



### INHALT III. 2017

- Voraussichtliche Beitragsgröße ab 2018
- Neues Melderecht für Saisonkräfte ab 2018
- A1-Verfahren – Terminverschiebung
- Verbeitragung einer Abfindungszahlung aus der bAV
- Betriebliches Ruhegeld ab dem 55. Lebensjahr
- Flexibel hinzuverdienen als Rentner vor Erreichen der Altersgrenze
- Neuer Gefahrtarif der BGHW in Arbeit
- Elektronisches Lohnkonto: Verbindliche Anwendung eines einheitlichen Standardsatzes
- Steigerung des Komplikationsgrades bei der Nutzung von sog. Nettoentgeltkomponenten
- Aufwendungen für Arbeitnehmer beim Firmenjubiläum mit überwiegend Geschäftspartnern
- Die korrekte Behandlung von Incentive-Reisen
- § 37 b EStG für Reisekosten von Kunden und Geschenke
- „Aufmerksamkeiten“ an Dritte
- Auslandsentsendung: Vom Arbeitgeber getragene Steuerberatungskosten sind kein Arbeitslohn
- Hinweis für „ferne“ Länder
- Deutschkurs für Flüchtlinge ohne Lohnsteuer
- Wissenswertes für Arbeitgeber zum Homeoffice
- Neue Arbeitsstättenverordnung seit 1. Januar 2017 einzuhalten
- Urlaubs- und Weihnachtsgeld erhöhen Elterngeld nicht

### ■ Voraussichtliche Beitragsgrößen für 2018

Der Referentenentwurf der Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2018 liegt vor. Damit sind auch die voraussichtlichen Werte in der Sozialversicherung bekannt, die ab 01.01.2018 gelten werden:

#### Beitragsbemessungsgrenzen

	West (alte Bundesländer)		Ost (neue Bundesländer)	
	KV / PV	RV / AV	KV / PV	RV / AV
Monat	4.425 EUR	6.500 EUR	4.425 EUR	5.800 EUR
Jahr	53.100 EUR	78.000 EUR	53.100 EUR	69.600 EUR

#### Versicherungspflichtgrenze

	Allgemein	Besondere für private KV am 31.12.2002
Monat	4.950,00 EUR	4.425,00 EUR
Jahr	59.400,00 EUR	53.100,00 EUR

**Beitragsätze**

RV	AV	PV		KV	Insolvenzgeldumlage	Künstlersozialabgabe
%	%	%		%	%	%
18,7	3,0	2,55	2,80 Kinderlose	14,6 (7,3 AG, 7,3 AN) Plus Zusatzbetrag	0,15	5,2

■ **Neues Melderecht für Saisonkräfte ab 2018**

**Schnell gelesen:** Ab 01.01.2018 übernimmt die Krankenkasse die Prüfung des Versicherungsschutzes bei ausländischen Saisonarbeitskräften und entlastet damit die Arbeitgeber, die „nur“ noch ein Kennzeichen dazu setzen müssen.

Krankenkassen sind dazu verpflichtet, den Versicherungsschutz bei jedem ausländischen Saisonarbeitnehmer zu prüfen. Da sie diesen nach Ausreise aus Deutschland oftmals nicht mehr kontaktieren können, wurden die die Arbeitgeber in die Ermittlungen einbezogen.

Dies ändert sich ab 2018 gemäß dem Besprechungsergebnis der Spitzenverbände vom 28.06.2017. Wer ab 01.01.2018 Saisonkräfte beschäftigt, muss bei der Anmeldung zur Sozialversicherung das Kennzeichen „Saisonarbeitnehmer“ angeben. Dadurch können die Kassen das weitere Versicherungsverhältnis bereits während des laufenden Arbeitseinsatzes direkt mit dem Beschäftigten klären.

**Wichtig:** Stellt sich im Nachhinein heraus, dass die Anmeldung als Saisonkraft fehlerhaft war oder vergessen wurde, muss die Anmeldung storniert werden und mit dem Status „Saisonarbeitnehmer“ erneut erfolgen. Ändert sich der Status während der laufenden Beschäftigung, ist die Anmeldung ebenfalls zu stornieren und mit dem richtigen Status durchzuführen.

**Definition Saisonarbeitnehmer**

Ein Saisonarbeitnehmer ist, wer vorübergehend – für längstens acht Monate – eine versicherungspflichtige befristete Beschäftigung in Deutschland ausübt. Davon ist auszugehen, wenn die Beschäftigung einen

- jahreszeitlich bedingten,
- jährlich wiederkehrenden,
- erhöhten Arbeitskräftebedarf des Arbeitgebers abdeckt.

**Praxistipp:** Sie als Arbeitgeber müssen nicht ermitteln, ob die Saisonkraft nach der Beschäftigung wieder in das Heimatland zurückkehrt oder in Deutschland bleibt.



■ **Einführung des Maschinellen A1-Verfahren wird verschoben**

Das maschinelle Antrags- und Bescheinigungsverfahren sollte ursprünglich am 1. Juli 2017 starten und wurde nun auf den 1. Januar 2018 verschoben. Ab diesem Zeitpunkt können Arbeitgeber die A1-Bescheinigung elektronisch beantragen.

**Wichtig:** Die Ausstellung und Übermittlung des Antrags erfolgt bis 30.06.2018 weiterhin in Papierform, erst dann erfolgt dort die Umstellung.

Mit der A1-Bescheinigung weist ein Arbeitnehmer nach, dass für ihn weiterhin die SV-Rechte seines Heimatlandes gelten, auch wenn er ins Ausland entsandt wurde oder aber auch nur im Rahmen von Dienstreisen betrieblich veranlassete Zeiten im europäischen Ausland verbringt.

Bis 31.12.2018 können Arbeitgeber frei entscheiden, ob sie den elektronischen Weg der Antragsstellung nutzen möchten.

■ **Verbeitragung einer Abfindungszahlung aus der bAV versus Zahlung eines Überbrückungsgeldes bis zum Renteneintritt**

**Schnell gelesen:** Abfindungen aus der bAV stellen seit 01.07.2016 beitragsrechtlich kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt mehr dar, sondern gelten direkt als Versorgungsbezüge. Eine betriebliche Rente bleibt als Überbrückungszahlung beitragsfrei bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze. Erst dann werden daraus KV-pflichtige Versorgungsbezüge.

Abfindungen aus einer bAV gelten seit 01.07.2016 als Versorgungsbezüge und sind damit nur in der Kranken- und Pflegeversicherung beitragspflichtig, nicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Das LSG Hessen hat nun sogar für einen Fall vor dem 01.07.2016 dem Arbeitnehmer die Anwendung dieses Ansatzes bestätigt. Es lohnt sich also, die Zusammenhänge hier zu prüfen.

Als Versorgungsbezug wird zur Ermittlung der Kranken- und Pflegeversicherung die Kapitalleistung durch 120 geteilt: liegt der monatliche Zahlbetrag unterhalb der Beitragspflichtgrenze von 1/20 der monatlichen Bezugsgröße (2017: 148,75 EUR bundeseinheitlich), ist die Zahlung überhaupt nicht zu verbeitragen.



■ **Auch betriebliches Ruhegeld ab dem 55. Lebensjahr ist bis zum Renteneintritt beitragsfrei**

Zur Klärung geklagt hatte ein Arbeitnehmer, dem bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses ab „Erreichen des 55. Lebensjahres die Betriebsrente von 1.327,55 DM monatlich“ zugesagt und ab Dezember 1998 laufend ausgezahlt wurde. Wenig später nahm der Mann eine andere versicherungspflichtige Beschäftigung auf. Seit Beginn seiner Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung zahlte er auf die Betriebsrente Krankenversicherungsbeiträge. Seine Krankenkasse verlangte von ihm nun ab 2016 auch für die Zeit vor Rentenbeginn die Nachzahlung von Beiträgen.

Widerspruch, Klage und Berufung des Mannes blieben erst ohne Erfolg. Das BSG hat nun aber zu Gunsten des Arbeitnehmers entschieden, dass es sich bei der Betriebsrente aus der Direktzusage bis zum Beginn der Altersrente **nicht** um einen Versorgungsbezug handelt. Auch auf unbefristete Leistungen sind keine Krankenversicherungsbeiträge zu zahlen, solange der Überbrückungs- und nicht der Versorgungszweck der Leistungen im Vordergrund steht.

