

Informationen und Hinweise für Unternehmer

Steuerliche Hinweise für Existenzgründer

Ihr erster Kontakt mit dem Finanzamt als Selbstständiger entsteht durch den „Fragebogen zur steuerlichen Erfassung“. Diesen erhalten Sie bei der Anmeldung Ihres Gewerbes, im Internet oder direkt vom Finanzamt: Bei der Gründung eines Unternehmens stellt sich für Sie die Frage, welche Steuern gezahlt werden müssen, zu welchem Zeitpunkt und in welcher Weise das Finanzamt über die Aufnahme der Tätigkeit informiert werden muss.

Gründungszuschuss

Seit dem 01.01.2006 hat der Gründungszuschuss die bisherige Ich-AG-Förderung sowie das Überbrückungsgeld ersetzt. Zum Jahresbeginn 2012 haben sich die Voraussetzungen jedoch geändert.

Wenn Sie noch mindestens 150 Tage einen Anspruch auf Arbeitslosengeld I haben, können Sie bei Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit (Gewerbebetrieb/freier Beruf) einen Zuschuss erhalten. Allerdings dürfen Sie innerhalb der letzten zwei Jahre weder Existenzgründungszuschuss (Ich-AG) noch Überbrückungsgeld bezogen haben. Die Förderung besteht aus zwei Phasen und kann maximal 15 Monate gewährt werden:

Grundförderung

Sie erhalten sechs Monate lang eine Grundförderung in Höhe des bisherigen Arbeitslosengeld-I-Anspruchs zuzüglich einer monatlichen Pauschale von 300 € zur Deckung Ihrer Sozialversicherungsausgaben.

Aufbauförderung

Die Förderung kann um neun Monate verlängert werden, wenn eine hauptberufliche Geschäftstätigkeit belegt wird. In dieser Zeit erhalten Sie allerdings nur noch die monatliche Pauschale in Höhe von 300 €. Über diese Verlängerung der Förderung entscheidet die Agentur für Arbeit.

Wo erfolgt die Anmeldung Ihres Gewerbebetriebs oder Ihrer freiberuflichen Tätigkeit?

Jeder Gewerbebetrieb (zum Beispiel: Handels-, Industrie- und Handwerksbetrieb) muss beim zuständigen Gewerbe- bzw. Ordnungsamt der Stadt oder Gemeinde angemeldet werden.

Notwendig ist hierzu Ihr Personalausweis bzw. Pass sowie eventuell besondere Genehmigungen und Nachweise.

Mit der Gewerbeanmeldung werden in der Regel folgende Behörden automatisch über Ihre Betriebseröffnung informiert:

- die Berufsgenossenschaft,
- die Handwerkskammer (bei Handwerksberufen),
- die Industrie- und Handelskammer,
- das Finanzamt.

Freie Berufe müssen nicht bei der Stadt, sondern bei dem zuständigen Finanzamt angemeldet werden.

Was macht eine Neuaufnahmestelle?

Ansprechpartner für Rückfragen und man sendet Ihnen den Fragebogen zur steuerlichen Erfassung bei Aufnahme einer gewerblichen oder selbstständigen (freiberuflichen) Tätigkeit zu.

Nach Rücksendung dieses Fragebogens wird Ihnen Ihre persönliche Steuernummer erteilt. Hierüber erhalten Sie eine schriftliche Mitteilung.

Welche Pflichten sind zu beachten?

Vorauszahlungen

Während bei einem Arbeitsverhältnis monatlich Lohnsteuer vom Arbeitslohn einbehalten und von Arbeitgeberseite an das Finanzamt abgeführt wird, wird bei Unternehmern Einkommensteuer im sogenannten Vorauszahlungsverfahren erhoben und durch einen Einkommensteuer-Vorauszahlungsbescheid festgesetzt.

Die festgesetzten Vorauszahlungsbeträge sind vierteljährlich jeweils zum 10. März, 10. Juni, 10. September und 10. Dezember zu entrichten.

Einkommensteuererklärung

Die Einkommensteuererklärung für das abgelaufene Kalenderjahr ist grundsätzlich bis zum 31. Mai des Folgejahres bei Ihrem Finanzamt einzureichen.

Maßgebliche Größe für die Festsetzung der Einkommensteuer bei Gewerbetreibenden und Freiberuflern ist der Gewinn.

Steuerrechtlich gibt es zwei Methoden der Gewinnermittlung:

- den Betriebsvermögensvergleich (§ 4 Abs. 1, 5 EStG),
- die Einnahmenüberschussrechnung (§ 4 Abs. 3 EStG).

Die Verpflichtung zur Buchführung ergibt sich aus dem Handelsgesetzbuch (HGB) oder als sogenannte Steuerliche Buchführungspflicht nach § 141 der Abgabenordnung (AO).

Betriebseinnahmen

Betriebseinnahmen sind alle Einnahmen, die durch den Betrieb veranlasst sind (z. B. Verkauf von Waren, Erbringung von Dienstleistungen usw.)

Privatentnahmen

(Privat-)Entnahmen sind alle Wirtschaftsgüter (Waren, Erzeugnisse, Nutzungen und Leistungen), die Sie Ihrem Betrieb für Ihren privaten Haushalt oder für andere betriebsfremde Zwecke im Laufe des Kalenderjahrs entnehmen. Durch private Vorgänge darf Ihr Gewinn nicht gemindert werden.

Betriebsausgaben

Betriebsausgaben sind Aufwendungen, die durch Ihren Betrieb veranlasst sind, insbesondere zum Beispiel Aufwendungen für Wareneinkauf, Werbung, Büromaterial sowie das Betriebsfahrzeug. Auch die sogenannte Absetzung für Abnutzung (= Abschreibung

oder kur AfA) ist Betriebsausgabe. Durch die Abschreibung werden Anschaffungs- oder Herstellungskosten eines abnutzbaren Wirtschaftsgutes auf die Dauer der Nutzung verteilt, wenn sich die betriebliche Verwendung erfahrungsgemäß über einen Zeitraum von mehr als einem Jahr erstreckt.

Kleine und mittlere Betriebe können für die künftige Anschaffung oder Herstellung von abnutzbaren und beweglichen Wirtschaftsgütern einen Investitionsabzugsbetrag gewinnmindernd abziehen. Dieser beträgt bis zu 40 % der voraussichtlichen Anschaffungs- oder Herstellungskosten.

Vorweggenommene Betriebsausgaben

Einkommensteuerrechtlich beginnt Ihr Gewerbebetrieb bzw. Ihre freiberufliche Tätigkeit bereits mit den ersten Maßnahmen, die der Vorbereitung Ihrer späteren Betätigung dienen. Dementsprechend können durch Vorbereitungshandlungen entstehende Aufwendungen (sogenannte „vorweggenommene Betriebsausgaben“) steuerlich abgesetzt werden, sofern eine erkennbare Beziehung zu den angestrebten Einnahmen nachgewiesen wird.

Die Buchführungsunterlagen, Aufzeichnungen und sonstigen Unterlagen (zum Beispiel Rechnungsbelege, Quittungen) sind grundsätzlich zehn Jahre aufzubewahren (§ 147 Abgabenordnung). Zehn Jahre lang aufzubewahren sind nach § 14b UStG auch alle Rechnungen, die der Unternehmer ausstellt oder erhält.

Was ist bezüglich der Kassenführung zu beachten?

Insbesondere in Branchen mit traditionell vielen Barzahlungsvorgängen – wie im gesamten Einzelhandel und der Gastronomie – kommt der Kassenführung innerhalb der Buchführung eine besondere Bedeutung zu.

Bitte beachten Sie, dass die Kassenführung die Höhe Ihrer Bareinnahmen und Barausgaben dokumentiert und deshalb eine wichtige Grundlage für Ihre Gewinnermittlung darstellt.

Daher sollen die Kasseneinnahmen und –ausgaben täglich festgehalten werden (§ 146 Abgabenordnung). Weiterhin gilt für die Kassenaufzeichnungen grundsätzlich die Einzelaufzeichnungspflicht sämtlicher Vorgänge.

Lohnsteuer

Lohnsteuer ist die Steuer, die Sie als Arbeitgeber für Rechnungen des Arbeitnehmers an das Finanzamt abzuführen haben. Bemessungsgrundlage für die Besteuerung ist der Arbeitslohn. Arbeitslohn sind alle Einnahmen, die dem Arbeitnehmer aus seinem Beschäftigungsverhältnis zufließen.

Was ist der Unterschied zwischen Umsatzsteuer und Vorsteuer?

Auf (fast) jeden getätigten Umsatz – zum Beispiel auf Warenverkäufe und auf Dienstleistungen – wird eine Steuer fällig: die Umsatzsteuer. Diese wird häufig auch als „Mehrwertsteuer“ bezeichnet.

Der Unternehmer muss die von ihm ausgeführten Umsätze der Umsatzsteuer unterwerfen, das heißt es ist grundsätzlich verpflichtet, dem Kunden diese Umsatzsteuer in Rechnung zu stellen und an das Finanzamt abzuführen. Diese Rechnungen sind

grundsätzlich spätestens innerhalb von sechs Monaten nach Ausführung der Leistung zu erstellen.

Vorsteuer

Andererseits wird dem Unternehmer Umsatzsteuer von anderen Unternehmern in Rechnung gestellt (zum Beispiel bei Wareneinkäufen).

Diese Steuer darf ein Unternehmer als sogenannte Vorsteuer von seinen Zahlungsverpflichtungen gegenüber dem Finanzamt abziehen (Vorsteuerabzug).

Unternehmerbegriff

„Unternehmer“ ist ein zentraler Begriff für die Umsatzsteuer. Er ist Schuldner der Umsatzsteuer, das heißt, er zahlt die Umsatzsteuer an das Finanzamt. Nur ein Unternehmer kann einen Vorsteuerabzug geltend machen. Der Unternehmer muss umsatzsteuerliche Pflichten erfüllen, zum Beispiel muss er Voranmeldungen und Jahressteuererklärungen abgeben.

Wann beginnt die Unternehmereigenschaft?

Die Unternehmereigenschaft beginnt mit dem ersten nach außen erkennbaren, auf eine Unternehmertätigkeit gerichteten Handeln. Vorbereitungshandlungen begründen bereits die Unternehmereigenschaft.

Der Umsatzsteuer unterliegen Lieferungen und sonstige Leistungen.

Steuerbefreiungen

Steuerbare Umsätze sind entweder steuerpflichtig oder steuerfrei. Im Falle der Steuerfreiheit entsteht keine Umsatzsteuer.

Die Steuerbefreiung für Lieferungen und sonstige Leistungen sind in § 4 UStG geregelt. Steuerfrei sind danach zum Beispiel folgende Umsätze:

- Ausfuhrlieferungen,
- Vermietung und Verpachtung von Grundstücken,
- Umsätze aus der Tätigkeit als Arzt oder einer ähnlichen heilberuflichen Tätigkeit.

Die Umsatzsteuer beträgt für jeden steuerpflichtigen Umsatz seit dem 01.01.2007 grundsätzlich 19 %.

Rechnungserteilung

Welche Angaben muss eine Rechnung grundsätzlich enthalten?

Eine ordnungsgemäße Rechnung muss grundsätzlich folgende Angaben enthalten:

- den vollständigen Namen und die vollständige Anschrift des leistenden Unternehmers und des Leistungsempfängers,
- die dem leistenden Unternehmer vom Finanzamt erteilte Steuernummer oder die ihm vom Bundeszentralamt für Steuern erteilte Umsatzsteuer-Identifikationsnummer,

- das Ausstellungsdatum,
- eine fortlaufende Nummer, die zur Identifizierung der Rechnung vom Rechnungsaussteller einmalig vergeben wird (Rechnungsnummer),
- die Menge und die Art (handelsübliche Bezeichnung) der gelieferten Gegenstände oder den Umfang und die Art der sonstigen Leistung,
- den Zeitpunkt der Lieferung oder der sonstigen Leistung oder bei Anzahlungen der Zeitpunkt der Vereinnahmung des Entgelts oder eines Teils des Entgelts, sofern der Zeitpunkt der Vereinnahmung feststeht und nicht mit dem Ausstellungsdatum der Rechnung übereinstimmt.
- das nach Steuersätzen und einzelnen Steuerbefreiungen aufgeschlüsselte Entgelt sowie jede im Voraus vereinbarte Minderung des Entgelts (z. B. Skonto).
- den anzuwendenden Steuersatz sowie den Steuerbetrag oder einen Hinweis auf die Steuerbefreiung,
- in den Fällen der Ausstellung der Rechnung durch den Leistungsempfänger oder durch einen von ihm beauftragten Dritten gemäß § 14 Absatz 2 UStG die Angabe „Gutschrift“.

Rechnungen, deren Gesamtbetrag 150 € nicht übersteigt (Kleinbetragsrechnungen), müssen mindestens den vollständigen Namen und die vollständige Anschrift des leistenden Unternehmers, das Ausstellungsdatum, die Menge und die handelsübliche Bezeichnung des Liefergegenstandes oder die Art und den Umfang der sonstigen Leistung, das Entgelt und den Steuerbetrag in einer Summe sowie den Steuersatz oder einen Hinweis auf die Steuerbefreiung enthalten.

Welche Pflichten sind zu beachten?

Auf die Jahressteuerschuld hat der Unternehmer grundsätzlich Vorauszahlungen zu leisten. Der Unternehmer hat bis zum zehnten Tag nach Ablauf jedes Voranmeldungszeitraums eine Voranmeldung auf elektronischem Weg authentifiziert zu übermitteln, in der er die Steuer für den Voranmeldungszeitraum (Vorauszahlung) selbst zu berechnen hat.

Gewerbsteuer

Gewerbsteuerpflichtig sind alle inländischen Gewerbetreibenden. Die Gewerbesteuer wird von den Gemeinden erhoben. Die gezahlte Gewerbesteuer ist keine Betriebsausgabe und darf den Gewinn nicht mindern.

Um die Gewerbesteuerzahllast im Rahmen der Einkommensteuer zu kompensieren, besteht die Möglichkeit der Anrechnung der Gewerbesteuer auf die Einkommensteuer.

KStG: Verdeckte Gewinnausschüttung bei ausschließlich privater Nutzung eines aktivierten Wirtschaftsguts durch den Gesellschafter-Geschäftsführer

1. Erwirbt eine GmbH ein Wirtschaftsgut und aktiviert es in der GmbH-Bilanz, so begründet allein die ausschließliche private Nutzung des Wirtschaftsguts durch den Gesellschafter-Geschäftsführer noch keine Entnahme in das Privatvermögen des Gesellschafters.

2. Die versteckte Gewinnausschüttung besteht in diesem Fall im Verzicht auf die Vereinbarung eines Aufwendungsersatzes i. H. der der GmbH im Zusammenhang mit dem Wirtschaftsgut entstandenen Aufwendungen (insbesondere AfA, Verzinsung) zuzüglich eines angemessenen Gewinnaufschlags.

(FG München, Beschl. v. 7.1.2010, 7 V 3332/09, BeckRS 2010, 26028419 rkr.)

Die Ast., eine GmbH, erwarb einen Flachbildschirm, der vom Gesellschafter-Geschäftsführer ausschließlich privat genutzt wurde. Das FA nahm eine VgA i. H. der Anschaffungskosten des Bildschirms an. Nach Ansicht des FG München besteht die vGA aber nur in der unterlassenen Vereinbarung eines Aufwendungsersatzanspruchs.

>> Die hier beschriebenen steuerrechtlichen Folgen gelten (analog) selbstredend für jeden Unternehmer.

BFB zum Krankengeldanspruch für Selbstständige

Der Bundesverband der Freien Berufe (BFB) informiert mit einem „Infoblatt zum Krankengeldanspruch für Selbstständige (Stand: 25.2.2009)“ wie folgt:

Der Gesetzgeber hat im Rahmen der Gesundheitsreform aus dem Jahr 2007 den Anspruch auf Krankengeld für Selbstständige, die freiwillig gesetzlich krankenversichert sind, gestrichen (vgl. Infoblatt vom 4. bzw. 19.11.2008). Anstelle des früheren automatisch gegebenen Krankengeldanspruchs ab der siebten Woche nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit sind Wahltarife getreten, welche die Krankenkassen anbieten müssen. Durch den Wegfall des Krankengeldanspruchs profitierten die Betroffenen jedoch von dem ermäßigten einheitlich Beitragssatz von derzeit 14,9 Prozent (im Gegensatz zu dem sonst einheitlichen allgemeinen Beitragssatz von derzeit 15,5 Prozent). Allerdings hat sich gezeigt, dass die für die Zusatzleistung „Krankengeld“ zu zahlenden Prämien meist weit höher sind als der 0,6 Prozentpunkte Beitragsnachlass, der dieser Gruppe wegen Wegfalls des Krankengeldes zum 1.1.2009 zugebilligt wurde.

Der Gesetzgeber hat zwischenzeitlich die Benachteiligung der in der Gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versicherten Selbstständigen erkannt und unter anderem auf Drängen des BFB eine Gesetzesänderung auf den Weg gebracht:

- Freiwillig versicherte Selbstständige können einen Krankengeldanspruch ab dem 42. Krankheitstag entweder über das „gesetzliche“ Krankengeld (Wahlerklärung) zum allgemeinen Beitragssatz (derzeit 15,5% oder aber über einen Wahltarif absichern. Entscheidet sich der Versicherte für den Wahltarif, muss er für den restlichen Krankenversicherungsschutz lediglich den abgesenkten Beitrag (derzeit 14,9%) zahlen. Durch Wahltarife können auch darüber hinausgehende höhere oder früher einsetzende Krankengeldansprüche abgesichert werden.
- Unständig oder befristet Beschäftigte können für den Krankengeldanspruch ab der siebten Woche der Arbeitsunfähigkeit zwischen dem „gesetzlichen“ Krankengeld zum allgemeinen Beitragssatz und einem Wahltarif mit einem abgesenkten Beitragssatz wählen.
- Versicherte der Künstlersozialkasse (KSK) haben weiterhin einen Anspruch auf „gesetzliches“ Krankengeld ab der siebten Woche der Arbeitsunfähigkeit. Wer vor der siebten Woche Krankengeld beziehen will, muss dafür auch künftig einen Wahltarif abschließen.
- Mit Abgabe einer Wahlerklärung bzw. mit Abschluss eines Wahltarifs bindet sich der Versicherte für mindestens 3 Jahre an seine Krankenkasse und verzichtet auf sein Sonderkündigungsrecht.
- Mit der Gesetzesänderung setzt der Gesetzgeber der Praxis der Krankenkassen Grenzen, bei der Ausgestaltung der Wahltarife nach dem individuellen Risiko zu differenzieren. Wahltarife dürfen künftig keine Altersstaffelung mehr enthalten.

Die Gesetzesänderung soll zum 1.8.2009 in Kraft treten. Bereits abgeschlossene Wahltarife enden mit Inkrafttreten der Neuregelung.

Hinweis: Für die Personen, die zum 1.1.2009 das Krankengeld bereits in Form eines Wahltarifs vereinbart haben, sollten – da das Gesetzgebungsverfahren noch nicht abgeschlossen ist – sicherheitshalber gegen den jeweiligen Bescheid der Krankenkasse Widerspruch einlegen unter Hinweis auf die angekündigte gesetzliche Neuregelung, ggf. mit dem Antrag, das Widerspruchsverfahren zunächst ruhen zu lassen.

PKV: Alternative zur Gesetzlichen Krankenversicherung

- Alternativ kann der versicherte Betroffene seiner gesetzlichen Krankenkasse auch kündigen und komplett in die private Krankenversicherung (PKV) wechseln. Diese Möglichkeit besteht jedoch für Einige, zum Beispiel wegen Vorerkrankungen, nicht. Zudem hat in der PKV nach wie vor das Alter erheblichen Einfluss auf die Prämienhöhe.
- Der Betroffene kann auch eine zusätzliche private Krankengeldversicherung abschließen. Indes kann auch hier das Alter die Entscheidung des Versicherers über das Ob und die Höhe der Prämie beeinflussen.

Erste Erfahrungen haben jedoch gezeigt, dass die Mittel aus dem um 0,6 Prozentpunkte niedrigeren Beitragssatz in der Regel nicht ausreichen, den Verdienstaufschlag im Krankheitsfall auf dem gleichen Niveau wie zuvor abzusichern.

Insbesondere für die an eine höchstpersönliche Leistungserbringung gebundenen Angehörigen der Freien Berufe ist auch eine gegenüber dem Krankentagegeld weiter gefasste Praxis-/Betriebsausfallversicherung als Alternative zum Krankentagegeld in Betracht zu ziehen.

Der BFB kann grundsätzlich keine Empfehlung aussprechen, welche der aufgeführten Alternativen zu wählen ist.

Die Mini GmbH als haftungsbeschränkte Unternehmergeellschaft

Das Gesetz zur Modernisierung des GmbH-Rechts und zur Bekämpfung von Missbräuchen – kurz MoMiG – ermöglicht über einen neuen § 5a GmbHG die Errichtung einer haftungsbeschränkten Unternehmergeellschaft – die sogenannte Mini- oder 1-EUR-GmbH. Zur steuerlichen und praktischen Behandlung weist die OFD Münster jetzt auf folgende Besonderheiten hin:

- Die Unternehmergeellschaft ist keine eigene Rechtsform neben der GmbH, sondern stellt eine Variante dar. Die Steuerpflicht richtet sich nach § 1 Abs. 1 KStG, so dass alle Vorschriften, die für die GmbH gelten, auch für die Unternehmergeellschaft anzuwenden sind. Ausgenommen sind nur die Sonderregelungen des § 5a GmbHG. Kernstück ist, dass die Unternehmergeellschaft bei Gründung nicht über ein Mindeststammkapital von 25.000 EUR verfügen muss. Das voll einzuzahlende Stammkapital kann der Höhe nach frei gewählt werden. Dies wird auch durch die Firmierung hervorgehoben, da die Unternehmergeellschaft für Zwecke des Gläubigerschutzes zwingend diesen Zusatz „haftungsbeschränkt“ führen muss.
- Die Einführung der Unternehmergeellschaft stellt keine generelle Abkehr von Mindeststammkapital dar. In der Bilanz der Gesellschaft ist eine gesetzliche Gewinnrücklage zu bilden, die vorrangig der Kapitalaufholung dient. In diese ist jährlich ein Viertel des um einen Verlustvortrag des Vorjahres geminderten Jahresüberschusses einzustellen. Die Rücklage darf nur zur Kapitalerhöhung oder zum Ausgleich eines Verlustvortrags verwendet werden. Die Nichtbeachtung dieser Einschränkungen – etwa die Verwendung der Rücklage für Ausschüttungszwecke – führt zur Nichtigkeit des Jahresabschlusses und des Gewinnverwendungsbeschlusses. Eine steuerliche Überwachung ergibt sich hieraus jedoch nicht.
- Die Verwendung der gesetzlichen Rücklage zur Kapitalerhöhung führt beim Anteilseigner nicht zu weiteren Anschaffungskosten der Gesellschafteranteile. Zu beachten ist jedoch, dass die Kapitalerhöhung mit Eintragung im Handelsregister zu einem Sonderausweis nach § 28 Abs. 1 S.3 KStG führen kann. Beim Anteilseigner führt die Verwendung des Sonderausweises im Falle der Kapitalherabsetzung bei gleichzeitiger Auskehrung zu Kapitaleinnahmen.
- Eine zeitliche Begrenzung der Kapitalaufholung existiert nicht. Mit der Eintragung des erreichten Mindeststammkapitals von 25.000 EUR entfällt die Verpflichtung zur Bildung der gesetzlichen Rücklage. Die Gesellschaft kann sich in diesem Fall umfirmieren und den Zusatz „haftungsbeschränkt“ eliminieren. Eine Verpflichtung zur Umfirmierung besteht allerdings nicht.

Die neue Gesellschafterliste der GmbH

Die Gesellschafterliste führte bislang vielfach ein Schattendasein. Das MoMiG hat sie jedoch umfassend aufgewertet. Ziel des Gesetzgebers ist, dass die Beteiligungsverhältnisse an deutschen GmbHs in der Liste vollständig und richtig wiedergegeben sind. Die Gesellschafterliste dient jetzt als Legitimations- und Rechtsscheingrundlage. Legitimationsgrundlage bedeutet, dass ein Gesellschafter seine Gesellschafterrechte nur noch dann wirksam ausüben kann, wenn er auch in die im Handelsregister aufgenommene Gesellschafterliste eingetragen ist. Vor jedem Gesellschafterbeschluss sollte daher unbedingt diese Liste eingesehen werden und vorsorglich auch dem Beschluss beigelegt werden. Andernfalls kann der Gesellschaftsbeschluss unwirksam oder sogar nichtig sein. Steuerrechtlich drohen hier verdeckte Gewinnausschüttungen. Die Gesellschafterliste dient darüber hinaus auch als Rechtsscheingrundlage. Von dem in der Liste eingetragenen Gesellschafter kann ein Geschäftsanteil jetzt gutgläubig erworben werden.

Angesichts der erheblichen Bedeutung der Gesellschafterliste sollten vor allem die Listen bereits bestehender Altgesellschaften baldmöglichst überprüft und aktualisiert werden. Viele Listen, die sich heute in den Handelsregisterakten befinden, sind veraltet, unrichtig oder überholt. Hier besteht zwar kein rechtlicher, aber ein praktischer Handlungsbedarf. In den neuen Listen sollten die einzelnen Geschäftsanteile zudem mit laufenden Nummern bezeichnet werden. In Zukunft wird sich auch die Finanzverwaltung stärker als bisher an die Gesellschafterliste orientieren. Für den Nachweis der Beteiligungsverhältnisse, etwa im Umwandlungssteuerrecht, kommt es auf die im Handelsregister aufgenommene Gesellschafterliste an, die jederzeit online abrufbar ist.

Beim Leasing verdient nur einer? (Vgl. Sie auch die Ausführungen am Ende dieser Info – Rubrik)

Ist das Eigenkapital knapp, greift der Mandant gerne auf die Möglichkeit des Leasings zurück. Im Laufe der Zeit hat sich die Meinung in den Köpfen der Menschen verankert, Leasing sei eine günstige Finanzierungsform. Im Folgenden soll diese Meinung etwas genauer unter die Lupe genommen werden. Ist Leasing wirklich eine Alternative, und wenn ja, für wen?

Beispiel:

Der Mandant Klamm legt seinem Steuerberater Klug einen Mobilien-Leasing-Vertrag zur Beurteilung vor. Der zu leasende Gegenstand könnte auch für 4.500 EUR gekauft werden. Der Leasingvertrag läuft jedoch über vier Jahre bei monatlich vorschüssiger Zahlungsweise und einer monatlichen Rate i.H.v. 130 EUR. Hinzu kommt eine mit der ersten Rate fällige Abschlussgebühr i.H.v. 50 EUR und am Schluss ein mit der letzten Leasingrate zu zahlender Restwert von 500 EUR. Berechnet man diesen Vertrag mit einem Leasingrechner, so kommt man bei zwölf Zinsterminen pro Jahr auf eine interne Verzinsung (Effektivverzinsung) von nicht weniger als 20,58% (bei nur einem Zinstermin ist es noch höher). Von einer Finanzierung kann unter diesen Rahmenbedingungen nur velement abgeraten werden.

Die Effektivverzinsung

Gemäß der Preisangabeverordnung muss die Effektivverzinsung bei Darlehen angegeben werden, nicht aber bei Leasingverträgen, die preisangaberechtlich nicht als Kredite gelten. Der Leasingnehmer bleibt also über die Höhe des Zinses im Unklaren, zumal der Restwert vorher fast immer verschwiegen wird – die Leasingraten sehen also wirklich günstig aus, sind es aber nicht wirklich. Der Leasinggegenstand kann weiterhin unter gewissen eher komplizierten Voraussetzungen als „Finance Leasing“ bilanziell dem Leasingnehmer zuzuordnen sein (u.a. § 39 Abs. 2 Nr. 1 AO), „Immobilien-Leasing-Erlass“ BMF 21.3.72, BStBl I, 188, und „Mobilien-Leasing-Erlass“, BMF 19.4.71, BStBl I, 264, sowie ggf. IAS 17), wobei dieser dennoch keine unbeschränkte Verfügungsmacht über die Leasingsache vor Ablauf des Leasingvertrages und bürgerlich-rechtlichem Eigentumsübergang hat. Veränderungen oder Umbauten an der Leasingsache sind also regelmäßig verboten. Hinzu kommt beim Fahrzeugleasing die Forderung nach einer Vollkasko-Versicherung, die oft sehr teuer ist: Der Leasingnehmer zahlt also im Endeffekt die Leasingsache doppelt.

Wann Leasing sich also lohnt

Leasing lohnt sich – aber nur für den Leasinggeber. Auch dessen Argument, die Leasingraten seien als Betriebsausgaben ertragsteuerlich abzugsfähig, ist sehr oft schlicht falsch, nämlich dann, wenn der Gegenstand beim Leasingnehmer zu bilanzieren ist – was kaum eine Leasingfirma ihren Kunden sagt. Hinzu kommt, dass selbst bei tatsächlicher Abzugsfähigkeit der Leasingzahlungen zwar Steuern vermieden, aber

dafür (unter den Voraussetzungen der Körperschaftsteuer, also z.B. bei einer GmbH) das Vierfache der Steuerersparnis an Leasingraten gezahlt werden muss. Ist das wirklich eine Ersparnis?

Was der Vertreter der Leasingfirma Ihnen verschweigt

Leasing ist, so die einfache Wahrheit, oftmals die mit Abstand teuerste Form des Kredites. Es lohnt sich nur, wenn man anderswo kein Geld mehr bekommt, die Leasing Sache aber unbedingt braucht – aber wer in dieser Lage ist, sollte eher über ganz andere Formen der Finanzierung wie Venture Capital oder Mezzanine-Finanzierung nachdenken oder vielleicht auch über Insolvenz. Das verrät aber kein Vertreter der Leasing-Branche.

Fehler und Irrtümer des Rechnungswesens

Das Geheimnis des Annuitätendarlehens

Unter einem Annuitätendarlehen versteht man ein Darlehen mit gleichen Kapitaldienststraten, d.h. die Summe aus Zinsen und Tilgungen ist konstant. Das bedeutet aber, dass im Zeitablauf der Tilgungsphase der Zins fällt und die Tilgung ansteigt. Nahezu alle Leasingverträge sind so beschaffen. Bei einem Abzahlungsdarlehen hingegen ist die pro Periode leistende Tilgung konstant; dafür fällt im Zeitablauf nicht nur der Zins, sondern auch der Kapitaldienst. Abzahlungsdarlehen sind aber sehr selten. Das folgende Beispiel soll einen Gedankenanstoß liefern.

Beispiel

Familie Meier benötigt aufgrund eines akuten finanziellen Engpasses kurzfristig 12.000 EUR. Ohne weitere Bonitätsprüfung bietet die Hausbank diese Hilfe für 8% Zins pro Jahr und eine Laufzeit von sechs Jahren. Wäre das ein Abzahlungsdarlehen, so müssten Meiers pro Jahr 2.000 EUR plus Zins zurückzahlen. Der Zins des ersten Jahres betrüge 8% von 12.000 EUR oder 960 EUR, so dass eine Summe von 2.960 EUR insgesamt zu zahlen wäre. Im zweiten Jahr wären es nur noch 2.800 EUR, denn 2.000 EUR wurden ja bereits im ersten Jahr getilgt, so dass der Zins nur noch 800 EUR oder 8% auf die Restschuld von 10.000 EUR beträgt. Und so weiter.

Leider sieht die Praxis anders aus. Stattdessen verwendet die Bank die folgende Annuitätenformel, die aus dem Kapital $C = 12.000$ EUR und dem Jahreszins von 8% oder $i = 0,08$ und der Laufzeit von $n = 6$ Jahren die Annuität von $a = 2.595,78$ EUR berechnet.

$$a = C \frac{i}{1 - (1 + i)^{-n}}$$

Diese zahlt Familie Meier nun sechsmal jährlich nachschüssig, was im ersten Jahr 960 EUR Tilgung bedeutet. Die Restschuld des zweiten Jahres beträgt damit aber nicht (wie beim Abzahlungsdarlehen) 10.000 EUR, sondern 10.364,22 EUR, so dass der Zins des zweiten Jahres davon 8% oder 829,14 EUR beträgt und die Tilgung des zweiten Jahres nur 1.766,65 EUR.

Vergleicht man, wie in der folgenden Tabelle dargestellt, wie sich die Tilgung und die Zinsen über die gesamte Laufzeit entwickeln, sieht man: In beiden Fällen wurden war die 12.000 EUR komplett getilgt, aber beim Abzahlungsdarlehen ist der insgesamt gezahlte Zins deutlich niedriger als beim Annuitätendarlehen. In der Summe der Zahlungen ist das **Annuitätendarlehen also immer teurer** und der (hier anscheinend noch kleine Unterschied wird mit wachsender Laufzeit und zunehmender Verzinsung immer größer: Bei einer Immobilienfinanzierung über 250.000 EUR und einer Tilgung über 20 Jahre ist die Differenz mitunter schon fünfstellig.

Abzahlungsdarlehen					Annuitätendarlehen				
t	Tilgung in EUR	Zins in EUR	Summe in EUR	Schuld in EUR	t	Tilgung in EUR	Zins in EUR	Summe in EUR	Schuld in EUR

0				12.000,00	0				12.000,00
1	2.000	960,00	2.960,00	10.000,00	1	1.635,78	960,00	2.595,78	10.364,22
2	2.000	800,00	2.800,00	8.000,00	2	1.766,65	829,14	2.595,78	8.597,57
3	2.000	640,00	2.640,00	6.000,00	3	1.907,98	687,81	2.595,78	6.689,59
4	2.000	480,00	2.480,00	4.000,00	4	2.060,62	535,17	2.595,78	4.628,97
5	2.000	320,00	2.320,00	2.000,00	5	2.225,47	370,32	2.595,78	2.403,50
6	2.000	160,00	2.160,00	0,00	6	2.403,50	192,38	2.595,78	0,00
	12.000	3.360,00	15.360,00			12.000,00	3.574,71	15.474,71	

Hinweis: Ein häufiger Einwand gegen die oben dargelegte Vergleichsmethode, sie sei nicht vergleichbar, lässt sich mit Verwendung des internen Zinsfußes widerlegen. Beide Tilgungsmodelle haben die gleiche Effektivverzinsung. Ein Verstoß gegen die Preisangabeverordnung liegt also nicht vor.

Nutzen für die Praxis

Dass die Erkenntnis – Annuitätendarlehen sind immer teurer als ein Abzahlungsdarlehen – keinen Gefallen finden wird, ist sehr wahrscheinlich. Auf dem Finanzierungsmarkt hat der Endkunde jedoch gar keine Wahl. Banken bieten ihren Kunden ausnahmslos Annuitätendarlehen an. Nichtsdestotrotz sollten Sie als Kreditnehmer oder Finanzierungsberater Ihres Mandanten über derartige Ungereimtheiten Kenntnis haben. Vielleicht ergibt sich ja doch im nächsten Bankengespräch die Möglichkeit, mit diesem Wissen zu punkten.

