeitszeit gestattet, sodass die Arbeitnehmer ihre eigene Freizeit aufzuwenden haben.

Praxishinweis: Die Erfahrung zeigt, dass sich Arbeitgeber i.d.R. auf die Verwaltungsregelung berufen und einen betriebseigenen Fitnessraum lohnsteuer- und abgabenfrei zur Verfügung stellen können. Wir empfehlen im Vorfeld immer die Einholung einer verbindlichen Anrufungsauskunft.

Übernahme oder Zuschuss zu Mitgliedschaft im Fitnessstudio

Arbeitgeber können auch eine Mitgliedschaft im Fitnessstudio übernehmen. Eine Übernahme ist aber nur möglich, wenn der Arbeitgeber ausschließlich Angebote bezahlt, die von einer Krankenkasse nach § 20a SGB V als förderungswürdig eingestuft sind. Es muss sich also

- um entsprechend zertifizierte Maßnahmen handeln
- die von Trainern durchgeführt werden, die eine entsprechende Ausbildung und Qualifikation aufweisen, und
- die das Fitnessstudio als spezielle Präventionsmaßnahme gesondert in Rechnung stellt

Praxishinweis: Sind die Voraussetzungen nicht erfüllt, kann der Arbeitgeber eine Kursgebühr oder Beiträge nur steuer- und versicherungsfrei erstatten, wenn die monatliche 44-EUR-Sachbezugsfreigrenze noch nicht ausgeschöpft ist.

Ein begünstigter Sachbezug liegt vor,

- wenn der Arbeitgeber Vertragspartner des Fitnessstudios ist und sein Kostenanteil maximal 44 EUR im Monat beträgt oder
- wenn der Arbeitnehmer Vertragspartner ist und der Arbeitgeber ihm
 - einen Gutschein über maximal 44 EUR für das Studio übergibt oder
 - einen zweckgebundenen Geldbetrag von maximal 44 EUR zahlt mit der Auflage, diesen nur für das Fitnessstudio zu verwenden / dies muss arbeitsvertraglich eindeutig geregelt sein. Die Vorlage einer Quittung und deren Erstattung würde nicht als Anerkennung für steuerfreie Zahlungen ausreichen.

Betriebssport

Nicht nur der Fitnessraum, auch andere Sportmöglichkeiten auf arbeitgebereigenen Anlagen können grundsätzlich steuerfrei überlassen werden, da sie der ganzen Belegschaft zur Verfügung stehen. Darunter fällt z. B. auch der Fußball- oder Tennisplatz auf dem Firmengelände. Steuerpflichtig ist es hingegen, wenn der Arbeitgeber z. B. Tennis- oder Squashplätze extern anmietet und einzelne Arbeitnehmer dort kostenfrei spielen.

Sonderfall: „Gesunde Mahlzeiten“ in der Betriebskantine

Arbeitgeber können den Steuerfreibetrag auch für die unentgeltliche oder verbilligte Abgabe von „gesunden Mahlzeiten“ in der Betriebskantine verwenden. Dabei ist der geldwerte Vorteil für jede Mahlzeit dem jeweiligen Arbeitnehmer individuell zuzurechnen. Eine Durchschnittsrechnung ist nicht zulässig.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer nimmt an 220 Arbeitstagen ein „gesundes Mittagessen“ im Sinne der §§ 20, 20a SGB V in der Betriebskantine ein und zahlt dafür jeweils 1 EUR:

Sachbezugswert für ein Mittagessen	3,17 EUR
./. Eigenanteil des Arbeitnehmers	- 1,00 EUR
Geldwerter Vorteil je Mittagessen	= 2,17 EUR
Geldwerter Vorteil gesamt (2,17 EUR x 220 Arbeitstage)	477,40 EUR

Der Vorteil liegt unter 500 EUR und ist damit steuer- und sozialversicherungsfrei.