**Wichtig:** Ab dem Zeitpunkt des Renteneintritts, spätestens ab Erreichen der Regelaltersgrenze sind diese Zahlungen als beitragspflichtige Versorgungsbezüge anzusehen, da dann der ursprüngliche Überbrückungszweck entfällt. Bereits 2015 hatte das BSG entschieden, dass Leistungen, die ein Arbeitgeber an einen Arbeitnehmer nach dessen Ausscheiden aus dem

Arbeitsverhältnis zur Überbrückung der Zeit bis zum Renteneintritt zahlt, keine beitragspflichtigen Versorgungsbezüge sind. Und zwar wenn für den Leistungsbeginn auf ein Lebensalter abgestellt wird, das nach der Verkehrsanschauung typischerweise nicht schon als Beginn des Ruhestandes gelten kann, und diese Zuwendung bis zum Eintritt in den gesetzlichen Ruhestand befristet ist.

■ **Flexibel hinzuverdienen als Rentner und Anwendung des Personengruppenschlüssels (PGRS) 120**

**Schnell gelesen:** Ab 1. Juli 2017 wurden die Hinzuverdienstmöglichkeiten von Altersrentnern und Erwerbsminderungsrentnern vor Erreichen der Regelaltersgrenze flexibler gestaltet und ein neuer PGRS eingeführt.

Die bisherigen **monatlichen** Hinzuverdienstgrenzen wurden durch eine **jährliche** Hinzuverdienstgrenze ersetzt.

Vor Erreichen der regulären Altersgrenze können Rentner anrechnungsfrei 6.300 EUR im Jahr hinzuverdienen. Ein über diesen Betrag hinausgehender Verdienst wird zu 40 % auf die Rente angerechnet. Ist die Summe aus der gekürzten Rente und dem Hinzuverdienst höher als das bisherige Arbeitseinkommen, gilt: Der darüber liegende Hinzuverdienst wird zu 100 % auf die verbliebene Rente angerechnet, wenn das höchste Einkommen innerhalb der letzten 15 Kalenderjahre (Hinzuverdienstdeckel) überschritten wird. Dieser individuelle Hinzuverdienstdeckel ist also abhängig von dem in der Vergangenheit erzielten Einkommen des Altersvollrentners.

<b>Rechenbeispiel:</b>	<b>(Monat/Jahr/EUR)</b>
Rente:	1.200 / 14.400
Hinzuverdienst:	800 / 9.600
Abschlagsbetrag:	
9.600 - 6.300 = 3.300	
3.300 x 40 % =	110,00 / 1.320

Kürzung der monatlichen Rente:  
1.200 EUR - 110 EUR = 1.090 EUR

**Neuer Personengruppenschlüssel**

Bisher waren beschäftigte Altersvollrentner mit dem Personengruppenschlüssel 119 zu melden. Jetzt werden mit diesem Schlüssel nur noch rentenversicherungsfreie Altersvollrentner gemeldet. Für rentenversicherungsfreie Altersvollrentner gilt ab 1. Juli 2017 der Personengruppenschlüssel (PGRS) 120. Durch die verzögerte Berücksichtigung in den Meldeverfahren wurden Korrekturmeldungen für Altersvollrentner erforderlich, die auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichteten und deshalb noch mit dem PGRS 101 gemeldet wurden.

Diese sind rückwirkend zum 1. Januar 2017 in den PGRS 120 durch Stornierung und Neuanschuldung anzupassen. Alternativ kann eine Abmeldung mit Grund 33 zum 30. Juni gefolgt von einer Anmeldung mit PGRS 120 zum 1. Juli 2017 erfolgen.



#### ■ Neuer Gefahrstarife bei den BGs in Arbeit

**Schnell gelesen:** Die BGHW setzt einen neuen Gefahrstarif auf. Prüfungen der laufenden Tarife und der neuen Einstufungen sollten hier immer sehr genau seitens der Arbeitgeber erfolgen.

Aktuell laufen bei der BGHW Vorbereitungen, damit zum 1. Januar 2018 ein neuer Gefahrstarif in Kraft treten kann. Die Berufsgenossenschaften sind nach dem Sozialgesetzbuch SGB VII verpflichtet, spätestens nach sechs Jahren einen neuen Gefahrstarif aufzustellen.

Der Gefahrstarif enthält unter anderem eine Tabelle, in der die Branchen, für die die jeweilige BG zuständig ist, aufgeführt sind. Gewerbebezüge mit gleichen oder ähnlichen Gefährdungsrisiken sind in Risikogruppen (Tarifstellen) zusammengefasst. Die Gefahrklassen entstehen durch die Gegenüberstellung der Leistungen und der angefallenen Entgelte beziehungsweise Versicherungssummen für die pro Tarifstelle zusammengefassten Gewerbebezüge.

Auch der 2. Gefahrstarif der BGHW ist – wie der 1. gemeinsame Gefahrstarif – ein sogenannter Neulasttarif, das heißt, nur die letzten vier Jahre vor der Berechnung des Gefahrstarifs werden mit ihren Werten herangezogen. Für den 2. Gefahrstarif sind dies die Leistungen und Entgelte der Jahre 2013 bis 2016. Versicherungsfälle, die sich vor dem 1. Januar 2013 ereignet haben, wirken sich nicht auf die nun berechneten Gefahrklassen aus. Mit dem Neulastverfahren hat

jede Branche die Chance, durch verstärkte Präventionsmaßnahmen die Höhe der Aufwendungen positiv zu beeinflussen und damit für sinkende Gefahrklassen zu sorgen.

Über die Veranlagung nach dem Gefahrstarif und die Höhe der Gefahrklassen kann nicht verhandelt werden. Die BGHW ist ebenso wie die Mitgliedsunternehmen an die Veranlagungsbestimmungen des Gefahrstarifs gebunden.

#### Wie werden die Unternehmen eingestuft?

Entscheidend ist hierbei die Branche, der das Unternehmen angehört. Bei den Handelsunternehmen richtet sich die Einstufung nach der gehandelten Warenart und bei Unternehmen des Handelshilfsgewerbes, zum Beispiel Lagerunternehmen oder Speditionen, nach den gewerbetypischen Tätigkeiten.

#### Wie erhält die BGHW Kenntnis über die Betriebsverhältnisse?

Zur Veranlagung nach dem Gefahrstarif ist es erforderlich, dass die BGHW von ihren Mitgliedsunternehmen Informationen über den aktuellen Unternehmensgegenstand und die Betriebsverhältnisse erhält. Nach Gesetz und Satzung der BGHW müssen Unternehmer die BGHW zum Beispiel informieren, wenn sie Gewerbebezüge eingestellt oder hinzugenommen haben. Eine Änderungsmitteilung sollte unter der Angabe der Mitgliedsnummer, des Zeitpunkts der Änderung sowie einer kurzen Schilderung der aktuellen Betriebsverhältnisse erfolgen.

#### Wie sieht der Zeitplan aus?

Die Beschlussfassung durch die Vertreterversammlung erfolgte am 21. Juni 2017. Dem Bundesversicherungsamt (BVA) wurde der Antrag auf Genehmigung mit allen prüfungsrelevanten Unterlagen vorgelegt. Die Verwaltung bereitet die Veranlagung der Unternehmen nach dem neuen Gefahrstarif vor, damit die Veranlagungsbescheide rechtzeitig vor Beginn des Stammdatenabgleichs (ab 1. November 2017) im UV-Meldeverfahren für 2018 bekannt gegeben werden können.

#### ■ Elektronisches Lohnkonto: Verbindliche Anwendung eines einheitlichen Standardsatzes

Arbeitgeber müssen ab dem 01.01.2018 die auszuzeichnenden lohnsteuerrelevanten Daten der Finanzbehörde nach einer amtlich vorgeschriebenen einheitlichen digitalen Schnittstelle elektronisch bereitstellen, so steht es nun im Einkommensteuergesetz. Die 2011 ausgesprochene bloße Empfehlung zur Anwendung der digitalen Lohnschnittstelle (DLS) ist damit überholt. Dies gilt unabhängig von dem vom Arbeitgeber eingesetzten Lohnabrechnungsprogramm.

In begründeten Fällen können die lohnsteuerlichen Daten auch in einer anderen auswertbaren Form bereitgestellt werden: die Gründe dafür sind aber nicht eindeutig definiert und daher dürfte es in der Praxis schwierig sein, sich auf die Ausnahmeregelungen zu berufen.

Die amtlich vorgeschriebene DLS ist ein Standarddatensatz mit einer einheitlichen Strukturierung und Bezeichnung von elektronischen Dateien und Datenfelder. Die jeweils aktuelle Version der DLS mit weitergehenden Informationen steht auf der Internetseite des Bundeszentralamtes für Steuern unter [www.bzst.bund.de](http://www.bzst.bund.de) zum Download bereit.