§ 8 GewStG – Anwendungserlass zur Hinzurechnung von Finanzierungsaufwendungen

Durch das Unternehmensteuerreformgesetz 2008 wurde die gewerbsteuerliche Regelung eingeführt, wonach Entgelte für die Nutzung von Betriebskapital dem Gewinn aus Gewerbebetrieb hinzuzurechnen sind. Die sich hieraus ergebenden Grundsätze werden jetzt vom BMF in einem umfangreichen Anwendungsschreiben dargestellt. Die bisherigen Gewerbesteuer-Richtlinien und die Rechtsprechung zu § 8 GewStG sind unter Berücksichtigung der Neuregelungen weiter anzuwenden. Jedoch ist z.B. die Unterscheidung einer Verbindlichkeit für den laufenden Geschäftsverkehr von einer Dauerschuld weggefallen. Entgelte für die Nutzung von Betriebskapital sind unabhängig davon hinzuzurechnen, ob die Beträge beim Empfänger der Gewerbesteuer unterliegen. Damit sind insbesondere auch die bei einer Betriebsaufspaltung vom Betriebs- an das Besitzunternehmen gezahlten Nutzungsentgelte beim Betriebsunternehmen hinzuzurechnen.

Aufteilung gemischter Verträge

Enthält ein Vertrag Vereinbarungen über mehrere Leistungen ist jede Leistung für sich zu beurteilen, ob ein Tatbestand nach § 8 Nr. 1 GewStG erfüllt ist. Mangels eindeutiger Trennung kann die Aufteilung des Entgelts geschätzt werden. Steht eine Leistung im Vordergrund, findet keine Aufteilung statt. Ob das Entgelt hinzuzurechnen ist, ist dann nach der prägenden Leistung zu beurteilen. Nach diesen Grundsätzen scheidet z.B. bei Verträgen über kurzfristige Hotelnutzungen oder bei kurzfristigen Kfz-Mietverträgen eine Hinzurechnung aus. Umgekehrt ist ein Entgelt vollständig hinzuzurechnen, wenn diese Leistung überwiegt und den Tatbestand des § 8 Nr.1 GewStG erfüllt.

Einzelatbestände des § 8 Nr. 1 GewStG

Der Erlass erläutert ausführlich die einzelnen Tatbestände der Hinzurechnung, also bei Entgelten für Schulden, Renten und dauernde Lasten, Gewinnanteilen des stillen Gesellschafters, Miet- und Pachtzinsen für bewegliche und unbewegliche Wirtschaftsgüter sowie bei Aufwendungen für die zeitlich befristete Überlassung von Rechten:

- Geschäftsübliche Skonti und andere Abschläge wie Treue- oder Mengenrabatt werden von der Hinzurechnungsfiktion nicht erfasst.
- Eine Hinzurechnung beim Skonto findet nur dann statt, wenn es trotz unüblich langem Zahlungsziel vereinbart wird.
- Entrichtet ein Versicherungsnehmer z.B. anstelle von Monatsraten einen betragsmäßig geringeren Jahresbetrag, findet keine Hinzurechnung statt.
- Der Aufwand, der dem Betrieb dadurch entsteht, dass Forderungen aus Lieferungen und Leistungen vorzeitig erfüllt werden und hierbei ein Abschlag gewährt wird, steht wirtschaftlich dem Entgelt von Schulden gleich.
- Zur Miete und Pacht gehören auch die Aufwendungen für die Instandsetzung, Instandhaltung und Versicherung des Mietgegenstandes. Nicht hinzuzurechnen sind reine Betriebskosten wie Wasser, Strom, Heizung.
- Keine Entgelte sind Aufzinsungsbeträge für Verbindlichkeiten und Rückstellungen, Pensionszahlungen aus Versorgungszusagen sowie als Herstellungskosten aktivierte Bauzeitinsen.
- Eine Teilwertabschreibung auf eine Forderung ist nicht hinzuzurechnen.
- Erbbauzinsen werden als Entgelte für die Überlassung des Grund und Bodens wie Mietaufwendungen hinzugerechnet.

Freibetrag nach § 8 Nr. 1 GewStG

Nach § 8 Nr. 1 GewStG ist ein Viertel der Summe der Entgelte für die Nutzung von Betriebskapital hinzuzurechnen, soweit die Summe den Betrag von 100.000 EUR nicht übersteigt. Die Bemessungsgrundlage für den neuen Freibetrag ist dabei die Summe der Finanzierungsanteile. Erst das den Freibetrag übersteigende Ergebnis gilt als Ausgangsgröße für die Anwendung des Faktors von 25 v.H. – der Freibetrag wird also nicht erst anschließend angezogen.

Im Organkreis wird der Gewerbeertrag weiterhin gesondert ermittelt. Der Freibetrag ist dabei jeweils zu berücksichtigen.

Enden nach Umstellung des Wirtschaftsjahres im Erhebungszeitraum zwei Geschäftsjahre, ist für jedes dieser Wirtschaftsjahre ein Gewinn zu ermitteln und der Freibetrag zweifach zu gewähren. Im Gegensatz hierzu wird für den gesamten Abwicklungs- und Insolvenzzeitraum nur ein Gewerbeertrag ermittelt und damit nur ein Freibetrag gewährt.

Fundstelle:

Gleichlautende Erlasse der obersten Finanzbehörden der Länder 4.7.08 – G 1422, DStR 08, 1439

Gewerbesteuer

Von der Unternehmensteuerreform 2008 ist auch die Gewerbesteuer betroffen. Neben den Regelungen im Einkommensteuergesetz, wonach die Gewerbesteuer keine Betriebsausgabe mehr ist und im Gegenzug

der Faktor für die Anrechnung der Gewerbesteuer auf die Einkommensteuer von 1,8 auf 3,8 erhöht wird, kommt es zu folgenden Änderungen:

- Die Änderungen beim „**Mantelkauf**“ schlagen auf die gewerbesteuerlichen Verlustvorträge durch. Werden innerhalb von fünf Jahren mittelbar oder unmittelbar mehr als 25 % der Anteile oder Stimmrechte an einer Kapitalgesellschaft an einen Erwerber, eine diesem nahe stehende Person oder eine Gruppe von Erwerbern mit gleichgerichteten Interessen übertragen, gehen die gewerbesteuerlichen Altverluste quotal bzw. vollständig unter.
- Bei der Berechnung der Gewerbesteuer kam für Personenunternehmen bisher auf den Gewerbeertrag ein Prozentsatz von 1 % bis 5 % (Steuermesszahl) in Staffelform zur Anwendung. Je 12.000 € Gewerbeertrag erhöhte sich die Messzahl um 1 %, so dass die Steuermesszahl von 5 % erst ab 72.500 € galt. Der Freibetrag von 24.500 € bleibt bestehen. Der Staffeltarif wird bei gleichzeitiger Senkung auf die **einheitliche Messzahl von 3,5 %** abgeschafft.
- Die **Hinzurechnungsvorschriften für die Überlassung von Geld- und Sachkapital** werden vereinheitlicht und zusammengefasst. Erfasst werden u. a. alle Zinszahlungen für Darlehen (vorher nur Dauerschuldzinsen) und die Finanzierungsanteile aus Mieten, Pachten und Leasingraten. Aus der Summe, die sich aus den einzelnen Hinzurechnungstatbeständen ergibt, werden bei Gewährung eines Freibetrags von 100.000 € dem Gewinn aus Gewerbebetrieb 25 % der Summe hinzugerechnet. Die Summe wird insbesondere gebildet aus:
 - Entgelten für Schulden einschließlich des Aufwands aus nicht dem gewöhnlichen Geschäftsverkehr entsprechenden gewährten Skonti oder wirtschaftlich vergleichbaren Vorteilen,
 - bestimmten betrieblichen Renten und dauernden Lasten,
 - Gewinnanteilen des stillen Gesellschafters,
 - 20 % der Miet- und Pachtzinsen (einschließlich Leasingraten) für die Benutzung der beweglichen Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens,
 - 75 % der Miet- und Pachtzinsen (einschließlich Leasingraten) für die Benutzung der unbeweglichen Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens
 - 25 % der Aufwendungen für zeitlich befristete Überlassungen von Rechten (z. B. Lizenzen).

IHK-Beitrag

Wann muss kein IHK-Mitgliedsbeitrag gezahlt werden?

Nicht im Handelsregister eingetragene Unternehmen mit weniger als € 5.200,00 Gewerbeertrag/Gewinn zahlen keinen IHK-Beitrag. Existenzgründer können unter folgenden Voraussetzungen für das Gründungsjahr und das Folgejahr von der Beitragszahlung befreit werden:

1. Das Unternehmen ist nicht in das Handels- oder Genossenschaftsregister eingetragen.
2. Der Gewerbeertrag/Gewinn übersteigt € 25.000 im Jahr nicht.
3. Der/die Gründer haben in den letzten 5 Jahren vor Betriebseröffnung keine Einkünfte aus der Land- und Forstwirtschaft, einem Gewerbebetrieb oder selbständiger Arbeit erzielt und sie waren nicht an einer Kapitalgesellschaft mit mehr als einem Zehntel beteiligt.

Möglichkeiten des Erlassens oder der Stundung des Beitrages

Der IHK-Mitgliedsbeitrag kann auf Antrag erlassen oder gestundet werden, wenn die Beitragszahlung eine unbillige Härte darstellt. Die Prüfung erfolgt anhand der aktuellen Bilanz bzw. Gewinn- und Verlustrechnung und unterliegt strengen Kriterien, um eine Gleichbehandlung aller Mitglieder zu erreichen.

Kein positiver Gewerbeertrag – dennoch IHK-Beitrag?

Da der IHK-Beitrag aus Grundbeitrag und Umlage besteht, gilt: Der vom Gewerbeertrag/Gewinn unabhängige Grundbeitrag fällt - von besonderen Fällen abgesehen - generell an. Ohne positiven Gewerbeertrag gibt es keine Berechnungsgrundlage für den Umlageanteil und es bleibt bei der Verpflichtung zur Zahlung des Grundbeitrages.

Arbeitnehmer- oder Unternehmereigenschaft eines Kurierfahrers

Bedient sich eine Kleintransporte durchführende GmbH neben Arbeitnehmern auch Subunternehmen, scheidet ein Vorsteuerabzug aus den Rechnungen eines als Arbeitnehmer anzusehenden Subunternehmers aus (FG Köln v. 18.10.2007 – 10 K 6376/03, EFG 2008, 415). Eine Unternehmereigenschaft (und damit keine Unternehmereigenschaft) sei bei einer ausschließlichen Tätigkeit für die GmbH, keinem eigenen Transportfahrzeug, sondern der Zurverfügungstellung eines solchen durch die GmbH, keinen Bemühungen um andere Auftraggeber und gebundener Arbeitszeitgestaltung auch dann anzunehmen, wenn keine Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfall erfolgt, kein Anspruch auf sonstige Sozialleistungen besteht und ein Entgelt ausschließlich für durchgeführte Fahrten vereinnahmt wird. Nach § 15 Abs.1 Nr.1 UStG seien nur die Beträge als Vorsteuer abzugsfähig, die von einem anderen Unternehmer in Rechnung gestellt werden. Unternehmer sei nach § 2 Abs.1 UStG, wer eine gewerbliche oder berufliche Tätigkeit selbständig ausübt. Die Frage, wer selbständig tätig ist, sei nach dem Gesamtbild der Verhältnisse zu beurteilen. Dies bedeute, dass die für und gegen eine Selbständigkeit sprechenden Merkmale gegeneinander abgewogen werden müssen. Trotz bestimmter für eine Selbständigkeit sprechenden Merkmale überwiegen nach Auffassung des FG im entschiedenen Fall die für eine Nichtselbständigkeit sprechenden Merkmale.

Beraterhinweis:

Das Urteil ist rechtskräftig. Bei der Abwägung der für und gegen eine Selbständigkeit sprechenden Merkmale erlangen insbesondere folgende Merkmale Bedeutung: persönliche Abhängigkeit, Weisungsgebenheit hinsichtlich Ort, Zeit und Inhalt der Tätigkeit, feste Arbeitszeiten, Ausübung der Tätigkeit gleich bleibend an einem bestimmten Ort, feste Bezüge, Urlaubsanspruch, Anspruch auf sonstige Sozialleistungen, Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfall, Überstundenvergütung, zeitlicher Umfang der Dienstleistungen, Unselbständigkeit in Organisation und Durchführung der Tätigkeit, kein Unternehmerrisiko, keine Unternehmerinitiative, kein Kapitaleinsatz, keine Pflicht zur Beschaffung von Arbeitsmitteln, Notwendigkeit der engen ständigen Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern, Eingliederung in den Betrieb, Schulden der Arbeitskraft und nicht eines Arbeitserfolges, Ausführung von einfachen Tätigkeiten, bei denen eine Weisungsabhängigkeit die Regel ist.

Auch mittelbare Geschäftsführervergütungen bedürfen der Zustimmung der Gesellschafterversammlung

Gem. § 46 Nr. 5 GmbHG unterliegen die Bestellung und Abberufung von GmbH-Geschäftsführern sowie deren Entlastung der Zuständigkeit der Gesellschafterversammlung. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs ist die Gesellschafterversammlung aufgrund des insoweit bestehenden, sachlichen Zusammenhangs auch für den Geschäftsführerdienstvertrag insgesamt, d.h. seinen Abschluss, seine Beendigung etc. zuständig (sog. Annexkompetenz).

In seiner Entscheidung vom 16.01.2008 hat das Brandenburgische OLG nun klargestellt, dass nicht der Abschluss des Geschäftsführeranstellungsvertrags selber, sondern auch der Abschluss von Verträgen, die zum Zwecke einer - wenn auch nur mittelbaren - Vergütung bzw. der Sicherung einer Vergütung von Geschäftsführerdienstleistungen geschlossen werden, ausschließlich der Zuständigkeit der Gesellschafterversammlung unterliegen. Vergütungen, die ohne Zustimmung der Gesellschafterversammlung gezahlt werden, sind ggf. nach bereicherungsrechtlichen Grundsätzen zurückzuerstatten.

Im vorliegenden Fall hatte eine GmbH einen Geschäftsbesorgungsvertrag mit einer Aktiengesellschaft abgeschlossen, dessen Gegenstand u.a. die Zahlung einer Vergütung für Geschäftsführungsleistungen ihres Geschäftsführers war. Der Geschäftsbesorgungsvertrag war geschlossen worden, um den Geschäftsführer der GmbH eine Vergütung zukommen zu lassen, die alleine aus Mitteln der GmbH nicht vollständig aufgebracht und auf andere Art wirtschaftlich nicht abgesichert werden konnte. Da die Gesellschafterversammlung der GmbH aufgrund der bestehenden Annexkompetenz für den Abschluss dieses Geschäftsbesorgungsvertrags zuständig gewesen wäre, eine entspr. Ermächtigung des Geschäftsführers der GmbH zum Abschluss des Geschäftsbesorgungsvertrages jedoch nicht erteilt worden war, war der Vertrag unwirksam.

Nach Auffassung des Brandenburgischen OLG stand der GmbH daher hinsichtlich der von der Aktiengesellschaft bereits vereinnahmten Zahlungen aus dem Geschäftsbesorgungsvertrag ein bereicherungsrechtlicher Herausgabeanspruch zu. Auch aus § 814 BGB ergebe sich nichts anderes, da nicht unterstellt werden könne, dass die GmbH Kenntnis von der Existenz der Nichtschuld gehabt habe. Die GmbH müsse sich zwar grds. die Kenntnis ihres Geschäftsführers als Organvertreter zurechnen lassen; es könne jedoch nicht zwingend davon ausgegangen werden, dass dieser „aufgrund einer Parallelwertung in der Laien-

sphäre“ gewusst habe, dass die GmbH nicht zur Zahlung der im Geschäftsbesorgungsvertrag vereinbarten Vergütung verpflichtet gewesen sei. Vielmehr sei zu vermuten, dass der Geschäftsführer der GmbH selber davon ausgegangen sei, dass der Geschäftsbesorgungsvertrag auch hinsichtlich des darin geregelten Vergütungsanspruchs rechtswirksam sei.

Brandenburgisches OLG, Urteil vom 16.01.2008 -7 U 24/07

§ 40 EStG – Einordnung von Zuschüssen zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn

Ein Zuschuss zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn kann auch unter Anrechnung auf andere freiwillige Sonderzahlungen geleistet werden und damit dem Arbeitgeber die Möglichkeit der Pauschalversteuerung gemäß § 40 Abs. 2 EStG eröffnen. Im vom BFH entschiedenen Urteilsfall erhielten die Beschäftigten im November einen pauschal versteuerten Zuschuss für die Fahrten im Jahr zwischen Wohnung und Arbeitsstätte. Dieser Zuschuss wurde auf das freiwillige Weihnachtsgeld angerechnet. Das FA verneinte die Voraussetzungen für eine Lohnsteuerpauschalierung, weil der Zuschuss nicht zusätzlich zum Arbeitslohn, sondern unter Anrechnung auf eine Sonderzahlung erbracht wurde.

Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn sind Zuschüsse dann geleistet, wenn sie zu den Lohnzahlungen hinkommen. Sie liegen nach Ansicht des BFH auch dann vor, wenn sie statt anderer, freiwillig geleisteter Beiträge erbracht werden. Auf geschuldeten Arbeitslohn muss zumindest im Zeitpunkt der Zahlung ein verbindlicher Rechtsanspruch bestehen. Freiwillige Lohnzahlungen wie das Weihnachtsgeld lassen sich hingegen als nicht geschuldeter Arbeitslohn in pauschal besteuerte Zuschüsse umwandeln. Entscheidend ist nicht der hypothetische Umstand, ob der Arbeitgeber ansonsten das Weihnachtsgeld ausbezahlt hätte, sondern die Frage, ob er die Leistung hätte erbringen müssen.

Der BFH folgt damit nicht der Verwaltungsauffassung in R 3.33 Abs. 5 S. 6 LStR im Zusammenhang mit steuerfreien Arbeitgeberzuschüssen zur Betreuung von schulpflichtigen Kindern. Hiernach liegt eine zusätzliche Leistung nicht vor, wenn sie unter Anrechnung auf eine freiwillige Sonderzahlung erbracht wird. Nach dem Urteilstenor können die ersatzweise bezahlten Zuschüsse hingegen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet und pauschal mit 15% versteuert werden, soweit Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Weihnachtsgeld haben.

Dieses auf den ersten Blick optimale Steuersparmodell für die Belegschaft, ihre Belastung auf die Weihnachtsgeldzahlung durch die anziehende Progression zu vermeiden, ist jedoch im Einzelfall zu prüfen. Dabei ist die rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers trotz der Freiwilligkeit zu klären. Nach der Rechtsprechung der BAG kommt es nämlich in vielen Fällen zu einer Verpflichtung durch einen Anspruch der Arbeitnehmer, etwa aufgrund betrieblicher Übung über die Auszahlung des Weihnachtsgelds in den vergangenen Jahren oder aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Fundstellen:

BFH 1.10.09, VI R 41/07, unter www.iww.de, Abruf Nr. 100361; 6.3.08, VI R 6/05, BStBl II 08, 530
BAG 26.9.07, 10 AZR 569/06; 5.8.09, 10 AZR 483/08

Geringfügige Beschäftigung

Pauschal versteuerter Arbeitslohn

Bei der Prüfung der 450-Euro-Grenze bleibt pauschal besteufter Arbeitslohn außer Betracht, wenn die Pauschalierung Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung auslöst. Bei der Prüfung der 450-Euro-Grenze bleiben somit außer Betracht:

- **Fahrkostenzuschüsse** zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, soweit sie **pauschal mit 15 % versteuert** werden (vgl. das nachfolgende Beispiel);
- **Job-Tickets** für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, soweit sie pauschal mit 15 % versteuert werden;
- **Beiträge zu Direktversicherungen** (sog. Altverträge) und **Gruppenunfallversicherungen, die pauschal mit 20 % versteuert** werden. Pauschal versteuerte Beiträge zu Direktversicherungen

und Gruppenunfallversicherungen bleiben bei der Prüfung der sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze außer Betracht, wenn die Pauschalversteuerung mit 20 % Beitragsfreiheit auslöst. Dies ist der Fall, wenn die Direktversicherungs- oder Gruppenunfallversicherungsbeiträge zusätzlich zum Arbeitslohn oder ausschließlich aus Einmalzahlungen geleistet werden (vgl. das Stichwort "Zukunftsicherung");

- die Übereignung von **Personal-Computern** und die Arbeitgeberzuschüsse zu **Internetnutzung**, soweit zulässigerweise eine Pauschalierung der Lohnsteuer mit **25 %** erfolgt, weil diese Pauschalierung mit 25 % Beitragsfreiheit auslöst (vgl. das Stichwort "Computer");
- steuerpflichtige Zuwendungen bei **Betriebsveranstaltungen**, soweit zulässigerweise eine Pauschalierung mit **25 %** erfolgt, weil diese Pauschalierung mit 25 % Beitragsfreiheit auslöst;
- bei einer Pauschalierung der Lohnsteuer mit 25 % für steuerpflichtige **Reisekostenvergütungen**, **Erholungsbeihilfen** und **Kantinenessen** gilt das Gleiche.

Die wichtigsten steuerbegünstigten Leistungen von Arbeitgebern an Mitarbeiter

1. **Diese Übersicht soll Ihnen Anhaltspunkte für ein Gespräch mit Ihrem steuerlichen Berater geben.**
- 2.1 Abfindungen wegen Entlassung aus dem Dienstverhältnis
 - 2.1.1 Ermäßigte Besteuerung von Entlassungsabfindungen
 - 2.1.2 Unschädliche Teilauszahlung in unterschiedlichen Veranlagungszeiträumen
- 2.2 Aktienüberlassung
- 2.3 Aufmerksamkeiten (anlässlich eines besonderen persönlichen Ereignisses) bis zu 60 € (brutto)
- 2.4 Aufwandsentschädigungen für nebenberufliche und/oder gemeinnützige Tätigkeiten bis zu 2.400 €
 - 2.4.1 Ehrenamtsfreibetrag bis zu 720 €
- 2.6 Arbeitgeberdarlehen an Arbeitnehmer (Freigrenze 2.600 €)
 - 2.6.1 Bewertung des Zinsvorteils bei steuerpflichtigen Darlehen
 - 2.6.2 Anwendung des Rabattfreibetrags
- 2.7 BahnCard bei Voll- oder Teilamortisation
- 2.8 Beihilfen und Unterstützungen
- 2.9 Belegschaftsrabatte (Freibetrag bis 1.080 €)
- 2.10 Betriebliche Altersvorsorge: Neuregelungen ab 01.01.2018
- 2.11 Betriebssport
- 2.12 Betriebsveranstaltungen (bis 110 € brutto je Teilnehmer/AN)
- 2.13 Berufskleidung, typische
- 2.14 Betreuungs- und Vermittlungsleistungen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige
- 2.15 Überlassung betrieblicher Datenverarbeitungsgeräte
- 2.16 Doppelte Haushaltsführung
- 2.17 Elektrisches Aufladen von E-Fahrzeugen und E-Fahrrädern
- 2.18 Fahrtkostenersatz für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (auch Jobticket)
- 2.19 Fahrpreisentzündigungen
- 2.20 Firmenwagen zur privaten Nutzung – **Zu den Themen Elektro-Kfz und**

Elektrofahrrad sprechen Sie uns bitte direkt an

- 2.21 Leistungen des Arbeitgebers zur Gesundheitsförderung (bis zu 500 € p.a.)
- 2.22 Erfrischungsgetränke als Aufmerksamkeiten
- 2.23 Jubiläumszuwendungen (nicht mehr begünstigt)
- 2.24 Kindergartenzuschüsse (und vergleichbare Einrichtungen) für nicht schulpflichtige Kinder
- 2.25 Mahlzeiten (Kantine, Essenmarken, Restaurantschecks)
- 2.26 Parkplatzgestellung durch den Arbeitgeber
- 2.27 Reisekosten für beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit
- 2.28 Sprachkurse
- 2.29 Überlassung betrieblicher Telekommunikationsgeräte
- 2.30 Umzugskosten
- 2.32 Überlassung von Vermögensbeteiligungen
- 2.33 Warengutscheine (ohne Bargeldausgleich)
- 2.34 Werbung auf Arbeitnehmer-Fahrzeugen
- 2.35 Werkzeuggeld
- 2.36 Zukunftssicherungsleistungen (BAV)
- 2.37 Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

Steuerfreie Zuwendungen an Arbeitnehmer

Informationen für Mandanten - Achtung <> Hinweis: Verschiedene Grenzwerte und Freibeträge sind ebenso aktuell zu überprüfen, wie die grs. Behandlung von Gutscheinen, die in einigen rechtsanhängigen Verfahren angegriffen wird.

I. Allgemeines

Obwohl Arbeitslohn grundsätzlich lohnsteuerpflichtig ist, gibt es zahlreiche Möglichkeiten, Arbeitnehmern steuer- und sozialabgabenfreie Zuwendungen zukommen zu lassen. Mit Hilfe der steuerfreien Zuwendungen kann auch eine deutliche Erhöhung der 400-Euro-Grenze für Geringverdiener erreicht werden.

Voraussetzung für eine steuerfreie Auszahlung ist, dass die jeweiligen Zuwendungen entweder nicht steuerbar sind oder durch Gesetz oder Verwaltungsanweisung ausdrücklich Steuerfreiheit angeordnet ist. Steuerfreie Einnahmen sind u.a. in § 3 EStG geregelt. Die Vorschrift enthält aber auch Zuwendungen, die bereits von der Definition her kein Arbeitslohn und damit nicht steuerbar sind. Darüber hinaus gibt es in zahlreichen anderen Vorschriften Steuerbefreiungen (z.B. §§ 3b, 19, 19a EStG) oder Verwaltungsregelungen, die das Vorliegen von Arbeitslohn verneinen.

Diese Unterlage gibt Ihnen einen Überblick über Geld- oder Sachzuwendungen, die lohnsteuerfrei an Arbeitnehmer gezahlt werden können und berichtet über aktuelle Entwicklungen in diesem Zusammenhang. Neu ist beispielsweise, dass nach § 3 Nr. 45 die private Nutzung von betrieblichen Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräten und deren Zubehör von System- und Anwendungssoftware für Arbeitnehmer steuerfrei gestellt worden ist (s. Punkt 24).

II. Nicht steuerbare und steuerfreie Zuwendungen

1. Arbeitskleidung

Soweit es sich um typische Berufskleidung handelt, bleibt die vom Arbeitgeber unentgeltliche oder verbilligte Überlassung gem. § 3 Nr. 31 EStG steuerfrei. Als typische Berufskleidung wer-

den z.B. Arbeitsschutzkleidung oder Uniformen anerkannt; die private Nutzung muss so gut wie ausgeschlossen sein. Kann die private Nutzung auf Grund der Beschaffenheit nicht ausgeschlossen werden, so liegt ein steuerpflichtiger Sachbezug vor.

2. Aufmerksamkeiten

Zu unterscheiden sind Sachleistungen von Geldzuwendungen. Geldzuwendungen gehören stets zum Arbeitslohn, auch wenn ihr Wert gering ist, R 19.6 Abs. 1 S. 3 LStR 2011. Aufmerksamkeiten in Form von Sachzuwendungen stellen bis zu einem Wert von 40 € keinen Arbeitslohn dar. Voraussetzung ist, dass sie dem Arbeitnehmer oder dessen Angehörigen aus Anlass eines besonderen persönlichen Ereignisses zugewendet werden.

Die unentgeltlich oder verbilligte Überlassung von Getränken oder Genussmitteln zum Verzehr im Betrieb stellt ebenfalls eine Aufmerksamkeit dar. Speisen, die anlässlich eines außerordentlichen Arbeitseinsatzes, z.B. während einer außergewöhnlichen Besprechung oder Sitzung, abgegeben werden, zählen nicht zum Arbeitslohn, wenn deren Wert 40 € nicht übersteigt.

Hinweis:

Bei der 40-Euro-Grenze ist zu beachten: Wird sie überschritten, ist der gesamte Wert steuerpflichtiger Arbeitslohn. Geldleistungen gehören immer, auch wenn sie gering sind, zum steuerpflichtigen Arbeitslohn.

3. Aufwandsentschädigungen an Übungsleiter, Ausbilder etc. (Übungsleiterpauschale), § 3 Nr. 26 EStG

Zum 1. Januar 2007 ist der so genannte Übungsleiterfreibetrag auf 2.100 € angehoben worden. Gleichzeitig ist eine neue steuerfreie Pauschale durch einen § 3 Nr. 26a EStG in Höhe von 500 € im Jahr für Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten im Dienst oder Auftrag einer inländischen juristischen Person des öffentlichen Rechts oder einer unter § 5 Abs. 1 Nr. 9 KStG fallenden Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke eingeführt worden. Diese Steuerbefreiung ist ausgeschlossen, wenn für die Einnahmen aus der Tätigkeit – ganz oder teilweise – eine Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 12 oder 26 EStG gewährt wird. Das BMF hat mit Schreiben vom 25. November 2008, BStBl I, S. 985, aktualisiert mit Schreiben vom 14. Oktober 2009, BStBl. I, S. 318, zu § 3 Nr. 26a EStG Stellung genommen.

Voraussetzung für die Übungsleiterpauschale:

- Es muss eine Tätigkeit als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder eine vergleichbare Tätigkeit ausgeübt werden. Typische begünstigte Tätigkeiten sind z.B. nebenberufliche Sporttrainer, Chorleiter oder Kinderbetreuer.
- Die Tätigkeit muss nebenberuflich ausgeübt werden. Eine Tätigkeit ist nebenberuflich, wenn sie nicht mehr als 1/3 der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeiterwerbs in Anspruch nimmt.

Die Tätigkeit muss zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke für einen begünstigten Auftraggeber ausgeübt werden. Darunter fallen inländische juristische Körperschaften des öffentlichen Rechts oder unter § 5 Abs. 1 Nr. 9 KStG fallenden Einrichtungen, ebenso eine nebenberufliche Pflügetätigkeit.

Die Einnahmen gelten bis zur Höhe des Freibetrages als steuerfrei. Bei mehreren Tätigkeiten gilt der Freibetrag nur einmal. Betriebsausgaben oder Werbungskosten, die im Zusammenhang mit der begünstigten Tätigkeit stehen, sind nur insoweit abzugsfähig, als sie insgesamt 2.100 € übersteigen.

4. Auslagenersatz Nr. 3 Nr. 50 EStG, R. 3.50 LStR 2011

Auslagenersatz liegt vor, wenn der Arbeitnehmer Ausgaben für Rechnung des Arbeitgebers trägt. Grundsätzlich muss über die Ausgaben im Einzelnen abgerechnet werden. Um eine aufwendige Dokumentation zu vermeiden, ist ausnahmsweise eine pauschale steuerfreie Erstattung regelmäßig wiederkehrender Auslagen zulässig. Voraussetzung für eine solche pauschale steuerfreie Erstattung des Arbeitgebers ist der Nachweis solcher Aufwendungen innerhalb eines repräsentativen Zeitraums von drei Monaten. Der pauschale Auslagenersatz bleibt grundsätz-

lich so lange steuerfrei, bis sich die Verhältnisse im Wesentlichen ändern, z.B. im Zusammenhang mit einer Änderung der Berufstätigkeit.

Dabei können auch Aufwendungen für Telekommunikation entsprechend dem beruflichen Anteil der Verbindungsentgelte steuerfrei ersetzt werden. Fallen erfahrungsgemäß beruflich veranlasste Telekommunikationsaufwendungen an, können aus Vereinfachungsgründen ohne Einzelnachweis bis zu 20 % des Rechnungsbetrages, höchstens 20 € monatlich steuerfrei ersetzt werden.

5. Autotelefon

Aufwendungen im Zusammenhang mit der Benutzung eines Autotelefons durch den Arbeitnehmer können je nachdem, ob die Aufwendungen ein Fahrzeug des Arbeitgebers oder ein arbeitnehmereigenes Fahrzeug betreffen, zu unterschiedlichen lohnsteuerlichen Konsequenzen führen.

Fahrzeug wird dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber überlassen: Bei Ermittlung des privaten Nutzungswerts eines dem Arbeitnehmer überlassenen Kraftfahrzeugs bleiben die Aufwendungen für ein Autotelefon einschließlich Freisprechanlage außer Ansatz. Der sich durch geführte Privatgespräche ergebende geldwerte Vorteil bleibt selbst bei 100%-iger Nutzung steuerfrei (§ 3 Nr. 45 EStG).

Fahrzeug gehört dem Arbeitnehmer: Stellt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Aufwendungen für die Anschaffung, den Einbau und den Anschluss eines Autotelefons sowie die laufenden Gebühren für die Telefongespräche in Rechnung, kommt eine steuerfreie Erstattung im Rahmen des § 3 Nr. 50 EStG in Betracht (siehe auch Auslagenersatz Nr. 5).

6. Beihilfen

Als steuerfreie Beihilfen kommen Beihilfen/Unterstützungen im Krankheits- oder Unglücksfall in Betracht. Beihilfen und Unterstützungen im Krankheits- oder Unglücksfall können bis zu einem Betrag von 600 € pro Kalenderjahr steuerfrei bleiben. Dabei ist bei Betrieben, die mehr als vier Arbeitnehmer beschäftigen, Voraussetzung, dass die Unterstützung

- entweder aus einer mit eigenen Mitteln des Arbeitgebers geschaffenen, aber von ihm rechtlich unabhängigen und mit ausreichender Selbständigkeit ausgestatteten Einrichtung gewährt wird (z.B. einer Unterstützungskasse oder Hilfskasse für Fälle der Not oder Arbeitslosigkeit)
- oder aus Beträgen gezahlt wird, die der Arbeitgeber dem Betriebsrat oder sonstigen Vertretern der Arbeitnehmer zu dem Zweck überweist, aus diesen Beträgen Unterstützungen an die Arbeitnehmer ohne maßgeblichen Einfluss des Arbeitgebers zu gewähren, oder vom Arbeitgeber selbst, aber erst nach Anhörung des Betriebsrats oder sonstiger Vertreter des Arbeitnehmers gewährt wird. Ausnahmsweise können auch Leistungen von mehr als 600 € im Kalenderjahr steuerfrei bleiben, wenn sie aus Anlass eines besonderen Notfalls gewährt werden. Dabei sind auch die Einkommensverhältnisse zu berücksichtigen (Abschnitt 3.11 LStR 2011).

7. Belegschaftsrabatte § 8 Abs. 3 EStG

Für Belegschaftsrabatte gilt ein Steuerfreibetrag von 1.080 € im Jahr. Die Lohnsteuerpflicht beginnt erst, wenn der Vorteil beim Arbeitnehmer diese Grenze übersteigt. Bei der Bewertung der Preisvorteile sind grundsätzlich die im allgemeinen Geschäftsverkehr vom Arbeitgeber veranlagten Endpreise, gemindert um die üblichen Preisnachlässe, maßgebend. Statt der Ermittlung des üblichen Preisnachlasses kann auch Vereinfachungsgründen der Endpreis pauschal um 4 % gemindert werden. Liefert der Arbeitgeber nicht an Letztverbraucher, dann sind die Endpreise des Einzelhändlers zugrunde zu legen, der dem Arbeitgeber am nächsten gelegen ist.

Hinweis:

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass die in den unverbindlichen Preisempfehlungen der Automobilhersteller angegebenen Verkaufspreise nicht stets geeignet seien, die von Arbeitnehmern zu versteuernden Vorteile aus einem Jahreswagenrabatt zu bestimmen (BFH-Urt. vom 17. Juni 2009, VI R 18/07). Vgl. dazu auch BMF vom 18. Dezember 2009 (BStBl. I 2010, S. 20).

8. Betriebsveranstaltungen, Empfänge u.ä.

Zuwendungen des Arbeitgebers aus Anlass von Betriebsveranstaltungen (z.B. Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern und Jubiläumsfeiern) sind lohnsteuerfrei, wenn Veranstaltung und Zuwendung üblich sind. Abgrenzungsmerkmale sind Häufigkeit und besondere Ausgestaltung der Betriebsveranstaltung. Üblich sind bis zu zwei Veranstaltungen jährlich. Auf die Dauer der einzelnen Veranstaltung kommt es nicht an.