Umsatzsteuerliche Behandlung

Der Lohnsteuerfreibetrag von 500 EUR gilt nicht für die Umsatzsteuer. Umsatzsteuerlich müssen Arbeitgeber bei Gesundheitsleistungen zwei Bereiche unterscheiden:

1. Steuerfreie Leistungen im Rahmen des § 3 Nr. 34 EStG

Leistungen zur Aufrechterhaltung der Gesundheit ohne konkreten Bezug zur Linderung oder Heilung von Krankheiten unterliegen grundsätzlich der Umsatzsteuer. Bezieht der Arbeitgeber eine Gesundheitsleistung für den Arbeitnehmer von einem externen Dienstleister, steht zum Bezugszeitpunkt die private Verwendung meist schon fest. Dann hat der Arbeitgeber von vornherein keinen Vorsteuerabzug und muss die unentgeltliche Wertabgabe an den Arbeitnehmer nicht versteuern.

Beispiel: Arbeitgeber A beauftragt den externen Dienstleister D, Kurse zur Stressbewältigung und Entspannung für seine 50 Mitarbeiter durchzuführen. Die Kosten hierfür betragen 10.000 EUR zzgl. 1.900 EUR Umsatzsteuer.

Die Kurse sind lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei, da die Aufwendungen je Arbeitnehmer den Höchstbetrag von 500 EUR (11.900 EUR/50 = 238 EUR) nicht übersteigen. Die Kurse werden für den privaten Bedarf der Arbeitnehmer und nicht aufgrund eigenbetrieblicher Interessen erbracht. Die Verwendungsabsicht steht beim Leistungsbezug fest, die 1.900 EUR sind nicht als Vorsteuer abziehbar. A muss auf die unentgeltliche Leistung an seine Mitarbeiter keine Umsatzsteuer abführen.

Stellt sich erst nach Inanspruchnahme eines Vorsteuerabzugs heraus, dass die Maßnahme

zur Befriedigung des privaten Bedarfs der Arbeitnehmer dient, erbringt der Arbeitgeber eine umsatzsteuerpflichtige Leistung gegenüber seinen Arbeitnehmern. Da die Leistungen in der Regel nicht aufgrund betrieblicher Erfordernisse erbracht werden, gelten die beim Arbeitgeber verursachten Kosten als (Mindest-)Bemessungsgrundlage (§ 10 Abs. 5 UStG).

2. Leistungen im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse

Überlagert das überwiegende Arbeitgeberinteresse der Gesundheitsmaßnahme die Befriedigung des privaten Bedarfs der Arbeitnehmer, ist die Leistung nicht steuerbar bei gleichzeitigem Vorsteuerabzug. Erhält der Arbeitgeber von der Krankenkasse oder einem anderen Kostenträger einen Zuschuss, ist dieser der Umsatzsteuer zu unterwerfen. Es handelt sich hierbei um eine Entgeltzahlung von dritter Seite. Eine Anwendung der Mindestbemessungsgrundlage kommt nicht in Betracht (Abschn. 10.7 Abs. 2 UStAE).

Wichtig: Arbeitgeber können sich nur auf ein überwiegend betriebliches Interesse berufen, wenn sie nachweisen, dass die Maßnahme zu einem deutlichen Rückgang des Krankheitsstands im Betrieb geführt hat.

Beispiel: Im Unternehmen U werden spezielle Rückenurse für die Mitarbeiter an Bildschirmarbeitsplätzen durch einen Physiotherapeuten durchgeführt. Die ordnungsgemäße Rechnung über 10.000 EUR weist 1.900 EUR Umsatzsteuer aus. Die Krankenkasse zahlt einen Zuschuss von 5.000 EUR. Die teilnehmenden Arbeitnehmer sind seit der Maßnahme weitaus weniger krank als vorher.



Die Dienstleistung liegt im ganz überwiegenden Interesse des Arbeitgebers. Die Vorsteuer in Höhe von 1.900 EUR ist abziehbar, eine unentgeltliche Wertabgabe ist nicht vorzunehmen. Der Zuschuss der Krankenkasse unterliegt als Entgelt von dritter Seite der Umsatzbesteuerung. Bemessungsgrundlage ist das um die Umsatzsteuer reduzierte Entgelt in Höhe von 4.201,68 EUR (5.000 EUR/1,19 EUR). Eine Anwendung der Mindestbemessungsgrundlage ist nicht vorzunehmen. Es ist Umsatzsteuer in Höhe von 798,32 EUR (19 % auf 4.201,68 EUR) abzuführen.