### ■ Steigerung des Komplikationsgrades bei der Nutzung von sogenannten Nettoentgeltkomponenten

Viele Unternehmen zahlen ihren Mitarbeitern mittlerweile Entgeltbestandteile, die steuer- und sv-frei oder aber auf einer pauschalierten Lohnsteuerbasis sv-frei angewandt werden können. Dies birgt also Vorteile für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Letztere sollten sich bei der Nutzung dieser Ansätze aber immer kompetent absichern, um ein späteres böses Erwachen im Rahmen von behördlichen Prüfungen zu vermeiden.

Die Finanzbehörden sowie die steuerliche Praxis bringen dabei auch immer neue Ansätze und Überlegungen auf, die Eingang in die Handhabung dieser „Nettolohnbestandteile“ finden. Nachfolgend zeigen wir einige besonders wichtige Entwicklungen auf. Weitere Details erhalten Sie gerne auf Nachfrage.

### Erholungsbeihilfen

Erholungsbeihilfen können unter bestimmten Voraussetzungen für den jeweiligen Mitarbeiter in Höhe von 156 EUR, für den Ehepartner in Höhe von 104 EUR und für das im Zeitpunkt der Auszahlung noch in Ausbildung befindliche Kind in Höhe von 52 EUR gezahlt werden. Das Finanzamt erhebt eine pauschale Lohnsteuer von 25 %, während die gezahlten Beträge sv-frei bleiben.

Was geschieht, wenn ein Kind im Monat der Auszahlung und Abrechnung noch in der Ausbildung ist, im Monat des Urlaubantritts aber nicht mehr. Muss die Voraussetzung „steuerliches Kind“ im Monat der Auszahlung oder im Monat des Urlaubantritts vorliegen?

Laut BMF muss die Voraussetzung „steuerliches Kind“ im Monat der Auszahlung erfüllt sein: also muss es ausreichen, wenn der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der tatsächlichen Gewährung der Erholungsbeihilfe den Anspruch geprüft hat. Er muss dies nicht noch einmal bei der Inanspruchnahme prüfen.

**Praxistipp:** Vorsicht, diese Frage ist noch nicht final zwischen Bund und Ländern abgestimmt worden.

### Nutzung von JobRad-Angeboten

Entgegen der landläufigen Meinung ist ein JobRad kein Dienstfahrrad, mit dem sportliche Arbeitnehmer den Weg zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte zurücklegen. Dies kann zwar ein Ansatz sein, der Arbeitnehmer kann aber prinzipiell je nach Abstimmung mit dem Arbeitgeber ein über dieses geleastes Fahrrad auch nur privat nutzen. Vorteil: der Arbeitnehmer zahlt die dafür anfallenden Leasingraten i.d.R. umsatzsteuerfrei direkt aus dem Bruttogehalt; spart sich also Steuer und SV.

Der steuerliche Knackpunkt liegt am Ende der Laufzeit: viele JobRad-Anbieter bieten nach Ablauf der Leasingzeit den Kauf des Fahrrades zu einem festen Preis an.

Die Finanzbehörde verlangt nach Beendigung der Leasing-Vertragslaufzeit die Ermittlung des gängigen Marktpreises. Erfolgt diese nicht, ist der Differenzbetrag als Arbeitslohn von dritter Seite zu versteuern.

### Vereinfachter Wertverlust 60 % nach drei Jahren

Bei der Wertermittlung für gebrauchte (Elektro-)Fahrräder lässt die Finanzverwaltung eine Vereinfachung zu: wenn nach Ablauf von 36 Monaten 40 % der auf volle 100 EUR abgerundeten unverbindlichen Preisempfehlung (UVP) des Herstellers/Großhändlers im Zeitpunkt der Inbetriebnahme des (Elektro-)Fahrrades inkl. Umsatzsteuer angesetzt werden, entsteht kein steuerrelevanter Vorteil.

**Beispiel:** Nach Ablauf von drei Jahren erwirbt Arbeitnehmer A das ihm zuvor vom Arbeitgeber überlassene, geleaste Elektrofahrrad für 800 EUR. Der UVP dieses Fahrrads betrug im Zeitpunkt der Inbetriebnahme 5.000 EUR. Der als Arbeitslohn anzusetzende geldwerte Vorteil beträgt 1.200 EUR (= 40 % x 5.000 EUR = 2.000 EUR ./. 800 EUR). Es wären also 400 EUR (1.200 EUR ./. 800 EUR) nachzuersteuern und auch der Verbeitragung zu unterwerfen.

Der Arbeitgeber darf einen niedrigeren Wert ansetzen, wenn er diesen entsprechend nachweisen kann. Offiziell fordert die Finanzverwaltung dazu ein „Gutachten“. In der Praxis dürfte ein Nachweis aber auch über Anzeigen oder Internetangebote gelingen.

**Praxistipp:** die JobRad-Partner arbeiten hier aktiv an Lösungen zur Übernahme der Lohnsteuer durch Dritte im Rahmen des § 37 b EStG. Bis dato gibt es dafür aber noch keine finalen Bestätigungen.

Die Finanzverwaltung hat nur einen Restwert für einen Erwerb nach 36 Monaten geregelt. Eine Überlegung wäre, die hieraus ableitbare Relation bei anderen Zeiträumen umzurechnen. Anrufungsauskünfte dazu wurden aber bereits abschlägig entschieden und auf den Grundsatz der Einzelbewertung verwiesen.



#### ■ Aufwendungen für Arbeitnehmer beim Firmenjubiläum mit überwiegend Geschäftspartnern

Veranstaltungen, an denen nicht nur eigene Arbeitnehmer teilnehmen, wertet die Finanzverwaltung als geschäftlich veranlasste Veranstaltung, wenn überwiegend Firmenfremde teilnehmen, so dass die Anwendung der Pauschalversteuerung mit 25 % für Betriebsveranstaltungen für Arbeitnehmer nicht möglich ist.

Das Unternehmen kann nun die Arbeitnehmeraufwendungen

- pauschal mit dem Steuersatz von 30 % oder,
- wenn sich das Unternehmen nicht für die Anwendung des § 37b EStG für Sachzuwendungen entschieden hat, individuell bei jedem Mitarbeiter besteuern (hier kann sich eine Nettolohnberechnung anbieten, wenn die Steuern vom Unternehmen getragen werden sollen) oder
- eine Pauschalierung nach § 40 Abs. 1 Nr. 1 EStG mit einem besonders ermittelten Pauschalsteuersatz durchführen.

**Praxishinweis:** Nicht immer lässt sich der Charakter einer Firmenveranstaltung nach der absoluten Teilnehmerzahl bestimmen. Das gilt insbesondere, wenn je ca. zur Hälfte eigene Arbeitnehmer und Geschäftspartner eingeladen sind oder sich aufgrund von Zu- und Absagen eine nicht vorhersehbare Verschiebung im Verhältnis der Teilnehmer ergibt. Hier sollte das Unternehmen über eine Anrufungsauskunft mit dem Betriebsstättenfinanzamt klären, ob die Kosten ggf. aufgeteilt und für die Arbeitnehmer als Betriebsveranstaltung behandelt werden können.

#### ■ Die korrekte Behandlung von Incentive-Reisen

**Schnell gelesen:** Unternehmer wollen mit Incentive-Reisen Geschäftspartner akquirieren oder eigene Mitarbeiter für Leistungen belohnen und motivieren. Abhängig vom Zweck der Reise und vom Empfängerkreis ergeben sich unterschiedliche Konsequenzen in den Bereichen Lohnsteuer, Sozialversicherung, Umsatzsteuer und Betriebsausgabenabzug.

#### Incentive Reisen als Geschenk an Geschäftspartner

Wird eine Reise mit gegenwärtigen oder künftigen Geschäftspartnern durchgeführt, um allgemeine Geschäftsbeziehungen zu knüpfen, zu erhalten oder zu verbessern, handelt es sich bei der Reise steuerlich um ein Geschenk. Ein Geschenk kann bzw. muss nach § 37b EStG mit 30 % pauschaler Lohnsteuer angesetzt werden.

Eine Besonderheit ergibt sich hier im Hinblick auf die Bewirtungskosten, die bei der Reise anfallen.

#### Beispiel 1: Mehrtägige Pauschalreise für Geschäftspartner

Ein Unternehmen lädt zehn wichtige inländische Kunden, mit denen sie die Geschäftsbeziehung ausbauen möchte, zu einer sechstägigen Rundreise nach Brasilien ein.

- Lohnsteuer: Die zugewendete Reise ist insgesamt ein Geschenk an Dritte. Bei den Teilnehmern führt diese Zuwendung zu einer steuerpflichtigen Einnahme. Die Bewirtungskosten sind Teil der Gesamtleistung, sie können nicht ausgesondert werden. Firma A kann für die Gesamtleistung unter Anwendung des 30-% Pauschalsteuersatzes die Besteuerung der Kunden übernehmen.
- Sozialversicherung: Keine Beitragspflicht für Dritte.
- Betriebsausgabenabzug: Kein Betriebsausgabenabzug, da die Kosten pro Teilnehmer 35 EUR (netto) übersteigen.

