

Beilage

zum Mandanten-Rundschreiben 3/2010

Aktuelle Hinweise zur Arbeitnehmerbesteuerung – Lohnsteuer und Werbungskosten

1. Wichtige aktuelle Eckdaten zur Arbeitnehmerbesteuerung
2. Aktuelle Gesetzesänderungen
3. Belegschaftsspenden – Unterstützung der Erdbebenopfer in Haiti
4. Lohnsteuerliche Behandlung des Kurzarbeitergelds
5. Reisekosten
6. Sachlohn
7. Besteuerung der privaten Nutzung eines Firmenwagens
8. Werbungskostenabzug
9. Einkommensteuerliche Behandlung von freiwilligen Unfallversicherungen
10. Abfindungen/Entschädigungen
11. Progressionsvorbehalt bei Elterngeld
12. Steuerlicher Abzug von Studienkosten

In der folgenden Beilage stellen wir wichtige aktuelle Entwicklungen aus Rechtsprechung, Gesetzgebung und Verwaltungsanweisungen im Bereich der Lohnsteuer dar. Diese Hinweise können sowohl bei der Erstellung der Anlage N zur Einkommensteuererklärung 2009 als auch bei der laufenden Lohnabrechnung eine Hilfestellung bieten.

1 Wichtige aktuelle Eckdaten zur Arbeitnehmerbesteuerung

Wichtige Eckdaten zur Arbeitnehmerbesteuerung 2010 sind in folgender Übersicht aufgeführt:

| | 2010 |
|---|---------------------|
| Einkommensteuertarif: | |
| Grundfreibetrag | 8 004 € |
| Eingangssteuersatz | 14 % |
| Spitzensteuersatz | |
| von | 42 % |
| ab (Einzelveranlagung/Ehegattenveranlagung) | 52 152 €/ 104 304 € |
| „Reichensteuersatz“ | |
| von | 45 % |
| ab (Einzelveranlagung/Ehegattenveranlagung) | 250 732 €/501 463 € |
| Kinderfreibetrag je Kind | 7 008 € |
| Kindergeld (monatlich) | |
| erstes und zweites Kind | 184 € |
| drittes Kind | 190 € |
| ab dem vierten Kind | 215 € |

| | 2010 |
|---|-------------|
| Arbeitnehmer-Pauschbetrag | 920 € |
| Versorgungsempfänger-Pauschbetrag | 102 € |
| Freigrenze für bestimmte Sachbezüge monatlich | 44 € |
| Sachbezugswerte für unentgeltliche oder verbilligte Mahlzeitengestellung: | |
| Frühstück | 1,57 € |
| Mittag-/Abendessen | 2,80 € |
| Unterkunft (monatlich) | 204 € |
| Rabattfreibetrag | 1 080 € |
| Betriebsveranstaltungen (Freigrenze je ArbN einschl. USt) | 110 € |
| Aufmerksamkeiten (Freigrenze Sachzuwendungen und Arbeitsessen) | 40 € |
| Reisekosten: | |
| Fahrtkosten Pkw je Kilometer (wenn kein Einzelnachweis) | 0,30 € |
| Verpflegungsmehraufwendungen (nur pauschal, kein Einzelnachweis möglich) – Abwesenheit von | |
| mind. 24 Stunden | 24 € |
| mind. 14 bis 24 Stunden | 12 € |
| mind. 8 bis 14 Stunden | 6 € |
| Entfernungspauschale für Wege zwischen Wohnung und Arbeitsstätte je Entfernungskilometer | |
| ab dem 1. Kilometer | 0,30 € |
| Höchstbetrag (soweit nicht Nutzung des eigenen Pkw) | 4 500 € |
| Ausbildungskosten – abzugsfähig als Sonderausgaben max. | 4 000 € |
| Schulgeld als Sonderausgaben abzugsfähig | |
| in % der Aufwendungen | 30 % |
| Höchstbetrag | 5 000 € |
| Pauschalsteuer bei der Lohnsteuer | |
| Sachzuwendungen | 30 % |
| Kantinenmahlzeiten | 25 % |
| Betriebsveranstaltungen | 25 % |
| Verpflegungszuschüsse | 25 % |
| Übereignung von PCs, Zuschüsse für die Internet-Nutzung | 25 % |
| Fahrtkostenzuschüsse | 15 % |
| Aushilfskräfte | 25 % |
| Geringfügig Beschäftigte – mit pauschalen Rentenversicherungsbeiträgen | 2 % |
| Geringfügig Beschäftigte – ohne pauschalen Rentenversicherungsbeiträgen | 20 % |

2 Aktuelle Gesetzesänderungen

Das Gesetz zur Umsetzung steuerrechtlicher EU-Vorgaben sowie weiterer steuerrechtlicher Regelungen bringt für Arbeitnehmer folgende Änderungen:

- Die Zulagenberechtigung für die Inanspruchnahme der **Riester-Förderung** wird gekoppelt an das Bestehen einer Pflichtversicherung in der inländischen gesetzlichen Rentenversicherung bzw. den Bezug einer inländischen Besoldung. Dies hat zur Konsequenz, dass alle in Deutschland pflichtversicherten Grenzarbeitnehmer – auch bei einem Wohnsitz im Ausland – zulagenberechtigt sind.
- Gewährte Riester-Zulagen werden nicht mehr zurückgefordert, wenn der **Zulagenberechtigte in das EU/EWR-Ausland verzieht** (sog. „Mallorca-Rentner“).
- Der **steuerliche Spendenabzug** wird ausgedehnt auf Spenden an Einrichtungen, die in einem anderen Mitgliedstaat der EU oder des EWR ansässig sind und nach deutschen Grundsätzen als gemeinnützig anerkannt würden. Gleiches gilt für Spenden in den Vermögensstock von EU-/EWR-Stiftungen.