Hinweis:

Aufwendungen des Arbeitgebers führen auch bei einer zweitägigen Betriebsveranstaltung nicht zu Arbeitslohn, sofern die Freigrenze von 110 € eingehalten wird (BFH-Urt. vom 16. November 2005 – VI R 151/99).

Als Obergrenze für die Zuwendung ist pro Veranstaltung ein Betrag von 110 € festgesetzt worden. Wendet der Arbeitgeber mehr als 110 € je Veranstaltung und Arbeitnehmer auf, so sind die Aufwendungen insgesamt dem lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn zuzurechnen.

Hinweis:

Die Freigrenze von 110 € wird nicht vervielfacht, wenn Angehörige des Arbeitnehmers teilnehmen, vielmehr sind die Zuwendungen an diese Personen dem Arbeitnehmer zuzurechnen. Dies kann dazu führen, dass der Betrag von 110 € überschritten wird und die Zuwendungen steuerpflichtig sind.

Abgrenzungsprobleme gibt es häufig, wenn der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer ein Fest veranstaltet. Der BFH stellt für diesen Fall folgenden Grundsatz heraus: Lädt ein Arbeitgeber anlässlich eines Geburtstags eines Arbeitnehmers Geschäftsfreunde, Repräsentanten des öffentlichen Lebens, Vertreter von Verbänden und Berufsorganisationen sowie Mitarbeiter zu einem Empfang ein, ist unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls zu entscheiden, ob es sich um ein Fest des Arbeitgebers (betriebliche Veranstaltung) oder um ein privates Fest des Arbeitnehmers handelt. Nur wenn es sich um ein privates Fest des Arbeitnehmers handelt, kommt eine Lohnzuwendung in Betracht. Für ein Fest des Arbeitgebers kann sprechen, wenn dieser als Gastgeber auftritt, der die Gästeliste nach geschäftsbezogenen Gesichtspunkten bestimmt, in seine Geschäftsräume einlädt und wenn das Fest den Charakter einer betrieblichen Veranstaltung und nicht einer privaten Feier des Arbeitnehmers aufweist (BFH-Urt. vom 28. Januar 2003 – VI R 48/99).

Hinweis:

Der BFH gewährt keine Pauschalversteuerung bei geschlossenem Teilnehmerkreis einer Betriebsveranstaltung (BFH-Urt. vom 15. Januar 2009, VI R 22/06).

Bei der Beurteilung, ob in ähnlich gelagerten Fällen Arbeitslohn vorliegt, sollte der Steuerberater hinzugezogen werden.

9. Darlehen

Das BMF hat mit Datum vom 1. Oktober 2008 (BStBl. I, S. 892) zum Thema steuerliche Behandlung von Arbeitgeberdarlehen Stellung genommen. Erfreulich für die Praxis ist dabei die gegenüber dem BMF-Schreiben vom 13. Juni 2007 vorgenommene Wiedereinführung der Freigrenze von 2.600 EUR für Kleindarlehen.

Außerdem gilt nach dem BMF-Schreiben Folgendes: Unabhängig davon, ob es sich um ein neu abgeschlossenes Arbeitgeberdarlehen oder ein Altdarlehen mit Vertragsabschluss vor 2008 handelt, bemisst sich der geldwerte Vorteil nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem marktüblichen Zinssatz für ein nach Art und Konditionen vergleichbares Darlehen am Abgabeort und dem Zins ergibt, den der Arbeitnehmer im konkreten Einzelfall zahlt. Neu ist, dass in den Nachweis der günstigsten Marktkonditionen auch Internetangebote einbezogen werden dürfen, die den Direktbanken für ansonsten vergleichbare Darlehen gewährt werden. Es ist hierfür grundsätzlich für die gesamte Vertragslaufzeit der Zinssatz bei Vertragsabschluss maßgeblich sofern kein variabler Zinssatz vereinbart wird.

Hinsichtlich der Bewertung des geldwerten Vorteils bei Arbeitgeberdarlehen ist zwischen einer Bewertung nach § 8 Abs. 2 EStG (z.B. Arbeitnehmer eines Einzelhändlers erhält ein zinsgünstiges Arbeitgeberdarlehen) und § 8 Abs. 3 EStG (z.B. Sparkassenangestellter erhält ein zinsgünstiges Arbeitgeberdarlehen) zu unterscheiden.

Bei der Feststellung, ob die 44-Euro-Freigrenze (§ 8 Abs. 2 Satz 9 EStG) überschritten wird, sind Vorteile aus zinsverbilligten Arbeitgeberdarlehen einzubeziehen.

10. Dienstwohnung

Überlässt ein Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine werkseigene Wohnung zu einem geringen Mietpreis oder kostenlos, so ist der Unterschied zum ortsüblichen Mietpreis lohnsteuerpflichtig. Für die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung einer Unterkunft gilt der amtliche Sachbezugswert (§ 4 Sachbezugsverordnung).

11. Fort- oder Weiterbildungskosten R 19.7 LStR 2011

Berufliche Fort- oder Weiterbildungskosten führen nicht zu Arbeitslohn, wenn die Bildungsmaßnahmen im ganz überwiegend betrieblichen Interesse des Arbeitgebers erfolgen. Für die Annahme eines ganz überwiegenden betrieblichen Interesses des Arbeitgebers ist nicht Voraussetzung, dass der Arbeitgeber die Teilnahme an der Bildungsmaßnahme auf die Arbeitszeit anrechnet. Rechnet er die Teilnahme aber an, ist die Prüfung weiterer Voraussetzungen eines ganz überwiegenden betrieblichen Interesses des Arbeitgebers entbehrlich, es sei denn, es liegen konkrete Anhaltspunkte für den Belohnungscharakter der Maßnahme vor. Dies gilt auch für Sprachkurse, wenn der Arbeitgeber die Sprachkenntnisse in dem für den Arbeitnehmer vorgesehenen Aufgabengebiet verlangt.

Hinweis:

Ein ganz überwiegendes eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers kann bei beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auch dann vorliegen, wenn der Arbeitnehmer bei den von fremden Unternehmern durchgeführten Bildungsmaßnahmen Rechnungsempfänger ist. In R 19.7. Abs. 1 Satz 4 LStR 2011 wird nun allerdings klargestellt, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Übernahme bzw. den Ersatz der Aufwendungen allgemein oder für die besondere Bildungsmaßnahme vor Vertragsabschluss schriftlich zugesagt haben muss.

12. Fahrtkostenzuschüsse, Job-Ticket

Fahrtkostenzuschüsse sind grundsätzlich steuerpflichtig. Ein geldwerter Vorteil ist allerdings nicht anzunehmen, wenn der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern ein sog. Job-Ticket für Fahrten zwischen und Arbeitsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu dem mit dem Verkehrsträger vereinbarten Preis ein Job-Ticket überlässt (die Tarifiermäßigung des Verkehrsträgers für das Job-Ticket gegenüber dem üblichen Endpreis ist also kein geldwerter Vorteil).

Überlässt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern solche Job-Tickets für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln unentgeltlich oder verbilligt, so kommt die Anwendung von § 8 Abs. 2 Satz 9 EStG in Betracht. Danach bleiben Sachbezüge außer Ansatz, wenn die sich nach Anrechnung der vom Arbeitnehmer gezahlten Entgelte ergebenden Vorteile insgesamt 44 € im Kalendermonat nicht übersteigen (monatliche Freigrenze). Bei der Freigrenze sind andere Sachbezüge zu berücksichtigen; liegen solche nicht vor, so scheidet die Anwendung der Vorschrift gleichwohl aus, wenn der geldwerte Vorteil für den Sachbezug Job-Ticket allein 44 € überschreitet (dann ist also der gesamte Sachbezug Job-Ticket steuerpflichtig). Der zu versteuernde geldwerte Vorteil ist der Preis für das Job-Ticket abzüglich Zahlbetrag des Arbeitnehmers. Gilt das Job-Ticket für einen längeren Zeitraum (z.B. Jahresticket), so fließt der Vorteil insgesamt bei Überlassung des Job-Tickets zu.

Bei Arbeitnehmern eines Verkehrsträgers kann der Vorteil aus der Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel im Rahmen des § 8 Abs. 3 EStG (Rabattfreibetrag) steuerfrei bleiben.

Der Arbeitgeber kann die Lohnsteuer für diese steuerpflichtigen – zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleisteten – Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln und etwaige geldwerten Vorteile nach § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG mit 15 % pauschal erheben.

13. Garagengeld

Ist der Arbeitnehmer gehalten, einen Dienstwagen, der ihm auch zur privaten Nutzung zur Verfügung steht, in einer Garage unterzustellen, so sind hierfür geleistete Zahlungen des Arbeitgebers (sog. Garagengeld) nicht als Arbeitslohn der Lohnsteuer zu unterwerfen. Dies gilt unabhängig davon, ob dem Arbeitnehmer eine eigene Garage zur Verfügung steht oder ob er eine solche anmietet (Einzelheiten s. BFH-Urt. vom 7. Juni 2002, VI R 145/99 und VI R 53/01).

Hinweis:

Bei einer eigenen Garage des Arbeitnehmers ist das Garagengeld im Rahmen der Einkünfte aus Vermietung zu erfassen.

14. Gesundheitsvorsorgeförderung, § 3 Nr. 34 EStG

Mit § 3 Nr. 34 EStG ist durch das Jahressteuergesetz 2009 eine neue Steuerbefreiung eingeführt worden. Danach sind grundsätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung bis zu 500 € pro Kalenderjahr steuerfrei. Hierdurch soll die Bereitschaft der Arbeitgeber zur Gesundheitsförderung ihrer Mitarbeiter gestärkt werden. Zur sachlichen Eingrenzung der Steuerbefreiung wird auf die Vorschriften des SGB V Bezug genommen. Unter die Steuerbefreiung fallen insbesondere die Leistungen, die im Leitfaden Prävention „Gemeinsame und einheitliche Handlungsfelder und Kriterien der Spitzenverbände der Krankenkasse zur Umsetzung von §§ 20 und 20a SGB V“ aufgeführt sind. Dort sind die folgenden Handlungsfelder gespannt.

Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes (Primärprävention):

- Bewegungsgewohnheiten (Reduzierung von Bewegungsmangel, Vorbeugung und Reduzierung spezieller gesundheitlicher Risiken durch verhaltens- und gesundheitsorientierte Bewegungsprogramme),
- Ernährung (Vermeidung von Mangel- und Fehlernährung, Vermeidung und Reduktion von Übergewicht),
- Stressbewältigung und Entspannung (Förderung individueller Kompetenzen der Belastungsverarbeitung zur Vermeidung stressbedingter Gesundheitsrisiken),
- Suchtmittelkonsum (Förderung des Nichtrauchens, gesundheitsgerechter Umgang mit Alkohol, Reduzierung des Alkoholkonsums).

Betriebliche Gesundheitsförderung:

- arbeitsbedingte körperliche Belastungen (Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparates),
- gesundheitsgerechte betriebliche Gemeinschaftsverpflegung (Ausrichtung der Betriebsverpflegungsangebote an Ernährungsrichtlinien und Bedürfnisse der Beschäftigten, Schulung des Küchenpersonals, Informations- und Motivierungskampagnen),
- psychosoziale Belastung, Stress (Förderung individueller Kompetenzen der Stressbewältigung am Arbeitsplatz, gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung),
- Suchtmittelkonsum (rauchfrei im Betrieb, Nüchternheit am Arbeitsplatz).
- Stressbewältigung und Entspannung (Förderung individueller Kompetenzen der Belastungsverarbeitung zur Vermeidung stressbedingter Gesundheitsrisiken).

Ausgeschlossen sind jedoch die Übernahme von Beiträgen zum Sportverein oder Fitnessstudio, wobei dies insoweit im Regierungsentwurf abgeschwächt wäre, wenn er förderungswürdige Maßnahmen beinhaltet (z.B. Rückenschule etc.)

Die Neuregelung gilt bereits für Leistungen des Arbeitgebers im Kalenderjahr 2008.

15. Kindergartenzuschuss, § 3 Nr. 33 EStG

Steuerfrei sind zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern der Arbeitnehmer in betrieblichen oder außerbetrieblichen Kindergärten sowie vergleichbaren Einrichtungen (Kindertagesstätte, Kinderkrippe, Tagesmutter). Die Einrichtung muss gleichzeitig zur Unterbringung und Betreuung geeignet sein. Die alleinige Betreuung im Haushalt des Arbeitnehmers durch eine Kinderpflegerin oder Hausgehilfin genügt nicht. Geldzuwendungen sind nur dann steuerfrei, wenn der Arbeitnehmer die entsprechenden Aufwendungen nachgewiesen hat. Der Arbeitgeber hat die Nachweise im Original als Belege zum Lohnkonto aufzubewahren.

Entgegen der bisherigen Regelung kann nach R 3.33 Abs. 5 Satz 3 LStR 2011 bereits dann von einer zusätzlichen Leistung ausgegangen werden, wenn sie unter Anrechnung auf einer andere freiwillige Sonderzahlung (z.B. freiwillig geleistetes Weihnachtsgeld) erbracht wird. Unschädlich ist in diesem Zusammenhang, wenn der Arbeitgeber verschiedene zweckgebundene Leistungen zur Auswahl anbietet oder die übrigen Arbeitnehmer die freiwillige Sonderzahlung erhalten. Insoweit folgt die Verwaltung der neueren Rechtsprechung des BFH (Urt. vom 1. Oktober 2009, VI R 41/07), der von einer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Arbeitgeberleistung immer dann ausgeht, wenn diese zu den Lohnzahlungen hinzukommt, die arbeitsrechtlich geschuldet sind.

16. Mahlzeiten

Vorteile des Arbeitnehmers aus der unentgeltlichen oder verbilligten Abgabe von Mahlzeiten in Betrieben und die Herausgabe von Essensmarken können vom Arbeitgeber pauschal mit einem Satz von 25 % versteuert werden. Mahlzeiten, die ein Arbeitgeber unentgeltlich oder verbilligt an seine Arbeitnehmer abgibt, sind mit den anteiligen amtlichen Sachbezugswerten aus der Sachbezugsverordnung zu bewerten. Der Wert für Mahlzeiten, die ab Kalenderjahr 2012 gewährt werden, beträgt für alle Bundesländer einheitlich

- für ein Mittag- oder Abendessen: 2,87 €
- für ein Frühstück: 1,57 €

Die lohnsteuerpflichtigen geldwerten Vorteile sind wie folgt zu ermitteln:

- Bei kostenlosen Mahlzeiten ist der Sachbezugswert lohnsteuerpflichtig.
- Bei verbilligten Mahlzeiten sind die Sachbezugswerte vermindert um den vom Arbeitnehmer selbst gezahlten Essenspreis maßgebend. Das bedeutet, dass ein geldwerter Vorteil bei verbilligten Mahlzeiten nicht entsteht, wenn der Arbeitnehmer einen Essenspreis mindestens in Höhe des amtlichen Sachbezugswertes bezahlt.

Erhält ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber **Essensmarken**, die von einer Gaststätte oder einer vergleichbaren Einrichtung bei der Abgabe von Mahlzeiten in Zahlung genommen werden, so ist die Essensmarke grundsätzlich nicht mit ihrem ausgewiesenen Wert, sondern die Mahlzeit als Sachbezug dem Arbeitslohn zuzurechnen, wenn

- tatsächlich Mahlzeiten abgegeben werden,
- für jede Mahlzeit lediglich eine Essensmarke täglich in Zahlung genommen wird,
- der Verrechnungswert der Essensmarke den amtlichen Sachbezugswert einer Mittagsmahlzeit um nicht mehr als 3,10 € übersteigt
- die Essensmarken nicht an Arbeitnehmer ausgegeben werden, die eine Auswärtstätigkeit ausüben (siehe auch Reisekosten Nr. 17).

Hinweis:

Nach Auffassung des FG Düsseldorf (Urt. vom 19. Mai 2010, 15 K 1185/09 H (L)) begründen Essenszuschüsse des Arbeitgebers in Form von Restaurantschecks keinen Sachbezug i.S. von § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG, sondern stellen zweckgebundene Geldzuwendungen dar, die bei den Arbeitnehmern zu Einnahmen in Geld bzw. Geldeswert i.S. von § 8 Abs. 1 EStG führen, wenn sie zwar nur zum Erwerb von Mahlzeiten oder von zum sofortigen Verbrauch bestimmten Lebensmitteln verwendet werden dürfen, aber die in Betracht kommenden Lebensmittel nicht in der Art eines Warengutscheines individualisierbar und konkret vorgeben.

Verzichtet der Arbeitnehmer zugunsten von Essensmarken auf einen Teil seines Gehalts, so unterliegt nur der gekürzte Barlohn zuzüglich des **Sachbezugswerts** der Essensmarke dem Lohnsteuerabzug, wenn der Arbeitsvertrag entsprechend geändert wird. Wird der Arbeitsvertrag nicht geändert, so bleibt der steuerpflichtige Barlohn unverändert. In diesem Fall ist der Betrag, um den sich der ausgezahlte **Barlohn** verringert, als Entgelt für die Essensmarke anzusehen und deshalb vom Sachbezugswert oder vom Verrechnungswert der **Essensmarke** abzuziehen.

17. Reisekosten

Zu den Reisekosten zählen

- Fahrtkosten (R 9.5 LStR 2011)
- Verpflegungsmehraufwendungen (R 9.6 LStR 2011)
- Übernachtungskosten (R 9.7 LStR 2011) und
- Reisenebenkosten (R.9.8 LStR 2011),

wenn diese durch eine so gute wie ausschließlich beruflich veranlasste Auswertstätigkeit des Arbeitnehmers entstehen.

Eine Auswärtstätigkeit liegt nach R 9.4 LStR 2011 vor, wenn der Arbeitnehmer vorübergehend außerhalb seiner Wohnung und einer regelmäßigen Arbeitsstätte beruflich tätig wird. Eine Auswertstätigkeit liegt ebenfalls vor, wenn der Arbeitnehmer bei seiner individuellen beruflichen Tätigkeit typischerweise nur an ständig wechselnden Tätigkeitsstätten oder auf einem Fahrzeug tätig wird.

In R 9.4 Abs. 3 LStR 2011 ist der Begriff der regelmäßigen Arbeitsstätte neu definiert: Regelmäßige Arbeitsstätte ist danach der ortsgebundene Mittelpunkt der dauerhaft angelegten beruflichen Tätigkeit des Arbeitnehmers, insbesondere jede ortsfeste dauerhafte betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers, der der Arbeitnehmer zugeordnet ist und die er mit einer gewissen Nachhaltigkeit immer wieder aufsucht. Nicht maßgebend sind Art, Umfang und Inhalt der Tätigkeit. Von einer regelmäßigen Arbeitsstätte ist auszugehen, wenn die betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers vom Arbeitnehmer durchschnittlich im Kalenderjahr an einem Arbeitstag je Arbeitswoche aufgesucht wird (z.B. befristete Abordnung) an einer anderen betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers oder eines verbunden Unternehmens wird diese nicht zur regelmäßigen Arbeitsstätte. Betriebliche Einrichtungen von Kunden des Arbeitgebers sind unabhängig von der Dauer der dortigen Tätigkeit keine regelmäßigen Arbeitsstätten seiner Arbeitnehmer, wenn die Arbeitnehmer im Rahmen des Dienstverhältnisses zu ihrem Arbeitgeber mit wechselnden Tätigkeitsstätten rechnen müssen (so auch BFH-Urt. Vom 10. Juli 2008, VI R 21/07).

Wenn nach den Grundsätzen der Auswärtstätigkeit abzurechnen ist, gilt dies grundsätzlich unbefristet. Eine Umdeutung in eine doppelte Haushaltsführung scheidet aus (R 9.11).

Hinweis:

Der BFH hat mit aktuellen Urteilen zur regelmäßigen Arbeitsstätte bei mehreren Tätigkeitsstätten vom 9. Juni 2011 – VI R 55/10, VI R 36/10 und VI R 58/09 entschieden, dass ein Arbeitnehmer nicht mehr als eine regelmäßige Arbeitsstätte je Arbeitsverhältnis innehaben kann. In Fällen, in denen bisher mehrere regelmäßige Arbeitsstätten angenommen wurden, ist die Entfernungspauschale nunmehr nur für Fahrten zwischen Wohnung und einer regelmäßigen Arbeitsstätte anzusetzen; für die übrigen Fahrten können Werbungskosten nach den Grundsätzen einer Auswärtstätigkeit geltend gemacht werden. Hierzu führt das BMF mit Schreiben vom 15. Dezember 2011 (IV C 5 – S 2353/11/10010) weiter aus: Die Grundsätze der Urteile sind in allen offenen Fällen anzuwenden. Im Hinblick auf die Entscheidungen ist bei der Bestimmung der regelmäßigen Arbeitsstätte sowie der Anwendung des R 9.4 Abs. 3 LStR 2011 bis zu einer gesetzlichen Neuregelung Folgendes zu beachten: In der Regel ist von einer regelmäßigen Arbeitsstätte auszugehen, wenn der Arbeitnehmer aufgrund der dienstrechtlichen/arbeitsvertraglichen Festlegungen einer betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers dauerhaft zugeordnet ist oder in einer betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers

- arbeitstäglich
- je Arbeitswoche einen vollen Arbeitstag oder
- mindestens 20 % seiner vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit tätig werden soll (Prognoseentscheidung)

Wird im Einzelfall hiervon abweichend geltend gemacht, dass entsprechend den Grundsätzen der oben genannten Entscheidungen des BFH eine andere betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers eine regelmäßige Arbeitsstätte vorliegt, ist dies anhand des inhaltlichen (qualitativen) Schwerpunktes der beruflichen Tätigkeit nachzuweisen oder glaubhaft zu machen.

Ein Leiharbeiter verfügt typischerweise über keine regelmäßige Arbeitsstätte und kann damit Reisekosten geltend machen (BFH, Urteil v. 17. Juni 2010, VI R 35/08, BStBl. 2010 II S. 852).

Fahrtkosten

Fahrtkosten aus Anlass einer Auswärtstätigkeit sind wie bisher in tatsächlicher Höhe absetzbar oder steuerfrei erstattbar.

Benutzt der Arbeitnehmer bei einer Auswärtstätigkeit sein eigenes Fahrzeug, so können die Fahrtkosten wie bisher pauschal steuerfrei erstattet werden mit 0,30 € je zurückgelegtem Kilo-

meter. Diese Pauschale erhöht sich um 0,02 € für jede beruflich veranlasste mitgenommene Person.

Wichtig ist, dass nunmehr eine Auswärtstätigkeit zeitlich unbefristet vorliegen kann.

Verpflegungsmehraufwendungen

Auswärtstätigkeit (Inland)

Die aus Anlass einer Auswärtstätigkeit entstandenen Verpflegungskosten können dem Arbeitnehmer lohnsteuerfrei bis zur Höhe bestimmter Pauschbeträge ersetzt werden. Ein Einzelnachweis ist nicht zulässig. Die Abwesenheitsdauer bestimmt sich nach der Abwesenheit von der Wohnung und der regelmäßigen Arbeitsstätte.

Verpflegungsaufwendungen können pauschal für jeden Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer von seiner regelmäßigen Arbeitsstätte abwesend ist, wie folgt erstattet werden:

bei einer Abwesenheit von 24 Stunden: 24 €

bei einer Abwesenheit von weniger als 24 Stunden, aber mindestens 14 Stunden: 12 €

bei einer Abwesenheit von weniger als 14 Stunden, aber mindestens 8 Stunden: 6 €

bei einer Abwesenheit unter 8 Stunden: 0 €

Hinweis:

Wenn der Arbeitgeber höhere Beträge erstattet bzw. bei einer Abwesenheitsdauer von weniger als acht Stunden an einem Kalendertag Tagesgelder auszahlt, ist der Differenzbetrag zwischen den steuerfreien Pauschbeträgen und den tatsächlichen Erstattungsbeträgen dem steuerpflichtigen Arbeitslohn zuzurechnen. Es besteht die Möglichkeit, die Lohnsteuer für zusätzlich vergütete Verpflegungsmehraufwendungen mit einem Pauschsteuersatz von 24 % zu erheben, soweit diese Verpflegungsmehraufwendungen die steuerfrei erstattungsfähigen Pauschbeträge um nicht mehr als 100 Prozent übersteigen (§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 EStG).

Bei derselben Auswärtstätigkeit beschränkt sich der Abzug der Verpflegungsmehraufwendungen auf die ersten drei Monate, dieselbe Auswärtstätigkeit liegt allerdings dann nicht vor, wenn die auswärtige Tätigkeit an nicht mehr als (ein bis) zwei Tagen wöchentlich aufgesucht wird (R 9.6 Abs. 4 Satz 1 LStR 2011).

Eine längerfristige vorübergehende Auswärtstätigkeit ist noch als dieselbe Auswärtstätigkeit zu beurteilen, wenn der Arbeitnehmer nach einer Unterbrechung die Auswärtstätigkeit mit gleichem Inhalt, am gleichen Ort und ein zeitlicher Zusammenhang mit der Tätigkeit besteht.

Wie bisher hat eine urlaubs- oder krankheitsbedingte Unterbrechung keinen Einfluss auf den Ablauf der Dreimonatsfrist.

Hinweis:

Die 3-Monats-Frist für den Abzug der Verpflegungspauschalen findet bei einer Fahrtätigkeit, z.B. als Seemann auf einem Schiff oder als Lkw-Fahrer auf einem Lastwagen, keine Anwendung (geänderte Rechtsprechung des BFH, Urteil v. 24. Februar 2011, VI R 66/10).

Bei unentgeltlicher Verpflegung ist zu beachten (siehe auch Mahlzeiten Nr. 16):

Mahlzeiten, die vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten zur üblichen Beköstigung von Arbeitnehmern während einer Auswärtstätigkeit oder im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung abgegeben werden, stellen einen geldwerten Vorteil für den Arbeitnehmer dar. Nach Auffassung des BFH sind die Mahlzeiten, die anlässlich einer Auswärtstätigkeit – etwa einer Fortbildungsveranstaltung – abgegeben werden, mit ihren tatsächlichen Werten und nicht mit den amtlichen Sachbezugswerten anzusetzen. Die Finanzverwaltung hingegen gewährt ein Wahlrecht zwischen dem Ansatz der Sachbezugswerte oder den tatsächlichen Werten der Mahlzeiten.

R 8.1 und Abs.8 Nr. 2 LStR 2011 enthält bei den Voraussetzungen für die Annahme eines Zurverfügungstellung (Veranlassens) nun deutliche Vereinfachungen. Von einer Veranlassung durch den Arbeitgeber kann danach ab dem Kalenderjahr 2010 bereits dann ausgegangen werden, wenn die Aufwendungen vom Arbeitgeber dienst- oder arbeitsrechtlich ersetzt werden und die Rechnung auf den Arbeitgeber ausgestellt ist.

Gleichzeitig wird in R 8.a Abs. 8 Nr. 2 Satz 1 LStR 2011 klargestellt, dass der 4 %ige Bewertungsabschlag (R 8.1 Abs. 2 Satz 9 LStR) bei der Bewertung der Mahlzeitengestellung auf Auswärtstätigkeiten nicht in Anspruch genommen werden kann. Dies gilt unabhängig davon, ob die Bewertung mit dem tatsächlichen Wert oder dem amtlichen Sachbezugswert erfolgt. Bei Bewertung der Mahlzeiten mit den tatsächlichen Werten können die geldwerten Vorteile allerdings bis zur Höhe der in Betracht kommenden Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen als Reisekostenersatz steuerfrei belassen werden (R 8.1 Abs. 8 Nr. 2 Satz 2 LStR 2011). Erfolgt die Bewertung mit dem Ansatz des amtlichen Sachbezugswerts, kommt hingegen weder die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 13 oder Nr. 16 EStG noch die Anwendung der 44-€-Freigrenze (§ 8 Abs. 2 Satz 9 EStG) in Betracht (R 8.1 Abs. 8 Nr. 2 Satz 5 LStR 2011).

Die Grundsätze der R 8.1 Abs. 8 Sätze 1-7 LStR 2011 gelten auch für die Abgabe von Mahlzeiten während einer Bildungsmaßnahme,

In diesem Zusammenhang wird in R 3.13 Abs. 1 und R 3.16 Satz 5 LStR nun klargestellt, dass eine Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 13 und Nr. 16 EStG bei Ansatz der Sachbezugswerte nicht in Betracht kommt. Dies gilt ebenfalls für Kalenderjahre vor 2011.

Hinweis:

Für den Abzug von Verpflegungsmehraufwendungen bei Auswärtstätigkeiten im Ausland als Werbungskosten gelten länderweise unterschiedliche Höchst- und Pauschbeträge (Tagegelder), die vom Bundesminister der Finanzen im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder auf der Grundlage der höchsten Auslandstagegelder nach dem Bundesreisekostengesetz bekannt gemacht werden. Die dort genannten Beträge können steuerfrei erstattet werden.

Übernachungskosten

Die tatsächlichen Unterkunftskosten während einer Auswärtstätigkeit sind absetzbar bzw. steuerfrei erstattbar. Wird durch einen Zahlungsbeleg nur ein Gesamtpreis für die Unterkunft und Verpflegung nachgewiesen und lässt sich der Preis für die Verpflegung (also beispielsweise das Frühstück) nicht nachweisen, ist der Gesamtpreis zur Ermittlung der Übernachtungskosten wie folgt zu kürzen:

- für das Frühstück um 20 % und
- für das Mittag- und Abendessen jeweils um 40 %

des für den Unterkunftsort maßgebenden Pauschbetrages für Verpflegungsmehraufwendungen bei einer Auswärtstätigkeit mit einer Abwesenheitsdauer von mindestens 24 Stunden.

Eine Unterscheidung zwischen Inlands- und Auslandsreise findet nicht mehr statt.

Der Arbeitgeber kann je Übernachtung während einer Auswärtstätigkeit 20 € pauschal steuerfrei erstatten. Bei Übernachtungen im Ausland dürfen die Übernachtungskosten ohne Einzelnachweis der tatsächlichen Aufwendungen mit Pauschbeträgen steuerfrei erstattet werden. Besonderheiten nach den Lohnsteuer-Richtlinien sind grundsätzlich zu beachten.

18. Reisenebenkosten

Reisenebenkosten kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bis zur Höhe der tatsächlich entstandenen Aufwendungen lohnsteuerfrei ersetzen. Der Arbeitnehmer muss entsprechende Unterlagen vorlegen, die der Arbeitgeber als Beleg zum Lohnkonto aufzubewahren hat.

Zu den Reisenebenkosten zählen beispielsweise die Aufwendungen für Beförderung und Aufbewahrung von Gepäck (einschl. Reisegepäckversicherung soweit diese sich auf Auswärtstätigkeiten beschränkt), für Ferngespräche und Schriftverkehr beruflichen Inhalts mit dem Arbeitgeber oder dessen Geschäftspartner sowie für Straßenbenutzung und Parkplatz. Ferner zählen Schadensersatzleistungen, die im Zusammenhang mit auf Auswärtstätigkeiten erlittenen Verkehrsunfällen stehen sowie Unfallversicherungen, die ausschließlich Berufsunfälle außerhalb einer ortsgebundenen regelmäßigen Arbeitsstätte abdecken, zu den Reisenebenkosten. Auch

hierzu zählt der Wertverlust aufgrund eines Schadens an mitgeführten Gegenständen, die der Arbeitnehmer auf seinen Auswärtstätigkeiten verwenden musste, wenn der Schaden auf einer reisespezifischen Gefährdung beruht, nicht aber der Verlust einer Geldbörse.

19. Sachprämien bei Kundenbindungsprogrammen, § 3 Nr. 38 EStG

Sachprämien, die der Arbeitnehmer für die persönliche Inanspruchnahme von Dienstleistungen von Unternehmen unentgeltlich erhält, die diese zum Zweck der Kundenbindung im allgemeinen Geschäftsverkehr in einem jedermann zugänglichen planmäßigen Verfahren gewähren, sind steuerfrei, soweit der Wert der Prämien 1.080 € im Kalenderjahr nicht übersteigt. Hierunter fallen z.B. Bonusflüge (Miles and More), wenn Arbeitnehmer die Ansprüche durch Flüge anlässlich von Dienstreisen erworben haben. Zu beachten ist hier die Pauschalierungsvorschrift des § 37a EStG. Nach dieser Vorschrift können die Unternehmen, die Sachprämien gewähren, eine pauschale Steuer für den steuerpflichtigen Teil der Sachprämien entrichten. Bei sonstigen Sachprämien, die unter den Anwendungsbereich des § 3 Nr. 38 EStG fallen, muss der Arbeitgeber prüfen, ob der Freibetrag von 1.080 € überschritten ist und eine Versteuerung vorgenommen werden muss. Bei Zweifelsfragen sollte der Steuerberater hinzugezogen werden.

20. Sachzuwendungen, Pauschalierung der Lohnsteuer nach § 37b EStG

Ab 1. Januar 2007 ist zur Vereinfachung des Besteuerungsverfahrens eine neue Vorschrift in das Einkommensteuergesetz eingefügt worden (§ 37b EStG), nach der die Firmen und Betriebe Sachzuwendungen an Arbeitnehmer und Nichtarbeitnehmer bis zu einem Höchstbetrag von 10 000 € mit 30 % pauschal versteuern können (z.B. Incentive-Reise, VIP-Logen, Belohnungessen). Bemessungsgrundlage für die Pauschalsteuer sind die Aufwendungen des Arbeitgebers zuzüglich Umsatzsteuer.

Zu beachten ist, dass § 37b EStG keine Regelung zur Steuerpflicht der Sachzuwendungen als solcher enthält. Die bisherigen Regelungen bleiben unverändert. § 37b EStG regelt nur die Steuererhebung, nicht aber was steuerpflichtig ist.

Die Pauschalierung kann nur für Sachzuwendungen, nicht für Bargeld, in Anspruch genommen werden.

Das Bundesministerium der Finanzen hat mit Datum vom 29. April 2008 (IV B 2 – S 2297-b/07/0001) zu Anwendungsfragen im Zusammenhang mit der Pauschalierung von Sachzuwendungen nach § 37b EStG Stellung genommen.

Hinweis:

Im Rahmen einer Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) ist nun endlich geregelt worden, dass Zuwendungen nach § 37b Abs. 1 EStG beitragsfrei gestellt werden, soweit die Zuwendungen an Arbeitnehmer eines Dritten erbracht werden und diese Arbeitnehmer nicht Arbeitnehmer eines mit dem Zuwendenden verbundenen Unternehmens sind. Diese Änderung ist aus Praktikabilitätsgründen ausdrücklich zu begrüßen. Die Änderung ist am 1. Januar 2009 in Kraft getreten und erfasst damit erst ab diesem Zeitpunkt gewährte Zuwendungen.

21. Schadenersatz

Schadenersatzleistungen des Arbeitgebers gehören nicht zum Arbeitslohn, soweit der Arbeitgeber zur Leistung gesetzlich verpflichtet ist oder er einen zivilrechtlichen Schadenersatz des Arbeitnehmers wegen schuldhafter Verletzung arbeitsvertraglicher Fürsorgepflichtigen erfüllt. Gehen die Zahlungen über den zivilrechtlichen Schaden hinaus, liegt insoweit steuerpflichtiger Arbeitslohn vor.