- **Wichtig:** Die Übernahme der Steuer ist ein weiteres Geschenk. Diese bisher schon von der Finanzverwaltung vertretene Auffassung hat der BFH bestätigt. Die Pauschalsteuer auf nicht abzugsfähige Geschenke ist damit ebenfalls nicht abzugsfähig.
- Umsatzsteuer: Sofern bei der Buchung der Reisen bekannt ist, dass diese an die Kunden kostenlos abgegeben werden, steht Firma A aus den Eingangsrechnungen kein Vorsteuerabzug zu.

### **Beispiel 2: Eintägige Busreise für Geschäftspartner**

Ein Unternehmen lädt die zehn wichtigsten Kunden zu einer eintägigen Wandertour ein. Die Kosten je Teilnehmer betragen brutto 300 EUR (netto 252,10 EUR zuzüglich 47,90 EUR Umsatzsteuer); darin sind Kosten für Speisen und Getränke von brutto 120 EUR (netto 100,84 EUR zuzüglich 19,16 EUR Umsatzsteuer) enthalten.

- Lohnsteuer: Bei eintägigen Reisen bzw. Veranstaltungen ohne Übernachtung stellen die Speisen und Getränke Bewirtungen aus geschäftlichem Anlass dar. Diese sind bei den Teilnehmern nicht steuerpflichtig. Firma B muss 1.800 EUR (3.000 EUR  $\cdot$  1.200 EUR) der 30 % Pauschalsteuer unterwerfen.
- Betriebsausgabenabzug: Die Kosten der Bewirtung sind zu 70 % als Betriebsausgabe abzugsfähig; in unserem Fall beträgt der Betriebsabzug 705,88 EUR ( $[1.200 \text{ EUR brutto} \cdot 191,60 \text{ EUR Vorsteuer}] = 1.008,40 \text{ EUR netto} \times 70 \%$ ). 1.800 EUR sind als Geschenk über 35 EUR nicht abzugsfähig. Ebenfalls nicht abzugsfähig sind 30 % der netto Bewirtungskosten, also 302,52 EUR ( $1.008,40 \text{ EUR} \times 30 \%$ ).
- Umsatzsteuer: Die Vorsteuer aus den Bewirtungskosten ist insgesamt in Höhe von 191,60 EUR abzugsfähig. Für die Vorsteuer aus den übrigen Kosten der Reise in Höhe von 287,39 EUR ( $1.800 \text{ EUR} \times 19/119$ ) besteht kein Erstattungsanspruch.

**Praxistipp:** Eine Versteuerung nach § 37 b EStG unterbleibt, wenn das Unternehmen die Reise als Gewinn für ein Preisausschreiben unter ihren Kunden auslost. Für das Unternehmen sind die Kosten dann als Werbeaufwand abzugsfähige Betriebsausgaben, die Vorsteuer ist voll abzugsfähig.

### **Reise als Motivation für die Mitarbeiter**

Eine Incentive-Reise an einzelne Mitarbeiter führt grundsätzlich zu steuerpflichtigem Arbeitslohn mit den folgenden Konsequenzen:

### **Beispiel 3: dreitägige Führungskräfte-Reise**

Ein Arbeitgeber lädt als Belohnung nach einem guten Geschäftsergebnis 25 Führungskräfte zu einer dreitägigen Städtereise nach Paris ein. Die Kosten je Teilnehmer betragen 1.500 EUR einschließlich Bewirtungskosten.

- Lohnsteuer: Die Reise ist eine steuerpflichtige Sachzuwendung, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird. Es handelt sich hier nicht um eine Betriebsveranstaltung, da an der Veranstaltung weder die gesamte Belegschaft noch alle Mitarbeiter einer Organisationseinheit teilnehmen dürfen. Die übernommenen Bewirtungskosten sind Teil der steuerpflichtigen Sachzuwendung. Der Arbeitgeber kann die Gesamtkosten mit einem Pauschalsteuersatz von 30 % versteuert (§ 37b EStG), sofern er sich für die Anwendung der Pauschalierungsmöglichkeit entschieden hat. Andernfalls gilt die reguläre Einzelversteuerung entsprechend der individuellen Steuerdaten.
- Sozialversicherung: Die Vorteile aus der Reise sind beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. Daher ist bei jedem Mitarbeiter der Vorteil individuell im Lohnkonto zu verbeitragen.
- Betriebsausgabenabzug: Die Kosten sind als Lohnaufwand abzugsfähige Betriebsausgaben.
- Umsatzsteuer: Die Reiseleistung ist eine einheitliche sonstige Leistung an die Mitarbeiter. Umsatzsteuerlich gelten Reiseleistungen am Ort des Leistenden - vorliegend im Inland - als erbracht. Eine Steuerbefreiung besteht für Reiseleistungen nicht. Firma C würde Umsatzsteuer aus der Differenz zwischen Ein- und Verkaufspreis der Reiseleistung schulden. In diesem Fall ergibt sich mangels Marge keine Umsatzsteuerschuld. Aufgrund der Margenbesteuerung hat das Unternehmen keinen Vorsteuerabzug.

### **Incentive- Reisen als Gegenleistung**

Steht die Reise in einem Zusammenhang mit konkreten Leistungen des Empfängers, gilt sie als zusätzliche Vergütung. Das wirkt sich je nach Empfängerkreis unterschiedlich aus:

#### **für Geschäftspartner**

In Abgrenzung zu einem Geschenk liegt eine Incentive-Reise mit konkreter Gegenleistung (des Empfängers) insbesondere dann vor, wenn der Teilnehmer ein zuvor kommuniziertes Umsetzergesamtnis erzielt hat. Die Pauschalisierung fällt dann unter § 37 b EStG.

#### Beispiel 4: Mehrtägige Kreuzfahrt für Umsatz- und Einkaufsziele

Ein Unternehmen hat seinen Lieferanten am Jahresanfang individuelle Umsatzziele bzw. ihren Kunden ein konkretes Einkaufsvolumen für einen bestimmten Zeitraum mitgeteilt. Erreichen sie das vorgegebene Ziel, sind sie zur Teilnahme an einer fünftägigen Mittelmeerkreuzfahrt im Wert von 2.000 EUR berechtigt.

- Lohnsteuer: Der Vorteil aus der Reisetilnahme ist beim Geschäftspartner eine steuerpflichtige Einnahme. Da der Geschäftspartner die erhaltene Reiseleistung in einem erkennbar Zusammenhang mit dessen Umsätzen bzw. Einkäufen erhält und sie ihm zusätzlich gewährt wird, ist hier die Pauschalversteuerung nach § 37b EStG anwendbar. Es ist dabei unerheblich, dass der Geschäftspartner auf die Reise einen Rechtsanspruch erworben hat.
- Sozialversicherung: Das Unternehmen hat für die externen Geschäftspartner keine Melde- bzw. Beitragspflichten.
- Betriebsausgabenabzug: Die Reise ist aufgrund des ursächlichen Zusammenhangs mit den Umsätzen bzw. Einkaufszielen der Geschäftspartner betrieblich veranlasst, die Kosten sind als Betriebsausgabe abzugsfähig - einschließlich der Pauschalsteuer.
- Umsatzsteuer: Hier ist zwischen Kunde und Lieferant zu unterscheiden:
  - Bei den Kunden handelt es sich aufgrund der wirtschaftlichen Verursachung durch die vorangegangenen Einkäufe um einen nachträglichen Preisnachlass zu diesen Umsätzen. Das Unternehmen darf aufgrund dieser Entgeltminderung ihre Umsatzsteuerschuld mindern. Die Kunden müssen in gleicher Höhe die bisher in Anspruch genommene Vorsteuer reduzieren.
  - An die Lieferanten erbringt das Unternehmen mit der zugewendeten Reise ein zusätzliches Entgelt für die zuvor eingekauften Leistungen. Der Lieferant wird also im Ergebnis mit Geld und der Reise bezahlt. In der Konsequenz muss der Lieferant aus der Entgelterhöhung (Wert der erhaltenen Reise) Umsatzsteuer abführen.

In beiden Fällen hat das Unternehmen aus den Eingangsrechnungen zur Reise den Vorsteuerabzug, sofern diese die Voraussetzungen des § 15 UStG erfüllen.