3 **Belegschaftsspenden – Unterstützung der Erdbebenopfer in Haiti**

Mit Schreiben vom 4.2.2010 (Aktenzeichen IV C 4 – S 2223/07/0015, Dok. 2010/65323) hat die Finanzverwaltung Regelungen zur Unterstützung der Erdbebenopfer in Haiti getroffen. Diese Vereinfachungsregeln gelten vom 12.1.2010 bis zum 31.7.2010. Beim **Verzicht des Arbeitnehmers auf Auszahlung von Teilen des Arbeitslohns** sind folgende Aspekte herauszustellen:

- Verzichten Arbeitnehmer auf die Auszahlung von Teilen des Arbeitslohns oder auf Teile eines angesammelten Wertguthabens zu Gunsten einer Zahlung des Arbeitgebers auf ein Spendenkonto einer spendenempfangsberechtigten Einrichtung, so bleiben diese Lohnbestandteile beim Lohnsteuerabzug außer Ansatz. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber die Verwendungsaufgabe erfüllt und dies dokumentiert.
- Der außer Ansatz bleibende Arbeitslohn ist im Regelfall im Lohnkonto aufzuzeichnen.
- Auch ist der außer Ansatz bleibende Arbeitslohn nicht in der Lohnsteuerbescheinigung anzugeben.
- Eine Berücksichtigung der steuerfrei belassenen Lohnanteile im Rahmen der Einkommensteuer-Veranlagung des Arbeitnehmers als Spende ist nicht möglich.

Hinweis:

Diese Vorgehensweise ist für den Arbeitnehmer vorteilhaft. Zum einen ergibt sich für ihn ein deutlicher Vereinfachungseffekt und zum anderen tritt der Steuerminderungseffekt durch die Unterstützungsmaßnahme unmittelbar und nicht erst bei der späteren Einkommensteuer-Veranlagung ein.

4 **Lohnsteuerliche Behandlung des Kurzarbeitergelds**

Kurzarbeitergeld ist wie die übrigen Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch III **von der Besteuerung freigestellt**. Anders als beim Arbeitslosengeld, das der Arbeitnehmer von der Arbeitsagentur ausbezahlt erhält, trifft beim Kurzarbeitergeld die unmittelbare Zahlungsverpflichtung den Arbeitgeber. Dem Arbeitgeber werden dann allerdings auf Antrag die für die Zeit der Kurzarbeit verauslagten Leistungsbeträge von der Arbeitsagentur erstattet. Somit ist das Kurzarbeitergeld im Lohnkonto sowie bei Beendigung des Dienstverhältnisses, spätestens nach Ablauf des Kalenderjahres, auf der Steuerkarte anzugeben.

Obwohl das Kurzarbeitergeld nicht der Lohnsteuer unterfällt, unterliegt es dem sog. Progressionsvorbehalt. Das bedeutet, dass bei der Berechnung des Steuersatzes das Kurzarbeitergeld im gesamten Jahreseinkommen berücksichtigt wird.

Hinweis:

Zu beachten ist, dass dann, wenn das gezahlte Kurzarbeitergeld (ggf. zusammen mit anderen dem Progressionsvorbehalt unterliegenden Leistungen) im Jahr die Grenze von 410 € übersteigt, der Arbeitnehmer **zwingend eine Einkommensteuererklärung abgeben muss**.

Für Arbeitgeber ist von Bedeutung, dass die Regierung die Unternehmen nun bis Ende März 2012 bei den Sozialabgaben entlasten will, die auf Kurzarbeit anfallen. Mit Beginn der Kurzarbeit übernimmt die Bundesagentur für Arbeit die Hälfte der Sozialbeiträge, nach dem sechsten Monat die volle Höhe. Gestrichen wird aber die sog. Konzernklausel, wonach in einem Konzern die Sechsmonatsfrist für die

volle Kostenübernahme bereits dann erfüllt ist, wenn an irgendeinem Standort des Unternehmens mindestens sechs Monate lang kurzgearbeitet wurde.

5 Reisekosten

a) Ermäßigter Umsatzsteuersatz auf Übernachtungen

Bekanntlich wurde der Umsatzsteuersatz auf Beherbergungsleistungen ab dem 1.1.2010 von 19 % auf 7 % abgesenkt. Dies hat auch lohnsteuerliche Konsequenzen, da nunmehr in den Übernachtungsrechnungen Entgelte für Verpflegungsleistungen, wie insbesondere das Frühstück, welche nach wie vor dem Regelsteuersatz unterliegen, gesondert ausgewiesen werden müssen.

Dem Regelsteuersatz unterliegen insbesondere:

- Verpflegungsleistungen (z.B. Frühstück, Halb- oder Vollpension, „All inclusive“),
- Getränkeversorgung aus der Minibar,
- Nutzung von Kommunikationsnetzen (insbesondere Telefon und Internet),
- Nutzung von Fernsehprogrammen außerhalb des allgemein und ohne gesondertes Entgelt zugänglichen Programms („pay per view“),
- sog. Wellnessangebote,
- Transport von Gepäck außerhalb des Beherbergungsbetriebs,
- Überlassung von Sportgeräten und -anlagen,
- Ausflüge,
- Reinigung und Bügeln von Kleidung, Schuhputzservice,
- Transport zwischen Bahnhof oder Flughafen und Unterkunft.

Hinweis:

Aus Vereinfachungsgründen wird in den Fällen, in denen jeweils kein besonderes Entgelt vereinbart wurde, nicht beanstandet, wenn folgende dem Regelsteuersatz unterliegende Leistungen zu einem Sammelposten (z.B. „Business-Package“, „Servicepauschale“) zusammengefasst werden und der darauf entfallende Entgeltanteil in einem Betrag ausgewiesen wird: Abgabe eines Frühstücks, Nutzung von Kommunikationsnetzen, Reinigung und Bügeln von Kleidung, Schuhputzservice, Transport zwischen Bahnhof oder Flughafen und Unterkunft, Transport von Gepäck außerhalb des Beherbergungsbetriebs, Überlassung von Fitnessgeräten, Überlassung von Plätzen zum Abstellen von Fahrzeugen.