22. Studiengebühren

Unter bestimmten Voraussetzungen können private Arbeitgeber im Rahmen eines Ausbildungsdienstverhältnisses die vom studierenden Arbeitnehmer geschuldeten Studiengebühren lohnsteuerfrei übernehmen. Das BMF hat aktuell zur lohnsteuerlichen Behandlung der Übernahme von Studiengebühren für ein berufs begleitendes Studium durch den Arbeitgeber Stellung genommen. In diesem Schreiben werden die Voraussetzungen geklärt, unter denen die Finanzverwaltung ein ganz überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers unter-

stellt und keinen steuerrechtlichen Vorteil mit Arbeitslohncharakter annimmt (BMF-Schreiben vom 14. April 2012 – IV C 5 – S 2332/07/0001). Das BMF unterscheidet insoweit zwischen Ausbildungsdienstverhältnissen und beruflicher Fort- und Weiterbildungsleistung.

- **Ausbildungsdienstverhältnis:** Ist der Arbeitgeber Schuldner der Studiengebühren, wird ein ganz überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers unterstellt und steuerrechtlich kein Vorteil mit Arbeitslohncharakter angenommen. Ist der Arbeitnehmer Schuldner der Studiengebühren und übernimmt der Arbeitgeber die Studiengebühren, wird ein ganz überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers unterstellt, wenn (a) sich der Arbeitgeber arbeitsvertraglich zur Übernahme der Studiengebühren verpflichtet und (b) der Arbeitgeber die übernommenen Studiengebühren vom Arbeitnehmer arbeitsvertraglich oder aufgrund einer anderen arbeitsrechtlichen Rechtsgrundlage zurückfordern kann, sofern der Arbeitnehmer das ausbildende Unternehmen auf eigenen Wunsch innerhalb von zwei Jahren nach dem Studienabschluss verlässt.
- **Berufliche Fort- und Weiterbildungsleistung:** Ein berufsbegleitendes Studium kann als berufliche Fort- und Weiterbildungsleistung des Arbeitgebers i. S. v. R 19.7 LStR 2011 anzusehen sein, wenn es die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers im Betrieb erhöhen soll. Ist dies der Fall, führt die Übernahme von Studiengebühren für dieses Studium durch den Arbeitgeber nicht zu Arbeitslohn. Ist der Arbeitnehmer Schuldner der Studiengebühren, ist nur insoweit die Annahme eines ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesses des Arbeitgebers möglich, wie der Arbeitgeber vorab die Übernahme der zukünftig entstehenden Studiengebühren schriftlich zugesagt hat. Für die Annahme eines ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesses ist es nicht erforderlich, dass der Arbeitgeber die übernommenen Studiengebühren vom Arbeitnehmer zurückfordern kann.

23. Ersatz von Aufwendungen für arbeitnehmereigene Telekommunikationseinrichtungen

Der steuerfreie Ersatz von beruflich bedingten Telefonkosten, die Arbeitnehmern im Zusammenhang mit ihrem privaten Anschluss entstehen, ist wie folgt geregelt: Voraussetzung ist, dass beim Arbeitnehmer erfahrungsgemäß Aufwand für beruflich bedingte Telekommunikationsleistungen anfällt. Es gibt zwei Berechnungsmethoden: Ohne Einzelnachweis können bis zu 20 % des Telefonrechnungsbetrages, höchstens jedoch 20 € monatlich steuerfrei ersetzt werden. Erscheinen diese Beträge zu niedrig angesetzt, so ist für einen Dreimonatszeitraum anhand eines Einzelverbindungsachweises repräsentativ aufzuzeichnen, welche Gespräche beruflich bedingt sind. Der daraus zu berechnende Durchschnittsbetrag kann dann für die Folgezeit fortgeführt werden.

24. Nutzung arbeitgebereigener Telekommunikationsgeräte

Die Vorteile des Arbeitnehmers aus der privaten Nutzung von betrieblichen Personalcomputern und Telekommunikationsgeräten sind nach § 3 Nr. 45 EStG steuerfrei und damit auch beitragsfrei.

Von der Steuerfreistellung in § 3 Nr. 45 EStG werden alle Vorteile erfasst, die dem Arbeitnehmer durch die Nutzung der Personalcomputer und Telekommunikationsgeräte entstehen. Dazu gehören nicht nur die anteiligen Aufwendungen für die Anschaffung bzw. für Miete oder Leasing, den Einbau und den Anschluss der Personalcomputer und Telekommunikationsgeräte (Gerätekosten), sondern auch die durch die Nutzung entstehenden Grund- und Verbindungsentgelte. Bei der privaten Internetnutzung durch den Arbeitnehmer gehören dazu sowohl die anfallenden Netzgebühren als auch die auf die Privatnutzung entfallenden Gebühren des Providers.

Der Gesetzgeber hat nunmehr auch geklärt, dass Multifunktionsgeräte wie z.B. ein Smartphone oder ein Tablet-PC unter den Befreiungstatbestand fallen. Auch unentgeltlich oder vergünstigt an den Arbeitnehmer überlassene Systemprogramme (z.B. Virens Scanner oder Betriebssystem) bzw. Anwendungsprogramme, sind nunmehr ebenfalls unter den Befreiungstatbestand zu fassen. Hintergrund ist eine Neuregelung in § 3 Nr. 45 EStG durch das Neunte Gesetz zur Änderung des Gemeindefinanzreformgesetzes, dem der Bundesrat am 30. März 2012 zugestimmt hat (zum Redaktionsschluss stand die Ausfertigung des Gesetzes noch aus). Die Regelung gilt

rückwirkend ab dem Jahr 2000 in allen noch offenen Fällen. Somit entsteht für Arbeitgeber auch im Rahmen von laufenden Lohnsteuer Außenprüfungen (rückwirkend) kein Haftungsrisiko.

25. Umzugskosten

Die Umzugskostenerstattung durch den Arbeitgeber ist bis zur Höhe der Beträge lohnsteuerfrei möglich, die als Werbungskosten anerkannt werden, wenn dem Umzug beruflich veranlasst ist (§ 3 Nr. 16 EStG). Ein beruflicher Anlass liegt regelmäßig dann vor

- wenn durch den Umzug die Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte erheblich verkürzt wird,
- wenn der Umzug im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführt wird oder
- wenn er aus Anlass der erstmaligen Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit durchgeführt wird oder
- wenn er das Beziehen oder die Aufgabe der Zweigwohnung bei einer beruflich veranlassten doppelten Haushaltsführung betrifft.

Zur Höhe der steuerfreien Erstattung von Umzugskosten siehe auch Bundesumzugskostengesetz (BUKG) und Auslandsumzugskostenverordnung in der jeweils geltenden Fassung. Zu den Umzugskosten gehören insbesondere Reisekosten, Mietentschädigungen, Maklergebühren und sonstige mit dem Umzug zusammenhängende Kosten.

Es gelten folgende Sätze (ab 1. Januar 2012):

- Höchstbetrag für umzugsbedingte Unterrichtskosten für ein Kind: 1.657 €.
- Pauschbetrag für sonstige Umzugsauslagen: für Verheiratete 1.314 €; für Ledige 657 €.
- Dieser Pauschbetrag erhöht sich um 289 € für jede in § 6 Abs. 3 Sätze 2 und 3 Bundesumzugskostengesetz genannte weitere Person (z.B. ledige Kinder).

26. Warengutscheine

Wendet der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer einen Sachbezug als Lohnbestandteil zu, z.B. einen Warengutschein, so bleibt der Sachbezug steuerfrei, wenn der Wert aller Sachbezüge pro Monat 44 € nicht überschreitet, R 8.1 Abs. 1 S. 7 LStR hat hierzu bestimmt, dass kein Sachbezug, vielmehr nicht steuerfreier Barlohn vorliegt, wenn auf dem bei einem Dritten einzulösenden Gutschein ein anzurechnender Geld- oder Höchstbetrag angegeben ist, z.B. Benzingutschein über 40 €. Diese Verwaltungsauffassung hat der BFH mit seinen Urteilen v. 11. November 2010 (VI R 21/09, BStBl. 2011 II S. 383 u.a.) gekippt. Vielmehr ist für die Frage, ob ein Sachbezug vorliegt, auf den Rechtsgrund des Zuflusses abzustellen, also darauf, was der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber auf Grund eines arbeitsrechtlichen Anspruchs verlangen kann. Nicht entscheidend ist, auf welche Weise der Arbeitgeber ein Anspruch erfüllt. Bestimmt der Arbeitgeber per Gutschein die Verwendung des zugewendeten Geldbetrags, so liegt ein Sachbezug vor.

Bei der Verwendung von Tank- und Geschenkgutscheinen greift daher die Freigrenze von 44 € für Sachbezüge auch dann, wenn ein anzurechnender Geld- oder Höchstbetrag zum Erwerb von Dienstleistungen und Waren ausgewiesen ist.

27. Werkzeuggeld § 3 Nr. 30 EStG

Entschädigungen für die betriebliche Benutzung von Werkzeugen, die dem Arbeitnehmer gehören, sind steuerfrei. Die Arbeitgeberleistungen dürfen aber die entsprechenden Aufwendungen des Arbeitnehmers nicht offensichtlich übersteigen.

28. Zuschläge zum Arbeitslohn § 3b EStG

Lohnzuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sind lohnsteuerfrei, soweit sie

- für Nachtarbeit 25 %,
- für Sonntagsarbeit: 50 %,
- für Feiertagsarbeit und Arbeit am 31. Dezember ab 14.00 Uhr: 1,25 %,
- für Arbeit am 24. Dezember ab 14.00 Uhr, am 25. Und 26. Dezember sowie am 1. Mai: 150 % des Grundlohns nicht übersteigen.

Wird an Sonn- und Feiertagen auch nachts gearbeitet, so erhöhen sich die Sonn- und Feiertagsätze um den Zuschlagssatz für Nachtarbeit.

Für Arbeitnehmer, die nachts arbeiten, gibt es zusätzliche Begünstigungen: Für die „Kern-Nachtarbeit“ von 0.00 Uhr bis 4.00 Uhr erhöht sich der Zuschlagssatz von 25 auf 40 %. Außer-

dem wird als Sonntags- und Feiertagsarbeit auch die Zeit von 0.00 Uhr bis 4.00 Uhr des folgenden Tages anerkannt. Die besonderen Begünstigungen für die Kern-Nacharbeit werden allerdings nur gewährt, wenn die Arbeit jeweils vor Mitternacht aufgenommen worden ist. Die besonderen Begünstigungen für die Kern-Nacharbeit werden allerdings nur gewährt, wenn die Arbeit jeweils vor Mitternacht aufgenommen worden ist. Die Berechnungsbasis (Grundlohn je Stunde) für die Steuerfreiheit von Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags- oder Nacharbeit (§ 3b Abs. 2 EStG) ist auf 50 € begrenzt.

Ausführliche Erläuterungen mit etlichen Berechnungsbeispielen über die Besteuerung der Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit sind in R 3b LStR 2011 enthalten.

Steuerliche Behandlung von Gutscheinen und Tankkarten unter Beachtung der 44 €-Freigrenze

I. Einleitung

Die reine „Lohntüte“ gehört längst der Vergangenheit an. Immer mehr Arbeitgeber nutzen neben dem Barlohn das „Instrument“ der Sachzuwendungen, um ihren Arbeitnehmern zusätzliche Anreize bieten zu können. Der positive Effekt liegt auf der Hand: Durch verschiedene steuerliche Sonderregelungen lässt sich die Steuer- und damit auch die Abgabenlast häufig senken. Eine Möglichkeit bietet in diesem Zusammenhang die 44 €-Sachbezugsfreigrenze.

Der Beitrag zeigt auf, unter welchen Voraussetzungen Sachzuwendungen im Rahmen dieser Freigrenze steuer- und damit auch sozialversicherungsfrei gewährt werden können. Neben den sich bei der Abgrenzung zwischen Bar- und Sachlohn ergebenden Schwierigkeiten wird auf die Formalien hingewiesen, die insbesondere bei der Gewährung von Gutscheinen zu beachten sind. Außerdem wird dargestellt, weshalb bei der Überlassung von Tankkarten an Arbeitnehmer Vorsicht geboten ist.

II. Allgemeines

1. Anwendungsbereich

Sachzuwendungen, die ein Arbeitgeber oder aufgrund des Arbeitsverhältnisses ein Dritter Arbeitnehmern gewährt, bleiben im Rahmen der monatlichen Freigrenze von 44 € steuer- und sozialversicherungsfrei (§ 8 Abs. 2 Satz 9 EStG, § 3 Satz 4 Sozialversicherungsentgeltverordnung – SvEV). Allerdings ist die Freigrenze nur auf Sachbezüge anzuwenden, die nach der sog. Einzelbewertung (Bewertung mit den üblichen Endpreisen am Abgabeort abzüglich üblicher Preisnachlässe am Abgabeort) des § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG zu bewerten sind.

Für

- Sachbezüge, die mit den amtlichen Sachbezugswerten (Unterkunft und Verpflegung) nach der SvEV (§ 8 Abs. 2 Satz 6 EStG) zu bewerten sind,
- Vorteile aus der Überlassung eines Firmenwagens (§ 8 Abs. 2 Satz 2-5 EStG), bei der Durchschnittsbewertung (§ 8 Abs. 2 Satz 8 EStG; z. B. von Luftverkehrsgesellschaften an ihr Flugpersonal gewährte Freiflüge/Billigflüge) und
- bei der verbilligten Überlassung von Vermögensbeteiligungen (§ 19a EStG)

gilt die Freigrenze daher nicht. Entsprechendes gilt für geldwerte Vorteile, bei denen die besondere Bewertung nach § 8 Abs. 3 EStG (Rabatt-Freibetrag i. H. von 1.080 €) Anwendung findet.

2. Freigrenze und Bewertung

Bei dem Betrag von 44 € handelt es sich um eine Freigrenze. Wird der Betrag von monatlich 44 € - wenn auch nur geringfügig – überschritten, ist der gesamte Wert des Sachbezugs der Lohnbesteuerung zu unterwerfen und nicht nur der diese Grenze überschreitende Betrag. Es handelt sich also gerade nicht um einen Freibetrag.

Beispiel 1:

Nach einer erfolgreichen Produktpräsentation schenkt Arbeitgeber A den 25 Mitarbeitern seiner Marketingabteilung zur Anerkennung jeweils eine Armbanduhr im Wert von 47 €.

Die Armbanduhren stellen bei den Arbeitnehmern als Sachzuwendung steuerpflichtigen Arbeitslohn dar, da die 44 €-Freigrenze – wenn auch nur geringfügig – überschritten ist. Im Ergebnis ist nicht nur der die Freigrenze übersteigende Betrag, sondern der gesamte Wert der Besteuerung auszuführen.

Da die Freigrenze nur bei der Bewertung von Sachzuwendungen nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG erfolgt, ist die „96%-Vereinfachungsregel“ (R 8.1 Abs. 2 Satz 9 LStR) anzuwenden. Danach ist vor der Prüfung, ob die monatliche Freigrenze von 44 € überschritten ist, ein Abschlag von 4% auf den „Endpreis“ (i.d.R. der Verkaufspreis) vorzunehmen.

Beispiel 2:

Arbeitgeber A überlässt seinem Arbeitnehmer B ein monatliches kündbares Job-Ticket. Die Monatsfahrkarte kostet üblicherweise 60 €. A hat mit dem Verkehrsträger einen Preis von monatlich 50 € ausgehandelt. A verlangt von B eine monatliche Zuzahlung i. H. von 4 €.

Vom Arbeitgeber an das Verkehrsunternehmen entrichteter Preis	50 €
Davon 96%	48 €
Zahlung des B	<u>4 €</u>
Vorteil des B	44 €

Unter der Voraussetzung, dass keine weiteren Sachbezüge gewährt werden, die nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG zu bewerten sind, bleibt der Vorteil bei B wegen der monatlich zu beachtenden 44 €-Freigrenze für Sachbezüge außer Ansatz.

Hinweis: Die dem Arbeitgeber vom Verkehrsträger eingeräumte Job-Ticketermäßigung (hier = 60 € abzüglich 50 € = 10 €) führt bei B nicht zu einem (zusätzlichen) geldwerten Vorteil.

III. Geringfügig Beschäftigte

Auch „Mini-Jobber“ profitieren von der 44 €-Freigrenze. Gewährt ein Arbeitgeber einem geringfügig Beschäftigten Sachzuwendungen im Rahmen dieser Freigrenze, sind diese bei der Überprüfung der 400 €-Geringfügigkeitsgrenze nicht einzubeziehen.

Beispiel 3: A ist als Arzthelferin geringfügig beschäftigt und erhält im Februar neben dem vereinbarten Barlohn i. H. von 400 € vom Arzt wegen anstehender Überstunden Parfüm im Wert von 43 €.

Die Hingabe des Parfüms führt bei A zu einem Sachbezug, der mit dem üblichen Endpreis am Abgabeort zu bewerten ist, so dass die 44 €-Freigrenze Anwendung findet. Der geldwerte Vorteil ist steuer- und sozialversicherungsfrei und bei der Prüfung, ob die 440 €-Geringfügigkeitsgrenze überschritten ist, nicht einzubeziehen.

4. Mehrfache Anwendung

Im Übrigen kann die 44 €-Freigrenze bei einem Arbeitnehmer auch mehrfach Anwendung finden, wenn dieser zu mehreren Arbeitgebern in unterschiedlichen Arbeitsverhältnissen steht. Dies beschränkt sich nicht nur auf Vollzeitbeschäftigungen. Auch bei mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen („Mini-Jobs“) zu unterschiedlichen Arbeitgebern kann eine Mehrfachgewährung der Freigrenze erfolgen.

5. Zuwendungen von dritter Seite

Werden einem Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsverhältnisses Rabatte von dritter Seite gewährt, ist insoweit auch Sachlohn anzunehmen. Da der Arbeitnehmer die Vorteile in diesem Fall nicht unermittelbar von seinem Arbeitgeber erhält, findet die Rabatt-Freibetragsregelung (§ 8 Abs. 3 EStG) keine Anwendung. Vielmehr erfolgt die Bewertung mit dem üblichen Endpreis am Abgabeort mit der Folge, dass auch hier die 44 €-Freigrenze Anwendung findet.

6. Zusätzliche Freigrenze bei „Aufmerksamkeiten“

Neben der 44 €-Sachbezugsfreigrenze kann auch die Freigrenze von 40 € für sog. Aufmerksamkeiten ausgeschöpft werden. Dabei handelt es sich um Sachleistungen des Arbeitgebers bis zu einem Wert von 40 €, die einem Arbeitnehmer oder dessen Angehörigen aus Anlass eines besonderen persönlichen Ereignisses zugewendet werden (R 19.6 Abs. 11 LStR).

7. Prüfung der 44 €-Freigrenze

Für die Feststellung, ob bei ein und demselben Arbeitgeber die 44 €-Freigrenze überschritten ist, werden die in einem Kalendermonat unentgeltlich und verbilligt gewährten Sachbezüge i. S. des § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG – nach Anrechnung der vom Arbeitnehmer gezahlten Entgelte – zusammengerechnet. Die Freigrenze kann also für mehrere verschiedene Sachbezüge nicht mehrmals nebeneinander im selben Kalendermonat in Anspruch genommen werden.

Beispiel 4: Der monatliche geldwerte Vorteil aus einer zinsverbilligten Darlehensgewährung des Arbeitgebers A an den Arbeitnehmer B beträgt 40 €. Daneben ist noch ein geldwerter Vorteil aus der Überlassung einer Musickarte im Werte von 42 € anzusetzen.

Sowohl die Bewertung des geldwerten Vorteils aus der verbilligten Darlehensgewährung als auch in Hin- gabe der Musickarte erfolgt mit dem üblichen Endpreis am Abgabeort nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG, so dass die 44 €-Freigrenze dem Grunde nach Anwendung findet. Insgesamt ist diese Grenze aber über- schritten, somit ist umfänglich steuer- und sozialversicherungspflichtiger Sachlohn gegeben.

Zu beachten ist, dass steuerpflichtige Sachbezüge i. S. des § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG, die nach § 40 oder § 37b EStG pauschal besteuert werden, bei der Zusammenrechnung und folglich bei der Überprüfung, ob die 44 €-Grenze überschritten ist, außer Ansatz bleiben (R 8.1 Abs. 3 Satz 1 LStR).

Beispiel 5: Sachverhalt wie im vorherigen Beispiel 4. Würde A die Sachzuwendung aus der verbilligten Darlehensgewährung nach § 37b Abs. 2 EStG mit 30% pauschal versteuern, bliebe dieser Vorteil bei der Überprüfung der Freigrenze außen vor, mit der Folge, dass der Sachbezug „Musickarte“ die 44 €-Grenze nicht überschreiten würde und damit steuer- und versicherungsfrei bliebe.

Durch die Nichteinbeziehung pauschal besteuert Bezüge bleibt zudem Raum für die Anwendung der 44 €-Freigrenze auf eigentlich individuell nach der LSt-Karte zu versteuernde Sachbezüge.

Beispiel 6: Im August versteuert der Arbeitgeber aufgrund einer Betriebsveranstaltung je Arbeitnehmer einen geldwerten Vorteil i. H. von 150 € pauschal mit 25% (§ 40 Abs. 2 Nr. 2 EStG) Daneben sind den einzelnen Arbeitnehmern nur geldwerte Vorteile aus der verbilligten Überlassung von Wohnungen von unter 44 € zugeflossen.

Der Sachbezug „verbilligte Überlassung von Wohnungen“ wird nach § 8 Abs. 2 Satz 9 EStG nicht versteu- ert, da der bereits nach § 40 Abs. 2 Nr. 2 EStG aus der Betriebsveranstaltung resultierende pauschal ver- steuerte steuerpflichtige Arbeitslohn bei der Überprüfung, ob die Freigrenze überschritten ist, außer Ansatz bleibt.

III: Abgrenzung Sachlohn/Barlohn

Wie bereits erläutert, findet die monatliche 44 €-Sachbezugsfreigrenze ausschließlich Anwendung, wenn die Bewertung des Sachbezugs mit dem üblichen Endpreis am Abgabeort (Einzelbewertung i. S. des § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG) erfolgt. Liegt Barlohn vor, ist die Freigrenze von vornherein nicht anwendbar. Bei der Abgrenzung zwischen Bar- und Sachlohn ergeben sich in der Praxis häufig Schwierigkeiten. Bei Zahlun- gen des Arbeitgebers an einen Dritten setzt die Annahme eines geldwerten Vorteils beim Arbeitnehmer in Form von Sachlohn voraus, dass der Arbeitgeber selbst Vertragspartner des Leistungserbringers ist. Be- steht das Vertragsverhältnis über die Leistungserbringung hingegen unmittelbar zwischen dem Arbeitneh- mer und dem Dritten, ist von der Barlohnzuwendung des Arbeitgebers im abgekürzten Zahlungsweg aus- zugehen. Eine die 44 €-Freigrenze ausschließende Barlohnzahlung liegt im Übrigen auch dann vor, wenn der Arbeitgeber eine vom Arbeitnehmer in dessen eigenen Namen begründete Verbindlichkeit gilt.

Beispiel 7: Zur Förderung und Unterstützung sportlicher Betätigung bietet Arbeitgeber A seinen Arbeit- nehmern einen monatlich Zuschuss von höchstens 44 € an. Bedingung: Mehrere Mitarbeiter müssen sich gemeinsam bei einem Sportverein oder bei einem Fitnessclub ihrer Wahl anmelden und A durch Vorlage einer Mitgliedsvereinbarung nachweisen, dass sie dafür mindestens einen dem Zuschuss entsprechenden Vereinsbeitrag zu entrichten haben.

Bei einem solchen Zuschuss handelt es sich um eine zweckgebundene Geldleistung des A an seine Ar- beitnehmer mit der Folge, dass die 44 €-Sachbezugsfreigrenze keine Anwendung findet.

Hinweis: Auch bei unmittelbaren Zahlungen des Arbeitgebers an die Sportvereine/Fitnessclubs wäre die 44 €-Freigrenze nur dann anwendbar gewesen, wenn der Arbeitgeber zugleich Vertragspartner des jewei- ligen Vereins oder Clubs gewesen wäre.

Außerdem ist zu beachten, dass Lohnzahlungen in einer gängigen ausländischen Währung Einnahmen in Geld und keinen Sachbezug darstellen, so dass die 44 €-Freigrenze nicht anwendbar ist, da ausländische Zahlungsmittel mit den in § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG ausdrücklich bezeichneten Sachbezügen (Wohnung, Kost, Waren und Dienstleistungen) nicht vergleichbar sind. Unerheblich ist, ob es sich bei der ausländischen Währung um Devisen (unbares Fremdwährungsguthaben) oder Sorten (Banknoten und Münzen) handelt.

Barlohn, der die Gewährung der 44 €-Grenze ausschließt, ist z. B. auch bei Telefonkostenerstattungen des Arbeitgebers, Fahrtkostenzuschüssen des Arbeitgebers zwischen Wohnung und Arbeitsstätte (beachte aber Pauschalierungsmöglichkeit mit 15% nach § 40 Abs 2 Satz 2 EStG) und Beiträgen des Arbeitgebers zu Direkt- und Gruppenunfallversicherungen, die der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer für seine Arbeitnehmer ausgeschlossen hat, anzunehmen (R 8.1 Abs. 3 Satz 2 LStR).

IV. Steuerliche Behandlung von Gutscheinen

1. Ordnungsgemäßer Gutschein

In der Praxis werden Arbeitnehmern immer häufiger Sachzuwendungen in Form von Gutscheinen gewährt, um die Vorteile der 44 €-Sachbezugsfreigrenze zu nutzen. Bei Gutscheinen sind allerdings einige Besonderheiten zu beachten, die im Folgenden dargestellt werden.

Ein bei einem Dritten einzulösender Gutschein ist kein Sachbezug sondern Barlohn, wenn neben der Bezeichnung der abzugebenden Ware oder Dienstleistung ein anzurechnender Betrag oder Höchstbetrag angegeben ist. Die Finanzverwaltung geht davon aus, dass ein solcher Gutschein die Funktion von Bargeld hat, was für die Annahme eines Sachbezugs und die Anwendung der 44 €-Freigrenze schädlich ist (R 8.1 Abs. 1 Satz 7 LStR).

Gutscheine (Waren- oder Benzingutscheine)		
Einlösung beim Arbeitgeber		Einlösung bei Dritten
Sachbezug Regelmäßig Anwendung des Rabatt-Freibetrags des § 8 Abs. 3 EStG	Der Gutschein enthält nur eine konkrete Bezeichnung, aber keinen Geldbetrag	Der Gutschein enthält neben der konkreten Bezeichnung auch einen Geldbetrag
	Sachbezug 44 €-Freigrenze anwendbar	kein Sachbezug (Barlohn) 44 €-Freigrenze nicht anwendbar

Achtung: Die hier beschriebene Einordnung und die nachfolgenden Beispiele/Ausführungen sind durch die aktuelle BFH Rechtsprechung erheblich aufgeweicht worden. Lassen Sie sich hierzu unbedingt zusätzlich beraten.

Beispiel 8: Arbeitgeber D stellt seinen Arbeitnehmern Gutscheine über 30 l Superbenzin zur Verfügung. Der Arbeitnehmer erhält einen Gutschein und löst diesen bei einer Tankstelle (seiner Wahl) ein. Der Mitarbeiter bezahlt im Weg des abgekürzten Zahlungswegs die Tankrechnung namens und im Auftrag des D und lässt sich den eingelösten Tankgutschein vom Tankwart bestätigen. Nach Einreichung des unterzeichneten Gutscheins und der Quittung bei D erhält der Arbeitnehmer den ausgelegten Betrag zurück.

Ein Sachbezug ist eine Sach- oder Dienstleistung, die D an den Arbeitnehmer erbringt. Bezahlt der Arbeitnehmer zunächst den vollen Preis für eine Ware bzw. Dienstleistung und erhält er aufgrund des Gutscheins von D später eine Gutschrift des ausgelegten Betrags, handelt es sich um eine Geldleistung des D, auf die die 44 €-Freigrenze nicht anwendbar ist. D tilgt eine vom Arbeitnehmer in dessen eigenen Namen begründete Verbindlichkeit.

Beispiel 9: Arbeitgeber C gibt seinem Arbeitnehmer einen von der Tankstelle erstellten Tankgutschein. Der Literbetrag wird von der Tankstelle erst bei Einlösung des Gutscheins eingetragen. C erhält von der Tankstelle eine Rechnung über den Gutscheinwert. Tankt der Arbeitnehmer z. B. 50 l Diesel zum Preis von € 1,30 (entspricht 65 €), werden 33,84 l (entspricht 44 €) durch den Gutschein angerechnet. Der Restbetrag (21 €) zahlt der Arbeitnehmer selbst.

Ein Warengutschein ist nur dann ein Sachbezug, wenn er zum Bezug einer bestimmten, der Art und Menge nach konkret bezeichneten Ware oder Dienstleistung berechtigt. Auf den hier von C ausgehenden Gutscheinen ist weder die Art noch die Menge der Ware konkret bezeichnet. Der Gutschein hat somit die Funktion eines Zahlungsmittels. C wendet Barlohn zu. Die 44 €-Freigrenze für Sachbezüge ist nicht anwendbar.

2. Zuflusszeitpunkt

Der Zufluss von Arbeitslohn erfolgt bei einem Gutschein, der bei einem Dritten einzulösen ist, bereits mit Hingabe des Gutscheins, da der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt einen Rechtsanspruch gegenüber dem Dritten erhält. An diesem Tag ist mithin die Höhe des geldwerten Vorteils zu bestimmen. Spätere Wertveränderungen sind lohnsteuerlich ohne Bedeutung. Dem Arbeitnehmer wird durch diese Sichtweise die Möglichkeit eingeräumt, Gutscheine mehrere Monate lang zu sammeln. Ist der Gutschein hingegen beim Arbeitgeber einzulösen, fließt Arbeitslohn erst bei Einlösung des Gutscheins zu (R 38.2 Abs. 3 LStR).

Zuflusszeitpunkt	
Einlösung beim Arbeitgeber	Einlösung bei einem Dritten
Mit Einlösung des Gutscheines	Mit Hingabe des Gutscheins vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer

Beispiel 10: Der Arbeitgeber gewährt seinem Arbeitnehmer folgenden Gutschein: „32 l Diesel“. Der Arbeitgeber hat ermittelt, dass bei Hingabe des Gutscheins 1 l Diesel 1,40 € kostet. Im Zeitpunkt der Einlösung des Gutscheins durch den Arbeitnehmer ist der Dieselpreis auf 1,44 €/l gestiegen. Da die Ware konkret bezeichnet und kein Höchstbetrag ausgegeben worden ist, liegt ein Sachbezug vor. Die 44 €-Freigrenze ist anwendbar, da sich für den Gutschein im Zeitpunkt der Hingabe ein geldwerter Vorteil i. H. von 43,01 € ergibt ($32 \text{ l} \times 1,40 \text{ €} = 44,80 \text{ €}$ davon 96% (vgl. „96%-Vereinfachungsregelung“) = 43,01 €). Es ist nicht von Bedeutung, dass sich für den Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Einlösung des Gutscheines ein Vorteil von mehr als 44 € ergibt ($32 \text{ l} \times 1,44 \text{ €} = 46,08 \text{ €} \times 96\% = 44,23 \text{ €}$).

3. Gehaltsumwandlung zugunsten eines Gutscheins

Auch eine Gehaltsumwandlung von Barlohn zugunsten der Aushändigung eines Gutscheins ist grds. möglich. Eine solche Gehaltsumwandlung von Barlohn in einen Sachbezug setzt allerdings voraus, dass diese mit Wirkung für die Zukunft (ab dem folgenden Monat) erfolgt.

Beispiel 11: Arbeitgeber A möchte seinem Arbeitnehmer B monatlich einen Benzingutschein überlassen, der beim Tankstellenbetreiber C einzulösen ist. In diesem Zusammenhang wurde eine Gehaltsumwandlung von Barlohn zugunsten des Benzingutscheins vereinbart, um – da keine weiteren Sachzuwendungen gewährt werden – die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der 44 €-Freigrenze auszunutzen.

Unter der Voraussetzung, dass es sich um einen ordnungsgemäßen Gutschein handelt (Gutschein beinhaltet nur die konkrete Bezeichnung der Leistung ohne Geld- oder Höchstbetrag), ist die Gehaltsumwandlung des Barlohns zugunsten der monatlichen Gewährung des Benzingutscheins zulässig. Wird die monatliche Freigrenze von 44 € nicht überschritten, bleibt die Sachzuwendung „Benzingutschein“ steuer- und sozialversicherungsfrei.

Der BFH hat kürzlich erneut bestätigt, dass eine steuerwirksame Gehaltsumwandlung voraussetzt, dass der Arbeitnehmer unter Änderung des Anstellungsvertrags auf einen Teil seines Barlohns verzichtet und stattdessen Sachlohn erhält. Folglich kann der Rabatt-Freibetrag i. H. von 1.080 € nach § 8 Abs. 3 EStG nicht in Anspruch genommen werden, wenn der Arbeitnehmer ein Wahlrecht zwischen Geld- und Sachleistung hat. Im Streitfall wurde den Arbeitnehmern das Wahlrecht eingeräumt, das tarifvertraglich zustehende Urlaubsgeld ganz oder teilweise als Warengutschrift in Anspruch zu nehmen. Aus dieser Entscheidung ergibt sich, dass auch bei einer Gehaltsumwandlung von Barlohn zugunsten einer Sachzuwendung zwecks Ausschöpfung der 44 €-Freigrenze ein Wahlrecht des Arbeitnehmers zwischen Bar- und Sachlohn ausgeschlossen sein muss.

4. Umsatzsteuerliche Behandlung

Umsatzsteuerlich führt die Herausgabe von Gutscheinen an die Mitarbeiter zum gleichen fiskalischen Ergebnis. Bei einem Gutschein mit Betragsangabe (kein Sachbezug) handelt es sich um eine Entgeltzahlung des Arbeitgebers an den leistenden Unternehmen (sog. Entgelt von dritter Seite). Der Arbeitgeber ist nicht Leistungsempfänger und daher nicht zum Vorsteuerabzug berechtigt. Allerdings liegt auch keine umsatzsteuerpflichtige unentgeltliche Wertabgabe des Arbeitgebers an sein Personal vor, sondern eine im umsatzsteuerlichen Sinn unbeachtliche Geldleistung.

Bei einem lohnsteuerlich als Sachbezug anzusehenden Gutschein (nur Warenbezeichnung, keine Wertangabe) ist der Arbeitgeber als Leistungsempfänger der Ware zum Vorsteuerabzug berechtigt (§ 15 Abs. 1 Nr. 1 UStG). Gleichzeitig und in gleicher Höhe liegt eine umsatzsteuerpflichtige unentgeltliche Wertabgabe an das Personal vor (§ 3 Abs. 1b Nr. 2 UStG), die mit den „Kosten“ zu bemessen ist (§ 10 Abs. 4 Nr. 1 UStG). Der umsatzsteuerliche Wert kann zudem von den lohnsteuerlichen Werten abweichen, da umsatzsteuerlich auf den Zeitpunkt des Erfüllungsgeschäfts abzustellen ist.

V. Tankkarten

In der Praxis sind in letzter Zeit die sog. Benzingutscheine (Angabe von Literzahl und Treibstoffart ohne Nennung eines Betrags) häufig durch die Ausgabe von Tankkarten an Arbeitnehmer ergänzt oder gar ersetzt worden. Fraglich ist, ob in diesen Fällen noch ein Sachbezug oder schon die Gewährung von Barlohn vorliegt.

Die Finanzverwaltung hat zur steuerlichen Behandlung im Zusammenhang mit der Überlassung von Tankgutscheinen an Arbeitnehmer zu unterschiedlichen Fallgestaltungen Stellung genommen, die in der Praxis dringend zu beachten sind.