**Wichtig:** Wird die Reise unterschiedlichen Kunden mit und ohne vorherige Zusage gewährt, ergeben sich je Kategorie unterschiedliche Folgen:

- Um einen Preisnachlass ohne Relevanz für § 37 b EStG handelt es sich, wenn die Reise als Prämie für ein (Neu-)Kundenwerbungsprogramm bzw. für Vertragsneuabschlüsse gewährt wird.
- Ein Geschenk ohne Gegenleistung liegt vor mit der Folge, dass die Pauschalversteuerung nach § 37b EStG greift, wenn die Reise - ohne vorherige Zusage - an Kunden gewährt wird, die
  - die meisten Umsätze getätigt haben oder von einem bestimmten Produkt bzw. einer Marke größere Mengen gekauft haben oder
  - als wichtigste Kunden eingestuft sind. In beiden Fällen ist ein steuerlicher Abzug als Betriebsausgabe ausgeschlossen. Die möglicherweise vorliegenden betrieblichen Gründe dürften hier den Geschenkcharakter nicht weitgehend überwiegen, so unsere Einschätzung.

#### für eigene Mitarbeiter

Hinsichtlich der Zuwendung von Incentive-Reisen an eigene Mitarbeiter aufgrund vorangegangener konkreter Gegenleistungen ergeben sich die gleichen Konsequenzen wie in Beispiel 3. Es gibt nämlich sowohl bei „geschenkten“ als auch bei durch besondere Leistungen „verdienten“ Incentive-Reisen einen Zusammenhang zum Dienstverhältnis



#### Beispiel 5: Wochenendreise als Hauptpreis für Ideenwettbewerb

Ein Arbeitgeber hat ein betriebliches Vorschlagswesen eingerichtet. Die besten Ideen werden mit Sachpreisen prämiert. Hauptpreis ist eine Wochenendreise für zwei Personen nach Mallorca im Wert von 2.000 EUR.

Lohnsteuer: Die Reise ist - ebenso wie die übrigen Sachpreise - steuerlicher Arbeitslohn, da sie die Arbeitnehmer aufgrund des Dienstverhältnisses erhalten. Der Arbeitgeber kann diesen zusätzlich zum Gehalt gewährten Arbeitslohn mit 30 % pauschal versteuern.



- Sozialversicherung: Die zugewandte Reise ist als Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung beitragspflichtig.
- Betriebsausgabenabzug: Die Aufwendungen sind Lohnaufwand und folglich als Betriebsausgabe abzugsfähig.
- Umsatzsteuer: Die Reiseleistung an die Mitarbeiter unterliegt wie in Beispiel 3 dargelegt der Margenbesteuerung. Vorliegend ergibt sich mangels Marge keine Umsatzsteuerschuld. Ein Vorsteuerabzug scheidet von vornherein aus.

**Wichtig:** Eine Besonderheit gilt für Mitarbeiter, die während einer Incentive-Reise nachweislich organisatorische Aufgaben übernehmen, z. B. Teilnehmer betreuen und mit ihnen fachliche Gespräche führen. In diesem Fall liegt trotz des damit zwangsläufig verbundenen Erlebniswerts kein Arbeitslohn vor. Vielmehr erfolgt die Teilnahme aus überwiegend betrieblichen Gründen und wird damit nicht als Entlohnung für eine Beschäftigung angesehen, was sogar durch BFH-Urteile bereits untermauert wurde.



#### **Beispiel 6: Mitarbeiter betreuen Kunden auf Incentive-Reise**

Ein Unternehmen lädt zehn wichtige Kunden sowie acht potentielle Neukunden zu einer Städtereise nach Berlin ein. Drei Mitarbeiter aus der Vertriebsabteilung haben die Reise mitorganisiert und betreuen die Teilnehmer in organisatorischen und in fachlichen Themen. Über die fachlichen Gespräche müssen diese dem Arbeitgeber anschließend schriftlich berichten.

- Lohnsteuer: Der Vorteil aus der Teilnahme an der Reise ist kein Arbeitslohn. Es fällt somit keine Lohnsteuer an.
- Sozialversicherung: Die Reise führt bei den Betreuern nicht zu Arbeitsentgelt und ist daher nicht beitragspflichtig.
- Betriebsausgabenabzug: Die auf die Betreuer entfallenden Kosten sind aufgrund ihrer betrieblichen Veranlassung als Betriebsausgabe abziehbar.

- Umsatzsteuer: Es handelt sich aufgrund der überwiegend betrieblichen, unternehmerischen Veranlassung nicht um eine umsatzsteuerpflichtige Wertabgabe für den privaten Bedarf des Personals. Insoweit löst die Reise keine Umsatzsteuer aus. Die anteilig auf die Betreuer entfallende Vorsteuer ist grundsätzlich abzugsfähig.

#### **Neues zu § 37 b EStG für Reisekosten von Kunden und Geschenke**

**Schnell gelesen:** § 37 b gilt mittlerweile als „Allheilmittel“ für unklare Steuerthemen und birgt oftmals aber die Gefahr, eigentlich steuerfreie Ansätze wie Reisekosten plötzlich der Versteuerung zu unterwerfen oder aber nicht alle Bestandteile bei der Ermittlung des zu versteuernden Betrages zu berücksichtigen.

Einige Fallbeispiele sollen hier Licht ins Dunkel bringen:

#### **Übernahme von Reisekosten für Kunden**

§ 37 b Abs. 1 EStG gilt für betrieblich veranlasste Sachzuwendungen, die zusätzlich zu einer ohnehin vereinbarten Leistung bzw. Gegenleistung erbracht werden, sowie für Geschenke. Die Vorschrift erfasst allerdings nur solche betrieblich veranlassten Zuwendungen, die beim Empfänger zu einkommensteuerpflichtigen Einkünften führen.

Bei der Übernahme von Reisekosten liegen beim Kunden des Unternehmens als Empfänger der Reise keine steuerpflichtigen Einkünfte vor. Die Reisekosten zu einer Fachmesse sind stets Werbungskosten oder Betriebsausgaben bzw. könnten vom Arbeitgeber steuerfrei erstattet werden.

**Wichtig:** Enthält die Reise nicht nur den Besuch der Fachmesse, sondern auch private oder touristisch geprägte Programmpunkte, lägen beim Kunden steuerpflichtige Einkünfte vor – und § 37b EStG wäre anwendbar.

#### **Einbezug der Pauschalsteuer in die 35-EUR-Grenze bei Anwendung des § 37 b EStG**

Laut BFH muss die 30 % Pauschalsteuer in die 35-EUR-Grenze eingerechnet werden.

Nach Ansicht des BFH

- ist die Pauschalsteuer wie eine Sachzuwendung zu behandeln. D. h.: Ist die Sachzuwendung als Betriebsausgabe abziehbar, gilt das auch für die Pauschalsteuer. Greift für die Sachzuwendung das Abzugsverbot, weil sie pro Empfänger und Jahr netto mehr als 35 EUR betragen, ist auch die Pauschalsteuer nicht abziehbar.

- ist die Übernahme der Pauschalsteuer ein Geschenk zum Geschenk. Folglich ist die Pauschalsteuer Bestandteil der 35-EUR-Grenze. Wird diese Grenze nur durch die Pauschalsteuer überschritten, geht der Betriebsausgabenzug für Sachbezug und Pauschalsteuer verloren.

### Beispiel:

Ein Geschenk an einen Geschäftspartner hat einen Bruttowert von 30 EUR.

Bruttowert (maßgeblich für Pauschalsteuer)	30,00 EUR
Pauschalsteuer (30 EUR x 30 % = 9 EUR; Soli 9 EUR x 5,5 % = 0,50 EUR; Kirchensteuer 9 EUR x 7 % = 0,63 EUR)	10,13 EUR
Nettowert (maßgeblich für 35 EUR-Grenze; 30 EUR : 119 x 100)	25,21 EUR
Gesamte Zuwendung netto (10,13 EUR + 25,21 EUR)	35,34 EUR

Sachzuwendung und Pauschalsteuer sind nicht als Betriebsausgabe abziehbar.

**Wichtig:** Die Pauschalsteuer als „weiteres Geschenk“ wird aus Vereinfachungsgründen nach wie vor nicht in die Bemessungsgrundlage zur Ermittlung der Pauschalsteuer einbezogen.



### § 37 b EStG auch bei Mitarbeitern von Geschäftspartnern anwendbar

Das FG Bremen hat entschieden: Macht ein Unternehmen Mitarbeitern von Geschäftspartnern Geschenke, sind auch diese Zuwendungen durch Dritte Arbeitslohn, wenn sie für den Arbeitnehmer wirtschaftlich im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis stehen. Es kommt nicht darauf an, ob zwischen dem schenkenden Unternehmen und den Empfängern der Geschenke ein Leistungsaustausch stattgefunden habe und ob die gewährten Vorteile eine Gegenleistung für eine konkrete Dienstleistung des Arbeitnehmers sind.