Nach bisherigem Recht und den Anweisungen der Finanzverwaltung wurde für lohnsteuerliche Zwecke, falls das Frühstück nicht gesondert in der Hotelrechnung ausgewiesen war, der Preis für das Frühstück mit 20 % des vollen Pauschbetrags für den Verpflegungsmehraufwand i.H.v. 24 € angesetzt, d.h. mit 4,80 €.

Hinsichtlich der Folgen des abgesenkten Umsatzsteuersatzes bei der Lohnsteuer unterscheidet die Finanzverwaltung (Schreiben vom 5.3.2010, Aktenzeichen IV D 2 – S 7210/07/10003 und IV C 5 – S 2353/09/ 10008, Dok. 2010/0166200) nunmehr zwischen zwei Fällen, nämlich danach, ob die Gewährung des Frühstücks durch den Arbeitgeber veranlasst ist oder nicht.

Ein in Verbindung mit einer Übernachtung gewährtes Frühstück bei einer Auswärtstätigkeit ist grundsätzlich vom Arbeitgeber veranlasst (abgegeben), wenn

- die im Interesse des Arbeitgebers unternommene Auswärtstätigkeit zu der Übernachtung mit Frühstück führt und die Aufwendungen deswegen vom Arbeitgeber dienst- oder arbeitsrechtlich ersetzt werden,
- die Rechnung auf den Arbeitgeber ausgestellt ist und
- der Arbeitgeber oder eine andere durch den Arbeitgeber dienst- oder arbeitsrechtlich beauftragte Person die Übernachtung mit Frühstück bucht (z.B. über das elektronische Buchungssystem des Hotels) und eine entsprechende Buchungsbestätigung des Hotels vorliegt, wobei eine Buchung

durch den Arbeitnehmer unschädlich ist, wenn dies z.B. in einer Dienstanweisung geregelt ist oder es sich um eine ungeplante Übernachtungstätigkeit handelte.

Die lohnsteuerlichen Folgen stellen sich nach der neuen Rechtslage wie folgt dar:

- Ist die Gewährung des Frühstücks **durch den Arbeitgeber veranlasst**, so kann der Arbeitgeber unabhängig davon, ob in der Hotelrechnung das Frühstück als Sammelposten oder separat ausgewiesen wird, den gesamten Hotelrechnungsbetrag steuerfrei erstatten. Im Gegenzug muss aber das Frühstück als Arbeitslohn angesetzt werden, wobei dieses pauschal mit dem Sachbezugswert in Höhe von 1,57 € bewertet werden kann.
- Liegt **keine Frühstücksgestellung durch den Arbeitgeber** vor und ist in einer Rechnung neben der Beherbergungsleistung ein Sammelposten für andere, dem allgemeinen Umsatzsteuersatz unterliegende Leistungen einschließlich Frühstück ausgewiesen, so ist aus Vereinfachungsgründen das Frühstück pauschal mit einem Wert von 4,80 € (20 % des maßgebenden Pauschbetrags für Verpflegungsmehraufwendungen von 24 €) auf diesen Sammelposten anzuwenden. Der verbleibende Teil dieses Sammelpostens ist als steuerfreie Reisenebenkosten zu behandeln, wenn kein Anlass für die Vermutung besteht, dass in diesem Sammelposten etwaige nicht als Reisenebenkosten anzuerkennende Nebenleistungen enthalten sind, wie etwa Pay-TV, private Telefonate oder Massagen.

Damit kann der Arbeitgeber in diesem Fall folgende Beträge steuerfrei erstatten:

- in voller Höhe die in der Hotelrechnung gesondert ausgewiesenen Übernachtungskosten,
- Verpflegungsaufwendungen mit dem entsprechenden Pauschbetrag (z.B. 24 € bei 24-stündiger Abwesenheit) – damit ist dann auch das Frühstück abgegolten – und
- als Reisenebenkosten den in der Hotelrechnung ausgewiesenen Sammelposten, welcher um den Wert des Frühstücks von 4,80 € zu kürzen ist.

Hinweis:

Leistet der Arbeitgeber keinen steuerfreien Ersatz, so kann der Arbeitnehmer in der Einkommensteuererklärung entsprechende Reisekosten als Werbungskosten ansetzen.

b) Kosten einer gemischt beruflich und privat veranlassten Reise

Kosten, die beruflich oder betrieblich veranlasst sind, können grundsätzlich steuerlich geltend gemacht werden. In Abgrenzung hierzu können Kosten der privaten Lebensführung grundsätzlich nicht geltend gemacht werden. Der Bundesfinanzhof hat nun mit Beschluss vom 21.9.2009 (Aktenzeichen GrS 1/06) eine **Grundsatzentscheidung zu Gunsten der Steuerpflichtigen** zur Behandlung von solchen Kosten, die sowohl beruflich als auch privat veranlasst sind, getroffen. Aufgegeben wurde die bisherige Rechtsprechung, welche der Vorschrift des § 12 Nr. 1 Satz 2 EStG ein allgemeines Aufteilungs- und Abzugsverbot für gemischt veranlasste Aufwendungen entnommen hatte.

Im Urteilsfall besuchte ein im EDV-Bereich angestellter Mitarbeiter von montags bis freitags eine Computer-Messe in Las Vegas. Während der Messezeit nahm der Mitarbeiter nahezu ganztägig an Fachveranstaltungen und Fachdiskussionen teil. Der Mitarbeiter flog bereits am Freitag der Vorwoche zum Messeort und kehrte erst am Samstag zurück. Das Finanzamt wollte nur die Tagungsgebühren als Werbungskosten anerkennen. Dem Beschluss des Bundesfinanzhofs ist dagegen zu entnehmen, dass die Übernachtungskosten, Verpflegungskosten und sonstige Kosten für die beruflich veranlassten Tage absetzbar sind sowie die Flugkosten.