■ Vergünstigte Fitnessstudio-Nutzung: 44-Euro-Grenze auch bei Teilnahmeberechtigung für ein Jahr

Schnell gelesen: Bis dato war strittig, ob ein Arbeitgeber seinem Mitarbeiter einen Zuschuss zum Fitnessstudio in Höhe von maximal 44 EUR zahlen könne, wenn ein Jahresvertrag vereinbart ist. Das FG Niedersachsen hat hierzu nun klar Stellung bezogen und dies „erlaubt“.

Eine Gesellschaft hatte ihren Arbeitnehmern die Möglichkeit zur Nutzung unterschiedlicher Fitness- und Sporteinrichtungen eingeräumt. Dazu hatte sie eine Firmenfitness Mitgliedschaftsvereinbarung mit einer Firma geschlossen, die deutschlandweit 1.300 Anlagen der ihrem Verbund angeschlossenen Partnereinrichtungen anbietet.

Das Programm sieht vor, dass Unternehmen zu einem ermäßigten Preis eine bestimmte Anzahl von Nutzungslizenzen erwerben und den Beschäftigten die Trainingsmöglichkeit bei den Partnern einräumen können. Die Laufzeit des Vertrags gilt zunächst für die Dauer von 12 Monaten. Sie verlängert sich für die Dauer von 12 Monaten, falls nicht unter Einhaltung einer Frist von mindestens 2 Monaten vor dem jeweiligen Beendigungszeitpunkt gekündigt wird.

Das Finanzamt stellt im Rahmen der Lohnsteuer Außenprüfung fest, dass die monatliche 44-EUR Sachbezugsfreigrenze überschritten wäre. Den Arbeitnehmern fließe der geldwerte Vorteil im Zeitpunkt der Überlassung der Teilnahmeberechtigung für den gesamten Zeitraum eines Jahres zu. Das FG Niedersachsen hat diesem Ansinnen widersprochen.

Fortlaufender monatlichen Zufluss für die Dauer der Teilnahme

Die monatliche Freigrenze in Höhe von 44 EUR wurde nach Anrechnung der von den Arbeitnehmern gezahlten Entgelte eingehalten. Den Arbeitnehmern fließt nicht mit Aushändigung der Teilnahmebestätigung der geldwerte Vorteil zu, sondern vielmehr während der Dauer ihrer Teilnahme fortlaufend monatlich.

Das FG bezieht sich dabei auf die Rechtsprechung des BFH zu den Fällen, in denen einem Arbeitnehmer im Hinblick auf ein Arbeitsverhältnis ein Recht zur Nutzung eingeräumt wird:

- Demnach sei der Zufluss nicht schon in vollem Umfang mit der Begründung dieses Rechts, sondern erst mit der laufenden Nutzung anzunehmen. Es handele sich nämlich um die sukzessive Erfüllung eines auf dem Arbeitsverhältnis beruhenden gegenseitigen Nutzungsüberlassungsvertrags.
- Nach Ansicht des FG gilt für die Einräumung des Rechts zur Nutzung der Fitness-Studios nichts anderes: Die Arbeitnehmer können den Wert des Nutzungsrechts für die Dauer der Teilnahme nur monatlich realisieren.

■ Lohnsteuerliche Behandlung bei Überlassung bzw. Übereignung von Smartphones an Arbeitnehmer

Schnell gelesen: Smartphone und Co als Bindemittel für Mitarbeiter erfreuen sich großer Beliebtheit: die Form der Überlassung oder zur Verfügungstellung muss aber genau geprüft werden, um nicht durch eine ungenaue Abgrenzung eine Lohnsteuerpflicht zu aktivieren.