Beispiel 12: Arbeitgeber A erstellt Tankgutscheine mit einer konkret bezeichneten Ware und Menge ohne einen anzurechnenden Betrag oder Höchstbetrag und verteilt sie an seine Arbeitnehmer. In einer Musterinformation heißt es:

„Sie erhalten von A die Möglichkeit, einen Sachwert i. H. des Geldwerts von maximal 40 € einzulösen. Bitte akzeptieren Sie auch zu Ihrem Vorteil, dass auf dem monatlichen Gutschein eine Menge an Kraftstoff steht, die bedingt durch die Tagespreise den Gesamtwert von 40 € übersteigen kann. Tranken Sie nur die Menge, die zum Geldwert von 40 € führt.“

Die Gutscheine werden nicht bei der Tankstelle eingereicht. Der Arbeitnehmer tankt dagegen mit einer Tankkarte des A, die er nur nach Ausgabe des Gutscheins verwenden darf. Die Rechnungslegung erfolgt an A. Tanken darf der Arbeitnehmer mit dieser Tankkarte nur, wenn er infolge besonderer Leistungen einen Gutschein von A erhalten hat. Der Kartenzahlungsbeleg wird mit der monatlichen Gehaltsabrechnung aufbewahrt.

Mit der Rechnungslegung an A aufgrund der Vorlage der Tankkarte des A durch den Arbeitnehmer bei der Tankstelle tilgt A eine vom Arbeitnehmer in dessen eigenen Namen begründete Verbindlichkeit. A ist nicht Vertragspartner der Tankstelle. Es liegt eine Barlohnzahlung vor, auf die die 44 €-Freigrenze nicht anzuwenden ist.

Beispiel 13: Arbeitgeber B ermöglicht seinen Arbeitnehmern monatlich aufgrund einer Vereinbarung eine bestimmte Menge an Kraftstoff mittels Tankkarten, die auf den B lauten, im Namen und auf Rechnung des B zu tanken. Neben der Tankkarte erhalten die Mitarbeiter eine Bescheinigung, mit welcher sie den Nachweis erbringen, dass im Namen und für Rechnung des B getankt wird. Der Arbeitnehmer ist angewiesen, neben der Tankkarte die Bescheinigung vorzulegen, was auf der Bescheinigung und auf der Tankstelle bestätigt wird. Die Handhabung wird zusätzlich schriftlich zwischen B und den Arbeitnehmern vereinbart. Der Kraftstoff wird durch den Verkäufer direkt mit B abgerechnet.

Da die Tankkarte auch hier die Funktion einer Firmenkreditkarte hat, ist Barlohn anzunehmen mit der Folge, dass auch hier die 44 €-Freigrenze nicht anzuwenden ist. Die bei der Tankstelle vom Arbeitnehmer vorzulegende Bescheinigung führt zu keiner anderen Beurteilung. Erhielte der Arbeitnehmer nämlich von B Bargeld und eine Bescheinigung, dass er im Namen und für Rechnung des B tankt, wäre auch kein Sachbezug anzunehmen.

Beispiel 14: Der Arbeitnehmer erhält einen durch den Arbeitgeber C selbst ausgestellten Warengutschein über Benzin für den privaten Gebrauch; Treibstoffart und Literzahl sind genau angegeben. Abgerechnet wird über eine Kundenkarte des C, die bei der Tankstelle verbleibt. Der Arbeitnehmer bekommt keine Tankkarte ausgehändigt.

In diesem Fall liegt ein Sachbezug vor, auf den die 44 €-Freigrenze angewendet werden kann.

Die vorstehende Verwaltungsauffassung steht in Einklang mit der FG-Rspr. Erhalten Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber eine auf 44 € limitierte Kundenkarte (bei monatlicher Rechnungserteilung an den Arbeitgeber unter Angabe der gelieferten Waren) einer Tankstelle und kaufen diese im Wesentlichen Kraft-

stoff, aber auch Tabak- und Süßwaren ein, liegt ebenfalls steuer- und sozialversicherungspflichtiger Barlohn vor. Die freie „Warenwahl“ führt demnach wie beim Einsatz von Bargeld nicht zu Sach-, sondern zu Barlohn, so dass die 44 €-Grenze keine Anwendung findet

VI. Zusammenfassung

Aufgrund der vorstehenden Beispiele ist dringend davon abzuraten, dem Arbeitnehmer – mit oder ohne Gutschein – eine Tankkarte auszuhändigen. Nach Auffassung der Finanzverwaltung haben Tankkarten regelmäßig eine Zahlfunktion und wirken daher wie eine Firmenkreditkarte. Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine solche Tankkarte für dessen privaten Gebrauch, hat die Zuwendung Bargeldcharakter; der Arbeitgeber könnte dem Arbeitnehmer statt der Tankkarte auch Bargeld zum Tanken geben. Da der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keinen Sachbezug zuwendet, ist die 44 €-Freigrenze für Sachbezüge nicht anwendbar. Eine andere Lösung ergibt sich nur im vorstehenden Beispiel 14, wenn Benzingutscheine über eine Tankkarte des Arbeitgebers abgerechnet werden, die bei der Tankstelle verbleibt. Vielleicht ist dies ein für die Praxis gangbarer Weg. Im Übrigen sollten auch bei einer „reinen“ Ausstellung von Gutscheinen die strengen Vorgaben der Finanzverwaltung beachtet werden, um die Anwendung der 44 €-Freigrenze nicht zu gefährden.

§ 37b EStG Pauschalbesteuerte Sachzuwendungen

Neues aus dem „Steuerwunderland“

Wie bereits berichtet müssen Zuwendungen an „Geschäftsfreunde“ künftig mit 34,35% pauschal besteuert werden. Ggf. kommen auch noch Sozialabgaben hinzu.

Handelt es sich um eine Zuwendung, die ohne hin nicht gewinnmindernd berücksichtigt werden darf, da die Grenze für Geschenke von Euro 35,00 (bei Vorsteuerabzugsberechtigung ohne Umsatzsteuer) überschritten wurde, so verteuert sich das Geschenk um 34,35%. Beispiel:

Der Unternehmer macht einem Kunden anlässlich von dessen Firmenjubiläum ein Geschenk im Wert von € 100,00. Hierauf werden nun 34,35% pauschale Steuern fällig, was einem Betrag von € 34,35 entspricht. Da in der Übernahme der Pauschalsteuer eine weitere Zuwendung gesehen wird, ist auch dieser Betrag als nicht abzugsfähige Betriebsausgabe zu behandeln, so dass insgesamt € 134,35 aufzuwenden sind, die den Gewinn nicht mindern. Da wäre es wohl besser gewesen, dem Kunden kein Geschenk zu machen oder ein solches gleich aus der „privaten Tasche“ zu bezahlen.

Bewegt sich der Wert der Zuwendung im für Geschenke zulässigen Rahmen von (ohne USt) Euro 35,00, so gilt auch die zusätzlich fällige Pauschalsteuer als abzugsfähige Betriebsausgabe. Dies würde für zusätzlich fällig werdende Sozialabgaben ebenso gelten.

Auf Geschenke/Zuwendungen an Personen, die in der BRD grs. nicht steuerpflichtig sind (Personen mit Wohnsitz im Ausland) findet § 37b EStG keine Anwendung. In diesen Fällen ist besonderes Augenmerk auf den Empfängernachweis zu legen und sauber zu dokumentieren, um die zusätzliche Steuerbelastung zu vermeiden.

Zur Anmeldung der Pauschalsteuer ist folgendes zu beachten. Diese Steuer muss wie Lohnsteuer im Rahmen der betrieblichen Lohnsteueranmeldung jeweils bis zum 10. des Folgemonats elektronisch an das zuständige Finanzamt gemeldet werden.

Um dieser Meldepflicht nachkommen zu können, werden wir Sie sicherlich noch um die Beantwortung von Fragen bzw. die Vorlage von Unterlagen bitten müssen und hoffen in so weit auf Ihre Unterstützung.

Zum krönenden Abschluss hat der Gesetzgeber beschlossen, dass Sie die Pauschalversteuerung der Zuwendungen schriftlich an den Empfänger zu bescheinigen haben (sinngemäß – ich habe ihnen ein Geschenk überreicht und die hierauf fällige pauschale Steuer an das Finanzamt XY abgeführt).

„Verbösschlimmerung“ zu § 37b EStG

Pauschalbesteuerte Sachzuwendungen und die Sozialversicherung

Die Möglichkeit, Zuwendungen an Arbeitnehmer pauschal zu versteuern, führt nicht immer zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung. Pauschal besteuerte Zuwendungen an Arbeitnehmer sind vielmehr nur im Rahmen der Vorschriften aus der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) beitragsfrei.

Seit dem 1. Januar 2007 gibt es im Einkommensteuergesetz die Möglichkeit, bestimmte Sachzuwendungen pauschal zu besteuern. Erfasst von dieser Neuregelung sind Sachzuwendungen, die aus betrieblicher Veranlassung an Arbeitnehmer sowie an Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen (z. B. Kunden und deren Arbeitnehmer), geleistet werden. Als Sachzuwendungen in diesem Sinne kommen unter anderem in Betracht: Incentive-Reisen, Einladung und Beköstigung in VIP-Logen, Sachgeschenke, Belohnungssessen, Besuch von sportlichen, kulturellen oder musikalischen Veranstaltungen. Geldzuwendungen können jedoch nicht pauschal versteuert werden. Ebenso ist es nicht möglich, reguläres Arbeitsentgelt in pauschal versteuerte Sachzuwendungen umzuwandeln. Werden solche Zuwendungen zusätzlich zur ohnehin vereinbarten Leistung erbracht und übersteigt der Wert je Empfänger und Wirtschaftsjahr oder als einzelne Zuwendung 10.000 € nicht, kann die Leistung pauschal besteuert werden. Dafür gilt ein Steuersatz von 30 %. Die Möglichkeit zur Pauschalierung kann nur einheitlich für alle Zuwendungen im Wirtschaftsjahr angewendet werden.

In der Sozialversicherung stellen solche Zuwendungen, auch wenn sie pauschal versteuert werden, als geldwerter Vorteil Arbeitsentgelt dar. In der Konsequenz daraus müssen Beiträge zur Sozialversicherung darauf entrichtet werden. Ausnahmen sieht die SvEV insoweit nicht vor.

Geldwerter Vorteil bei Arbeitgeberdarlehen

Die zinsgünstige Gewährung von Darlehen eines Arbeitgebers an seine Mitarbeiter führt dann zu einem steuerpflichtigen geldwerten Vorteil für den Arbeitnehmer, wenn der gewährte Darlehenszins unterhalb des Zinssatzes liegt, der für ein entsprechend ausgestaltetes Darlehen am Markt zu zahlen ist.

Die Finanzverwaltung gibt aufgrund der zwischenzeitlich ergangenen Rechtsprechung (BFH-Urteil vom 4.5.2006, VI R 28/05, BFHE 213 S. 484 = BStBl II 2006, S. 781) ihre bisherige Auffassung auf, dass jeder Effektivzins, der unterhalb von 5 % liegt und wenn gleichzeitig die Summe der noch nicht getilgten Darlehen am Ende des Lohnzahlungszeitraums 2.600 € übersteigt in Höhe der Differenz zu einem steuerpflichtigen geldwerten Vorteil führt.

Das BMF hat mit Schreiben vom 13.6.2007 (IV C 5 – S 2334/07/0009, Dok.nr. 2007/0255889, BStBl I 2007 S. 502) klargestellt, dass die Finanzverwaltung nicht weiter an der Regelung in der Lohnsteuer Richtlinie 31 Abs. II Satz 3 festhalten will.

Die Bestimmung des Marktzins soll sich hierbei aus Vereinfachungsgründen an den von der Deutschen Bundesbank veröffentlichten Zinssätzen orientieren. Bei Darlehensvereinbarungen mit festem Zins wird der Zinssatz zum Abschluss des Darlehensvertrages bestimmt und findet für die gesamte Laufzeit Anwendung.

Handelt es sich demgegenüber um Darlehen mit einer variablen Verzinsung, ist der marktübliche Zinssatz entsprechend regelmäßig festzustellen. Nach Ermittlung des marktüblichen Zinssatzes kann auch weiterhin ein vierprozentiger Abschlag von diesem Zinssatz vereinbart werden. Der danach verbleibende Zinssatz dient als Vergleichszinssatz. Eine Steuerpflicht für den Arbeitnehmer ergibt sich erst bei Überschrei-

ten der monatlichen Freigrenze in Höhe von € 44,00, wobei jedoch zu beachten ist, dass auch andere geldwerte Vorteile bei der Ermittlung des Erreichens oder Überschreitens der Freigrenze zu beachten sind.

Hinweise und Empfehlungen zur privaten Altersvorsorge

	Rentenfonds	Aktienfonds	Kapital-Lebensversicherung	Renten-Versicherung	Britische Lebensversicherungen/ Rentenversicherungen
Geschätzte Rendite ca.	0,0 v.H.-6,5 v.H.	0,0 v.H.-12 v.H.	2,25 v.H.-4,5 v.H.	2,25 v.H.-5,0 v.H.	2 v.H.-8 v.H.
Laufzeit	beliebig	beliebig	ab 12 Jahre	beliebig	ab 12 Jahre
Kosten auf Einzahlung ca.	2,5 v.H.-5 v.H.	3 v.H.-6,5 v.H.	3,5 v.H.-20 v.H. je nach Versicherungsschutz	3,5 v.H.-15 v.H. je nach zusätzl. Versicherungsschutz	3,5 v.H.-15 v.H. je nach Versicherungsschutz
Steuerpfl.-Anteil ca.	60 v.H.-95 v.H.	10 v.H.-20 v.H., nur der Dividendenanteil ist steuerpflichtig (Halbeinkünfteverfahren). Nach Ablauf der Spekulationsfrist von einem Jahr sind realisierte Kursgewinne steuerfrei.	Mindestlaufzeit 12 Jahre und Mindestablaufalter 60, dann Steuer nach Halbeinkünfteverfahren. Bei Ablauf vor Alter 60 ist die Differenz zwischen Einzahlung und Auszahlung komplett steuerpflichtig.	Kapitalabfindung wird versteuert wie Kapital-LV. Laufende Renten werden mit dem Ertragsanteil versteuert. Dieser beträgt z.B. für einen 65-jährigen Rentenempfänger nur 18 v.H. der bezogenen Rente.	Für Britische LV-/RV-Versicherungen, die in Deutschland angeboten werden, gilt deutsches Vertrags-/Versicherungs- und Steuerrecht (siehe LV und RV).
Sicherheit	Gut, jedoch Kursrisiko in Phasen steigender Zinsen.	Gering bis mittel, Risikobegrenzung bei mittel- bis langfristiger Anlagedauer.	garantiert 2,25 v.H.	garantiert 2,25 v.H.	Gut, da Beitrags- oder Höchststandgarantie vereinbart werden kann. Jährlich deklarierter Wertzuwachs bei With-Profit-Policen gilt nach Zuteilung als garantiert.
Verfügbarkeit	Gut, relativ kontinuierliche Erträge.	Mittel- bis langfristige Anlage. Kurs- und Renditerisiko sinkt mit zunehmender Laufzeit.	Schlecht, geringe Rückkaufswerte. Bei Beleihung Zinsen und Kosten für Policendarlehen.	Schlecht, geringe Rückkaufswerte. Bei Beleihung Zinsen und Kosten für Policendarlehen.	Schlecht, geringe Rückkaufswerte. Bei Beleihung Zinsen und Kosten für Policendarlehen.
Vorteile	Flexible Laufzeit; Veränderung der Sparrate möglich; Sonderzahlungen und Entnahmen möglich	Flexible Laufzeit; Veränderung der Sparrate möglich; nach einem Jahr ist Realisierung von Kursgewinnen steuerfrei; Sonderzahlungen und Entnahmen möglich; Anlagestrategie mit individueller Anpassung des Risikos	Geringes Risiko; für Sparanteil des Beitrags Mindestverzinsung 2,25 v.H. garantiert; Hinterbliebenenabsicherung integriert; Teil der Ablaufleistung garantiert.	Gute Chancen auf Wertzuwachs, da überwiegend langfristig in Aktien investiert wird. Ausgleich kurzfristiger Marktschwankungen zugunsten konstanter Langzeitperformance durch	

		möglich. Günstige Durchschnittskurse bei Sparplänen (Cost-Averaging-Effekt).		Smoothing-Verfahren.	
Nachteile	Zinserträge sind bei Überschreitung des Sparerfreibetrags steuerpflichtig, Kursrisiko in Phasen steigender Zinsen.	Entwicklung an den Börsen nicht vorhersehbar; Dividenden und Zinserträge sind bei Überschreitung des Sparerfreibetrags steuerpflichtig.	Vorzeitige Kündigung bringt erhebliche Einbußen (Rückkaufswert)	Vorzeitige Kündigung bringt erhebliche Einbußen (Rückkaufswert).	Vorzeitige Kündigung bringt erhebliche Einbußen (Rückkaufswert), da ein erheblicher Teil des Gesamtertrags auf den Schlussgewinn entfällt.

Pflichtangaben in E-Mails

Alle Pflichtangaben, die im Geschäftsverkehr auf Geschäftsbriefen erforderlich sind, gelten seit dem 01.01.2007 auch für die Korrespondenz mittels E-Mail.

§ 19 EStG – Bei Betriebsveranstaltungen steuerlichenpflichtigen Arbeitslohn vermeiden <> Achtung Änderung in 2015 prüfen >> beabsichtigt ist den Betrag von € 110,00 als Freibetrag zu konzipieren, so dass ggf. nur übersteigende Beträge zu versteuern wären. Ferner sollen entgegen der BFH Rechtsprechung Kosten des Rahmens der Veranstaltung unverändert in die Berechnung einbezogen werden.

Betragen die Aufwendungen des Arbeitgebers für eine Betriebsveranstaltung mehr als 110 EUR einschließlich Umsatzsteuer je Arbeitnehmer, liegt steuerpflichtiger Arbeitslohn vor (R 72 Abs.4 S 2 LStR, s. AStW 06/172). In drei Urteilen hat sich der BFH jetzt mit dem Ansatz des geldwerten Vorteils beschäftigt und kommt zu der Auffassung, dass der Aufwand für eine Betriebsveranstaltung einzelnen Anlässen zugeordnet werden kann. Damit folgt er den bereits bei den Reisekosten aufgestellten Aufteilungsgrundsätzen (s. AStW 05, 803):

Aufteilung einer zweitägigen Veranstaltung ist möglich

Im Urteilsfall führte ein Maschinenbauunternehmen einen Betriebsausflug durch. Am Freitag fand eine Betriebsfeier statt, der Samstag diente der Besichtigung eines Kundenbetriebes. Umfasst eine zweitägige Reise sowohl eine Betriebsveranstaltung als auch eine Unternehmung im ganz überwiegenden Interesse des Arbeitgebers, sind die Sachzuwendungen grundsätzlich aufzuteilen. Wenn die Aufwendungen des Arbeitgebers für den Betriebsveranstaltungsteil die Freigrenze von 110 EUR je teilnehmendem Arbeitnehmer nicht überschritten haben, müssen sie auch nicht als geldwerter Vorteil versteuert werden. Der auf die betrieblichen Interessen entfallende Aufwand stellt ohnehin keinen Arbeitslohn dar. Die Aufteilung ist nach dem Verhältnis der Zeiteile geboten.

Zuschuss des Arbeitgebers zur Betriebsveranstaltung

Oftmals zahlt der Betrieb auch einen Betrag für eine ansonsten von der Belegschaft finanzierte Betriebsveranstaltung in eine Gemeinschaftskasse. Das stellt bei Unterschreitung der Freigrenze von 110 EUR ebenfalls keinen Arbeitslohn dar. Unerheblich ist dabei, ob die Gesamtkosten der Betriebsveranstaltungen je Arbeitnehmer 110 EUR überschreiten. Denn nach der BFH-Rechtsprechung sind hier nur die Aufwendungen des Arbeitgebers einzubeziehen. Die von den Arbeitnehmern selbst getragenen Kosten der Veranstaltung sind nicht zu berücksichtigen. Im Urteilsfall erfolgte die Zahlung der Zuschüsse an den Personalrat und nicht unmittelbar an die einzelnen Arbeitnehmer. Daher musste nicht entschieden werden, ob der Zuschuss durch die Übergabe von Bargeld zu Arbeitslohn führt.

Arbeitslohn bei mehr als zwei Betriebsveranstaltungen im Jahr

Führt ein Arbeitgeber pro Kalenderjahr mehr als zwei Betriebsveranstaltungen für denselben Teilnehmerkreis durch, so wird ab der dritten Betriebsfeier Arbeitslohn zugewendet. Damit bestätigt der BFH die in R 72 Abs. 3 LStR geäußerte Verwaltungsauffassung und gibt weitere Hinweise zu den Abgrenzungskriterien. Betriebsveranstaltungen finden mehr als zweimal jährlich für denselben Arbeitnehmerkreis statt, wenn ein Fest für das gesamte Unternehmen, ein weiteres für eine Filiale und noch eines für eine Abteilung dieser Zweigstelle durchgeführt wird. Die Arbeitnehmer dieser Filiale können dann an drei Events teilnehmen. Wird dagegen eine Veranstaltung für das gesamte Unternehmen, darüber hinaus eine für die Abteilungen sowie eine weitere als Pensionärstreffen durchgeführt, stehen für denselben Kreis nicht mehr als zwei Zusammenkünfte offen. Unschädlich ist, wenn ein Angestellter auf Grund seiner Funktion oder in Erfüllung beruflicher Aufgaben an mehr als zwei Veranstaltungen teilnimmt.

Nicht als Betriebsveranstaltung zählen vom Arbeitgeber bezahlte Zusammenkünfte, an der neben einigen Arbeitnehmern im Wesentlichen Kunden teilnehmen. Das trifft beispielsweise auf Firmenjubiläumsfeiern zu, die der Präsentation des Unternehmens nach außen dienen.

§ 4 EStG – Fahrzeuge im Betriebsvermögen von Personengesellschaften

Die Zuordnung eines Pkw zum Gesamthands- oder Sonderbetriebsvermögen bekommt insbesondere durch die ab 2006 geänderte Besteuerung der Privatnutzung eine neue Gewichtung.

Notwendiges Sonderbetriebsvermögen trotz überwiegender Privatnutzung

Zum Sonderbetriebsvermögen zählen Wirtschaftsgüter, die der Personengesellschaft von einem Gesellschafter zur Nutzung überlassen werden. Dabei spielt es keine Rolle, ob das Wirtschaftsgut unentgeltlich oder entgeltlich überlassen wird. Entgeltlich zur Verfügung gestellte Wirtschaftsgüter sind grundsätzlich **notwendiges** Sonderbetriebsvermögen, auch wenn das Wirtschaftsgut weiterhin umfangreich privat genutzt wird. Etwas anders gilt nur, wenn das Wirtschaftsgut dem notwendigen Privatvermögen des Mitunternehmers zuzurechnen ist. Das ist bei einer betrieblichen Nutzung von weniger als 10 v.H. der Fall.

Im Fall vor dem FG Schleswig-Holstein wurde der an die GbR vermietete Pkw zwar weniger als 50 v.H., aber mehr als 10 v.H. für der Unternehmen verwendet. Damit handelt es sich automatisch um **notwendiges** Sonderbetriebsvermögen. Ob die vereinbarte Miete dabei marktüblichen Bedingungen entspricht, spielt keine Rolle. Auch eine teilweise unentgeltliche Nutzung der Personengesellschaft ändert nichts an der Eigenschaft des Fahrzeugs als Sonderbetriebsvermögen. In diesem Fall ist höchstens eine verdeckte Einlage oder eine Gewinnverteilungsabrede zu prüfen. Somit ist die Privatnutzung ohne ein gültiges Fahrtenbuch über die Ein-Prozent-Regel zu erfassen. Wird der Wagen verkauft, liegt insoweit ein Gewinn aus Gewerbebetrieb vor.

Im Revisionsverfahren ist nun zu klären, ob und inwieweit die Zuordnung eines Wirtschaftsgutes zum notwendigen Sonderbetriebsvermögen vom betrieblichen und privaten Nutzungsumfang abhängt. Das Sächsische FG hatte in einem früheren Urteil gewillkürtes Sonderbetriebsvermögen zugelassen.

Praxishinweis: Nach Auffassung des FG Schleswig-Holstein stellt das Fahrzeug des Gesellschafters zwingend **notwendiges** Sonderbetriebsvermögen dar. Sollte diese Sichtweise Bestand haben, ist dies im Hinblick auf die geplante Rechtslage ab 2006 besonders negativ. Denn hier soll bei einer betrieblichen Nutzung unter 50 v.H. die Ein-Prozent-Regelung entfallen. Und zusätzlich besteht auch die Möglichkeit wie bei einem Einzelunternehmer, den Wagen mittels Entnahme dem gewillkürten Privatvermögen zuzuführen.

Gesamthandsvermögen bei Personengesellschaften

Wirtschaftsgüter, die zum Gesamthandsvermögen einer Personengesellschaft gehören, stellen notwendiges Betriebsvermögen dar. Eine Unterscheidung zwischen notwendigem und gewillkürtem Betriebsvermögen gibt es nicht. Auch ein Fahrzeug mit einer betrieblichen Nutzung zwischen 10 und 50 v.H. gehört daher bei Personengesellschaften zum notwendigen Betriebsvermögen. Ab 2006 kann es deshalb zu einer Situation kommen, dass Fahrzeug im Gesamthandsvermögen einer Personengesellschaft zwar notwendiges Betriebsvermögen darstellen, die Ein-Prozent-Regel aber auf Grund einer betrieblichen Nutzung von weniger als 50 v.H. nicht anwendbar ist. Dies gilt für angeschaffte Fahrzeuge mit überwiegender Privatnutzung genauso wie für Leasingfahrzeuge. Eine Zuordnung zum Privatvermögen wie bei einem Einzelunternehmer ist auch hier insoweit nicht möglich.

Diese Unterlagen können im Jahr 2015 vernichtet werden >> Alle Geschäftsunterlagen, Jahresabschlüsse, Inventare, Buchungsbelege, Lohnunterlagen etc. mit Datum vor dem 01.01.2005

§ 11 EStG – Gewinnminderung bei Vorauszahlungen

Nach dem ab 2005 geänderten § 11 EStG sind Vorauszahlungen für eine Nutzungsüberlassung von mehr als fünf Jahren gleichmäßig auf den Zeitraum zu verteilen, für den sie geleistet wurden. Diese Neuregelung gilt nicht für ein Damnum oder Disagio, wenn das Disagio nicht mehr als 5% der Kreditsumme beträgt und die Zinsbindungsdauer mindestens für fünf Jahre vereinbart wird (BMF 15.12.05).

Nutzungsdauer für betriebswirtschaftliche Softwaresysteme

Mit Verfügung vom 28.07.2005 (S2172-14/8-St21) führt die OFD Chemnitz (ebenso Bremen + Magdeburg) unter dem Titel „Bilanzsteuerliche Beurteilung von Aufwendungen zur Einführung eines neuen Softwaresystems“ ohne nähere Erläuterungen folgendes aus: **„Die obersten Finanzbehörden haben entschieden, dass für betriebswirtschaftliche Softwaresysteme grundsätzlich eine Nutzungsdauer von 5 Jahren zu Grunde zu legen ist.“**

Überarbeitung der „amtlichen Abschreibungstabellen“

Der Gesetzgeber hat die Neufassung der amtlichen Abschreibungstabellen abgeschlossen. Lediglich die branchenbezogenen Tabellen liegen noch nicht vor.

Hiernach ergeben sich ab dem 01.01.2001 z.B. folgende Änderungen:

- >degressive AfA maximal 20%
- >AfA für Gebäude im Betriebsvermögen maximal 3%
- >Nutzungsdauer für PKW i.d.R. 6 Jahre
- >Nutzungsdauer für LKW i.d.R. 9 Jahre
- >Nutzungsdauer für Büromöbel i.d.R. 13 Jahre
- >Nutzungsdauer für PC's und Notebooks i.d.R. 3 Jahre

Steuergestaltung durch Zahlungen am 31. Dezember eines Jahres

Nach der Rechtsprechung hat ein Scheckaussteller die Leistung mit der Hingabe oder Absendung des Schecks erbracht. Bereits zu diesem Zeitpunkt kann ein „Überschussrechner“ Betriebsausgaben verbuchen. Auf den Zeitpunkt der Belastung auf dem Bankkonto kommt es nicht an. Der Scheckempfänger muss entsprechend eine Betriebseinnahme grs. erfassen, sobald er den Scheck erhalten hat. Wenn sie einen Scheck am 31.12. per Post absenden, ist der Betriebsausgabenabzug für diese Zahlung zulässig, während der Scheckempfänger die Betriebseinnahme erst im Folgejahr bei Gutschrift des Schecks hat.

Einführung eines vereinfachten Finanzcontrollings für kleine und mittlere Betriebe

Ein fester Bestandteil der Führungsinstrumente großer Unternehmen ist das Controlling. Ziel ist es, bessere Ergebnisse durch eine systematische Gewinnsteuerung mittels zielorientierter Planung und Kontrolle zu erwirtschaften. Auch immer mehr kleine und mittlere Betriebe (KMU) nutzen dieses Führungsinstrument für sich. Jedoch lohnt sich der Einsatz für kleinere Unternehmen aus Kosten- und Zeitgesichtspunkten nur dann, wenn er auf die wichtigsten Funktionsbereiche beschränkt wird. Einer dieser Bereiche ist die Finan-

zierung. Der folgende Beitrag stellt dar, wie viel Controlling für ein KMU sinnvoll und notwendig ist. Anhand eines Musterfalls wird die Einführung eines Finanzcontrollings erläutert.

1. Situationen, die die Einführung eines Finanzcontrollings notwendig erscheinen lassen

Bestimmte unternehmerische Situationen erfordern dringenden Handlungsbedarf. Beispielsweise ist dies der Fall, wenn die aktuellen Probleme mit den vorhandenen Methoden nicht mehr gelöst werden können:

- Das Betriebsergebnis hat sich spürbar verschlechtert.
- Enorme Umsatzeinbrüche werden deutlich.
- Ein hoher Kostenanstieg lässt sich auf den ersten Blick nicht erklären.
- Liquiditätsprobleme müssen beseitigt werden.
- Banken fordern, ganz aktuell durch Basel II, eine Verbesserung der finanziellen Situation

2. Ziele des Finanzcontrollings

Die Einführung des vereinfachten Finanzcontrollings hat zum Ziel, die folgenden Punkte zu verwirklichen:

- Optimale Strukturierung nach Eigen-/Fremdkapital und Fristigkeit des Kapitals.
- Gewährleistung der vollständigen und termingerechten Kapitalrückzahlung.
- Sicherstellung der jederzeitigen Zahlungsfähigkeit.
- Minimierung der Kapitalkosten.
- Bereitstellung des für die Geschäftstätigkeit notwendigen Kapitals.

3. Problemstellung für kleine und mittlere Betriebe

Bei kleinen und mittleren Betrieben ist aus personellen und zeitlichen Gründen die umfangreiche Beschaffung und Auswertung von Informationen kaum möglich. Das Finanzcontrolling ist daher streng an den wichtigsten Unternehmenszielen auszurichten. Bei der Durchführung sollte auf die vorhandenen Daten des externen Rechnungswesens zurückgegriffen werden. In der Umsetzung eines vereinfachten Finanzcontrollings reicht es aus, Planungs-, Steuerungs- und Kontrollinstrumente mit einem Kennzahlensystem zu koppeln. Sollte später der Wunsch nach einem umfassenden Finanzcontrolling bestehen, bedarf es der Einführung einer Kostenrechnung und eines systematischen Controlling.

4. Voraussetzungen für ein vereinfachtes Finanzcontrolling

Für die Umsetzung eines vereinfachten Finanzcontrollings sind verschiedene Voraussetzungen notwendig. In der Regel sind diese bereits vorhanden oder können mit relativ geringem Aufwand implementiert werden. Die Voraussetzungen im Einzelnen:

- Finanzbuchhaltung mit Debitoren/Kreditoren und OPOS.
- Zeitanteilige Verbuchung von Rückstellungen, Abgrenzungen und Abschreibungen.
- Erfassung von Wareneinsatz/Stoffeinsatz über entsprechende Schlüssel.
- Erfassung der kalkulatorischen Kosten.
- Verwendung eines Buchhaltungsprogramms.

5. Instrumente für ein vereinfachtes Finanzcontrolling

Fünf Controlling-Instrumente stellen die **Mindestanforderung** an ein vereinfachtes Finanzcontrolling dar. Zu diesen Instrumenten zählen:

- **Return on Investment (ROI)**

Der Return on Investment (ROI) stellt die Gesamtkapitalrentabilität eines Unternehmens dar, die mithilfe des gesetzten Eigen- und Fremdkapitals erwirtschaftet wird. Da die Gesamtkapitalrentabilität die Verzinsung des gesamten im Unternehmen investierten Kapitals angibt, ist sie aussagefähiger als die Eigenkapitalrentabilität. Errechnet wird die Gesamtkapitalrentabilität folgendermaßen: $(\text{Gewinn} + \text{Fremdkapitalzinsen}) \times 100 \text{ v.H.} / \text{Gesamtkapital}$. Die Zielvorgabe liegt bei 10 bis 12 v.H.

- **Planung der vertikalen Kapitalstruktur**

Mithilfe des Finanzierungsverhältnisses (Verhältnis Eigenkapital zu Fremdkapital) kann die vertikale Kapitalstruktur ermittelt werden. Nach der „goldenen Finanzierungsregel“ sollten sich Eigen- und Fremdkapital die Waage halten.

- **Planung der horizontalen Kapitalstruktur**

Mithilfe der Deckungsgradanalyse (Verhältnis des Eigenkapitals zum Anlagevermögen) wird die horizontale Kapitalstruktur untersucht. Der Deckungsgrad zeigt an, wieweit das Anlagevermögen durch Eigenkapital gedeckt ist. Auch hier existiert eine „goldene Regel“, die besagt, dass das Anlagevermögen durch Kapital (Eigenkapital + langfristiges Fremdkapital) gedeckt sein sollte.

- **Working capital**

Das working capital zeigt, in welchem Verhältnis die kurzfristig realisierbaren Vermögenswerte zu den kurzfristigen Verbindlichkeiten stehen. Sind beide Werte gleich hoch, besteht gerade eine Deckung der Verbindlichkeiten. Deshalb sollte ein Wert von deutlich über 100 v.H. angestrebt werden. Je höher das Nettoumlaufvermögen, umso sicherer ist die Liquidität des Unternehmens. Die Formel für die relative working capital ratio lautet $= (\text{Umlaufvermögen} / \text{kurzfristiges Fremdkapital}) \times 100 \text{ v.H.}$

- **Musterfall: Einführung eines vereinfachten Finanzcontrollings**

Bei der Bilanzbesprechung mit der Schmitt-Fertigergerichte München zeigt sich, dass ein Gewinn in 2005 auf Grund von hohen Entnahmen eine nominelle Überschuldung vorliegt. Um die Kreditsicherung nicht zu gefährden, ist dringend Handlungsbedarf gegeben. Man entschließt sich zur Einführung eines vereinfachten Finanzcontrollings.