Diese Entscheidung ist von grundlegender Bedeutung: Gemischt veranlasste Aufwendungen sind aufzuteilen und somit anteilig steuerlich absetzbar, soweit es brauchbare Aufteilungsmaßstäbe gibt. Bei Reisen kann als Aufteilungsmaßstab der Zeitaufwand herangezogen werden. Dagegen sind Aufwendungen, die für die private Lebensführung nahezu unverzichtbar sind, wie z.B. bürgerliche Kleidung, auch wenn diese während der beruflichen Tätigkeit genutzt werden, vom steuerlichen Abzug ausgenommen.

Hinweis:

Anzuraten ist bei gemischt veranlassten Reisen eine genaue Dokumentation des zeitlichen Ablaufs und der Teilnahme an den fachlichen Veranstaltungen, um eine Aufteilung der Gesamtkosten vornehmen zu können.

Kurzfristig ist ein Schreiben der Finanzverwaltung zu erwarten, welches die Konsequenzen aus dieser geänderten Rechtsprechung umfassend darstellt.

c) Verpflegungs- und Übernachtungspauschalen bei Auslandsreisen

Bei Auslandsdienstreisen können dem Arbeitnehmer Verpflegungs- und Übernachtungskosten in einem bestimmten Umfang vom Arbeitgeber steuerfrei erstattet werden oder in entsprechender Höhe können – jedenfalls für Verpflegungskosten und tatsächlich angefallene Übernachtungskosten – Werbungskosten angesetzt werden.

Von besonderer Bedeutung sind insofern die Pauschalbeträge, die steuerlich anerkannt werden. Die ab dem 1.1.2010 geltenden Sätze wurden mit Schreiben vom 17.12.2009 (Aktenzeichen IV C 5 – S 2353/08/10006, Dok. 2009/0855134) bekannt gegeben.

Verändert haben sich die maßgebenden Werte für Eritrea, Finnland, Iran, Jemen, Jordanien, Kambodscha, Kanada, Libanon, Libyen, Mazedonien, Mosambik, Moskau, Neuseeland, Norwegen, Oman, Sierra Leone, Slowakische Republik, Sudan, Südafrika, Taiwan, Thailand, Tschad, Turkmenistan, Ukraine, Uruguay, Vereinigte Arabische Emirate und Vietnam.

6 Sachlohn**a) Geldbuße/Geldstrafe**

Übernimmt der Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer Geldbußen oder Geldstrafen, führt dies regelmäßig zu Lohn (so das Urteil des Bundesfinanzhofs vom 22.7.2008, Aktenzeichen VI R 47/06). Der Bundesfinanzhof hat insofern auch klargestellt, dass Geldbußen vom Arbeitnehmer nicht als Werbungskosten geltend gemacht werden können.

Die Übernahme von Verwarnungsgeldern kann dagegen im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse erfolgen, sodass kein steuerpflichtiger Arbeitslohn vorliegt. So das Urteil des Bundesfinanzhofs vom 7.7.2004 (Aktenzeichen VI R 29/00) zur Übernahme von Verwarnungsgeldern wegen Verletzung des Halteverbots durch die Fahrer eines Paketzustelldienstes.

b) Unentgeltliche Vorsorgeuntersuchungen für Führungskräfte

Aufwendungen für Vorsorgeuntersuchungen der Arbeitnehmer werden nach Auffassung des Finanzgerichts Düsseldorf vom 30.9.2009 (Aktenzeichen 15 K 2727/08 L) dann vom Arbeitgeber in einem überwiegend eigenbetrieblichen Interesse gezahlt und führen entsprechend nicht zu Arbeitslohn des Arbeitnehmers, wenn sie vom Arbeitgeber getragen und die Maßnahmen vom Arbeitgeber initiiert werden.

Im Urteilsfall hatte der Arbeitgeber seine leitenden Mitarbeiter im Zwei-Jahres-Turnus zur kostenlosen Teilnahme an ärztlichen Vorsorgeuntersuchungen aufgefordert. Die Untersuchungen wurden von einem vom Arbeitgeber ausgewählten Facharzt durchgeführt. Die Teilnahme der Arbeitnehmer wurde in den Personalunterlagen erfasst. Für das überwiegend eigenbetriebliche Interesse sprach nach Ansicht des Finanzgerichts zunächst die Auswahl des Arbeitnehmerkreises, da die Führungskräfte für den Betrieb eine besondere Bedeutung haben. Des Weiteren hat der Arbeitgeber Inhalt und Turnus der Untersuchungen bestimmt.

c) Verrechnung von Fahrtkostenzuschüssen mit Weihnachtsgeld

Das Einkommensteuergesetz sieht bei bestimmten Leistungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer eine Steuerbefreiung oder die Möglichkeit der Pauschalversteuerung vor. Dies ist aber insbesondere nur dann möglich, wenn diese Leistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden.

Der Bundesfinanzhof hat mit Urteil vom 1.10.2009 (Aktenzeichen VI R 41/07) zu Gunsten der Arbeitnehmer entschieden, dass ein Zuschuss zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn auch dann vorliegt, wenn die Leistung unter Anrechnung auf andere freiwillige Sonderzahlungen geleistet wird. Dies hatte die Finanzverwaltung bislang anders gesehen. Im Urteilsfall wurden pauschal versteuerte Fahrtkostenzuschüsse gewährt und auf freiwillig geleistetes Weihnachtsgeld angerechnet.