Die Zeichen der Zeit werden immer deutlicher: Unternehmen übergeben ihren Arbeitnehmern ein betriebliches Smartphone, das sie auch privat nutzen dürfen. Zahlreiche Alternativen dazu haben sich in der Praxis mittlerweile gebildet und wir möchten nachfolgend die drei Gestaltungswege erläutern, die am häufigsten Einsatz finden.

Überlassung eines Smartphones zur privaten Nutzung

Betriebliche Telekommunikationsgeräte wie Smartphones, Handys, Laptops, Tablets etc. kann der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern steuerfrei zur privaten Nutzung überlassen. Diese Möglichkeit eröffnet [§ 3 Nr. 45 EStG](#). Die Steuerbefreiung kommt nur in Bezug auf Arbeitnehmer in einem aktiven Dienstverhältnis in Betracht, wozu allerdings auch Minijobber gehören. Ausdrückliche Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass das Smartphone dem Arbeitgeber zivilrechtlich gehören muss oder von ihm geleast wurde.

Praxistipp: Arbeitgeber sollten mit den Arbeitnehmern eine schriftliche Vereinbarung über die Überlassung des Smartphones schließen. Diese sollte auch eine ausdrückliche Pflicht zur Rückgabe des Geräts enthalten, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist.

Wichtig: Die Steuerfreiheit ist NICHT abhängig vom Verhältnis der beruflichen zur privaten Nutzung. Sie gilt nicht nur für die Privatnutzung

im Betrieb, sondern auch, wenn der Arbeitnehmer die Geräte zuhause oder unterwegs nutzt. Selbst eine ausschließliche Privatnutzung eines Smartphones durch den Arbeitnehmer bleibt steuerfrei.

Praxistipp: Aufzeichnungen über den beruflichen und privaten Nutzungsumfang sind nicht erforderlich. Steuerfrei ist die private Nutzung von betrieblichen Telekommunikationsgeräten sowie deren Zubehör (z. B. Ladegerät, Transporthülle, Headset).

Steuerfrei sind auch die vom Arbeitgeber getragenen Verbindungsentgelte, die Grundgebühr und sonstige laufende Gebühren z. B. für Nutzung bzw. Überschreitung von Datenvolumen, für SMS, Roamingkosten und die Kosten für Anwendungsprogramme wie z. B. Apps. Die Steuerfreiheit gilt auch für die Kosten für Apps und Anwendungen, die nur der reinen Unterhaltung dienen.

Vorteile müssen nicht zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt werden

Die Steuerfreiheit aus der privaten Nutzung des Endgeräts und des Mobilfunktarifs hängt nicht davon ab, ob die Vorteile zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden oder durch Gehaltsumwandlung herbeigeführt wurden.

Praxistipp: Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer zugunsten der Überlassung eines Smartphones auf einen steuerpflichtigen Barlohnbetrag verzichtet. Hierbei müssen allerdings die allgemeinen Regelungen zur Barlohnsumwandlung, insbesondere die arbeitsrechtlich wirksame Änderung des Arbeitsvertrags bzw. zumindest eine eindeutige Änderung der Lohnabrechnung, erfüllt sein.

Übereignung eines hochwertigen Geräts gegen Zuzahlung

In der betrieblichen Praxis kommen auch Fälle vor, in denen der Arbeitnehmer das vom Arbeitgeber vorgesehene preisgünstige Smartphone nicht nutzen möchte. Stattdessen wählt der Arbeitnehmer ein erkennbar hochwertigeres Gerät (z. B. bei den iPhone-Modellen) aus dem Handyvertrag (Kombiangebot Mobilfunktarif + Endgerät). Der Arbeitnehmer trägt den Mehrpreis selbst und führt diesen an den Arbeitgeber ab. Der Arbeitgeber, der das an den Mobilfunkvertrag gekoppelte hochwertigere Endgerät vom Mobilfunkanbieter erworben hat, stellt es dann dem Arbeitnehmer zur Verfügung.

Praxistipp: Wird das Smartphone an den Mitarbeiter übereignet bzw. ihm geschenkt, entfällt die Option der Steuerfreiheit. Diese gelten nur für die Überlassung von elektronischen Geräten.