### ■ „Aufmerksamkeiten“ an Dritte

**Schnell gelesen:** Aufmerksamkeiten bis zu 60 EUR dürfen gegenüber Geschäftsführer und sonstige Geschäftspartner steuerfrei gewährt werden, wenn ein entsprechender Anlass zu Grunde liegt. Hier gelten die gleichen Regelungen wie bei Arbeitnehmern.

Sachgeschenke bis zu einem Wert von 60 EUR brutto an Arbeitnehmer aus „besonderem persönlichen Anlass“ sind steuerfrei. Das gilt auch, wenn Dritte wie z. B. Geschäftspartner eine solche Aufmerksamkeit erhalten.

Die Aufmerksamkeitsregelung gilt unseres Erachtens auch für die Geschäftsführer einer GmbH. Begründung: Die Vereinfachungsregel für Aufmerksamkeiten an Arbeitnehmer hat die Finanzverwaltung auf Dritte ausgeweitet.

Unter Dritten sind natürliche Personen zu verstehen, also Kunden und Geschäftspartner. Kapitalgesellschaften wie z. B. GmbH oder AG können Sachgeschenke regelmäßig nicht selbst konsumieren; bei diesen sind es die dahinter stehenden natürlichen Personen, z. B. der Geschäftsführer einer GmbH oder die Vorstände einer AG.

Auch die Eröffnung eines Geschäfts kann in diesem Zusammenhang wohl als persönliches Ereignis angesehen werden:

- Ein Sachverhalt, der sich im beruflichen bzw. betrieblichen Umfeld ergibt, kann einen besonderen höchstpersönlichen Anlass haben, z. B. bestandene Prüfung, Beförderung, Dienstjubiläum, Ausstand. In dem Fall dürfte der persönliche Aspekt den betrieblichen Kontext überlagern.
- Auch ein Firmenjubiläum wird einem persönlichen Ereignis gleichgestellt. Eine Geschäftseröffnung dürfte mit einem Firmenjubiläum vergleichbar sein.
- Für diese Einschätzung spricht auch, dass Sachzuwendungen jedenfalls dann als – steuerlich nicht relevante – Aufmerksamkeiten zu sehen sind, wenn diese „im geschäftlichen Verkehr üblich“ sind. Die Überreichung eines Präsents anlässlich einer Geschäftseröffnung ist sicherlich üblich.

### ■ **Auslandsentsendung: Vom Arbeitgeber getragene Steuerberatungskosten sind kein Arbeitslohn**

Übernimmt ein Arbeitgeber bei einer Auslandsentsendung mit Nettolohnvereinbarung die Steuerberatungskosten des Arbeitnehmers, kann das im eigenbetrieblichen Interesse geschehen; dann handelt es sich nicht um Arbeitslohn.

Dieser Auffassung ist zumindest das FG Rheinland-Pfalz. Es bleibt abzuwarten, ob das auch der BFH im Revisionsverfahren so sieht.

### Der lohnsteuerrechtliche Hintergrund

Lohnsteuerprüfer interessieren sich bei Auslandsentsendungen gegen Nettolohnvereinbarung besonders für die Entsenderichtlinie. Sieht diese vor, dass der Arbeitgeber Steuerberatkosten des Mitarbeiters übernimmt, die steuerliche Folgen seiner Auslandsentsendung betreffen, unterstellen die Prüfer Arbeitslohn. Das FG Rheinland-Pfalz ist dem entgegengetreten.

Dass der Arbeitgeber die Kosten trägt, kann in seinem betrieblichen Interesse sein. Im Urteilsfall ging es um einen Konzern, in dessen Firmenphilosophie Auslandsentsendungen eine bedeutende Rolle spielten. Ohne die Nettolohnvereinbarung wäre die Bereitschaft der Mitarbeiter zur Entsendung stark gemindert gewesen. Mit der Nettolohnvereinbarung hingegen war ihnen das Nettogehalt gesichert, ohne dass sie sich um die komplexen Regeln der Versteuerung bei einer Auslandsentsendung kümmern mussten.

Im Urteilsfall überzeugte der Wortlaut der Entsenderichtlinie das Finanzgericht, die folgendes vorsah:

- Der Arbeitnehmer muss etwaige Steuererstattungen im Ausland an den Arbeitgeber abtreten.
- Die Steuerberatung bezieht sich nur auf die Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit, die der Arbeitnehmer bei der Auslandsentsendung erzielt.
- Der Arbeitnehmer hat selbst keine Vorteile davon, dass der Arbeitgeber die Steuerberatkosten übernimmt.
- Der Arbeitnehmer kann mit Sanktionen belegt werden, wenn er bei der Steuerberatung nicht mitwirkt.

**Praxishinweis:** Arbeitgeber sollten übernommene Steuerberatkosten in vergleichbaren Fällen nicht mehr als geldwerten Vorteil erfassen. In der Lohnsteueranmeldung müssen sie dies in Zeile 37 vermerken. Besteuert das Finanzamt die Kosten trotzdem, sollte Sie Einspruch einlegen, auf das anhängige Revisionsverfahren beim BFH verweisen und Ruhen des Verfahrens beantragen.

### ■ Hinweise für „ferne“ Länder

Auf vielfältige Nachfrage wollen wir in unserem Newsletter auch immer einige Besonderheiten/Neuerungen aus speziellen Ländern vorstellen:



### Tschechien

Die Lohnsteuer beträgt hier „nur“ 15 %, allerdings auf einen anderen Bruttobegriff als in Deutschland betrachtet, so dass der vermeintlich geringe Prozentsatz gar nicht so niedrig ist. Hinzu kommt, dass in Tschechien der Soli-Zuschlag mit 7 % höher ist und dieser noch dazu auf das Steuerbrutto komplett berechnet wird, nicht nur wie in Deutschland auf die Lohnsteuer.

Übrigens gibt es nun auch in Tschechien das Problem des Fachkräftemangels, was die Höhe der Löhne auf Dauer erheblich beeinflussen wird.

### Spanien

Das sogenannte Lex Beckham ermöglicht in Spanien für Entsandte für die ersten 5 plus 1 Jahre die Anwendung eines Lohnsteuersatzes von 24 % anstelle der eigentlich üblichen 48 % bei Einkommen von bis zu 600.000 EUR und 45 % bei Jahreseinkommen über 600.000 EUR. Vorsicht aber: zur Nutzung dieser Option muss ein Antrag innerhalb der ersten 6 Monate der Arbeitsaufnahme gestellt werden. Ist dies nicht der Fall, kann dieser Steuervorteil nicht mehr zur Anwendung gebracht werden, was erhebliche Nachteile mit sich bringt.

In Spanien sollte generell die Bürokratie nicht unterschätzt werden. Hier müssen zur Öffnung einer Lohnabrechnung z. B. umfangreiche notariell beglaubigte Unterlagen eingereicht werden, dies immer im Original, was den Weg und das dafür benötigte Zeitfenster erheblich erschwert.

### Schweiz

Zum 01.01.2018 tritt die Teilrevision des Schweizer Mehrwertsteuergesetzes in Kraft. Bisher waren deutsche Unternehmen, die weniger als CHF 100.000 steuerbaren Umsatz erbracht haben, von der MwSt-Pflicht befreit. Ab dem 1. Januar 2018 wird als Grenze nicht mehr der Schweizer Umsatz, sondern der weltweite Umsatz angesetzt, was deutlich schneller zur MwSt-Pflicht führen kann.

Besonderheiten sind für den Versandhandel zu beachten, die erst ab 01.01.2019 greifen sollen.

### Russland

In Russland beläuft sich die Sozialversicherung derzeit auf ca. 30 %. Es gibt keine Deckelung wie die Beitragsbemessungsgrenze in Deutschland, aber ab einem bestimmten Einkommen sinkt der Satz auf 15 %. Generell werden die Sozialversicherungsanteile in Russland vom Arbeitgeber getragen.

### Österreich

Die Lohnnebenkosten in Österreich betragen ca. 30 %. Seit 01.07.2017 ist auf Antrag ein Ersatz von 50 % dieser Lohnnebenkosten denkbar, da in Österreich neue Arbeitsplätze geschaffen werden sollen und die Ansiedlung von neuen Beschäftigungsverhältnissen daher fördert.

Zudem wurde ab 01.07.2017 eine Art Statusfeststellungsverfahren eingeführt, in dem der Unterschied zwischen Selbstständigen und Angestellten direkt geprüft werden kann. Dies ist ratsam anzuwenden, da Österreich ähnlich wie Deutschland die „falsche“ Zuordnung mit erheblichen Nachverbeitragungen belastet.