Jahresabschluss 20xx

Schmitt-Fertigerichte München Schlussbilanz 2005

		20xx	20VJ			2005	2004
A	Anlagevermögen			A.	Verbindlichkeiten		
I..	Sachanlagen			1.	Kurzfr. Bankschuld.	1.034.068	930.980
1.	Maschinen	500.000	750.000	2.	Mittelfristige Bankschulden	600.000	800.000
2.	BGA	100.000	150.000	3.	Verb. a. L.u.L.	133.052	159.320
B.	Umlaufvermögen			4.	USt-Verbindlichkeit	3.000	
I.	Vorräte			A.	Verbindlichkeiten		
1.	FE und Waren	121.115	260.000				
II.	Ford.u.sonst.VG						
1.	Ford. a. L.u.L.	1.030.370	759.800				
II.	Ford.u.sonst.VG						
1.	Ford. a. L.u.L.	1.030.370	759.800				
2.	Umsatzsteuer- forderung		8.000				
C.	Kapital						
1.	Anfangskapital	-37.500	-200.000				
2.	Entnahmen	120.000	120.000				
3.	Gewinn	-63.865	42.500				
4.	Endkapital	18.635	-37.500				
		1.770.120	1.890.300			1.770.120	1.890.300

Ermittlung der G+V 2005

Schmitt-Fertigerichte München G+V 2005

		20xx	20VJ
1.	Umsatzerlöse	3.300.000	3.000.000
2.	Gesamtleistung	3.300.000	3.000.000
3.	Materialaufwand	738.885	687.500
4.a	Löhne u. Gehälter	1.375.000	1.250.000
4.b	Soz. Aufwendungen	275.000	250.000
5.	AfA a. Sachanlage	300.000	300.000

6.	Sonst. betr. Aufwend.	383.250	405.000
7.	Zinsaufwendungen	164.000	150.000
8.	Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	63.865	-42.500
	Gewinn	63.865	-42.500

Im Anschluß an die Erstellung der Bilanz und GuV werden zur **Feststellung der Instsituation** die folgenden Kennzahlen ermittelt

Ermittlung der Kennzahlen
Jahresabschlussanalyse 2005

	20xx	20VJ
ROI in %	13,01	5,58
	50,00	50,00
	22,39	22,92
	13,21	31,20
	112	91
	65	83
	0	1,95
	0	0
	13,01	5,58
	0	4,17
	88,06	70,42
	0	0
	363.865	257.500
	4,86	7,34

Kennzahlen haben den Vorteil, dass sie eine schnelle und prägnante Information liefern. Dies macht sie für das Controlling zum herausragenden Werkzeug. Das Problem stellt die Auswahl einiger weniger Kennzahlen für das Finanzcontrolling bei KMU dar. Im Beispiel wurden klassische Kennzahlen verwendet, die auf die meisten KMU zutreffen.

Bezogen auf das Beispiel der Schmitt-Fertigerichte ergeben sich bei der Interpretation der Kennzahlen beträchtliche Abweichungen zu den branchenüblichen Werten. Dadurch wird ein notwendiger Handlungsbedarf sichtbar.

Mithilfe einer Ursachenanalyse versucht man nun, den Problemen auf den Grund zu kommen. Folgende Fragen können dabei helfen:

- Worauf sind die Abweichungen zurückzuführen?
- Beruhen die Abweichungen auf Unregelmäßigkeiten?
- Sind Abweichungen verbrauchsbedingt, preisbedingt oder beschäftigungsbedingt?
- Basieren die Abweichungen auf zeitlichen Verschiebungen;

- Sind die gesetzlichen Unternehmensziele noch realistisch?

Im Anschluss an die Beantwortung dieser Fragen sind Maßnahmen zu formulieren, Zielvorgaben zu ändern und die Umsetzung der Maßnahmen vorzubereiten. Dies entspricht dem Regelkreis des Controllings. Welche Ursachen, Maßnahmen sowie Zieldefinitionen sich für das Einzelunternehmen Schmitt ergeben, haben wir in der folgenden Tabelle zusammengefasst:

Ursachenanalyse und Zieldefinition

Operatives Controlling		Ziel- und Maßnahmenkatalog		2006
Istsituation				
Kriterium/ Kennzahl	Ursache	Maßnahmen	Ausmaß	Ziel erreicht bis
Eigenkapitalquote 2005 beträgt 0. Branchenüblich sind 20 %.	Ursprüngliches Eigenkapital ist durch Privatentnahmen und Verluste aufgezehrt worden.	Verminderung der Privatentnahmen.	36.000	31.12.06
Anlagendeckung 2005 beträgt 0. Branchenüblich sind 100%.	Aufzehrung des Eigenkapitals. Laufzeit des Darlehensvertrages ist kürzer als Nutzungsdauer des Anlagevermögens.	Verlängerung des Darlehensvertrages bis zum Ende der Nutzungsdauer des Anlagevermögens.	600.000	31.12.06
Liquiditätsgrad II 2005 beträgt 88,06 %. Mindestwert sollte 100% sein.	Der kurzfristige Bankkredit ist in der Vergangenheit ständig angestiegen.	Abbau der kurzfr. Lieferantenverbindlichkeiten durch weiteres Ausnutzen von Skonto. Umschuldung eines Teils d. Kontokorrentkredits.	100%	31.12.06
Kundenziel 2005 beträgt 112 Tage Branchenüblich sind 62 Tage.	Es liegt kein geordnetes Mahnwesen vor.	Einführung von OPOS. Verstärktes Anmahnen. Einführung von 3% Skonto bei Zahlung innerhalb v. 10 Tagen	80 Tage	31.12.06

Neues zur Einkünftequalifikation bei kurzfristig beschäftigten Personen

Das FG Hamburg hat mit rechtskräftigem Urteil vom 29.06.05 (II 402/03) entschieden, dass kurzfristig beschäftigte Reiseleiter im Sinne des Steuerrechtes Einkünfte aus selbständiger Arbeit erzielen können. Welche Kriterien im Allgemeinen und durch das FG Hamburg im Besonderen bei der Abgrenzung zu un-

selbständiger Arbeit herangezogen werden können und unter welchen Voraussetzungen die Vergütungen von kurzzeitig beschäftigten Personen als Einkünfte aus selbständiger Tätigkeit zu qualifizieren sind, wird in diesem Beitrag erläutert.

1. Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung

Der Begriff kurzfristige Beschäftigung stammt aus dem Sozialversicherungsrecht und bezeichnet eine geringfügige Beschäftigung i.S.d. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV. Eine kurzfristige Beschäftigung erfordert eine nicht regelmäßige Tätigkeit. Sie darf innerhalb des Kalenderjahres seit ihrem Beginn nicht länger als 2 Monate oder 50 Tage dauern. Bei Beschäftigungen im Rahmen einer 5-Tage-Woche wird auf den 2-Monatszeitraum abgestellt, ist der Umfang der Beschäftigung geringer, gilt der Zeitraum von 50 Tagen. Die Höhe des Arbeitsentgelts ist unerheblich, soweit die Tätigkeit nicht **berufsmäßig** ausgeübt wird. Dies wäre der Fall, wenn die Tätigkeit für den Beschäftigten nicht nur von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist, weil er damit seinen Lebensunterhalt überwiegend oder doch zu einem erheblichen Maß bestreitet. Werden mehrmals im Jahr kurzfristige Beschäftigungen ausgeübt, sind diese zusammenzurechnen.

Für eine kurzfristige Beschäftigung fallen keine Beiträge zur Sozialversicherung an, und zwar auch keine Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung. Der Lohnsteuerabzug kann individuell nach der Lohnsteuerkarte oder auch pauschal mit 25 v.H. des Arbeitslohns vorgenommen werden, wenn die in § 40a Abs. 1 S. 2 EStG genannten Grenzen (max. 18 zusammenhängende Arbeitstage und max. 62 EUR durchschnittlich) nicht überschritten sind. Die Lohnsteuer muss der Arbeitgeber mit dem Solidaritätszuschlag und der Kirchensteuer an das Betriebsstättenfinanzamt abführen.

2. Arbeitnehmereigenschaft

Die Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft spielt sowohl im Lohnsteuer- als auch im Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht eine zentrale Rolle. Leider stimmen die jeweiligen Definitionen nicht überein. Der wichtigste Unterschied besteht darin, dass Arbeitnehmer im lohnsteuerlichen Sinne auch Personen sind, denen Arbeitslohn aus einem früheren Arbeitsverhältnis zufließt. Im Einzelnen gilt für die lohnsteuerliche und sozialversicherungsrechtliche Arbeitnehmereigenschaft Folgendes:

2.1 Der steuerrechtliche Arbeitnehmerbegriff

In § 1 Abs. 1 LStDV ist die Arbeitnehmereigenschaft durch den Verordnungsgeber definiert: Arbeitnehmer sind hiernach Personen, die aus einem Dienstverhältnis oder einem früheren Dienstverhältnis Arbeitslohn beziehen. Dazu zählen auch Rechtsnachfolger dieser Personen, soweit sie Arbeitslohn aus dem früheren Dienstverhältnis beziehen. Ein Dienstverhältnis in diesem Sinne liegt vor, wenn der Beschäftigte dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft schuldet. Dies ist der Fall, wenn der Beschäftigte bei Betätigung seiner geschäftlichen Willens unter der Leitung des Arbeitgebers steht oder im geschäftlichen Organismus dessen Weisungen zu folgen hat.

In der Praxis ist es oft schwierig, die Arbeitnehmereigenschaft von einer selbständig ausgeübten Tätigkeit abzugrenzen. In Zweifelsfällen ist nach der Rechtsprechung des BFH das „Gesamtbild der Verhältnisse“ maßgebend. Es müssen die für und gegen eine Arbeitnehmereigenschaft sprechenden Merkmale des Beschäftigtenverhältnisses gegeneinander abgewogen werden. Die vertraglichen Regelungen sind in die Würdigung mit einzubeziehen., sofern die Vereinbarungen

nicht nur ernsthaft gewollt, sondern auch tatsächlich durchgeführt werden. Zu den (lohn-)steuerlichen Kriterien der Arbeitnehmereigenschaft im Einzelnen:

2.1.1 Eingliederung in den Betrieb

Eine für die Arbeitnehmereigenschaft sprechende Eingliederung kann sich u.a. bereits aus einer genau geregelten Arbeitszeit ergeben. Als weitere Anhaltspunkte können herangezogen werden:

- die Vorgabe und Einrichtung eines Arbeitsplatzes mit zur Verfügung gestellten Arbeitsmitteln;
- Urlaubsanspruch und Überstundenvergütung;
- eine Fortzahlung der Vergütung im Urlaubs- oder Krankheitsfall;
- die Einbeziehung in die Sozialleistungen des Betriebs (Jubiläumsszuwendungen, betriebliche Altersversorgung usw.);
- ein stundenweise festgelegter Arbeitslohn

Die Art der Entlohnung allein ist jedoch kein ausschlaggebendes Abgrenzungsmerkmal. Auch selbständig Tätige rechnen oft nach Stundensätzen ab. Andererseits ist eine an die Leistung anknüpfende Entlohnung auch bei Arbeitnehmern möglich (z.B. Akkordlohn, Umsatzbeteiligung oder Stücklohn bei Heimarbeit).

2.1.2 Weisungsgebundenheit und fehlendes Unternehmerrisiko

Eines der wichtigsten Abgrenzungsmerkmale ist, ob der Beschäftigte ein eigenes Unternehmensrisiko träge (= Selbständigkeit) oder ob Erfolg und Misserfolg der Tätigkeit ausschließlich dem Auftraggeber zugute kommen, der Beschäftigte also selbst kein Risiko träge (= Arbeitnehmer). Bei einfach gelagerten Arbeiten unterliegt der Beschäftigte meist besonders stark den Weisungen des Auftraggebers, die eine eigene unternehmerische Initiative unterbinden. Anders verhält es sich bei gehobeneren Tätigkeiten, die besondere persönliche Fähigkeiten verlangen und deshalb auch Raum für unternehmerische Initiativen lassen. In diesen Fällen spricht einiges für eine selbständige Tätigkeit.

2.2 Der sozialversicherungsrechtliche Arbeitnehmerbegriff

Der sozialversicherungsrechtliche Arbeitnehmerbegriff wird geprägt durch eine persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit des Beschäftigten von seinem Auftraggeber. Dies folgt aus einem Rückschluss aus der gesetzlichen Definition der sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigung als „nichtselbständige“ Arbeit in § 7 Abs. 1 SGB IV. Das hier geltende Merkmal der persönlichen und wirtschaftlichen Abhängigkeit führt in der Regel zum gleichen Ergebnis wie die für die Lohnsteuer dargestellten Beurteilungskriterien. Nur in besonderen Ausnahmefällen ist eine vom Lohnsteuerrecht abweichende Einordnung der Beschäftigten möglich.

2.3 Die Auffassung des FG Hamburg – Urteil vom 29.6.05, II 402/03

Das FG Hamburg hat im o.g. Urteil entschieden, dass kurzzeitig beschäftigte Reiseleiter unter bestimmten Voraussetzungen Einkünfte aus selbständiger Arbeit erzielen können und insoweit keine Arbeitnehmer im Sinne des Lohnsteuerrechts sind. Für die steuerliche Einordnung seien konkrete Vorgaben zu Art und Inhalt der Tätigkeit eher von untergeordneter Bedeutung. Entscheidend sei vielmehr die mögliche Eingliederung in den Betrieb, die Gebundenheit an Weisungen des Auftraggebers sowie die Übernahme eines eigenen Unternehmerrisikos. Dazu im Einzelnen:

- Im Hinblick auf die zeitliche und räumliche Eingliederung in eine betriebliche Organisation möchte das FG ausdrücklich die „in der Natur der übernommenen Tätigkeit“ liegenden Besonderheiten berücksichtigt wissen. Dasselbe gilt für die Unterwerfung unter die Weisungen des Auftraggebers zu Art und Inhalt der Tätigkeit.
- In manchen typischerweise selbständigen Tätigkeitsbereichen können konkrete Vorgaben über Art und Inhalt der Tätigkeit durch den Auftraggeber festgelegt werden, ohne dass dies gleich schädlich sei. Als Beispiele nennt das Gericht den Auftritt eines Künstlers oder die Tätigkeit eines Synchronsprechers, bei denen die in der Natur der Tätigkeit liegenden Besonderheiten unter Umständen konkret und im Detail vorgegeben werden. Dennoch handele es sich regelmäßig um selbständige Tätigkeiten.
- Bei einfach gelagerten Tätigkeiten seien bereits geringfügige Vorgaben des Auftraggebers über Art und Inhalt der Tätigkeit ausreichend, um die arbeitnehmertypischen Merkmale zu verwirklichen. Bei anspruchsvolleren Tätigkeiten ließen selbst weitreichendere Vorgaben einen Rückschluss auf eine Arbeitnehmereigenschaft nicht zu, sowie ein eigener Spielraum für die Ausgestaltung der Tätigkeit durch die Beschäftigung verbleibe.
- Im Hinblick auf die zeitliche und räumliche Eingliederung sei im Streitfall zu berücksichtigen, dass die der Entscheidung zu Grunde liegenden Reiseleiterverträge nur für die Dauer einer Reise abgeschlossen worden seien. Den Reiseleitern habe es hierbei freigestanden, ob bzw. an welchen Reisen sie teilnehmen wollten.
- Wegen der Entfernung des Einsatzortes vom Sitz der Auftraggeberin sei im übrigen eine Eingliederung in die betriebliche Organisation nur schwer darstellbar gewesen. Für die Ausübung der Reiseleitertätigkeit am Urlaubsort sei es daneben erforderlich gewesen, die Tätigkeit an sich spontan ändernde Situationen individuell anzupassen. Dies alles spreche für seine selbständige Tätigkeit.

Alles weitere für die Selbständigkeit sprechende Indizien nennt das Finanzgericht die Unternehmerinitiative und Übernahme eines Unternehmerrisikos durch die Beschäftigten. Dem Unternehmerrisiko komme hierbei die wesentlich größere Bedeutung zu:

- Insbesondere stehe eine vertraglich vorgesehene bzw. nicht ausdrücklich ausgeschlossene Möglichkeit von Honorarkürzungen bei Schlechtleistungen für die Übernahme eines eigenen Unternehmerrisikos. Darüber hinaus sei es nicht weiter von Belang, ob oder inwieweit Schadenersatzansprüche gegenüber dem Beschäftigten selbst geltend gemacht werden können.
- Neben möglichen Kürzungen der Vergütungen sieht das Gericht ein Unternehmerrisiko auch in den möglichen Folgen einer Beurteilung der Beschäftigten durch die Kunden. Die in Kritik-Fragebögen geäußerte Zufriedenheit der Kunden sei für den Abschluss weiterer Vertragsverhältnisse zwischen dem Auftraggeber und den kurzfristig beschäftigten Reiseleitern von ausschlaggebender Bedeutung.

Auch der für außenstehende Dritte erkennbare Wille einer oder beider Vertragsparteien kann als Indiz für die lohnsteuerliche Einordnung des Beschäftigungsverhältnisses herangezogen werden. Voraussetzung hierfür sei jedoch, dass dieser Wille in der Praxis auch tatsächlich umgesetzt werde. Das FG sieht im ausdrücklichen Verzicht auf typische Arbeitnehmerrechte (z.B. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) ein Indiz für eine selbständige Tätigkeit.

3. Praxishinweise

Die folgenden Gesichtspunkte sind nach dem Urteil des FG Hamburg für die (lohn-)steuerliche Einordnung von kurzfristig Beschäftigten somit von besonderer Bedeutung:

- organisatorische Einbindung in den Betrieb des Auftraggebers (insbesondere Dauer der Beschäftigung, Entfernung des Einsatzortes zum Sitz des Auftraggebers und eigenverantwortliche, spontane Anpassung von Art und Inhalt der Tätigkeit vor Ort);
- Inhalt und Reichweite der Vorgaben über Art und Inhalt der Tätigkeit und dahingehendes Weisungsrecht des Auftraggebers;
- verbleibender Gestaltungsspielraum der Beschäftigten bei der Ausübung ihrer Tätigkeit;
- Berücksichtigung der „in der Natur der Sache/der übernommenen Tätigkeit“ liegenden besonderen Umstände;
- Beurteilung der übernommenen Tätigkeit als einfach/qualifiziert;
- Übernahme eines Unternehmerrisikos durch den Beschäftigten (insbesondere drohende Honorarkürzungen bei Schlechtleistungen und Abschluss von Folgeverträgen je nach Unzufriedenheit der Kunden; nachrangig sind möglicher Schadenersatz und Unternehmerinitiative);
- nach außen erkennbarer Wille der Vertragsparteien, insbesondere Verzicht auf die Vereinbarung typischer Arbeitnehmerrechte (z.B. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, bezahlter Urlaub);
- inhaltliche Ausgestaltung der Verträge und deren tatsächliche Durchführung.

Beachten Sie: Nach wie vor ist es bei der (lohn-)steuerrechtlichen Einordnung der Vergütungen von kurzfristig beschäftigten Personen erforderlich, sich in jedem Einzelfall einen Gesamtüberblick über die rechtlichen und tatsächlichen Verhältnisse zu verschaffen. Das FG Hamburg gibt Ihnen hierfür konkrete Kriterien an die Hand, die das abstrakte „Gesamtbild“ der Finanzgerichte Konturen annehmen lassen und die Abgrenzung einer selbständigen von einer nichtselbständigen Tätigkeit spürbar erleichtern.

Verkauf einer Patientenkartei / Mandantenstamm

Wird eine Praxis / Kanzlei (Ärzte, Rechtsanwälte, Steuerberater etc.) verkauft, kann der Vertrag wg. Verstoßes gegen die Verschwiegenheitspflicht nichtig sein. Es ist deshalb vorteilhaft, wenn der Kaufinteressent zuvor als Arbeitnehmer beschäftigt wird, weil das Problem der Verschwiegenheitspflicht beim Verkauf an einen Mitarbeiter nicht auftritt. Gleiches gilt auch beim Verkauf an einen „Freien Mitarbeiter“, der bereits vor dem Verkauf zulässiger Weise Einblick in alle Akten hatte. Die Zustimmung der Patienten / Mandanten braucht in solchen Fällen nicht eingeholt zu werden.

Einkommensteuer / Sozialversicherung – Übernahme der Kosten einer Bahncard

Kosten für eine Bahncard dürfen vom Arbeitgeber abgabenfrei erstattet werden, wenn die voraussichtlichen Kosten für dienstliche Bahnfahrten den Kaufpreis für die Bahncard übersteigen. Diese Regelung ist m.E. sinngemäß auch für selbständig tätige an zu wenden, d.h. die Kosten einer Bahncard sind in diesem Falle als Betriebsausgabe abzugsfähig (Erlass Fmi des Saalandes vom 13.10.2004).

Die 15 Todsünden bei der Existenzgründung und deren Vermeidung

In den nächsten Wochen haben Steuerberater durch das Auslaufen der Förderung der Ich-AG und durch die Änderungen beim Überbrückungsgeld zum 30.06.06 alle Hände voll zu tun. Doch die Gründungsberatung sollte nicht nur als zusätzliche Einnahmenquelle dienen. Zielt die Beratung auf die langfristigen Bedürfnisse der Gründer ab, schafft man sich den Kundenstamm von morgen. Doch leider trifft nach der Statistik des Bundeswirtschaftsministeriums jeden fünften Gründer innerhalb der ersten fünf Jahre die Insolvenz. Und genau hier setzt die Gründungsberatung an. Nach dem Motto: „Nicht aus den eigenen Fehlern lernen, sondern aus den Fehlern der anderen“, sollten Sie Gründer auf ihrem Weg in die berufliche Selbständigkeit dahingehend unterstützen, die typischsten Fehler erst gar nicht zu begehen. Wir haben für Sie die Stolpersteine zusammengestellt, die bei Existenzgründern häufig zum schnellen Ausführen.

1. Mangelnde Unternehmerqualität

Selbst ein „Meister seines Fachs“ muss nicht zwingend einen gelungenen Start in die berufliche Selbständigkeit hinlegen. Meist merken Sie in den ersten Gesprächsrunden einer Gründungsberatung durch gezielte Fragen, ob der Gründer in spe nur die fachlichen Voraussetzungen für seine Branche mitbringt oder ob er auch das notwendige kaufmännische Rüstzeug besitzt. Hat Ihr Gegenüber hier bereits Defizite, muss das nicht zwingend zur Insolvenz führen. Im Alltagsgeschäft kann es jedoch passieren, dass er für die wirtschaftlichen Arbeiten im Betrieb zu viel Zeit investiert und dadurch seine eigentlichen beruflichen Fähigkeiten nicht effektiv entfalten kann.

Verbesserung der Unternehmerqualität

Vorgehen: Versuchen Sie durch gezielte Fragen zu klären, ob der Gründer das notwendige Know-How im kaufmännischen Bereich mitbringt. Defizite zeigen sich bereits im Businesskonzept. Widmet sich dieses kaum kaufmännischen Fragen oder wird dieses Thema komplett ausgeblendet, sind Anlaufprobleme meist vorprogrammiert.

Lösungsansatz: Damit sich ein Gründer in der ersten Phase seiner beruflichen Tätigkeit darauf beschränken kann, seine fachlichen Trümpfe abzurufen, sollten Sie bereits vor dem eigentlichen Start folgende Optionen vorschlagen:

- **Schulung:** Ist das Verständnis für kaufmännische und wirtschaftliche Sachverhalte in Grundzügen nicht vorhanden, sollten Sie dem Gründer zu Schulungen in diesen Bereichen raten.

- **Partner oder Angestellter:** Kann oder möchte sich ein Gründer nicht mit dieser Materie befassen, ist die Aufnahme eines Partners empfehlenswert, der diesen Bereich abdeckt. Alternativ kann auch die Einstellung eines Mitarbeiters in Erwägung gezogen werden. In diesem Fall muss im Businesskonzept jedoch der Finanzbedarf um Personalkosten erhöht werden.

2. Wunschtraum statt Analyse

Gründer neigen nicht selten zu Euphorie. Die Aussicht, der eigene Chef zu sein und mit einer zündenden Idee Geld zu verdienen, lässt die Realität zur Nebensache werden. Viele Existenzgründer vernachlässigen daher unbewusst eine intensive Marktanalyse. Bereits in den ersten Beratungsstunden sollten deshalb folgende W-Fragen erörtert werden:

- Wo sind Absatzmärkte?
- Wie hoch sind die Marktpotenziale?
- Welche Konkurrenten gibt es in der Branche, welche in nächster Umgebung?
- Wie hoch ist das Preisniveau oder Konkurrenz für Produkte oder Dienstleistungen?
- Welche besonderen Bestimmungen sind zu beachten?

In einer Vielzahl von Fällen werden Sie feststellen, dass diese Fragen vom Gründer nur pauschal beantwortet werden können oder mit der Aussage abgetan werden, man habe eigentlich gar keine Konkurrenz.

Analyse

Vorgehen: Stellen Sie dem Gründer die fünf wichtigsten W-Fragen und verdeutlichen Sie ihm, dass diese Aussagen im Businessplan das Zünglein an der Waage sein können, wenn es um die Kapitalbeschaffung geht.

Lösungsansatz: Kann Ihr Mandant diese Fragen nicht hinreichend beantworten und enthält sein Businessplan hierzu keine aussagekräftigen Passagen, sollten Sie ihm auftragen, sich bis zu nächsten Beratungsstunde intensiver mit diesem Themenbereich auseinander zu setzen.

- **Recherche:** Zur Klärung der Konkurrenzsituation hilft einem Gründer schon der Blick in die regionalen Gelben Seiten oder die Recherche über eine Suchmaschine im Internet.
- **Testkäufe:** Wegen der realistisch zu erzielenden Preise sollten Testeinkäufe bei Konkurrenten vorgenommen oder Testangebote eingeholt werden.

3. Fehlendes Unternehmens-Gesicht

Häufig haben Gründer mit guten Geschäftsideen Probleme, sich von der Konkurrenz abzugrenzen. Dem Firmenauftritt sollte deshalb bereits im Vorfeld viel Zeit gewidmet werden. Mit dem „Gesicht des Unternehmens“, also mit dessen Identität, steht und fällt in vielen Fällen der Erfolg. Spezialisiert sich ein Unternehmen nur auf ganz bestimmte Dienstleistungen oder Produkte, sollte diese Botschaft im Namen oder im Logo stets kommuniziert werden.

Schaffung eines Unternehmensgesichts

Vorgehen: Filtern Sie zusammen mit dem Gründer heraus, welche besonderen Leistungen sein Unternehmen erbringen, also welche eigentliche Marktlücke geschlossen werden soll.

Lösungsansatz: Suchen Sie nach Möglichkeiten, mit denen die Identität und die Botschaft des Unternehmens bestmöglich transportiert werden kann.

- **Name:** Die Namensgebung ist für Kunden ein wichtiges Kriterium. Kommuniziert der Firmenname die besonderen Leistungen des Unternehmens, können meist deutlich mehr potenzielle Kunden erreicht werden.
- **Logo:** Die Entwicklung eines aussagekräftigen Logos kann das notwendige Unternehmens-Gesicht schaffen, um sich von der Konkurrenz abzugrenzen.

4. Fehlende Steuer-Rücklagen

Selbst erfahrenen Unternehmern passiert regelmäßig Folgendes: Der Gewinn eines Jahres fällt höher aus, als ursprünglich angenommen. Das notwendige „Kleingeld“ für eine Steuernachzahlung ist nicht vorhanden und die Kapitaldecke ist zu dünn, um weitere Fremdmittel abrufen zu können. Ein Fehler, der sehr häufig zur Insolvenz eigentlich gesunder Unternehmen führt. Dasselbe gilt, wenn ein Unternehmer in einem Monat hohe Umsätze erzielt und diese in voller Höhe wieder investiert. In diesem Fall fehlen die finanziellen Mittel, die Umsatzsteuer an das Finanzamt überweisen zu können.

Bildung von Steuerrücklagen

Vorgehen: Sensibilisieren Sie den Unternehmer für dieses Thema. Auf der sicheren Seite steht, wer mindestens vierteljährlich auswertet, wie hoch sein Gewinn ist und wie hoch die Steuerlast ausfällt.

Lösungsansatz: Die zu erwartenden Steuernachzahlungen sollten jeweils auf ein separates Konto für Steuerrücklagen gebucht werden und bis zum endgültigen Steuerbescheid unangetastet bleiben.

Vorauszahlungen: Bei deutlich höheren Gewinnen als prognostiziert sollten Sie bereits während des Jahres die Erhöhung der laufenden Einkommen- bzw. Körperschaftsteuervorauszahlungen empfehlen.

Steuersparmodell: Ist das Kind bereits in den Brunnen gefallen, d.h., drohen unerfüllbare Steuernachzahlungen, hilft nur noch ein Blick auf die Zukunft. Bei geplanten Investitionen sollte von der Ansparabschreibung nach § 7 g Abs. 3 bis 7 EStG Gebrauch gemacht werden.

5. Fehlerhafte Finanzplanung

Bei der Finanzplanung sind die meisten Gründer überfordert – ein Grund, warum vielen Jungunternehmern auf halber Strecke das Kapital knapp wird. Rücken Sie die in der Euphorie geschönten Zeiten ins rechte Licht.

Realistische Finanzplanung

Vorgehen: Der Finanzplan des Gründers ist in seine betrieblichen und privaten Bestandteile zu zerlegen.

Rechnen Sie zusätzliche Personalkosten ein. Es könnte ein Arbeitnehmer ausfallen. Dann wird eine Aus-
hilfe benötigt. Planen Sie ehr pessimistisch. Besser, der Gründer ruft sein geliehenes Geld nicht in voller
Höhe ab, bevor es ihm vor Erreichen der Ziele ausgeht.

6. Geheimniskrämerei gegenüber Beratern

Viele Gründer überschätzen zu Beginn ihrer Selbständigkeit den Innovationsgrad ihrer Geschäftsideen.
Die Befürchtung, dass die Idee kopiert werden könnten, führt sogar dazu, das Ihnen als Berater das Ge-
schäftsfeld nur bruchstückhaft erläutert wird. Doch gerade diese Geheimniskrämerei kann zu enormen
Anlaufschwierigkeiten führen. Sind die Ausführungen des Gründers nicht unbedingt schlüssig, ermutigen
Sie ihn zu mehr Offenheit und zur Darlegung sämtlicher Tätigkeitsfelder. Weisen Sie ihn darauf hin, dass
eine Geschäftsidee, die wirklich neu ist, unbedingt von einem Patentanwalt begutachtet werden sollte.

Vertrauensvolles Verhältnis schaffen

Vorgehen: Stellt sich heraus, dass der Gründer tatsächlich eine neue Idee vermarkten möchte, muss dies
in den Businessplan einfließen. Um für neue Ideen Arbeitnehmer zu finden, bedarf es nämlich eines nicht
zu unterschätzenden finanziellen Aufwands. Zu erwähnen sind insbesondere Kosten für eventuelle Paten-
tierungen. Entwicklung und Fortentwicklung von Produkten und vor allem für notwendige Werbemaßnah-
men.

Lösungsansatz: Ergänzen Sie das Businesskonzept um die bisher nicht angesprochenen Bereiche und
passen Sie den Investitionsbedarf an.

Die Unterzeichnung einer Geheimhaltungserklärung sollten Sie als Gründungsberater stets ablehnen. Wer
weiß schon, ob nicht andere Gründer bereits an demselben Geschäftskonzept basteln und Sie deswegen
im Zweifel von Ihrem Mandanten finanziell belangt werden könnten.

7. Fehlende Verträge

Das Einzelunternehmen ist in der Praxis zwar immer noch sehr beliebt, weil die Gründung praktisch durch
die Aufnahme der selbständigen Tätigkeit funktioniert, dennoch zeichnet sich ein anderer Trend ab. Um
eigene Schwächen zu kompensieren oder um seinen eigenen Kapitalbedarf zu mindern, holen sich immer
mehr Gründer Partner an Bord. Oftmals starten Freunde gemeinsam ein Projekt, weil sie davon ausgehen,
dass sie sich stets aufeinander verlassen können. Dies ist leider häufig nur Theorie. Denn wenn es um
Geld oder um das Geschäft geht, hört die Freundschaft bekanntlich auf. Eine Weisheit, die sich bei zahl-
reichen Unternehmer-Partnern bereits in den ersten Jahren ihrer gemeinsamen Selbständigkeit bewahr-
heitet. Der Grund für die Streitigkeiten liegt meist darin, dass die Partner zu Beginn ihrer Liaison keine
oder nur „wachsweiche“ Vereinbarungen getroffen haben. Auch Gründer von Kapitalgesellschaften laufen
Gefahr, über fehlende Verträge zu „stolpern“. Sind Zahlungen an den Gesellschafter-Geschäftsführer nicht
schriftlich vereinbart oder wurden Tantiemen bezahlt, ohne dass eine vertragliche Grundlage geschaffen
wurde, geht das Finanzamt häufig von einer verdeckten Gewinnausschüttung aus.

Unentbehrliche Verträge

Vorgehen: Besteht ein Start-up-Unternehmen aus mehreren Partnern oder möchte der Gründer seine
Geschäfte über eine GmbH abwickeln, weisen Sie darauf hin, dass folgende Verträge unentbehrlich sind:

- Gesellschaftsvertrag (Aufteilung des Gewinns, Höhe der Anteile)
- Geschäftsführungsvertrag (Gehaltsvereinbarungen)
- Geschäftsordnung (Arbeitsteilung, Kompetenzen)

Lösungsansatz: Halten Ihnen die Gründer vor, dass detaillierte Verträge zu hohen Anlaufkosten führen, weisen Sie daraufhin, dass die Auseinandersetzung zwischen Partnern, die keine gegenseitigen Verträge geschlossen haben, viel teurer sind.

8. Potenzielle Geldgeber überfordert

Häufig ist das aufgenommene Fremdkapital schneller aufgebraucht als gedacht. Ziehen sich die Geldgeber zurück, müssen andere Quellen erschlossen werden. Doch immer wieder lässt sich Folgendes feststellen: Selbst wenn das Konzept noch so schlüssig ist, besitzen viele Gründer nicht die Fähigkeit, ihre Geschäftsidee in verständliche Worte zu fassen. Zu sehr sind die Gründer in die Materie involviert, um zu merken, dass sie eigentlich nur in der „Fremdsprache“ ihrer Branche sprechen. Insbesondere in der IT-Branche dies in konjunkturell schweren Zeiten viele Geldgeber ab, zu investieren.

Überzeugung der Geldgeber

Vorgehen: Können Sie den Ausführungen eines Gründers nur bedingt folgen, weil dieser seine Ideen zu verklausuliert oder für Laien zu kompliziert erläutert, ist Folgendes zu beachten:

- Beschreiben Sie die wichtigen Details aus der Sicht des Kunden und nicht aus Ihrer Sicht als Erfinder.
- Stellen Sie den Nutzen für den Kunden in den Vordergrund. Geldgeber können so deutlich besser abschätzen, ob die Geschäftsidee für ein Investment interessant ist.
- Benutzen Sie eine bildliche Sprache. Zu vermeiden sind Fachausdrücke, die Laien nichts sagen.

Lösungsansatz: Ist der Gründer nicht damit einverstanden, seine Geschäftsidee in einfacher Sprache zu vermitteln, lassen Sie ihn einmal einen Fachaufsatz eines Steuerberaters oder eines Rechtsanwalts zu einem bestimmten Thema lesen. In der Regel versteht Ihr Mandant nichts oder nur wenig vom Inhalt eines solchen Textes. So und nicht anders geht es den Lesern des Businesskonzepts. Die normale Redaktion: Schwierige und unverständliche Texte lösen Aversionen beim Leser aus und er tendiert vorschnell zu einer negativen Bewertung. Ein banales, jedoch meist wirkungsvolles Mittel, um dem Gründer die Defizite seines Businesskonzepts aufzuzeigen.