Abgabe des Smartphones und Lohnsteuerpauschalierung

Der Arbeitgeber erwirbt das Smartphone zu dem mit dem Mobilfunkvertrag gekoppelten Preis und übereignet es zu diesem Preis an den Arbeitnehmer. Der „gekoppelte Preis“ ist regelmäßig niedriger als der „Stand-alone-Preis“. Die Differenz zwischen beiden Preisen führt beim Arbeitnehmer zu Arbeitslohn; dies, weil er aus seiner Sicht ein vertragsloses „Stand-alone-Gerät“ erwirbt.

Übereignet der Arbeitgeber das Smartphone zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn, kann er den Vorteil aus der verbilligten Übereignung des Smartphones mit 25 % pauschal versteuern, so dass der Sachverhalt sozialversicherungsfrei bleibt.

Private Mitbenutzung des betrieblichen Mobilfunkvertrags

Soweit der Arbeitnehmer über den betrieblichen Mobilfunkvertrag unentgeltlich Privatgespräche führt, private SMS verschickt oder privat Daten herunterlädt, liegt Arbeitslohn vor.

Wichtig: Übersteigt der Wert dieser Privatnutzung – ggf. zusammen mit anderen Sachbezügen – einen Wert von 44 EUR (brutto) monatlich nicht, bleibt er bis zur 44-EUR-Sachbezugsfreigrenze steuerfrei, wenn diese nicht anderweitig in Anspruch genommen wird. Dies hätte dann auch Sozialversicherungsfreiheit zur Folge.

Praxistipp: Anstelle von monatlichen Einzelnachweisen lässt sich der Wert der Privatnutzung bei den in der Praxis üblichen Pauschaltarifen (Flatrate) auch anhand geeigneter, ggf. selbst gefertigter Aufzeichnungen ermitteln. Der Arbeitnehmer zeichnet hierzu den beruflichen und privaten Nutzungsanteil für einen repräsentativen Zeitraum von 3 Monaten auf. Das so ermittelte Nutzungsverhältnis kann dann für die Folgezeit zugrunde gelegt werden, bis sich die Verhältnisse wesentlich ändern. Die monatlichen Rechnungen des Mobilfunkanbieters sind zum Lohnkonto zu nehmen.

Bring Your Own Device und die Zuschussmöglichkeiten

Gerade jüngere Arbeitnehmer möchten zunehmend ihre eigenen privaten mobilen Smartphones auch zu dienstlichen Zwecken nutzen. Arbeitgeber beteiligen sich daran, indem sie z. B. einen Zuschuss für die berufliche Nutzung des Mobilfunkvertrags oder einen Barzuschuss für die Anschaffung des Smartphones oder einen Zuschuss zu dessen Reparatur zahlen.

Zuschuss für die berufliche Nutzung des Arbeitnehmer-eigenen Mobilfunkvertrags

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer die Kosten für die berufliche Nutzung der arbeit-

nehmereigenen Geräte unter bestimmten Voraussetzungen als steuer- und sozialversicherungsfreien Auslagenersatz zahlen. Der Auslagenersatz kann – wenn er pauschal gewährt wird – dann steuerfrei bleiben, wenn nachgewiesen wird, dass die Pauschale den tatsächlichen Aufwendungen im Großen und Ganzen entspricht.

Kann der Arbeitnehmer diesen Nachweis nicht erbringen, führt die gezahlte Pauschale zu Arbeitslohn. Daraus resultiert, dass der Arbeitnehmer dann die tatsächlichen – notfalls im Schätzungsweg ermittelten – beruflichen Kosten als Werbungskosten abziehen kann.

Praxistipp: Die Finanzverwaltung gewährt bei Telekommunikationsaufwendungen eine Vereinfachung für den Nachweis: Der Arbeitgeber kann bis zu 20 % des Rechnungsbetrags, höchstens jedoch 20 EUR monatlich steuerfrei erstatten. Als Bemessungsgrundlage für den pauschalen Auslagenersatz kann der monatliche Durchschnittsbetrag aus den Rechnungen der letzten 3 Monate zugrunde gelegt werden.