Hinweis:

Entscheidend ist, dass eine Anrechnung nur gegen freiwillig gezahlte und nicht bereits arbeitsrechtlich geschuldete Leistungen möglich ist. Des Weiteren ist darauf hinzuweisen, dass der Bundesfinanzhof gegen die Ansicht der Finanzverwaltung entschieden hat. Insoweit sollte in vergleichbaren Fällen unter Bezugnahme auf dieses Urteil ggf. Einspruch eingelegt werden.

d) Weitere Fälle von Barlohnnumwandlung

Hinzuweisen ist darüber hinaus auf folgende vom Bundesfinanzhof anerkannten Fälle einer Umwandlung von Barlohn:

- Umwandlung von Barlohn in steuerfreie Vergütungen zur Erstattung von Reisekosten (Bundesfinanzhof vom 27.4.2001, Aktenzeichen VI R 2/98). Voraussetzung ist allerdings, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Lohnumwandlung vor der Entstehung des Vergütungsanspruchs vereinbaren.
- Umwandlung von Barlohn in Sachbezüge (Bundesfinanzhof vom 20.8.1997, Aktenzeichen VI B 83/97). Im Urteilsfall ist den Arbeitnehmern ein Leasing-Fahrzeug zur privaten Nutzung überlassen worden, wofür die Arbeitnehmer unter Änderung ihrer Anstellungsverträge auf einen Teil ihrer Bezüge verzichteten.

7 Besteuerung der privaten Nutzung eines Firmenwagens

a) Anwendung der 1 %-Regelung

Wird ein Firmenwagen auch privat genutzt, so ist der Wert des privaten Nutzungsanteils der Besteuerung zu unterwerfen. Für die Bewertung des geldwerten Vorteils kommt nur die 1 %-Regelung oder die Fahrtenbuchmethode in Betracht (bestätigt durch das Urteil des Bundesfinanzhofs vom 7.11.2006, Aktenzeichen VI R 95/04).

Allerdings ist in einem ersten Schritt zu prüfen, ob der Arbeitnehmer den Firmenwagen tatsächlich für Privatfahrten und Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte genutzt hat. Darf der Arbeitnehmer den Dienstwagen entsprechend einsetzen, besteht insoweit ein entsprechender Anscheinsbeweis, d.h. es wird im Grundsatz von einer Privatnutzung ausgegangen. Dieser Anscheinsbeweis kann allerdings widerlegt werden. So hat der Bundesfinanzhof mit Urteil vom 28.8.2008 (Aktenzeichen VI R 52/07) anerkannt, dass bei einem Arbeitnehmer, der über eine Jahres-Bahnfahrkarte für die Fahrtstrecke zwischen Wohnort und Arbeitsstätte verfügte, nicht ohne Weiteres davon auszugehen ist, dass der Arbeitnehmer für diese Fahrten den Firmenwagen auch genutzt hatte, sondern dies entsprechend nachzuweisen wäre.

Die Regelungen über den Nutzungsvorteil aus der privaten Nutzung eines betrieblichen Pkw kommen nicht in Betracht bei einem Fahrzeug, welches nach seiner objektiven Beschaffenheit und Einrichtung typischerweise so gut wie ausschließlich nur zur Beförderung von Gütern bestimmt ist. So die Entscheidung des Bundesfinanzhofes vom 18.12.2008 (Aktenzeichen VI R 34/07) zu einem Werkstattwagen.

b) Ordnungsgemäßes Fahrtenbuch

An ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch werden hohe Anforderungen gestellt. In einem ordnungsgemäßen Fahrtenbuch müssen die dienstlich und privat gefahrenen Kilometer sowie die für Fahrten zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstätte zurückgelegten Kilometer im Einzelnen nachgewiesen werden.

Der Bundesfinanzhof hat in mehreren Urteilen die restriktive Auffassung der Finanzverwaltung bestätigt. Kleinere Mängel eines Fahrtenbuchs führen allerdings nicht zwingend zur Anwendung der

1 %-Regelung, wenn die Angaben insgesamt plausibel sind (Urteil vom 10.4.2008, Aktenzeichen VI R 38/06). Sind die Fehleintragungen allerdings systematischer Natur und geben Anlass zu erheblichen Zweifeln an der Richtigkeit der übrigen Eintragungen, ist das Fahrtenbuch trotz nur weniger nachweisbarer Fehleintragungen nicht ordnungsgemäß (so Finanzgericht München vom 14.5.2009, Aktenzeichen 15 K 2945/07).

Die Finanzverwaltung fordert für dienstliche Fahrten grundsätzlich die folgenden Angaben:

- Datum und Kilometerstand zu Beginn und am Ende jeder einzelnen Auswärtstätigkeit;
- Reiseziel und bei Umwegen auch die Reiseroute;
- Reisezweck und aufgesuchte Geschäftspartner.

Bei Privatfahrten reicht die Angabe der jeweils gefahrenen Kilometer. Für Fahrten zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstätte genügt ein entsprechender Vermerk im Fahrtenbuch mit Angabe der jeweils gefahrenen Kilometer.

c) **Nutzungsvergütungen/Zuzahlungen des Arbeitnehmers**

Strittig ist die Behandlung von Nutzungsvergütungen, die der Arbeitnehmer an den Arbeitgeber zahlt. Zunächst verhindern auch solche Nutzungsvergütungen die Anwendung der 1 %-Regelung nicht, auch wenn diese angemessen sind. So das Urteil des Bundesfinanzhofs vom 7.11.2006 (Aktenzeichen VI R 95/04).

Zuzahlungen des Arbeitnehmers zu den Anschaffungskosten des Kfz sind nach der Rechtsprechung auch bei Anwendung der 1 %-Regelung als Werbungskosten abzusetzen (Urteil des Bundesfinanzhofs vom 18.10.2007, Aktenzeichen VI R 59/06). Die Finanzverwaltung vertritt insoweit allerdings eine andere Meinung (Schreiben des Bundesfinanzministeriums vom 6.2.2009, Aktenzeichen IV C 5 – S 2334/08/10003, Dok. 2009/0046728). Nach Ansicht der Finanzverwaltung mindert ein Nutzungsentgelt den Nutzungswert. Dies ist im Übrigen unabhängig davon, ob das Nutzungsentgelt pauschal oder entsprechend der tatsächlichen Nutzung des Kraftfahrzeugs bemessen wird.

Beispiel:

Sachverhalt: Einem Arbeitnehmer wird ein Firmenwagen zur privaten Nutzung sowie für Fahrten zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstätte zur Verfügung gestellt. Der Bruttolistenpreis des Fahrzeugs beträgt 35 000 €, die Entfernung Wohnung – Arbeitsstätte 20 km. Der Arbeitnehmer hat für die Nutzung des Firmenwagens monatlich 250 € zu zahlen.