### ■ Deutschkurs für Flüchtlinge ohne Lohnsteuer bzw. mit staatlicher Förderung

**Schnell gelesen:** Stellt ein Arbeitgeber Flüchtlinge oder Arbeitnehmer ein, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, hat er in der Regel ein betriebliches Interesse daran, dass diese die deutsche Sprache beherrschen, um ihre beruflichen Aufgaben bewältigen zu können. Zahlt er diese Deutschkurse, kann das lohnsteuerfrei sein. Zudem gibt es vom Bund geförderte Kurse.

Berufliche Fort- und Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers führen nicht zu Arbeitslohn, wenn diese Maßnahmen im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Arbeitgeberinteresse durchgeführt werden. Das BMF weist darauf hin, dass nur dann eine Lohnsteuerpflicht entstehen kann, wenn konkrete Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die Übernahme der Kursgebühren einen reinen Belohnungscharakter hat.

**Praxishinweis:** Für die Lohnsteuer- und Abgabefreiheit müssen Arbeitgeber ihr betriebliches Interesse begründen und belegen. Solche Gründe können sein:

- Der Arbeitnehmer hat Kundenkontakt und muss sich verständigen können.
- Er muss Unfallverhütungsvorschriften verstehen und beachten.
- Eine Teamarbeit ist ohne Deutschkenntnisse nicht möglich.

- Es handelt sich um einen Sprachkurs mit spezifischem Fachvokabular.

**Wichtig:** Die Rechnung sollte auf den Arbeitgeber ausgestellt sein. Ist das nicht der Fall, muss der Arbeitgeber die Übernahme bzw. den Ersatz der Kosten vor Vertragsabschluss schriftlich zugesagt haben. Diese Zusage – sowie alle anderen Rechnungen und auch Begründungen für das betriebliche Interesse – muss der Arbeitgeber zum Lohnkonto nehmen. Ohne vorherige Kostenübernahmeerklärung führt eine nachträgliche Erstattung der Kurskosten zu steuerpflichtigem Arbeitslohn.



### Förderangebote, für die nicht der Arbeitgeber zahlen muss

Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund können vom Bund geförderte Deutschkurse in Anspruch nehmen. In Frage kommen

- Sprachkurse im Rahmen eines allgemeinen Integrationskurses; für Flüchtlinge mit Aufenthaltserlaubnis, Geduldete und Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive ist er kostenlos.
- berufsbezogene Sprachkurse mit Sprach- und Fachunterricht; für Arbeitssuchende ist dieser kostenlos, für Beschäftigte betragen die Kosten 3,20 EUR pro Unterrichtsstunde (Voraussetzungen und Details unter [www.bamf.de/esf](http://www.bamf.de/esf)). Arbeitgeber können diese Kosten lohnsteuerfrei übernehmen. Die staatliche Förderung läuft allerdings voraussichtlich Ende 2017 aus.

### ■ Wissenswertes für Arbeitgeber zum Homeoffice

**Schnell gelesen:** Homeoffices erfreuen sich großer Beliebtheit, müssen aber unter arbeitsrechtlichen und gestalterischen Gesichtspunkten sehr sorgfältig geplant und vorbereitet werden. Weiteres besonderes Augenmerk ist der Vergütung im Zusammenhang mit Home Offices oder sogenanntem Auslagenersatz zu zollen, da hier lohnsteuerliche Fallstricke lauern.

Grundsätzlich besteht kein gesetzlicher Anspruch des Arbeitnehmers auf Arbeit im Homeoffice. Der Arbeitgeber darf den Ort der Arbeitstätigkeit nach billigem Ermessen bestimmen. Die Rechtsprechung bestätigte dieses alleinige Gestaltungsrecht des Arbeitgebers bereits mehrfach in 2014 und 2016 durch LAG-Urteile. Umgekehrt kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aber nicht zur Tätigkeit im Homeoffice verpflichten.

**Wichtig:** Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Homeoffice kann sich aus

- einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung ergeben, oder
- einer Betriebsvereinbarung bzw. einem Tarifvertrag sowie
- einer gesetzlichen Vorschrift, z. B. für Behinderte.

**Wer muss die Kosten für das Homeoffice tragen?**

Die Kosten der Einrichtung sowie die laufenden Kosten der Unterhaltung des Homeoffice kann der Arbeitnehmer analog § 670 BGB vom Arbeitgeber verlangen, wenn das Homeoffice im überwiegenden Interesse und auf Wunsch des Arbeitgebers eingerichtet wurde. Die Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer an der Einrichtung sind also nach objektiven Maßstäben in jedem Einzelfall zu prüfen.

**Homeoffice im Arbeitgeberinteresse:** Weist der Arbeitgeber Arbeit im Homeoffice an oder macht er diese zur Voraussetzung für eine Einstellung oder Vertragsverlängerung, deutet dies auf ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers hin. Das kommt z. B. zum Tragen, wenn er nicht über geeignete betriebliche Räumlichkeiten verfügt. In diesem Fall steht dem Arbeitnehmer ein Ersatzanspruch zu. Er kann diejenigen Kosten für die Einrichtung und Unterhaltung des Arbeitsplatzes verlangen, die er nach den Umständen für erforderlich halten durfte.

**Praxishinweis:** Arbeitgeber sollten eine nach den Umständen angemessene Pauschale für Aufwendungsersatz vertraglich vereinbaren. Nicht zulässig ist es, Aufwendungsersatzansprüche gänzlich auszuschließen.

**Homeoffice im Arbeitnehmerinteresse:** Ist dem Arbeitnehmer freigestellt, ob er seine Tätigkeit im Homeoffice oder im Betrieb des Arbeitgebers verrichten möchte, kann er für sein Homeoffice grundsätzlich keinen Aufwendungsersatz verlangen.

**Was ist bei der Arbeitsplatzgestaltung zu beachten?**

Telearbeitsplätze fallen unter die seit 03.12.2016 gültige Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV). Ein häusliches Arbeitszimmer ist

dann ein Telearbeitsplatz, wenn der Arbeitgeber im Privatbereich des Arbeitnehmers einen Bildschirmarbeitsplatz fest eingerichtet und mit dem Arbeitnehmer eine wöchentliche Arbeitszeit sowie die Dauer der Einrichtung arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt hat. Die Ausstattung mit Mobiliar und Arbeitsmitteln einschließlich Telekommunikationsgeräten muss vom Arbeitgeber oder einem von ihm beauftragten Dritten kommen.

**Praxishinweis:** Erfüllen Arbeitgeber die Voraussetzungen eines Telearbeitsplatzes, müssen sie gemäß ArbStättV nur die Bestimmungen über die Gefährdungsbeurteilung, die Arbeitsschutzunterweisung und die Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen erfüllen. Stellt der häusliche Arbeitsplatz keinen Telearbeitsplatz dar, gelten alle arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften uneingeschränkt.

**Muss eine Kostenerstattung lohnversteuert werden?**

Beteiligt sich der Arbeitgeber an den Kosten für ein Homeoffice, hängen die steuerlichen Folgen „theoretisch“ von der Interessenslage ab.

**Diese Kriterien sprechen laut BFH für ein überwiegendes...**

... Arbeitgeberinteresse	... Arbeitnehmerinteresse
Arbeitnehmer verfügt im Betrieb über keinen Arbeitsplatz. Dieser ist für Berufsausübung unabdingbar.	Arbeitnehmer könnte Tätigkeit auch in Betriebsräumen ausüben.
Arbeitgeber schließt mit Arbeitnehmer Mietvertrag und erhält ein vertragliches Betretungsrecht.	Kein Mietvertrag und / oder keine Verfügungsrecht des Arbeitgebers über häuslich genutzte Arbeitsräume.
Versuche des Arbeitgebers, Räume von fremden Dritten anzumieten, bleiben erfolglos.	Häusliches Arbeitszimmer wird vom Arbeitgeber nur gestattet bzw. geduldet.
Arbeitgeber zahlt Miete, und Mietverhältnis erfüllt die oben genannten Voraussetzungen.	Arbeitgeber zahlt pauschalen Zuschuss auf Grundlage des Arbeitsvertrags.

**Wichtig:** Ein Kostenersatz vom Arbeitgeber befriedigt in der Regel auch Arbeitnehmerinteressen, weil dieser sich eigene Aufwendungen erspart. Der Nachweis eines überwiegenden Arbeitgeberinteresses dürfte „praktisch“ nur schwer gelingen, zumal die Finanzverwaltung Ersatzleistungen des Arbeitgebers prinzipiell für steuerpflichtig erachtet.