Zuschuss für die Anschaffung des Smartphones und für dessen Reparatur

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer einen Zuschuss für die Anschaffung des Smartphones oder für dessen Reparatur gewähren. Lohnsteuerlich hat das folgende Konsequenzen:

- Leistet der Arbeitgeber – vor dem Hintergrund der anteiligen dienstlichen Nutzung – an den Mitarbeiter anteilige Zuschüsse für den Kauf deren privaten Smartphones bzw. für eine notwendige Reparatur, liegt lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn vor. Dies gilt unabhängig von der Höhe der Zuschüsse. Im Gegenzug kann der Arbeitnehmer für den beruflichen Anteil ungemindert Werbungskosten abziehen.
- Der Zuschuss für die Anschaffung des Smartphones und für dessen Reparatur ist kein steuerfreier Auslagenersatz. Denn ein steuerfreier Auslagenersatz wird nach den Lohnsteuerrichtlinien nur bei den Kosten anerkannt, die aus der laufenden Nutzung resultieren, z. B. Grund- und Gesprächsgebühren sowie Gebühren für Datennutzung.



■ BahnCard und Monatskarten: Lohnsteuerlich sichere Gestaltungen für die Praxis

Schnell gelesen: Stellt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer eine BahnCard und darf der Arbeitnehmer diese dienstlich und privat nutzen, hängt es vom Umfang der jeweiligen Nutzung ab, ob eine lohnsteuerfreie Kostenübernahme möglich ist.

Die Deutsche Bahn AG bietet BahnCards an, mit denen die Inhaber während der Gültigkeitsdauer von 12 Monaten ermäßigte Fahrausweise erwerben können. BahnCards gibt es in den Varianten BahnCard 25 und 50 sowie BahnCard Business 25 und 50. D. h. die Ermäßigung auf den regulären Ticketpreis beträgt entweder 25 oder 50 %. Ein weiteres Angebot ist die BahnCard 100 (1. oder 2. Klasse). Inhaber dieser BahnCard können ein Jahr lang unbegrenzt ohne weitere Zahlung ticketlos reisen (Flatrate-Tarif).

Die BahnCards sind auf den konkreten Nutzer personalisiert, der grundsätzlich auch der Vertragspartner der Deutsche Bahn AG wird. Anders ist es bei der vom Arbeitgeber bestellten BahnCard Business. Hier wird der Arbeitgeber Vertragspartner.

Beschaffung und Überlassung durch Arbeitgeber

Zu der Frage, wie die Anschaffung und Überlassung einer BahnCard Business durch den Arbeitgeber lohnsteuerlich zu beurteilen ist, haben sich die obersten Finanzbehörden des Bundes und der Länder abgestimmt:

Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine BahnCard Business, liegt dies im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse, wenn die Kosten für diese nicht höher sind als die Ermäßigungen, die durch die Nutzung der BahnCard Business bei Dienstreisen erzielt werden. Die Überlassung im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse führt nicht zu Arbeitslohn. Der Arbeitnehmer kann die BahnCard Business ohne lohnsteuerliche Folgen privat nutzen (z. B. am Wochenende). Bei der Frage, ob die BahnCard im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse ist, hängt es von der Nutzungs-Prognose ab, ob der Arbeitnehmer für die private Nutzungsmöglichkeit einen geldwerten Vorteil versteuern muss:

Prognose einer Vollamortisation

Erreichen oder übersteigen aufgrund der Prognose des Arbeitgebers zum Zeitpunkt des Kaufs der BahnCard Business die ersparten Kosten für Einzelfahrkarten für Dienstreisen während der 12-monatigen Gültigkeitsdauer den Preis der BahnCard, ist diese im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse. Für die private Nutzungsmöglichkeit ist kein geldwerter Vorteil zu versteuern.

Praxishinweis: Schaffen Arbeitgeber eine BahnCard an, müssen sie prognostizieren und dokumentieren (Belege zum Lohnkonto), welche Auswärtstätigkeiten der Arbeitnehmer in dem Jahr voraussichtlich unternimmt.