Lösung nach Ansicht der Finanzverwaltung: Der Arbeitnehmer hat monatlich zu versteuern:

| | |
|---|----------------|
| Privatfahrten: 1 % von 35 000 € = | 350 € |
| Fahrten Wohnung/Arbeitsstätte: 0,03 % × 35 000 € × 20 km = | <u>210 €</u> |
| insgesamt | 560 € |
| abzgl. Zuzahlung des Arbeitnehmers | <u>- 250 €</u> |
| = zu versteuernder geldwerter Vorteil | 310 € |

Demgegenüber sollen nach der Rechtsprechung einzelne vom Arbeitnehmer selbst getragene Kfz-Kosten (z.B. Treibstoff) im Rahmen der 1 %-Regelung nicht mindernd berücksichtigt werden können und zwar weder beim Lohnsteuerabzug noch bei der Veranlagung (so das Urteil des Bundesfinanzhofs vom 18.10.2007, Aktenzeichen VI R 57/06). Die Finanzverwaltung lässt dies aber gerade zu (Schreiben des Bundesfinanzministeriums vom 6.2.2009, Aktenzeichen IV C 5 – S 2334/08/10003, Dok. 2009/0046712).

8 Werbungskostenabzug

a) Bücher als Arbeitsmittel

Nicht typische Fachbücher eines Lehrers sollen nur dann Arbeitsmittel darstellen und als Werbungskosten abzugsfähig sein, wenn sie unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalls ausschließlich oder nahezu ausschließlich zur Erledigung dienstlicher Aufgaben dienen. So die Entscheidung des Finanzgerichts Rheinland-Pfalz vom 2.10.2008 (Aktenzeichen 4 K 2895/04).

Hinweis:

Da der Steuerpflichtige die Beweislast für die Eignung der Bücher als Arbeitsmittel trägt, ist anzuraten, aussagefähige Kaufbelege vorweisen zu können und im Zweifel den Verwendungszweck des Buches gegenüber der Finanzverwaltung darzustellen.

b) Abziehbarkeit der Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer

Seit 2007 sind Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer grundsätzlich nicht mehr als Werbungskosten abzugsfähig. Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn das häusliche Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Tätigkeit bildet. Diese Einschränkung ist rechtlich massiv umstritten und hat bereits zu einer Vielzahl von gerichtlichen Verfahren geführt. Insbesondere ist dazu unter dem Aktenzeichen 2 BvL 13/09 ein **Verfahren beim Bundesverfassungsgericht anhängig**.

Derzeit werden sämtliche Einkommensteuerbescheide vorläufig erlassen, sodass ein Einspruch nicht notwendig ist, um von einer möglicherweise positiven Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts profitieren zu können.

Hinweis:

Soll jedoch Aussetzung der Vollziehung der streitigen Steuerbeträge in Anspruch genommen werden, so muss ein Einspruch eingelegt werden. Grundsätzlich gewährt die Finanzverwaltung Aussetzung der Vollziehung. Dann ist allerdings zu beachten, dass bei einer später ungünstigen Entscheidung die Nachzahlungsbeträge verzinst werden.

9 Einkommensteuerliche Behandlung von freiwilligen Unfallversicherungen

Auf Grund geänderter Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs hat die Finanzverwaltung mit Schreiben vom 28.10.2009 (Aktenzeichen IV C 5 – S 2332/09/10004, Dok. 2009/690175) Stellung genommen zur einkommensteuerlichen bzw. lohnsteuerlichen Behandlung von freiwilligen Unfallversicherungen. Insbesondere sind die im Folgenden dargestellten Grundsätze zu beachten.

a) Versicherungen des Arbeitnehmers

Es ist wie folgt zu differenzieren:

- Versicherungsprämien für Versicherungen, die ausschließlich das Unfallrisiko im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit (einschließlich der Unfälle auf dem Weg von und zur regelmäßigen Arbeitsstätte) abdecken, sind als Werbungskosten abzugsfähig.
- Prämien für Versicherungen, die das Risiko eines außerberuflichen – also privaten – Unfalls abdecken, sind (in bestimmten Höchstgrenzen) als Sonderausgaben abzugsfähig.
- Deckt eine Unfallversicherung sowohl das betriebliche als auch das private Unfallrisiko ab, so ist die Prämie aufzuteilen und teilweise als Werbungskosten, teilweise als Sonderausgaben abzugsfähig. Bei der Aufteilung sind im Zweifel die entsprechenden Angaben der Versicherungsgesellschaft maßgebend. Sind solche Angaben nicht vorhanden, so können die Anteile auf jeweils 50 % geschätzt werden.
- Übernimmt der Arbeitgeber Unfallversicherungsbeiträge, so liegt im Grundsatz steuerpflichtiger Arbeitslohn vor. Dies gilt allerdings nicht, soweit Beiträge zu Versicherungen gegen berufliche Unfälle und Beiträge zu Versicherungen gegen alle Unfälle auch das Unfallrisiko bei Auswärtstätigkeiten abdecken. Soweit das Unfallrisiko bei Auswärtstätigkeiten abgedeckt wird, sind die Prämien als Reisenebenkosten steuerfrei. Dieser Prämienanteil kann aus Vereinfachungsgründen mit 40 % der Gesamtversicherungsprämie geschätzt werden.

b) Versicherungen des Arbeitgebers – Ausübung der Rechte steht ausschließlich dem Arbeitgeber zu

Handelt es sich bei vom Arbeitgeber abgeschlossenen Unfallversicherungen seiner Arbeitnehmer um Versicherungen für fremde Rechnung, bei denen die Ausübung der Rechte ausschließlich dem Arbeitgeber zusteht, so gilt Folgendes:

- **Versicherungsprämien:** Die Beiträge stellen im Zeitpunkt der Zahlung durch den Arbeitgeber keinen Arbeitslohn dar.
- **Versicherungsleistungen:** Erhält ein Arbeitnehmer Leistungen aus einem entsprechenden Vertrag, führen die bis dahin entrichteten, auf den Versicherungsschutz des Arbeitnehmers entfallenden Beiträge im Zeitpunkt der Auszahlung oder Weiterleitung der Leistung an den Arbeitnehmer zu Arbeitslohn in Form von Barlohn, begrenzt auf die dem Arbeitnehmer ausgezahlte Versicherungsleistung. Das gilt unabhängig davon, ob der Unfall im beruflichen oder außerberuflichen Bereich eingetreten ist und ob es sich um eine Einzelunfallversicherung oder eine Gruppenunfallversicherung handelt.