9. Weitere typische Gründungsfehler im Überblick

Falscher Standort: Gerade bei Mietverträgen sollte nicht der günstigste Mietzins im Vordergrund stehen, sondern ausschließlich die Lage.

Organisation: Unternehmer neigen dazu, alle Aufgaben an sich zu ziehen.
Ausweg: Aufgaben an Mitarbeiter oder externe Dienstleister übertragen.

Prinzip Hoffnung: Geben Sie die Aufträge zurück oder fallen unerwartet Forderungen aus, sind finanzielle Schwierigkeiten bei Gründern so gut wie vorprogrammiert. Achten Sie als Gründungsberater darauf, dass

die betrieblichen Fehler schonungslos offen gelegt werden. Das Prinzip Hoffnung bringt in solchen Situationen nicht die gewünschte Trendwende.

Improvisation: Gründer sollten klare Ziele vor Augen haben und hierzu Strategien erarbeiten. Wer diese Strukturen nicht beachtet, sondern improvisiert, wird nicht den gewünschten Erfolg erzielen. Deutliche Zeichen dafür, dass diese Strategien zurechtgelegt wurden, finden sich vor allem in den Aufgaben zu potenziellen Kunden und zur Kundenanwerbung.

Formale Fehler: Eine Studie zeigte, dass 54,2 v.H. der untersuchten Businesspläne scheiterten, weil die Rechtschreibung, Struktur, Tonalität und Gliederung missachtet wurden. Selbst, wenn der Businessplan mit Mängeln durchkommt, ist es schwer, Geldgeber für seine Ideen zu begeistern.

Forderungsausfälle: Viele Gründer bauen zunächst auf einen sehr geringen Kundenstamm, der einen hohen Prozentsatz des Umsatzes ausmacht. Fällt eine Forderung oder gar ein Kunde aus, gerät das Unternehmen schnell in finanzielle Schieflage.

Private Umstände: Klopfen Sie als Berater auch die privaten Gegebenheiten ab. Ist der Ehepartner bereit, die Strapazen der ersten Jahre der beruflichen Selbständigkeit mitzutragen. Ein sachliches Pro und Contra zeigt schnell, ob die privaten Umstände die Gründung risikolos zulassen.

Weiterführende Informationen

Hinweis: Alles rund um die „Beratungsförderung des Bundes“ lesen Sie in einem separaten Beitrag, den Sie unter der Abruf-Nr. 060215 kostenlos im Internet unter www.iww.de abrufen können.

Die Restrukturierung von Pensionszusagen

Pensionszusagen an GmbH-Geschäftsführer wurden in der Vergangenheit oft aus rein steuerlichen Motiven erteilt. Insbesondere der Innenfinanzierungseffekt der Pensionsrückstellung veranlasste Berater, den betreuten GmbH-Geschäftsführern eine betriebliche Altersversorgung in dieser Form zu empfehlen. Doch diese ursprünglich als Steuersparmodell eingerichteten Pensionszusagen werden heute auf Grund der demografischen Entwicklung unseres Landes für viele GmbH's zum unkalkulierbaren Risiko. Wie man hier in der Gestaltungspraxis am besten gegensteuert, wird in diesem Beitrag aufgezeigt.

1. Motive für eine Abfindung der Pensionszusage

Die Problematik der notwendigen Restrukturierung von Pensionszusagen tritt verstärkt zu Tage, wenn der Geschäftsführer vorzeitig aus den Diensten der GmbH ausscheiden möchte, ein Gesellschafterwechsel stattfindet, das Unternehmen veräußert oder an einen Nachfolger übergeben oder die Bonität der GmbH zur Fremdmittel- oder Eigenkapitalbeschaffung verbessert werden soll. Die wesentlichen Motive, die die involvierten Berater mit der Abfindung der Pensionszusage verfolgen, sind Folgende:

- Entlastung der GmbH vom Langlebigkeitsrisiko,
- Enthftung von der übernommenen Versorgungsverpflichtung,

- Beseitigung des latenten Betriebsprüfungsrisikos,
- Bilanzierung, Bonitätsverbesserung, Verwaltungsvereinfachung,
- Trennung der Verbindung zum ehemaligen Geschäftsführer,
- Überführung des Versorgungskapitals ins Privatvermögen des Geschäftsführers.

2. Vorteile der Abfindung gegenüber anderen Gestaltungen

Zur Reparatur einer aus den Fugen geratenen Pensionszusage stehen dem Berater unterschiedliche Gestaltungsmöglichkeiten zur Verfügung. Viele der o.g. Motive lassen sich z.B. durch einen Wechsel des Durchführungsweges, durch eine Übertragung der Versorgungsverpflichtung auf eine neue GmbH oder durch einen Verzicht erreichen. Die Abfindung der Pensionszusage stellt m.E. jedoch die einzige Möglichkeit dar, um gleichzeitig

- das aufgebaute Versorgungskapital ins Privatvermögen des Geschäftsführers zu transferieren und
- die GmbH vollständig von der übernommenen Versorgungsverpflichtung zu entlasten und zu entlasten.

Mit der Abfindung wird der Pensionsanspruch des Versorgungsberechtigten durch eine einmalige Kapitalleistung erfüllt. Der Regelungsgehalt einer Abfindungsvereinbarung bezieht sich allein auf den Zahlungsmodus für die Erfüllung eines in der Vergangenheit erworbenen Pensionsanspruchs, ohne wertmäßig die Höhe des verdienten Anspruchs einzugreifen. Die Abfindung wirkt nicht auf den Zeitpunkt der Erteilung der Pensionszusage zurück, sondern passt das Dauerschuldverhältnis für die Zukunft an die veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen an. Dem Versorgungsberechtigten wird nicht mehr aber auch nicht weniger gewährt, als er an Ansprüchen erworben hat.

Die Abfindung des Pensionsanspruchs ermöglicht die vollständige Trennung vom versorgungsberechtigten Geschäftsführer und führt zur endgültigen Verlagerung des Versorgungskapitals in dessen privates Vermögen. Die Abfindung ist definitiv der einzige Gestaltungsweg, der dem Geschäftsführer die volle Dispositionsfreiheit über das Netto-Versorgungskapital verschafft. Es obliegt allein seiner Entscheidung, ob er das Kapital in eine private Altersversorgung investiert, seine Immobilie entschuldet oder Teile des Kapitals vorzeitig auf seine Erben überträgt. Allerdings hat er dabei stets zu beachten, dass er mit der Kapitalisierung seiner Rentenansprüche auch das Risiko übernommen hat, dass er länger lebt, als bei der Kalkulation der Abfindung zu Grunde gelegt wurde.

Im Gegensatz zur Übertragung der Versorgungszusage auf einen mittelbaren Versorgungsträger (Pensionsfonds, Unterstützungskasse) führt die Abfindung der Pensionszusage wirtschaftlich zur vollständigen Entlastung der GmbH. Eine **Auffanghaftung**, wie sie beim bloßen Wechsel des Durchführungsweges auf jeden Fall dann bestehen bleibt, wenn kein Übertragungsfall i.S. des § 4 BetrAVB vorliegt, greift bei der Abfindung nicht.

Auch der Verzicht auf die künftigen Pensionsleistungen stellt keine brauchbare Alternative zur Abfindung dar. Die steuerliche Behandlung eines Verzichts auf eine an sich **werthaltige** Pensionszusage (unterstellter Zufluss beim GF und verdeckte Einlage) führt zu einer nicht akzeptablen Vermögensminderung, bei der in der Regel sowohl die Pensionszusage als auch das dafür aufgebaute Versorgungskapital verloren gehen. Diese Tatsache veranlasst die Beteiligten oft dazu, die Pensionszusage durch eine einmalige Kapitalleistung abzufinden.

Selbst die Übertragung der Pensionszusage auf einen neuen Rechtsträger kann mit der Abfindung nur insoweit konkurrieren, als es um die Entlastung und Enthftung der übertragenden GmbH geht. Im Hinblick auf den Transfer des Versorgungskapitals in das Privatvermögen des Geschäftsführers ist dies definitiv nicht der Fall. Der wesentliche Vorteil des Übertragungsmodells besteht in der Vermeidung der sofortigen Steuerpflicht. Eine Steuerpflicht soll erst eintreten, wenn der Versorgungsberechtigte von dem neuen Versorgungsträger die Rentenzahlung erhält. Allerdings ist die steuerliche Anerkennung dieses Modells nach wie vor nicht gesichert. Auch wenn das FG Rhein-Pfalz mit Urteil vom 25.9.01 (2 K 2605/00) entschieden hat, dass die Übertragung nicht zu einem steuerlichen Zufluss beim Geschäftsführer führt, bleibt abzuwarten, wie der BFH diese Frage im Rahmen der anhängigen Revision beurteilt (Az. BFH VI R 6/02):

Gerade der Aspekt der sofortigen Steuerpflicht sorgt dafür, dass immer wieder Auffassung vertreten wird, die Attraktivität einer Abfindung der Pensionszusage leide erheblich unter der sofortigen Belastung der Kapitaleistung mit Einkommensteuer (nebst Solidaritätszuschlag und eventueller Kirchensteuer). Vereinzelt wird sogar empfohlen, deshalb von einer Abfindung Abstand zu nehmen. Dieser Auffassung kann ich mich nicht anschließen. Ich bin der festen Überzeugung, dass man bei derartigen Entscheidungen die Wirtschaftlichkeit des Vorhabens in den Vordergrund stellen sollte. Die steuerliche Belastung der Abfindungszahlung stellt nur einen Teilaspekt dar, der m.E. auf Grund der oben angeführten Vorteile dieser Gestaltung hinten anstehen muss.

3. Arbeitsrechtliche Zulässigkeit einer Abfindung

Der Gesetzgeber hat im Zuge der Einführung des Alterseinkünftegesetzes (AltEinkG) den § 3 des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) neu gefasst und die darin beschriebenen Abfindungsmöglichkeiten erheblich eingeschränkt. Gesetzlich unverfallbare Anwartschaften sind hiernach praktisch nur noch innerhalb eines laufenden Arbeitsverhältnisses uneingeschränkt abfindbar – aber auch nur dann, wenn die Abfindung nicht in zeitlichem und sachlichem Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht. Darüber hinaus sind nur noch sog. Kleinstanwartschaften bzw. -renten abfindbar. Die Abfindungsgrenze ist bei 1 v.H. der monatlichen Bezugsgröße gemäß § 18 SGB IV angesiedelt. Somit dürfen Versorgungsanwartschaften und laufende Rentenleistungen nur noch abgefunden werden, wenn sie monatlich 24,15 EUR nicht übersteigen. Dies entspricht m.E. einem Abfindungsverbot.

Hinweis: Nur wenn die Pensionszusage an den GmbH-Geschäftsführer nicht unter den Geltungsbereich des Betriebsrentengesetzes fällt, sind die o.g. Einschränkungen für die Abfindung bedeutungslos. Andernfalls kann eine Abfindung nur innerhalb der Grenzen des § 3 BetrAVG erfolgen.

Da das Betriebsrentengesetz ein Arbeitnehmerschutzgesetz ist, fallen nach § 17 Abs. 1 BetrAVG nur Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen in den persönlichen Geltungsbereich des Gesetzes. Unternehmer, denen anlässlich ihrer Beschäftigung im eigenen Unternehmen eine Pensionszusage erteilt wurde, rechnen nicht zum schutzbedürftigen Personenkreis. Ausschlaggebend bei der Beurteilung sind die Umstände des Einzelfalls. Das Steuer- wie auch das Sozialversicherungsrecht können auf Grund der Besonderheiten des BetrAVG nicht schematisch als Auslegungshilfe herangezogen werden.

BGH und BAG sind sich mit dem Pensionsversicherungsverein (PSV) insoweit einig, als die Höhe des Kapitaleinsatzes und die Möglichkeit, auf die Leitung des Unternehmens Einfluss zu nehmen, ausschlaggebend für die Beurteilung des Geschäftsführers als Unternehmer sind.

Ein Geschäftsführer, der nicht am Stammkapital der GmbH beteiligt ist, gehört damit grundsätzlich zum schutzbedürftigen Personenkreis des Betriebsrentengesetzes. Dies gilt in der Regel ebenso für minderbeteiligte Geschäftsführer. Dabei ist jedoch zu beachten, dass BGH und BAG die Auffassung vertreten, ein zu 50 v.H. beteiligter GmbH-Geschäftsführer falle noch in den Geltungsbereich des BetrAVG. Der PSV vertritt jedoch die Auffassung, dass einem GmbH-Geschäftsführer **ab einer 50-prozentigen Beteiligung** kein Insolvenzschutz mehr gewährt wird (siehe PSV-Merkblatt 300/M 1). Unstrittig ist aber ein GmbH-Geschäftsführer als Unternehmer im eigenen Unternehmen zu beurteilen, wenn er zu mehr als 50 v.H. am Stammkapital der GmbH beteiligt ist oder über mehr als 50 v.H. am Stammkapital der GmbH beteiligt ist oder über mehr als 50 v.H. der Stimmrechte verfügt und somit nicht in den persönlichen Geltungsbereich des BetrAVG fällt.

Hinweis: Für den Fall, dass mehrere Geschäftsführer am Kapital der GmbH beteiligt sind oder über Stimmrechte verfügen, ist eine Zusammenrechnung der Anteile und/oder Stimmrechte vorzunehmen. Der PSV vertritt in diesem Fall folgende Auffassung: Ergibt die Zusammenrechnung **nicht mehr als 50 v.H.**, gilt Insolvenzversicherung für alle, andernfalls besteht für keinen Geschäftsführer Insolvenzversicherung.

Diese Auffassung des PSV erscheint auf den ersten Blick nicht schlüssig, denn im Ergebnis würden die o.g. Grundsätze dazu führen, dass ein einzelner Geschäftsführer mit einer Beteiligung am Stammkapital von **genau 50 v.H.** nicht in den Geltungsbereich des Betriebsrentengesetzes fällt, zwei GmbH-Geschäftsführer, die zusammenwirken und gemeinsam über **genau 50 v.H.** der Anteile verfügen, aber schon. Diese Rechtsauffassung wäre im konkreten Einzelfall sicher mit dem PSV abzuklären.

Hinweis: Diese Ausführungen machen m.E. deutlich, dass die arbeitsrechtliche Statusfeststellung des GmbH-Geschäftsführers geklärt sein muss, bevor über eine Abfindung oder Restrukturierung der Pensionszusage nachgedacht wird.

4. Besteuerung der Abfindungszahlung

4.1 Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit

Rentenzahlungen an den Gesellschafter-Geschäftsführer, die die GmbH auf Grund einer dem GGF erteilten unmittelbaren Pensionszusage zu leisten hat, rechnen zu den Einkünften aus nichtselbständiger Tätigkeit i.S. des § 19 Abs. 2 Nr. 2 EStG.

Die Abfindung oder Kapitalisierung führt grundsätzlich zu keiner Änderung des Charakters der Leistungen. Es bleibt daher bei der Behandlung als steuerpflichtiger Arbeitslohn. Dabei spielt es auch keine Rolle, ob die Abfindung für eine Versorgungsanwartschaft oder für eine bereits laufende Pension gewährt wird.

4.2 Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit

§ 34 Abs. 1 EStG in der gültigen Fassung gewährt für außerordentliche Einkünfte eine Tarifvergünstigung in Form der sog. Fünftelungsregelung. Als außerordentliche Einkünfte kommen u.a. Vergütungen für eine mehrjährige Tätigkeit in Betracht. Die Anwendung des § 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG setzt bei den Einkünften aus nichtselbständiger Tätigkeit eine Zusammenballung von Einkünften voraus, für die lediglich wirtschaftlich vernünftige Gründe vorliegen müssen. Die Ursachen können dabei sowohl in der Person des Arbeitnehmers als auch beim Arbeitgeber liegen (vgl. BFH 23.7.74, VI R 116/72). Nur bei willkürlichen Einmalzahlungen allein aus Gründen der Steuerersparnis entfällt die Tarifbegünstigung.

Mit Urteil vom 26.6.03 (14 K 1515/98 E) hat das FG Münster unter Bezugnahme auf das o.g. BFH-Urteil entschieden, dass selbst die Abfindung einer Witwe eines GGf für deren Verzicht auf eine Witwenpension als Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit zu behandeln ist und demzufolge nach § 34 Abs. 3 EStG in der bis zum VZ 1998 gültigen Fassung tarifbegünstigt ist. Der BFH hat dies mit Urteil vom 14.12.04 (XI R 12/04) eindeutig bestätigt. § 34 Abs. 3 EStG a.F. entspricht im wesentlichen der Neuregelung des § 34 Abs. 1 EStG i.V.m. § 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG. Nach neuem Recht wird die Tarifvergünstigung allerdings durch eine Fünftelungsregelung gewährt, während die Altfassung noch eine Drittelung vorsah. Die in den Urteilen aufgeworfene Frage nach einer steuerbegünstigten Entschädigung stellt sich nach § 34 EStG n.F. nicht mehr, da der ermäßigte Steuersatz im Rahmen der Neufassung gestrichen wurde.

4.3 Abfindung gegen Übertragung der Rückdeckungsversicherung

Mit Urteil vom 17.3.05 (13 K 1531/03) hat das FG Köln über eine Gestaltung entschieden, bei der die zu 51 v.H. bzw. 49 v.H. beteiligten Gesellschafter auf ihre Pensionszusagen gegen gleichzeitige Abtretung der Ansprüche aus den hierfür abgeschlossenen Rückdeckungsversicherungen verzichtet haben. Das Finanzamt hatte hier eine vGA angenommen, weil „die nachträglich getroffene Abfindungsregelung inhaltlich einem Fremdvergleich nicht standhalte, da sie gegen das Verbot des § 3 BetrAVG verstoße. Dies gelte namentlich für den Minderheitsgesellschafter, für den das BetrAVG unmittelbar anwendbar sei. Dieser Auffassung hat das FG Köln jedoch mit folgender Begründung eine klare Absage erteilt:

- Die Übertragung der Rückdeckungsversicherung und der Verzicht auf die Rechte aus den Pensionszusagen sind voneinander abhängig. Durch die Übertragung hat der Gesellschafter keinen über die abgegoltene Pensionsanwartschaft hinausgehenden Vermögenswert erhalten.
- Die Pensionszusagen an den Minderheitsgesellschafter fällt nicht in den persönlichen Geltungsbereich des BetrAVG, da die beiden Gesellschafter beim Abschluss der Aufhebungsvereinbarung als eine die Gesellschaft beherrschende Einheit gehandelt haben.
- Es liegt auch kein Verstoß gegen das Nachzahlungsverbot vor, da die Abfindung auf einer zivilrechtlich wirksamen klaren Vereinbarung beruht, die vor Auskehrung der Abfindung abgeschlossen wurde.

Dem Urteil ist m.E., insoweit uneingeschränkt zuzustimmen, auch wenn die Finanzverwaltung Revision eingelegt hat (Az. I R 38/05). Es bleibt aber abzuwarten, ob sich der BFH dieser Entscheidung auch hinsichtlich der Gleichwertigkeit von Abfindung und Pensionsanspruch anschließen wird.

In diesem Punkt hat sich das FG Köln mit dem lapidaren Hinweis begnügt, „es könne dahin stehen, ob der Wert des Verzichts nach dem Anwartschaftsbarwert, dem Teilwert oder dem Verkehrswert zu bestimmen ist.“ Dem ist aber m.E. gerade nicht so. Auf die Gleichwertigkeit zwischen Abfindung und Pensionsanspruch ist unbedingt zu achten. Dies gilt bei einer Zusage an einen GGf umso mehr, als es im Falle eines Missverhältnisses zu weit reichenden steuerlichen Konsequenzen kommen kann.

4.4. Abfindung zu niedrig: Verzichtsproblematik

Bleibt die Abfindung unter dem Wert des Pensionsanspruchs, liegt insoweit ein Teilverzicht vor, der nach der Rechtsprechung des Großen Senats des BFH (9.6.97, GrS 1/94, BStBl II 98, 307) zu einem Zufluss beim Geschäftsführer führt. Der große Senat führt dazu folgendes aus: „Verzichtet der Gesellschafter aus

Gründen des Gesellschaftsverhältnisses auf einen bestehenden Anspruch aus einer Pensionszusage, so fließt ihm dadurch die Pensionsleistung zu. Auf Ebene der Kapitalgesellschaft ist ein verdeckte Einlage anzusetzen“. Der Geschäftsführer hat somit einen fiktiven Zufluss der Pensionszusage zu versteuern, obwohl ihm tatsächlich gar keine Finanzmittel (z.B. in Form einer Abfindung) zufließen.

Mit Urteil vom 15.10.97 (I R 58/93) hat der BFH entschieden, dass in einem solchen Fall nicht der Teilwert nach § 6a EStG für die Wertermittlung des Verzichts zu Grunde gelegt werden kann. Vielmehr habe die Ermittlung des fiktiven Zuflusses unter Berücksichtigung allgemeiner Grundsätze zu erfolgen. Im Zweifel sei hiernach der Wiederbeschaffungswert zu ermitteln. Dabei stellt der BFG darauf ab, welchen Betrag der Gesellschafter zum Zeitpunkt des Verzichts hätte aufwenden müssen, um eine gleich hohe Pensionsanwartschaft von einem vergleichbaren Schuldner zu erwerben. Der so ermittelte Teilwert wird in der Praxis um mindestens 50 v.H. höher sein als bei einer Wertermittlung nach § 6a EStG.

4.5. Abfindung zu hoch: Verdeckte Gewinnausschüttung

Ist die Gleichwertigkeit zwischen Abfindung und Pensionsanspruch nicht gegeben und übersteigt die Abfindung den Wert des Pensionsanspruchs, liegt insoweit eine vGA vor. Entscheidend ist in diesem Fall, ob der Abfindungsbetrag definitiv den Wert des Rentenanspruchs übersteigt, der dem Geschäftsführer zivilrechtlich zusteht. Nur dann erscheint es m.E. gerechtfertigt, den übersteigenden Betrag als vGA zu beurteilen.

4.6 Ermittlung der Abfindungshöhe

Die Höhe der steuerlich zulässigen Abfindung richtet sich weder nach der bisher gebildeten Rücklagenrückstellung noch nach der Todesfallleistung der Rückdeckungsversicherung. Die Abfindung der Pensionsansprüche richtet sich einzig und allein nach dem Barwert der künftigen Versorgungsleistungen. Bei der Bewertung der künftigen Versorgungsleistungen sind die Rechnungsgrundlagen und die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik zu Grunde zu legen. Der Barwert beschreibt damit den Wert (gewogenes Mittel), den die zukünftigen Rentenzahlungen zum Zeitpunkt der Bewertung besitzen.

4.6.1 Steuerrechtliche Bewertung

Da es sich bei der Pensionszusage an einen GmbH-Geschäftsführer um eine unmittelbare Versorgungszusage handelt, geht die Finanzverwaltung davon aus, dass bei der Kapitalisierung die Vorschrift des § 61 EStG im Hinblick auf die biometrischen Risiken (Heubeck-Tafeln) und den Rechnungszins (6 v.H.) zu Grunde zu legen ist (siehe auch BMF 6.4.05, BStBl I, 619). Der so ermittelte Barwert stellt den „fiskalischen Wert“ der Pensionsansprüche dar. Dies ist jedoch nicht zwingend auch der Wert, den fremde Dritte bei einer von den steuerlichen Bewertungskriterien unabhängigen Wertermittlung als Abfindungsbetrag festlegen würden. Eine derartige Bewertung würde sich m.E. vielmehr nach den handelsrechtlichen Vorschriften richten.

4.6.2 Handelsrechtliche Bewertung

Für die Bewertung von Anwartschaften von Versorgungsberechtigten vor Beendigung des Dienstverhältnisses enthält § 253 HGB keine ausdrückliche Regelung. Es ist lediglich festgelegt, dass die Rückstellung nach „vernünftiger kaufmännischer Beurteilung“ zu erfolgen hat. Es ist also der Handlungsmaßstab eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters zu Grunde zu legen. Die Festlegung der Rechnungsgrundlagen obliegt dabei dem pflichtgemäßen Ermessen des Unternehmers. Der Hauptfachausschuss des IDW führt in seiner Stellungnahme HFA 2/88 dazu aus, dass der gemäß § 6a EStG errechnete Teilwert in

der Regel handelsrechtlich lediglich als zulässige Wertuntergrenze anzusehen sei und dass sich der bei der Bewertung heranzuziehende kalkulatorische Zinssatz in einem Zinskorridor zwischen 3 v.H. und 6 v.H. bewegen kann.

Im Zuge einer handelsrechtlichen Bewertung würde ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsleiter somit sowohl die aktuelle Sterbewahrscheinlichkeit (z.B. analog DAV R 2004) als auch die aktuelle Rendite langlaufender Bundeswertpapiere heranziehen. Es kann davon ausgegangen werden, dass der so ermittelte Barwert rund 30 v.H. über dem steuerrechtlichen Barwert liegt.

Der nach den handelsrechtlichen Bewertungsvorschriften ermittelte Barwert stellt somit den Wert der Pensionsansprüche dar, den ordentliche Kaufleute unter Berücksichtigung aktueller Bewertungsfaktoren als adäquaten Gegenwert für die Aufgabe des Anspruchs auf Zahlung einer lebenslangen Rente festlegen würden. Diese Feststellung gilt für den Versorgungsverpflichteten wohl uneingeschränkt. Der Versorgungsberechtigte wird einen derartig ermittelten Abfindungsbetrag jedoch nur dann akzeptieren, wenn er auch mit der Tatsache einverstanden ist, dass er an anderer Stelle kaum eine gleich hohe Versorgungsleistung würde erwerben können. Dies könnte ihm nur gelingen, wenn sich die Abfindung an dem sog. Wiederbeschaffungswert orientieren würde.

4.6.3 Wiederbeschaffungswert

Verschiedentlich wird in der Literatur auch die Auffassung vertreten, dass der Abfindungsbetrag nach dem Wiederbeschaffungswert zu ermitteln sei. Der Wiederbeschaffungswert stellt die Bewertung der Pensionsanwartschaft aus der Sicht des Versorgungsberechtigten dar. Aus dessen Blickwinkel ist als Wiederbeschaffungswert der Betrag zu verstehen, den er im Zeitpunkt der Abfindung würde aufwenden müssen, um eine gleiche hohe Pensionsanwartschaft gegen einen vergleichbaren Schuldner zu erwerben. Diese Auffassung stützt sich auf die Ausführungen des BFH zur Bewertung einer Pensionszusage bei Verzicht durch den versorgungsberechtigten Geschäftsführer (Urteil vom 15.10.97).

Im Ergebnis müsste die Abfindung dem Einmalbeitrag entsprechen, den der Versorgungsberechtigte bei Abschluss einer privaten Rentenversicherung zu leisten hätte. In diesem Fall finden die Rechnungsgrundlagen der Versicherungswirtschaft Eingang in die Bewertung der Abfindung. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die Lebenserwartung (DAV R 2004) als auch auf den Zinssatz (2,75 v.H.) Ferner werden auch die im Zusammenhang mit einem Versicherungsvertrag entstehenden Kosten in die Kalkulation mit einbezogen. Eine so ermittelte Einmalprämie für eine private Rentenversicherung wird mindestens um 50 v.H. über dem steuerlichen Barwert liegen. Diese Form der Wertermittlung ist definitiv die praxisbezogenste, denn sie bezeichnet – insbesondere aus der Sicht des Versorgungsberechtigten – den Verkehrswert seiner Pensionsansprüche.

5. Handlungsempfehlungen für die Gestaltungsberatung

Die o.a. Problematik bei der Ermittlung der Abfindung sollte unbedingt zu den Kernelementen einer ausführlichen Beratung gehören. Nur so wird zu vermeiden sein, dass der abgefundenen Geschäftsführer vom Steuerberater später Schadenersatz beansprucht, weil die ihm gewährte Abfindung zu niedrig ist.

Da drei verschiedene Bewertungsmethoden zur Verfügung stehen, ist zunächst zu klären, wo der Willkür der beteiligten Parteien angesiedelt ist. In diesem Zusammenhang wird die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Gesellschaft und zwar insbesondere auch das bereits im Betriebsvermögen der GmbH aufgebaute

Versorgungskapital, eine entscheidende Rolle spielen. So kann es durchaus im Interesse der Parteien liegen, dass die Abfindung deutlich höher ausfällt, als dies bei der fiskalischen Bewertung nach § 6a EStG der Fall wäre.

Eine Ermittlung des Abfindungsvertrages nach den Vorschriften des § 6a EStG wird erfahrungsgemäß von den Finanzbehörden anerkannt. Sie entspricht jedoch m.E. nicht dem tatsächlichen Wert der künftigen Versorgungsleistungen.

Sollte eine Abfindung gewünscht sein, die den Barwert der künftigen Versorgungsleistungen i.S. des § 6a EStG übersteigt (handelsrechtliche Bewertung, Wiederbeschaffungswert), rate ich dringend, vor Abschluss der Abfindungsvereinbarung eine verbindliche Auskunft beim Betriebsstättenfinanzamt einzuholen. Andernfalls besteht die Gefahr, dass der Betriebsprüfer in Höhe des übersteigenden Betrages eine vGA feststellt.

Scheidet der Geschäftsführer ganz aus dem aktiven Erwerbsleben aus, empfiehlt sich zur Optimierung der Steuerplanung, den Zeitpunkt der Abfindung in den nächsten VZ zu verlagern. Dadurch lässt sich in der Regel die Gesamtsteuerbelastung deutlich reduzieren.

6. Abschließender Hinweis

Der Berater begibt sich hier auf ein äußerst anspruchsvolles Betätigungsfeld, das interdisziplinäres Know-how in der betrieblichen Altersversorgung und in der privaten Finanzplanung erfordert. Es verschafft ihm aber die Möglichkeit, seinem Mandanten einen echten geldwerten Nutzen zu verschaffen. Insbesondere Pensionszusagen, die älter als 5 Jahre sind, sollten unbedingt auf den Prüfstand gestellt werden. Es liegt nahe, dass sowohl deren rechtliche als auch wirtschaftliche Konzeption nicht mehr auf der Höhe der Zeit ist und damit der GmbH, deren Geschäftsführern und dem Steuerberater erhebliche Risiken drohen.

Die Abfindung von Pensionszusagen stellt auch nach der Veröffentlichung de BMF-Schreibens vom 6.4.05 eine der Varianten dar, die Steuerberater in ihrem Repertoire haben sollten, wenn sie mit Aufgabenstellungen rund um die Pensionszusage konfrontiert werden.

Einkommen- und Körperschaftsteuer:

Strategien i.V.m. einer Pensionszusage bei Verkauf einer GmbH

Die nachfolgenden Beispiele zeigen, dass eine Pensionszusage mit einer Rückdeckung durch Aktienfonds, die dem Geschäftsführer einer ertragsstarken GmbH **für den Erlebensfall** gegeben wird, auch dann Vorteile bringt, wenn sich die Verhältnisse später ändern:

- Wenn der Geschäftsführer **vorzeitig stirbt**, muss die Pensionsrückstellung aufgelöst werden. Die Steuern, die durch die Auflösung der Rückstellung entstehen und die Abfindungen an die Erben können durch den Verkauf der Investmentanteile bezahlt werden. In der Regel bleiben dann Teilbeträge übrig, über die die GmbH frei verfügen kann.
- Wenn die Pensionszusage storniert werden muss, weil der **Geschäftsführer ausscheidet oder weil die GmbH verkauft werden soll**, kann der Geschäftsführer auf diese Ansprüche gegen ei-

ne angemessene Abfindung verzichten. Die Abfindung gehört beim Geschäftsführer zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit. Da es sich um eine Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit handelt, ermäßigt sich die Steuerbelastung zumindest durch Anwendung der Fünftelungsregelung des § 34 EStG. Bei der GmbH **bleibt der Vorteil der langjährigen Steuerstundung erhalten.**

Urteil des FG Baden-Württemberg v. 17.09.01 (12 K 72/01-Rev. eingel.) in DStRE 2002 S.369.
Urteil des FG Baden-Württemberg v. 26.6.01 (4 K 133/99-Rev. eingel.) in DStRE 2002 S.366.
Urteil des FG München v. 24.10.01 (1 K 2685/00-Rev. eingel.) in EFG 2002 S.196.

Die Abfindung ist in solchen Fällen angemessen, wenn sie dem entspricht, was einem fremden Dritten bezahlt werden müsste. Das ist im Regelfall ein Betrag, der der Rückstellung für die Pensionsverpflichtung in der Bilanz entspricht, wobei es gleichgültig ist, ob es sich um eine (unverfallbare) Pensionsanwartschaft oder um eine bereits laufende Pension handelt. Der Wert einer vorhandenen Rückdeckungsversicherung ist dagegen als Bemessungsgrundlage für die Abfindung i.d.R. nicht geeignet. Wenn eine Abfindung in Höhe der Pensionsrückstellung bezahlt wird, ist dieser Vorgang bei der GmbH steuerneutral, weil die Abfindungszahlung als Betriebsausgabe abgesetzt und gleichzeitig die Pensionsrückstellung gewinnerhöhend aufgelöst wird.

Wenn ein Gesellschafter-Geschäftsführer dagegen auf Pensionsansprüche verzichtet, ohne eine angemessene Abfindung zu erhalten, führt dies zu einer verdeckten Einlage. Siehe hierzu einen Beschluss des Großen Senats des BFH vom 9. Juni 1997 (GrS 1/94) in BStBl 1998 II S.307.

Falls für die Pensionszusage von der GmbH eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen wurde, gibt es **für diese Rückdeckungsversicherung drei Verwendungsalternativen:**

- Die Rückdeckungsversicherung kann von der GmbH fortgeführt und später für andere Zwecke verwendet werden.
- Der Rückkaufswert der Rückdeckungsversicherung kann von der GmbH zur Zahlung der Abfindung verwendet werden.
- Die Rückdeckungsversicherung kann auf den Geschäftsführer übertragen werden, wobei der Rückkaufswert eine brauchbare Basis für den Kaufpreis darstellt. Der Kaufpreis für die Rückdeckungsversicherung kann dann mit dem Abfindungsanspruch verrechnet werden.

Übertragung der Pensionsverpflichtungen auf einen Pensionsfonds

Die sofortige Versteuerung des Werts der Pensionsansprüche durch den Gesellschafter-Geschäftsführer kann u.a. dadurch vermieden werden, dass die Pensionsverpflichtung auf einen Pensionsfonds übertragen wird. Nach der durch das Altersvermögensgesetz eingeführten neuen Vorschrift des § 3 Nr.66 EStG ist dies für den Geschäftsführer steuerfrei. In einem solchen Fall muss die GmbH die Pensionsrückstellung gewinnerhöhend auflösen. Der Geldbetrag, den die GmbH an den Pensionsfonds für die Übernahme der Verpflichtung bezahlen muss, ist andererseits als Betriebsausgabe abzugsfähig. Nach § 4e Abs.3 EStG darf die Zahlung an den Pensionsfonds im Jahr der Übertragung nur in Höhe der aufgelösten Rückstellung

als Betriebsausgabe abgezogen werden. Der die aufgelöste Rückstellung übersteigende Betrag darf dann in den folgenden zehn Jahren in gleichen Teilen als Betriebsausgabe abgesetzt werden.

Ländererlass NRG v. 7.11.01 (S 2121-8a-V B 3) in Der Betrieb 2001 S.2424; LEXinform 576128.