Die Form der Kostenerstattung für ein Homeoffice kann verschiedene Komponenten erhalten. Diese lassen sich wie folgt steuerlich einordnen:

**Übersicht: Lohnsteuer auf Arbeitgebererstattung für Homeoffice**

Form der Erstattung	Lohnsteuerliche Konsequenz (einschließlich Sozialabgaben)
Arbeitgeber schließt Mietvertrag mit Arbeitnehmer und zahlt Miete.	Nur bei überwiegendem Arbeitgeberinteresse Vermietungseinkünfte (keine Lohnsteuer, Einkommensteuer beim Arbeitnehmer).  Bei Arbeitnehmerinteresse, das die Arbeitgeberinteressen nicht überwiegt: regulär zu versteuernder Arbeitslohn.  <b>Wichtig:</b> Die Lösung über den Mietvertrag ist in der Praxis nicht weit verbreitet, da dies auch mietrechtliche Problemkreise eröffnet.
(Pauschaler) Ersatz der Kosten, die der Arbeitnehmer für Einrichtung und Unterhalt des Homeoffice trägt.	Arbeitslohn, kein steuerfreier Auslagenersatz nach § 3 Nr. 50 EStG. Steuerpflichtige Erstattung von Werbungskosten des Arbeitnehmers. <b>Ausnahme:</b> Anteilige berufliche Telefonkosten vom Privatanschluss kann der Arbeitgeber steuerfrei erstatten, betriebliche Internetkosten pauschal versteuern.
Arbeitgeber stellt PC zur Verfügung und/oder meldet Telekommunikationsgeräte auf seinen Namen an und trägt deren Kosten direkt.	Die Nutzung betrieblicher Geräte ist steuerfrei.

**Wie lässt sich Arbeit im Homeoffice rechtssicher gestalten?**

Entscheiden sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass der Arbeitnehmer (auch) im Homeoffice tätig wird, sollten Arbeitgeber in einer schriftlichen Homeoffice-Vereinbarung auf folgende Punkte eingehen:

- Zeitliche Kriterien
  - Startdatum sowie Beendigung bzw. Widerruf der Homeoffice-Tätigkeit, eventuell Befristung
  - Arbeitszeiten im Homeoffice
- Überlassung von Arbeitsmitteln sowie Regelungen zur Rückgabe
  - Insbesondere Überlassung von PC und Telekommunikationsgeräten
  - **Wichtig:** Will der Arbeitgeber Kommunikationsgeräte und deren Nutzung steuerfrei stellen, müssen sie in seinem Eigentum verbleiben
- Form der Kostenerstattung
  - Erstattung tatsächlicher Kosten oder Pauschale
  - Für laufende Kosten der Raumnutzung und/oder Einrichtung und Ausstattung
  - Bei Bürokostenpauschale Angabe der Bemessungsgrundlage
  - Pauschale für betriebliche Nutzung des privaten Telefons ohne Nachweis bis 20 EUR monatlich steuerfrei, bei höheren Kosten muss Arbeitnehmer Nachweis für repräsentativen Zeitraum von drei Monaten erbringen
  - Erstattung für beruflichen Anteil an privater Internetnutzung - nach Kostennachweis - bis zu monatlich 50 EUR mit 25 % Lohnsteuer pauschalierbar (sozialversicherungsfrei)
- Zugangsrechte des Arbeitgebers bzw. beauftragter Personen
- Regelungen zu Arbeitsunfall, Haftung und Versicherung
- Schutz von Daten und Informationen im Homeoffice
- Optional: Mietvertragliche Regelungen, wenn private Räumlichkeiten des Arbeitnehmers angemietet werden sollen

**Neue Arbeitsstättenverordnung seit 1. Januar 2017 einzuhalten.**

**Schnell gelesen:** Ob Beurteilungen von Arbeitsbelastungen im Homeoffice, Maßnahmen zum Nichtraucherschutz, Bestimmungen zu Fenstern also sogenannte Sichtverbindungen nach außen oder die Berücksichtigung psychischer Belastungen an Arbeitsstätten: Die novellierte Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) formuliert klare Regeln.

Die wichtigsten Aspekte:

**Bildschirmarbeit:** Vorschriften zum Arbeitsschutz gibt es nun auch für Telearbeitsplätze,

also Bildschirmarbeitsplätze im Homeoffice. Unternehmen haben dort die gleiche Fürsorgepflicht wie für Beschäftigte, die ihren Arbeitsplatz im Betriebsgebäude haben. Zum einen müssen die Bedingungen der Telearbeit nachzulesen sein, etwa am schwarzen Brett oder im Intranet, zum anderen müssen die Unternehmen die benötigte Ausstattung bereitstellen und einrichten.

Eine regelmäßige Prüfung der Bedingungen im Homeoffice ist zwar nicht vorgesehen, wohl aber eine Gefährdungsbeurteilung bei der Einrichtung eines Telearbeitsplatzes. Denn auch Arbeitsplätze im Privaten müssen sichere und gesunde Arbeit ermöglichen. Hinweis: ausgenommen ist das beruflich bedingte mobile Arbeiten, wie etwa unterwegs im Zug.



**Psychische Belastungen:** Unternehmen müssen in Gefährdungsbeurteilungen neben den körperlichen auch die psychischen Belastungen berücksichtigen. Dies schrieb das Arbeitsschutzgesetz bereits vor, es wurde mit der Neuerung der ArbStättV aber zusätzlich für Arbeitsstätten konkretisiert. In den Fokus rücken so beispielsweise Beeinträchtigungen durch störende Geräusche oder Lärm, ungeeignete Beleuchtung oder ergonomische Mängel am Arbeitsplatz.

Diese können zu psychischen Erkrankungen führen. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder Sicherheitsbeauftragte sind mit den örtlichen Gegebenheiten der Arbeitsstätten gut vertraut und können daher entsprechende Belastungen in ihrem Umfeld erkennen und Beschäftigte wie Unternehmen darauf aufmerksam machen.

**Nichtraucherschutz:** Bislang gab es in öffentlichen Räumen keinen einheitlich geregelten Nichtraucherschutz. Jetzt müssen Arbeitgeber Vorkehrungen für den Nichtraucherschutz treffen. Dies gilt auch für das Personal in Gaststätten. Konkrete Schutzmaßnahmen legt die ArbStättV hier zwar nicht fest, sie verpflichtet die Unternehmen jedoch grundsätzlich und ausdrücklich zu wirksamen Maßnahmen, beispielsweise einer optimierten Belüftung.

**Tageslicht:** Wer bei natürlichem Tageslicht und mit Blick nach außen arbeiten kann, der ist meist motivierter, zufriedener und leistungsfähiger. Daher schreibt die novellierte ArbStättV grundsätzlich für Arbeits-, Pausen- und Bereitschaftsräume sowie Unterkünfte Sichtverbindungen nach außen, etwa Fenster, vor. Ist das wegen baulicher oder betrieblicher Gegebenheiten nicht möglich, wie in Flughäfen, Einkaufszentren oder speziellen ärztlichen Behandlungsräumen, müssen Unternehmen nicht zwingend für Tageslicht sorgen. Eine Übergangsregelung gilt für Räume, die nicht unter die Ausnahmeregelung fallen: Sie haben Bestandsschutz, bis Gebäude wesentlich erweitert oder umgebaut werden.

Weitere Informationen sowie die Neuregelung der Arbeitsstättenverordnung finden Sie auf der Website des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales: [bmas.de](http://bmas.de) > Service > Medien > Publikationen > Arbeitsstättenverordnung

#### ■ **Urlaubs- und Weihnachtsgeld erhöhen Elterngeld nicht**

Einmal jährlich gezahltes Urlaubs- und Weihnachtsgeld bleibt bei der Bemessung des Elterngelds außen vor. Das hat das BSG entschieden und sich damit der Ansicht des LSG Berlin-Brandenburg widersetzt.

Das Bundessozialgericht sieht diese Zahlungen als anlassbezogene einmalige Zahlungen jeweils vor der üblichen Urlaubszeit und vor Weihnachten. Der Wiederholungscharakter steht dabei nicht im Vordergrund. Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass die Gelder als Teil des Jahreslohns zu berechnen sind und der Höhe nach oftmals dem regelmäßigen Monatslohn entsprechen.

**Praxishinweis:** Das BSG muss noch über weitere Fragen rund um die Bemessung des Elterngelds entscheiden, z. B. über die Berücksichtigung von

- quartalsweisen Provisionen
- jährliche Provisionen und
- Sonderzuwendungen des Arbeitgebers (z. B. Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld und Geburtsbeihilfe), wenn der Arbeitgeber bei einem Minijob die Lohnsteuer nach § 40 a EStG pauschaliert.