Beiträge, die nicht als steuerfrei behandelt wurden, sondern individuell oder pauschal besteuert wurden, sind nicht einzubeziehen. Aus Vereinfachungsgründen können die auf den Versicherungsschutz des Arbeitnehmers entfallenden Beiträge unter Berücksichtigung der Beschäftigungsdauer auf Basis des zuletzt vor Eintritt des Versicherungsfalls geleisteten Versicherungsbeitrags hochgerechnet werden.

Erhält ein Arbeitnehmer die Versicherungsleistungen in mehreren Teilbeträgen oder ratierlich, so fließt dem Arbeitnehmer solange Arbeitslohn in Form von Barlohn zu, bis die Versicherungsleistungen die Summe der auf den Versicherungsschutz des Arbeitnehmers entfallenden Beiträge erreicht haben. Die Folgen bei Versicherungsleistungen als Leibrente sind in dem folgenden Beispiel dargestellt:

Beispiel:

Sachverhalt: Nach einem Unfall wird ab dem Jahr 01 eine Versicherungsleistung als Leibrente i.H.v. jährlich 1 000 € ausgezahlt. Der Ertragsanteil beträgt 25 %. An Beiträgen wurden für den Arbeitnehmer in der Vergangenheit insgesamt 2 500 € gezahlt.

Lösung: Ab dem Jahr 01 sind 250 € ($1\,000\text{ €} \times 25\%$ Ertragsanteil) als Rentenzahlung steuerpflichtig.

Darüber hinaus sind in den Jahren 01 bis 03 jeweils ein Betrag von 750 € und im Jahr 04 ein Betrag von 250 € ($2\,500\text{ €} - [3\text{ Jahre} \times 750\text{ €}]$) als Arbeitslohn steuerpflichtig. Ab dem Jahr 05 fließt kein steuerpflichtiger Arbeitslohn mehr zu; steuerpflichtig ist dann nur noch die Leibrente mit dem Ertragsanteil von 25 %.

c) Versicherungen des Arbeitgebers – Ausübung der Rechte steht unmittelbar dem Arbeitnehmer zu

Kann der Arbeitnehmer den Versicherungsanspruch bei einer vom Arbeitgeber abgeschlossenen Unfallversicherung unmittelbar gegenüber dem Versicherungsunternehmen geltend machen, so gilt Folgendes:

- **Versicherungsprämien:** Die Versicherungsprämien sind steuerpflichtiger Arbeitslohn. Der Arbeitnehmer kann die dem Lohnsteuerabzug unterworfenen Versicherungsbeiträge als Werbungskosten oder als Sonderausgaben geltend machen.

Hinweis:

Das gilt unabhängig davon, ob es sich um eine Einzelunfallversicherung oder eine Gruppenunfallversicherung handelt. Beiträge zu Gruppenunfallversicherungen sind ggf. nach der Zahl der versicherten Arbeitnehmer auf diese aufzuteilen. Steuerfrei sind Beiträge oder Beitragsteile, die das Unfallrisiko bei Auswärtstätigkeiten abdecken.

- **Versicherungsleistungen:** Leistungen aus einer entsprechenden Unfallversicherung gehören zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit (steuerpflichtiger Arbeitslohn), soweit sie Entschädigungen für entgangene oder entgehende Einnahmen darstellen, der Unfall im beruflichen Bereich eingetreten ist und die Beiträge ganz oder teilweise Werbungskosten bzw. steuerfreie Reisenebenkostenerstattungen waren.

Hinweis:

Die Ausübung der Rechte steht dagegen nicht unmittelbar dem Arbeitnehmer zu, wenn die Versicherungsleistung mit befreiender Wirkung auch an den Arbeitgeber gezahlt werden kann; in diesem Fall kann der Arbeitnehmer die Auskehrung der Versicherungsleistung letztlich nur im Innenverhältnis vom Arbeitgeber verlangen.

10 Abfindungen/Entschädigungen**a) Gestaltung des Zuflusses von Entlassungsentschädigungen**

Der Bundesfinanzhof hat mit Urteil vom 11.11.2009 (Aktenzeichen IX R 1/09) entschieden, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Zeitpunkt des Zuflusses einer Abfindung oder eines Teilbetrags einer Abfindung steuerwirksam gestalten können, indem sie deren ursprünglich vorgesehene Fälligkeit vor ihrem Eintritt auf einen späteren Zeitpunkt verschieben.

Hinweis:

Daraus ergeben sich deutliche Gestaltungsspielräume, welche durch eine frühzeitige steuerliche Planung geprüft werden sollten. Zu beachten ist, dass grundsätzlich der vertraglich vereinbarte Fälligkeitstermin für den Zufluss (und damit Besteuerungszeitpunkt) der Entschädigung beim Arbeitnehmer maßgebend ist. Änderungsvereinbarungen sind nur zu beachten, wenn sie vor dem zunächst vereinbarten Fälligkeitszeitpunkt getroffen werden. Der einmal erfolgte Zufluss kann nicht mehr rückgängig gemacht werden.