Beispiel: Ein Unternehmen kauft für seinen Mitarbeiter am 02.01.2018 eine BahnCard Business 50 für die 2. Klasse für 320 EUR. Der Mitarbeiter zeigt auf, dass er zu diesem Zeitpunkt nachvollziehbar im laufenden Jahr Dienstreisen zu Ticketpreisen (nicht ermäßigt) von insgesamt 700 EUR durchführen wird.

Die prognostizierte Ersparnis von 350 EUR (700 EUR x 50 %) übersteigt den Kaufpreis von 320 EUR. Die Überlassung ist lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.

Wichtig: Das gilt auch, wenn aus unvorhersehbaren Gründen die Planung nicht erreicht wird. Auch in dem Fall ist die Überlassung der BahnCard lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Unvorhersehbar ist z. B. eine längerfristige Krankheit, ein Wechsel des Arbeitnehmers in ein anderes Tätigkeitsgebiet oder eine unerwartet geänderte Auftragslage.

Prognose einer Teilamortisation

Es gibt Fälle, in denen nach einer plausiblen Prognose des Arbeitgebers bzw. des Arbeitnehmers die ersparten Fahrtkosten die Kosten der BahnCard Business voraussichtlich nicht vollständig erreichen. Dann ist – trotz Teilersparnis – zunächst der volle Wert der BahnCard als Arbeitslohn zu erfassen. Die dienstliche Fahrtkostensparnis kann anschließend

- monatsweise oder
- am Ende des Gültigkeitszeitraums als Korrekturbetrag den Arbeitslohn mindern.

Die Höhe des Korrekturbetrags kann auf zwei Arten ermittelt werden:

- Ersparte Reisekosten für Einzelfahrscheine bei dienstlichen Fahrten: Zugrunde gelegt werden können die ersparten Reisekosten für Einzelfahrscheine, die im Rahmen der Auswärtstätigkeit ohne Nutzung der BahnCard während der Gültigkeitsdauer angefallen wären. Begrenzt ist der Betrag auf die Höhe der tatsächlichen Kosten der BahnCard Business.
- Quotale Aufteilung: Die Kosten können quotale aufgeteilt werden im Verhältnis der Nutzung zu dienstlichen Zwecken zur Gesamtnutzung.

Beispiel: Ein Mitarbeiter erhält am 01.04.2018 von seinem Arbeitgeber eine BahnCard Business 50 im Wert von 320 EUR. Nach der plausiblen Prognose zu diesem Zeitpunkt werden die Ersparnisse aus Dienstreisen in den folgenden zwölf Monaten mit 200 EUR geschätzt. Ende März 2019 steht fest, dass nur Dienstreisen im

Wert von 300 EUR (Summe der regulären Einzelfahrscheine laut Reisekostenabrechnungen) durchgeführt wurden, so dass die dienstlich „gefahrenen“ Ersparnis nur 150 EUR beträgt.

Folge: Die BahnCard führt im April 2018 zu lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtigem Arbeitslohn in Höhe von 320 EUR. Der Arbeitslohn für März 2019 ist um 150 EUR zu mindern, weil hier feststeht, dass die dienstliche Ersparnis 150 EUR betragen hat. Fährt der Arbeitnehmer dienstlich ungeplant mehr, kann der Arbeitgeber nach Ende des Nutzungszeitraums den Arbeitslohn dieses Monats um die tatsächlich gefahrene Ersparnis mindern.

Private BahnCard und Erstattung durch Arbeitgeber

Erwirbt ein Arbeitnehmer privat eine BahnCard und setzt diese auch für Dienstreisen ein, profitiert der Arbeitgeber von der Fahrpreisermäßigung. Damit stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber einen Teil der BahnCard-Kosten übernehmen kann oder ob auch die Erstattung eines fiktiven Fahrpreises ohne Preisnachlass steuerlich zulässig ist.

Erstattung für dienstliche Fahrten

Erstattet ein Arbeitgeber die Kosten einer privaten BahnCard, soweit diese dienstlich genutzt wird, ist diese Vergütung steuerfrei.

Beispiel: Ein Mitarbeiter hat am 02.01.2018 eine BahnCard 50 für 127 EUR erworben und nutzt diese auch für dienstliche Fahrten. Am Ende des Gültigkeitszeitraums steht fest, dass die BahnCard zu 30 % für dienstliche Fahrten eingesetzt worden ist.

Der Arbeitgeber kann seinen Mitarbeiter – nach Vorlage der Tickets und der Berechnung – Ende 2018 einen Betrag von 38,10 EUR (127 EUR x 30 %) steuerfrei und sozialversicherungsfrei erstatten.

Keine Erstattung eines fiktiven Fahrpreises

Legt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber ein – durch die private BahnCard vergünstigtes Ticket für eine dienstliche Fahrt vor, kann der Arbeitgeber auch nur diesen tatsächlichen Ticketpreis steuerfrei erstatten. Eine Hochrechnung auf einen fiktiven unrabattierten Preis wird steuerlich nicht anerkannt.

Erstattung von Monatskarten des ÖPNV

In der Praxis gibt es auch Fälle, in denen sich Arbeitnehmer jeden Monat eine Karte für den öffentlichen Nahverkehr kaufen und diese Karte auch für Auswärtstätigkeiten nutzen.

Vollständige oder teilweise steuerfreie Erstattung

Hier kann der Arbeitgeber die Ausgaben teilweise oder sogar komplett steuerfrei erstatten.

Der Betrag, in welchem Umfang der Arbeitgeber die Kosten für die Monatskarte steuerfrei erstatten kann, lässt sich wieder auf zwei Arten ermitteln:

1. **Ersparte Reisekosten:** Es wird die Kostenersparnis ermittelt, die die Monatsfahrkarte im Vergleich zu den Einzelfahrscheinen für die beruflichen Auswärtstätigkeiten gebracht hätte. Diese Ersparnis darf der Arbeitgeber bis zur Höhe der Kosten für die Monatskarte erstatten.
2. **Quotale Aufteilung:** Die steuerfreie Erstattung in Höhe des beruflichen Anteils wird anteilig im Verhältnis zur Gesamtnutzung ermittelt.

Praxishinweis: Die anteilige Aufteilung ist i.d.R. ungünstiger. Es empfiehlt sich daher für die Ermittlung des steuerfreien Anteils der Arbeitgebererstattung, die tatsächlichen Kosten der dienstlichen Fahrten nachweisen zu lassen. Dies insbesondere, weil auch bei der quotalen Aufteilung die Summe der dienstlichen Fahrtkosten (als Rechengröße) vorliegen muss. Die Nachweise der Kosten für dienstliche Fahrten sind zum Lohnkonto aufzubewahren. Für die steuerfrei erstatteten Fahrtkosten besteht keine Ausweispflicht auf der Lohnsteuerbescheinigung.

Erstattung von Monatskarten für Fahrten Wohnung – Tätigkeitsstätte

Der beschriebene Fall der Erstattung von Monatskarten ist abzugrenzen von den – in der Praxis häufig vorkommenden – Fällen, in denen die Monatskarten insbesondere für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte eingesetzt werden. Vergütet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer diese Karten ganz oder teilweise, kann er diese Zuschüsse mit 15 % pauschal versteuern. Voraussetzung hierfür ist, dass er diese Zuschüsse zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbringt.

Vorsteuerabzug aus der BahnCard Business

Kauft ein vorsteuerabzugsberechtigter Arbeitgeber eine BahnCard Business für einen Arbeitnehmer, gilt hinsichtlich des Vorsteuerabzugs Folgendes:

- Sofern die geplante dienstliche Nutzung der BahnCard Business mindestens zehn % beträgt, kann der Arbeitgeber grundsätzlich einen Vorsteueranspruch geltend machen, und zwar anteilig nach der beabsichtigten dienstlichen Verwendung.
- Stellt sich am Ende des Nutzungszeitraums ein tatsächlich anderes Nutzungsverhältnis heraus, ist der Vorsteuerabzug in diesem Monat entsprechend zu korrigieren.