Zu beachten ist, dass Entschädigungen regelmäßig begünstigt besteuert werden. Bei Zusammentreffen mit steuerfreien, aber unter Progressionsvorbehalt stehenden Einkünften, wie z.B. Arbeitslosengeld, kann dies im Einzelfall auf Grund der besonderen Berechnungsmethodik zu sehr hohen Belastungen führen. Insofern sollten rechtzeitig Gestaltungsspielräume, die sich aus dem zeitlichen Zufluss der Entschädigung ergeben und die daraus resultierende Steuerbelastung in den verschiedenen Varianten berechnet und verglichen werden.

b) Teilabfindung für Arbeitszeitreduzierung kann steuerbegünstigte Entschädigung sein

Zahlt ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer eine Abfindung dafür, dass dieser unter Änderung des Arbeitsvertrags seine Wochenarbeitszeit unbefristet reduziert, kann darin nach Auffassung des Bundesfinanzhofs (Urteil vom 25.8.2009, Aktenzeichen IX R 3/09) eine begünstigt zu besteuernde Entschädigung zu sehen sein. Die steuerliche Begünstigung liegt darin, dass ein günstigerer Steuersatz zur Anwendung kommt, dass insbesondere Progressionseffekte durch die einmalige Zahlung vermindert werden.

Hinweis:

Eine begünstigte Besteuerung kann also auch dann erfolgen, wenn das Arbeitsverhältnis nicht vollständig aufgegeben wird. Allerdings darf die Arbeitszeitreduzierung nicht nur in Ausübung arbeitsrechtlicher Ansprüche des Arbeitnehmers (z.B. Teilzeitvereinbarung wegen Behinderung) vereinbart werden. Im Urteilsfall erfolgte dies auf Grund eines gesonderten Vertrags zur Änderung des Arbeitsvertrags.

11 Progressionsvorbehalt bei Elterngeld

Nach dem Beschluss des Bundesfinanzhofs vom 21.9.2009 (Aktenzeichen VI B 31/09) unterliegt das Elterngeld in vollem Umfang dem Progressionsvorbehalt und nicht etwa nur der den monatlichen Sockelbetrag von 300 € übersteigende Betrag.

Hinweis:

Diese Frage ist allerdings noch nicht endgültig geklärt. Insofern ist nun unter dem Aktenzeichen 2 BvR 2604/09 beim Bundesverfassungsgericht eine Verfassungsbeschwerde anhängig.

12 Steuerlicher Abzug von Studienkosten**a) Kosten eines Erststudiums**

Nach wie vor ist ungeklärt, ob unter der aktuellen Rechtslage die Kosten für ein Erststudium als vorweggenommene Werbungskosten berücksichtigt werden können. Dazu ist beim Finanzgericht Münster unter dem Aktenzeichen 11 K 4489/09 F ein **Musterverfahren anhängig**.

Hinweis:

In konkreten Fällen sollte der Werbungskostenabzug begehrt werden. Gegen einen ablehnenden Bescheid müsste dann Einspruch eingelegt und mit Hinweis auf das Musterverfahren beim Finanzgericht Münster ein Ruhen des Verfahrens beantragt werden.

b) Studiengebühren

Mit Urteil vom 17.12.2009 (Aktenzeichen VI R 63/08) hat der Bundesfinanzhof entschieden, dass Studiengebühren, die die Eltern für den Besuch des Kindes an einer privaten Hochschule zahlen, bei den Eltern nicht als außergewöhnliche Belastungen abzugsfähig sind.

c) Aufwendungen für ein Erststudium nach abgeschlossener Berufsausbildung

Mit Urteil vom 18.6.2009 (Aktenzeichen VI R 14/07) hat der Bundesfinanzhof entschieden, dass Aufwendungen für ein **Erststudium nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung** als Werbungskosten abzugsfähig sind.

Im Urteilsfall besaß die 1967 geborene Klägerin eine abgeschlossene Ausbildung als Buchhändlerin. Nach Abschluss der Ausbildung begann sie zunächst ein Sonderschulpädagogik-Studium, welches sie allerdings auf Grund einer Schwangerschaft nicht beendete. Im Jahr 2002 begann sie ein Studium zur Grund-, Haupt- und Realschullehrerin. Für das Streitjahr 2005 machte die Klägerin den Abzug der Aufwendungen für das Studium in Höhe von 6 424 € als Werbungskosten geltend. Das Finanzamt sah diese Ausgaben als Berufsausbildungskosten an und ließ sie nur in Höhe des gesetzlichen Maximalbetrages von 4 000 € zum Abzug zu. Der Bundesfinanzhof entschied dagegen zu Gunsten der Klägerin für den vollen Werbungskostenabzug.

d) Übernahme von Studiengebühren durch den Arbeitgeber

Fallen Studiengebühren im Rahmen eines an den Berufsakademien angebotenen dualen Systems an und werden diese durch den Arbeitgeber übernommen, so erfolgt die lohnsteuerliche Behandlung nach der Verfügung der Senatsverwaltung für Finanzen Berlin vom 4.5.2009 (Aktenzeichen III B – S 2332 – 12/2006) nach folgenden Grundsätzen:

- **Übernahme der Studiengebühren durch den Arbeitgeber aus eigener Verpflichtung:** Schließt der Arbeitgeber unmittelbar mit der Berufsakademie einen Kooperationsvertrag, aus dem sich ergibt, dass er alleiniger Schuldner der Studiengebühren für den Studierenden ist, so erfolgt die Zahlung der Studiengebühren aus ganz überwiegend eigenbetrieblichem Interesse, sodass kein steuerpflichtiger Arbeitslohn vorliegt.
- **Übernahme von Studiengebühren aus arbeitsvertraglicher Verpflichtung:** Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber die vom studierenden Arbeitnehmer geschuldeten Studiengebühren übernimmt. Voraussetzung ist allerdings, dass das ganz überwiegend eigenbetriebliche Interesse durch eine Rückzahlungsverpflichtung des Studierenden, wenn er das ausbildende Unternehmen auf eigenen Wunsch innerhalb von zwei Jahren nach Studienabschluss verlässt, dokumentiert wird.