Übertragung der Pensionsverpflichtungen auf eine andere GmbH

Als weitere Möglichkeit bietet sich die Übertragung der Pensionsverpflichtungen auf eine andere GmbH an. Dabei kann es sich sowohl um eine GmbH handeln, die der Veräußerer zu diesem Zweck neu gründet oder um eine bereits vorhandene Kapitalgesellschaft. Wenn die GmbH für die Übernahme der Pensionsverpflichtungen eine Zahlung erhält, die dem steuerlichen Rückstellungsbetrag entspricht, löst der Vorgang bei keinem der Beteiligten Steuern an.

Die Übernahme der Pensionsverpflichtungen durch eine andere Kapitalgesellschaft ist für alle Beteiligten vorteilhaft:

- Die übertragende GmbH wird die Pensionsverpflichtungen los, was beabsichtigt ist.
- Die übernehmende GmbH erhält hohe liquide Mittel, was in Zeiten knapper Bankkredite sehr wertvoll ist.
- Der Gesellschafter-Geschäftsführer behält seine Pensionsansprüche ohne dass Steuern anfallen.

Urteil des FG Rheinland-Pfalz v. 25.09.01 (2 K 2605/00-Rev. eingel.) in EFG 2002 S.275.

Abschluss einer Rentenversicherung durch die GmbH

Der Käufer einer GmbH sollte bedenken, dass er einen Teil des Kaufpreises und damit **erhebliche liquide Mittel spart, wenn er die Pensionsverpflichtungen übernimmt**. Wenn der Käufer vor allem das Risiko der Langlebigkeit der Pensionsberechtigten scheut, kann er dieses Risiko hinsichtlich derjenigen Arbeitnehmer, die bereits pensioniert sind, jederzeit auf ein Lebensversicherungsunternehmen verlagern, indem er für jeden Pensionär eine Rentenversicherung gegen Einmalzahlung mit sofortigem Rentenbeginn abschließt. Diese Lösung hat den weiteren Vorteil, dass bei den Arbeitnehmern keine Steuern für die Abfindungszahlungen anfallen. Denn wenn ein Arbeitnehmer für die Abfindung seiner Pensionsansprüche Steuern bezahlen muss, bleibt ihm oft nur die Hälfte dieses Betrags übrig, um dann selbst einen Rentenanspruch zu erwerben.

Umwandlung der GmbH in eine Personengesellschaft

Schließlich ergeben sich auch dann keine Nachteile, wenn eine GmbH einige Jahre vor der Betriebsveräußerung in eine Personengesellschaft umgewandelt wird. Denn die vorhandenen Pensionsrückstellungen müssen als Folge der Umwandlung nicht aufgelöst werden; sie werden vielmehr mit dem Stand von Umwandlungsstichtag eingefroren (BStBl 1986 I S.164 Tz.26).

Auch wenn eine Pensionsrückstellung eines Tages aus der GmbH-Bilanz „entfernt“ werden muss, verbleiben also i.d.R. hohe Steuervorteile aufgrund der langjährigen Steuerstundung.

Die Bewirtung von Arbeitnehmern vorteilhaft gestalten

Die Bewirtung von Arbeitnehmern bleibt steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn

- Arbeitnehmer an einer Besprechung mit Kunden teilnehmen,
- Arbeitnehmer von einem Geschäftspartner zum Essen eingeladen werden,
- die Bewirtung der Arbeitnehmer im Rahmen einer herkömmlichen Betriebsveranstaltung erfolgt,
- die Kosten für die Bewirtung der Arbeitnehmer aus Anlass der Dienst Einführung, eines Funktionswechsels, der Ehrung eines Jubilars oder der Verabschiedung eines Arbeitnehmers bis zu € 110 je Arbeitnehmer betragen,
- bei der Bewirtung von Arbeitnehmern während eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes die Freigrenze von € 40 eingehalten wird und
- den Arbeitnehmern im Betrieb Getränke und Genussmittel unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden, etwa Kaffee, alkoholfreie Getränke oder Gebäck etc.

Die € 44-Freigrenze für Sachbezüge nutzen!

Eine der Möglichkeiten, einem Arbeitnehmer einen Teil des Arbeitslohns steuer- und sozialversicherungsfrei zuzusenden, besteht in der Nutzung der Freigrenze für Sachbezüge. Da bei der Ermittlung des üblichen Endpreises, der als Bemessungsgrundlage dient, generell ein 4%iger Bewertungsabschlag vorgenommen werden darf, beträgt die **Freigrenze de facto 45,83 €** (Abschn. 31 Abs. 2 Satz 9 LStR 2002).

Voraussetzung für die Nutzung dieser Freigrenze ist, dass der Arbeitnehmer einen Sachbezug erhält, für den weder amtliche Sachbezugswerte festgesetzt wurden, und für den auch die besondere Rabattregelung des § 8 Abs. 3 EStG für Belegschaftsrabatte nicht zur Anwendung kommt. Als derartige Sachbezüge kommen insbesondere folgende Zuwendungen in Betracht:

- Die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Betriebssportmöglichkeiten, z.B. die kostenlose **Überlassung eines Tennisplatzes** durch den Arbeitgeber. Bei dem Tennisplatz kann es sich auch um einen vom Arbeitgeber angemieteten Platz handeln (L. Schmidt, Kommentar zum EStG, 20. Aufl. § 8 Rz.41).

- Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine **Wohnung** überlässt, darf der Mietpreis wegen der Freigrenze des § 8 Abs. 2 EStG günstiger sein als die Marktmiete (L. Schmidt, Kommentar zum EStG, 20. Aufl., § 8 Rz.72).
- Wenn der Arbeitgeber eine **Zeitung oder Zeitschrift** abonniert, die an den Arbeitnehmer geliefert wird, beispielsweise das Abonnement „Aktuelles auf dem Steuer- und Wirtschaftsrecht“, fällt dieser Vorteil ebenfalls unter die 44-€-Freigrenze.
- Wenn der Arbeitgeber einen **Dritten** veranlasst, einem Arbeitnehmer **Rabatte i.V.m. einer Versicherung** zu gewähren, kann für diesen Vorteil ebenfalls die 44 €-Freigrenze in Anspruch genommen werden (L. Schmidt, Kommentar zum EStG, 20. Aufl., § 8 Rz.43).
- Überlässt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer eine **Kreditkarte**, die der Arbeitnehmer auch privat verwenden darf, liegt hinsichtlich der anteiligen Kreditkartengebühr für die Privatnutzung grundsätzlich steuerpflichtiger Arbeitslohn vor, der aber im Rahmen der 44 €-Freigrenze außer Ansatz bleibt (L. Schmidt, Kommentar zum EStG, 20. Aufl., § 8 Rz.43).
- Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein **Rundfunk- oder Fernsehgerät** unentgeltlich zur privaten Nutzung, wird dieser Vorteil monatlich mit 1% des auf volle 100 € abgerundeten Kaufpreises angesetzt. Dieser Sachbezug bleibt innerhalb der 44 €-Freigrenze ebenfalls steuer- und sozialversicherungsfrei. Siehe hierzu einen Erlass Schleswig-Holstein vom 12. Oktober 2001 (VI 306-S 2334-236) abgedruckt in der LSt-Handausgabe 2002 (Stollfuß) auf Seite 170.
- In einer Verfügung vom 23. Juni 2000 hat die OFD Berlin klargestellt, dass zu den begünstigten Sachbezügen auch **Warengutscheine** zählen, die der Arbeitnehmer bei einem **Dritten** einlösen kann, z.B. Gutscheine mit der Bezeichnung „Stammessen“. Daraus ergibt sich, dass es auch zulässig ist, einem Arbeitnehmer jeden Monat einen Gutschein mit der Bezeichnung „**Superbenzin**“ steuer- und sozialversicherungsfrei auszuhändigen. Nicht begünstigt sind nach Ansicht der Finanzverwaltung jedoch Warengutscheine **über einen bestimmten Euro-Betrag**, die dem Arbeitnehmer die freie Auswahl aus einem Sortiment erlauben, weil in diesem Fall kein Sachbezug vorliegt.

Verfügung der OFD Berlin v. 23.06.00 (St 176 S 2334-8/99) in Finanz-Rundschau 2000 S.1004.

Bei den 44 € handelt es sich um eine Freigrenze, die jeden Monat eingehalten werden muss, um die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit zu gewährleisten. Eine Übertragung von nicht ausgeschöpften Beträgen in andere Kalendermonate ist unzulässig.

Bei der **Überprüfung der Freigrenze** bleiben Vorteile, die ohnehin nach § 3 EStG steuerfrei sind, unberücksichtigt, z.B. die Nutzung eines betrieblichen Personalcomputers oder Telefons (§ 3 Nr.45 EStG). Außerdem bleiben bei der Überprüfung der 44 €-Freigrenze Vorteile außer Ansatz, die nach § 8 Abs.2 Sätze 2-8 oder § 8 Abs.3 oder nach § 19a Abs.8 EStG zu bewerten sind. Dazu gehören z.B. die Vorteile aus der Überlassung von Unterkunft und Verpflegung und die nach Abschnitt 31 Abs.8 der Lohnsteuer-Richtlinien zu erfassenden Zeitwerte (BStBl 1997 I,735).

Auch **Aushilfen** dürfen zusätzlich Sachbezüge im Rahmen der 44 €-Freigrenze erhalten, weil derartige Bezüge bei den Einnahmen eines Arbeitnehmers außer Ansatz bleiben (§ 8 Abs.2 Satz 9 EStG).

§ 4 EStG – Besonderheiten beim Abzug von Bewirtungskosten

Bewirtungskosten dürfen nach § 4 Abs.5 Nr.2 EStG im Regelfall zu 80% (70% ab 01.01.2004) als Betriebsausgaben abgesetzt werden, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Es dürfen nur **maschinell erstellt und registrierte Rechnungen**, die den Namen und die Anschrift der Gaststätte enthalten, als Betriebsausgaben abgezogen werden. Als Nachweis für die Registrierung sollte die Bewirtungsrechnung eine laufende Registrier-Nummer enthalten. Die **Speisen und Getränke** müssen in der Rechnung **einzel**n aufgeführt sein (Abschn.21 Abs.8 Sätze 8+9 EStR 2003).
- Pauschale Angaben wie „Kontaktpflege“ als Grund für die Bewirtung sind nicht ausreichend. Denn derart allgemeine Angaben lassen den Zusammenhang mit einem geschäftlichen Vorgang oder einer Geschäftsbeziehung nicht in ausreichendem Umfang erkennen. Wer den Abzug von Bewirtungskosten sicherstellen will, muss den **Anlass der Bewirtung also konkret beschreiben**, z.B. mit dem Text „Verkaufsgespräche mit X wegen des Produktes Y“ (BStBl 1998 II,263).
- **Trinkgelder** können als Betriebsausgaben abgezogen werden. Der Nachweis kann z.B. dadurch geführt werden, dass das Trinkgeld auf der Rechnung vom Bedienungspersonal quittiert wird. Wer diesen Formalismus vermeiden will, kann auf der Rechnung selbst einen entsprechenden Vermerk anbringen oder monatlich einen Eigenbeleg über „Trinkgelder für Bewirtungskosten“ anfertigen. Bei dieser Vorgehensweise besteht das Risiko, dass ein Betriebsprüfer den Betriebsausgabenabzug verweigert. Insbesondere bei Kleinbetrieben, die selten geprüft werden, können auf diese Weise jedoch unerquickliche Diskussionen mit dem Bedienungspersonal umgangen werden.
- Auf der Rechnung muss **vom Gastwirt der Name des Rechnungsempfängers angegeben werden, wenn der Rechnungsbetrag 100 Euro übersteigt** (Abschn.21 Abs.8 Satz 4 EStR 2003) **und es muss der Umsatzsteuerbetrag in Euro angegeben sein** (§ 33 UstDV).
- Auf der Rückseite der Rechnung oder auf einem Beiblatt müssen **konkrete Angaben zum Anlass der Bewirtung und die Namen aller Teilnehmer** – also auch der Name des Gastgebers – **zeitnah angegeben** und vom Steuerpflichtigen unterschrieben werden. Das gilt auch für Steuerberater, Ärzte und Journalisten (BStBl 1998 II,263). Die sonstigen Vermerke, die in den üblichen Aufdrucken auf der Rückseite der Rechnung vorgesehen sind, müssen nicht mehr ausgefüllt werden.
- Nicht abzugsfähig sind Bewirtungskosten i.V.m. dem Geburtstag oder anlässlich der Beförderung des Steuerpflichtigen (BStBl 1994 II, 896;BFH/NV 1999,1254). Steuerpflichtige, die Aufwendungen für eine betriebliche Feier, ein Firmenjubiläum, einen Tag der offenen Tür, ein Sommerfest oder ähnliche Veranstaltungen absetzen wollen, sollten also darauf achten, dass die Finanzverwaltung keinen Zusammenhang zu einem Geburtstag des Betriebsinhabers, zu dessen Hochzeit, einem Jubiläum des Betriebsinhabers oder zu einem ähnlichen Ereignis herstellen kann.

- Die Bewirtungskosten müssen einzeln und getrennt von den sonstigen Betriebsausgaben aufgezeichnet werden (§ 3 Abs.7 EStG). In der Buchhaltung muss für die Bewirtungskosten also mindestens ein gesondertes Konto eingerichtet werden, und Steuerpflichtige ohne laufende Buchhaltung sollten die Bewirtungskosten zeitnah in einem Heft aufzeichnen, auch wenn es einzelne Finanzgerichte gibt, die das nicht für erforderlich halten (EFG 2003 S.378).

Da die 20%ige Kürzung (30%ige Kürzung ab 01.01.2004) i.V.m. einer entsprechenden Kürzung des Vorsteuerabzugs nur für Bewirtungen aus geschäftlichem Anlass gilt, empfiehlt es sich, zwei Konten für Bewirtungskosten einzurichten, und **die zu 100% abzugsfähigen Bewirtungskosten gesondert zu verbuchen**. Zu den zu 100% abzugsfähigen Bewirtungskosten gehören z.B.

- Aufwendungen für branchenübliche Produkte- oder Warenverkostungen oder für das sog. „Kundschaftstrinken“ (BFH/NV 203,1314).
- Kosten für Kaffee, Kekse usw. i.V.m. der Bewirtung von Geschäftsfreunden in den Büroräumen (Abschn.21 Abs.5 Satz 9 EstR 2003);
- Bewirtungskosten anlässlich von Produktpräsentationen (Abschn.21 Abs.5 Satz 9 EstR 2003) und
- Bewirtungskosten anlässlich von Besprechungen, an denen nur Mitarbeiter teilnehmen (Abschn.21 Abs.7 EstR 2003).
- Auch Bewirtungsaufwendungen, die Teil eines Leistungsaustauschs sind und die dem bewirtenden Steuerpflichtigen im Rahmen des Entgelts für seine Leistung ersetzt werden, z.B. im Rahmen einer Seminargebühr oder eines Beförderungsentgelts, unterliegen nicht der 20%igen Kürzung (Abschn.21 Abs.5 Sätze 6+7 EstR 2003).

Die weiteren Besonderheiten, die bei der **Bewirtung von Arbeitnehmern** beachtet werden müssen, haben wir im Mai 2003, Skriptum S.302 besprochen. Zur Frage, ob **100% der Vorsteuern** aus den Bewirtungskosten abzugsfähig sind, siehe St+W 2003, S. 306

Formale Anforderungen im Zusammenhang mit der Vergütung von Gesellschafter-Geschäftsführern (auszugsweise)

Notwendigkeit einer „ordentlichen“ Umsetzung

Jede Vergütung eines GmbH-Chefs steht und fällt mit der vertraglichen Regelung. Beweissicher sind nur schriftliche Abreden, die durch einen zustimmenden Beschluss der Gesellschafterversammlung abgesegnet sind. Bei einer formal nicht korrekten bzw. nicht beweisbaren Gehaltsabrede hat der Prüfer leichtes Spiel. Denn dann liegt zu 100 v.H. eine vGA vor. Die gleiche Gefahr für die GmbH besteht übrigens auch bei einer „unüblichen“ Gehaltsabrede oder wenn der Einwand der fehlenden Ernsthaftigkeit berechtigt ist, etwa wegen nicht oder nur unzureichend erfolgtem Vollzug der Gehaltsvereinbarung.

Hinweis: Bei beherrschenden GGf kommt hinzu, dass das Nahzahlungs-/Rückwirkungsverbot gilt. Steuerlich unakzeptabel ist es beispielsweise, sich erst im Dezember rückwirkend für das gesamte Jahr Sonderzahlungen oder Tantiemen zu genehmigen. Insbesondere bei Vertragsänderungen muss man sich im Rahmen des schon Vereinbarten bewegen. Existiert z.B. eine Anpassungsklausel im Anstellungsvertrag, die einen bestimmten Überprüfungs- und Änderungsmodus bei Gehaltsänderungen vorsieht, sollte man sich möglichst daran halten (vgl. BFH 15.12.04, I R 32/04). Eine mehrfache Anpassung des Gehalts je nach Geschäftslage binnen kürzerer Zeiträume führt unweigerlich zu vGA. Denn daraus schließt die Rechtsprechung auf eine nicht fremdübliche Handhabung (BFH 6.4.05, I R 27/04), und zwar selbst dann, wenn das Gehalt letztlich nur auf einen angemessenen Betrag angehoben wird.

Beispiel:

Ein GGf setzt bei der GmbH-Gründung seine Vergütung sehr niedrig an. Als sich schon nach einem halben Jahr eine gute Ertragslage der Firma abzeichnet, verdoppelt er sein Gehalt. Dies wird nicht anerkannt,

weil jeder ordentliche Geschäftsleiter solche Gehaltswünsche Fremder nicht akzeptieren würde, sondern zumindest erst einmal das erste Jahr abwarten würde. Ist im Vertrag für das Erstjahr eine Kündigungsfrist von 1 Jahr vereinbart, wäre eine Gehaltserhöhung binnen kürzester Frist außerdem nicht rechtlich durchsetzbar.

Fazit: Ein niedriges Anfangsgehalt zu vereinbaren oder das Gehalt längere Zeit stehen zu lassen, mag sich mitunter aus wirtschaftlichen Gründen anbieten. Nur kann der GGf dann nicht darauf hoffen, das Versäumte binnen kurzer Zeit nachholen zu können, ohne dass dies als vGA beanstandet wird.

Berücksichtigung der Rechtsprechungs-Regeln

Seine Rechtsprechung zur Angemessenheit und Üblichkeit von Gehaltsvereinbarungen von GGf mit ihrer GmbH hat der BFH immer mehr verfeinert. Je nach Art der Vergütung gelten unterschiedliche Anforderungen an die steuerliche Anerkennung. Teilweise hat der BFH die Spielregeln entschärft, so etwa die 75:25-Prozent-Regel bei Gewinnbeteiligungen, teilweise auch wie z.B. bei den Überstundenvergütungen an GGf verschärft.

Zentrale Bedeutung hat in letzter Zeit der **Fremdvergleich** bekommen. Entscheidend ist danach, ob ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsleiter alle Gehaltsabreden auch mit einem Dritten getroffen hätte. Vorrangig ist jedoch immer der **betriebsinterne** Fremdvergleich (vgl. BFH 14.7.04, I R 111/03; BFH 3.8.05, I R 7/05). Das heißt: Wird der Geschäftsführer bei einem Gehaltsbestandteil „wie ein Arbeitnehmer“ seines Betriebs bezahlt, liegt keine vGA vor.

Im BFH-Urteil vom 3.8.05 ging es um Überstundenzuschläge, die eine GmbH mit ihrem Auftraggeber vereinbart hatte und die sie 1 zu 1 an ihren GGf weiterleitete. Der BFH hielt eine steuerliche Anerkennung für möglich, wenn der Geschäftsführer wie ein Arbeitnehmer tätig geworden ist und dafür die Lohnzuschläge bekommt, seine Mitarbeiter ebenfalls solche Lohnzuschläge erhalten und die Mehrarbeitszeiten ordnungsgemäß aufgezeichnet werden.

Hinweis: Um die Steuerfalle „vGA“ zu vermeiden, hilft GGf in eigenen Gehaltsangelegenheiten nur eine kontinuierliche und transparente Gehaltspolitik, wie sie auch mit einem Dritten praktiziert würde, d.h. unter anderem in branchenübliches Gehalt, keine kurzfristigen Gehaltssprünge, keine die GmbH unangemessen benachteiligenden Gehaltskonditionen, regelmäßige Kontrolle des Gehalts, ob es so weiter gewährt werden kann.

- Allerdings ist bei Gewinnbeteiligungen nach wie vor die absolute 50-Prozent-Obergrenze zu beachten, damit die Vereinbarung dem Fremdvergleich standhält (BFH 4.6.03, a.a.O.).
- Umsatzorientierte Beteiligungen können unter bestimmten Voraussetzungen anerkannt werden, sollten aber zeitliche und ggf. auch betragsmäßige Begrenzungen enthalten, um der Gefahr einer Gewinnabsaugung bei der GmbH vorzubeugen.

Hinweis: Umsatzbeteiligungen unterliegen zwar keiner Angemessenheitsprüfung (nur im Rahmen des Gesamtgehalts, s.o.). Sie werden aber nur unter speziellen Voraussetzungen anerkannt. Dies ist z.B. der Fall, wenn es besondere betriebliche Gründe dafür gibt (z.B. Gründungs- oder Konsolidierungsphase mit geringen Gewinnen) oder der Geschäftsführer umsatzverantwortlicher Geschäftsleiter ist und nur eine „arbeitnehmerübliche“ Umsatzbeteiligung erhält. Solche Anerkennungsprobleme lassen sich mit einer umsatzorientierten Jahressondervergütung in Form einer Festvergütung umgehen, die laut BFH keine Umsatzbeteiligung ist (11.8.04, I R 40/03; Zimmers in GmbH-Stpr. 05, 103).

Wenn ein GGf für eine weitere (Tochter-)GmbH tätig wird, muss er sein Gehalt bei der Erst-GmbH auf ein für einen Teilzeitjob angemessenes Maß reduzieren. Ausnahme: Die Geschäftsführertätigkeit für die Zweit-GmbH bringt der Erst-GmbH Vorteile (BFH 15.12.04, I R 79/04), was diese aber notfalls beweisen muss.

Hinweis: Finanzverwaltung und FG-Rechtsprechung operieren hier mit Gehaltsabschlägen (FG Niedersachsen 29.1.04, 6 K 865/01). Geschieht das allerdings z.B. pauschal in Form eines Abschlags von 50 v.H., so ist das nicht mehr korrekt, wenn die GmbH auch einem Dritten mehr zahlen würde, weil sie sich von der „Doppelbeschäftigung“ wirtschaftliche Synergie-Effekte verspricht. Man sollte sich gegen solche Pauschalabschläge ruhig wehren.

Gerade bei kleineren und mittleren GmbHs fühlt sich die Finanzverwaltung oft zu einer Gehaltskürzung berechtigt, wenn mehrere Gesellschafter als Geschäftsführer beschäftigt sind. Ihr Argument: Auch einer allein könnte diese Arbeit leisten. Einer pauschalen Deckelung ohne Einzelfallwürdigung hat der BFH allerdings eine klare Absage erteilt (BFH 4.6.03, I R 38/02). Im Gegenteil: Es könnten sogar Gehaltszuschläge angebracht sein, wenn dadurch eine ideale Arbeitsaufteilung zum Vorteil der GmbH erreicht wird.

3. Brennpunkt „Angemessenheit des Gesamtgehalts“

Vor allem bei mittelständigen Familien-GmbHs, bei denen der Geschäftsführer auch Gesellschafter oder ein Angehöriger ist, wird die angemessene Jahres-Gesamtvergütung (bestehend aus Fixgehalt, Sonderzahlungen, geldwerte Vorteile und Zuführung zu den Pensionsrückstellungen) von der Finanzverwaltung oft kritisch hinterfragt. Dies gilt insbesondere bei rückläufigen GmbH-Zahlen.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt sich unter steuerlichen Aspekten eine regelmäßige Gehaltskontrolle, z.B. zum Jahresende oder spätestens zu dem Zeitpunkt, zu dem der Anstellungsvertrag hätte gekündigt und angepasst werden können. Zu beachten ist: Ein GGf kann wegen seiner besonderen Nähe zur GmbH zivil- und damit auch steuerrechtlich gehalten sein, einer außerplanmäßigen (für ihn nachteiligen) Vertragsanpassung zuzustimmen. Dies wird man aber nur in Extremsituationen – wie einem Gewinneinbruch mit mittelfristig schlechter Ertragsprognose – und nicht von jetzt auf gleich verlangen können.

Hinweis: Für die steueroptimale Vergütungsstrategie gilt der Grundsatz, mit dem Gehalt bis zur obersten Angemessenheitsgrenze zu gehen. Dabei stößt der GGf beim Finanzamt naturgemäß auf wenig Gegenliebe.

Maßgeblicher Fremdvergleich

Was ein GGf verdienen darf, richtet sich nach dem sog. Fremdvergleich. Feste steuerliche Angemessenheitsgrenzen gibt es nicht, die Finanzverwaltung ist stets zur Einzelfallprüfung verpflichtet (BFH 27.2.03, I R 80 und 81/01). Das angemessene Gehalt kann außerdem nur in einer bestimmten Bandbreite schätzungsweise ermittelt werden (BFH 4.6.03, I R 38/02). VGA ist nur der Betrag, der den oberen Rand der Bandbreite überschreitet.

Praxishinweis: Zu dem geschätzten Gehalt darf ggf. noch ein Sicherheitszuschlag von 10 v.H. addiert werden. Das so ermittelte Gesamtgehalt ist dann um angemessene Zu- oder Abschläge zu erhöhen bzw. zu kürzen.

Betriebsinterner und externer Gehaltsvergleich

Vorrang hat der betriebsinterne Fremdvergleich der Gehälter. Da es gerade in mittelständigen GmbHs in aller Regel keinen vergleichbaren Mitarbeiter gibt, kann man das Gehalt des bestbezahlten nächsten Angestellten als Maßstab nehmen. Anerkannt hat der BFH im Einzelfall (27.2.03, I R 46/01) das 2,5-fache der Bezüge eines anderen leitenden Angestellten.

Funktioniert der interne Vergleich auch in dieser vereinfachten Form nicht, besteht über den externen Fremdvergleich die Möglichkeit, die Höhe des Geschäftsführergehalts mit einschlägigen Vergleichszahlen aus Umfragen (z.B. Kienbaum, BBE-Verlag) zu rechtfertigen. Mitunter greift die Finanzverwaltung auch von sich aus gerne auf solche Umfrageergebnisse zurück, wenn die Durchschnittszahlen relativ niedrig liegen.

Hinweis: Solche Vergleichszahlen taugen allerdings nicht als absolute Obergrenze. Der GGf kann vielmehr erwarten, dass sie auf seinen Einzelfall angepasst werden (BFH 18.3.02, I B 3501). Betriebsindividuelle Gegebenheiten wie etwa besondere Ertrags- oder Wachstumsstärke und gute Gewinnprognose müssen zu Gehaltszuschlägen führen. Durchschnittswerte aus Gehaltserhebungen dürfen niemals unmittelbar übernommen werden.

Aussagekräftige Datensammlungen sind m.E. für den externen Fremdvergleich untauglich. Denn solche Zahlen werden nicht publik gemacht, die Transparenz der Datenerhebung fehlt und dem Fiskus fehlt die nötige Unabhängigkeit. Daher sollten solche Zahlen nicht akzeptiert werden.

Als „letztes“ und zugleich wirksamstes Mittel kann man als Steuerberater ein unabhängiges Gehaltsgutachten einholen bzw. in einem Rechtsstreit mit dem Finanzamt dessen Einholung anregen. Dies kann vor allem dann angebracht sein, wenn das Finanzamt unter Hinweis auf niedrige branchenübliche Durchschnittsverdienste das Gehalt kürzen will, der GGf aber der Ansicht ist, dass diese Zahlen seinem Einzelfall nicht gerecht werden.

Praxishinweis: liegt der GGf unter Darlegung der innerbetrieblichen Besonderheiten ein individuelles Gehaltsgutachten an, darf das Finanzamt nicht einfach darüber hinweggehen. Es muss im Zweifel diesen besten aller Beweise erheben.

Finanzierungsalternativen

Leasing kritisch hinterfragt

Leasing ist ein bedeutendes Beschaffungs- und Finanzierungsinstrument. Die Leasing –Gesellschaften vergleichen Leasing in ihren Werbeprospekten oft mit herkömmlichen Finanzierungsarten (wie z.B. Wechsel- oder Finanzierungskredit) und führen eine ganze Reihe von Argumenten für die Vorteilhaftigkeit von Leasing an. In diesem Beitrag werden diese Verkaufsargumente auf ihre Stichhaltigkeit hin untersucht und kritisch gewürdigt.

1. Leasing hat den Effekt einer 100-prozentigen Fremdfinanzierung

Leasing schont den Eigenkapitalbestand

Leasing-Gesellschaften unterstellen mit dieser Aussage, dass sie bei bonitätsmäßig einwandfreien Kunden im Gegenzug zu herkömmlichen Kreditgebern, das Objekt zu 100 Prozent finanzieren, d.h., der Investor braucht kein Eigenkapital einzusetzen, wodurch das Eigenkapital geschont wird. Dies liegt zum einen daran, dass Leasing-Gesellschaften durch ihr Know-how über das Leasing-Objekt das Ausfallrisiko vermindern können, und zum anderen an der rechtlichen Position des Leasing-Gebers im Insolvenzfall. Denn bei Insolvenz des Leasingnehmers hat die Leasing-Gesellschaft als Eigentümer ein Aussonderungsrecht. Deshalb kann die Leasing-Gesellschaft auf eine zusätzliche Absicherung verzichten.

Allerdings bleibt anzumerken, dass bonitätsmäßig einwandfreie Kunden auch bei einer Bank für entsprechende Investitionsvorhaben eine 100-prozentige Finanzierung einhalten werden, während bonitätsmäßig fragwürdige Kunden auch bei Leasing-Gesellschaften über eine Mietsonderzahlung Eigenkapital einsetzen müssen. Entscheidend sind also der Verschuldungsgrad und die Kreditwürdigkeit des gesamten Unternehmens.

Entscheidend ist aber immer noch die Bonität des Kunden

2. Erhöhung des Kreditlimits

Leasing-Objekte sind beim Leasing-Geber zu bilanzieren

Zur Erklärung dieses Argumentes wird sehr oft die Bilanzneutralität von Leasing angeführt. Da die üblichen Leasing-Verträge in der Praxis i.d.R. den Erlassen des Bundesfinanzministeriums entsprechen, werden die Leasing-Objekte beim Leasing-Geber bilanziert, d.h. für den Leasingnehmer tritt keine Veränderung seiner Bilanzstruktur ein. Dadurch ergibt sich im Vergleich zur klassischen Fremdfinanzierung anhand der Bilanz ein günstigeres Bild der wirtschaftlichen Lage des Leasing-Nehmers, so dass deshalb Kreditinstitute zu einer höheren Kreditvergabe bereit sein könnten.

Dem steht jedoch entgegen, dass bei Kapitalgesellschaften im Anhang nach § 285 Nr. 3 HGB Verpflichtungen aus Leasing-Verträgen angegeben werden müssen.

Des Weiteren führen die Kreditinstitute Kreditwürdigkeitsprüfungen durch, bei denen bestehende Leasing-Verträge aufgedeckt und bei der Gesamtverschuldung des Kreditnehmers berücksichtigt werden, was sich negativ auf die bereitzustellende Kredithöhe auswirkt. Das bedeutet, dass Kreditinstitute die Belastungen

aus Leasing-Verträgen auf Grund der Bilanzneutralität nicht erkennen, was auf Grund der Kreditwürdigkeitsprüfung in der Praxis kaum vorkommt.

Ein Vorteil bei der Erhöhung des Kreditlimits besteht beim Leasing nicht

3. Schonung der Liquidität

Auch eine Schonung der Liquidität beim Leasing ist nicht auszumachen

Das Argument „Leasing schont die Liquidität“ wird von den Leasing-Gebern in den verschiedensten Weisen dargestellt. Es wird zum Teil argumentiert, dass der Leasingnehmer weder eigene Mittel einsetzen noch seine Kreditlinie beanspruchen muss. Dieses Argument bezieht sich darauf, dass beim eigenfinanzierten Kauf auf einmal Liquidität in Höhe des gesamten Kaufpreises abfließt, während beim Leasing zu Beginn der Laufzeit des Leasing-Vertrages keine liquiden Mittel abfließen, sondern „liquiditätsschonend“ periodisch auf die Grundmietzeit verlagert sind. Dies ist jedoch auch bei der Kreditfinanzierung der Fall. Weiterhin wurde unter Punkt 2 gezeigt, dass sehr wohl durch Leasing das Kreditlimit tangiert wird, so dass hinsichtlich dieser Interpretation des Liquiditätsargumentes kein leasingspezifischer Vorteil besteht.

Teilweise wird der Aspekt der Liquiditätsschonung dahingehend verstanden, dass die Leasing-Raten aus den laufenden Einnahmen gezahlt werden können. Dies bezeichnet nichts anderes als den „pay as you earn“ Effekt. Zur Beurteilung dieser Aussage muss Folgendes berücksichtigt werden: Es entsteht beim Leasing eine Finanzierungslücke, weil die Grundmietzeit aus steuerlichen Gründen kürzer ist als die betriebliche Nutzungsdauer und deshalb bei gleich bleibender Kapitalfreisetzung die während der Grundmietzeit aufzubringenden Leasing-Raten höher sind als die Abschreibungsgegenwerte, die aus den Erlösen resultieren. Das bedeutet, die Auszahlungen sind größer als die Einzahlungen, so dass dieses Argument nicht aufrechterhalten werden kann.

4. Leasing-Rate bildet eine klare Kalkulationsgrundlage

Leasing-Rate als Kalkulationsgrundlage ist kein leasingspezifischer Vorteil

Dieses Argument bezieht sich darauf, dass die Höhe der Leasing-Raten schon zu Vertragsbeginn bekannt ist und während der Grundmietzeit auch konstant bleibt. Fundament dieses Argumentes ist die Annahme, dass der Leasingnehmer im Gegensatz zum Kauf auf die schwierige Ermittlung der kalkulatorischen Abschreibungen und Zinsen für die Preiskalkulation verzichten kann, weil er hierfür direkt die Leasing-Raten ansetzen kann. Zu diesem Argument muss als Erstes gesagt werden, dass es sich bezüglich der klaren Kalkulationsgrundlage um keinen leasingspezifischen Vorteil handelt. Es kann nämlich nicht unterstellt werden, dass die Leasing-Raten eine „klarere“ Kalkulationsbasis bilden als die Abschreibungen beim Eigentumserwerb, da man gerade bei der linearen AfA über die gesamte Laufzeit fest, klare Beträge hat. Ähnlich verhält es sich mit dem Zinsänderungsrisiko. Auf Grund der konstanten Leasing-Raten braucht der Leasingnehmer mögliche Veränderungen auf den Kapitalmärkten nicht in seiner Kalkulation zu berücksichtigen. Dieses Argument gilt aber ebenso für die Kreditfinanzierung, da sich auch hier die Zinssätze festschreiben lassen. Darüber hinaus impliziert dieses Argument, dass sich der Absatzpreis nach den Kosten richtet. Hierzu muss man kritisch bemerken, dass sich die Preise allein durch das Kräftespiel von Angebot und Nachfrage am Markt bilden. Allerdings entscheiden die Marktverhältnisse darüber, wie viel Kosten im Preis auf die Nachfrager abgewälzt werden können.

5. Steuerliche Vorteile

Steuervorteil liegt auf Seiten des Leasings

Dieser Vorteil entsteht dadurch, dass Leasing bilanzneutral ist, weil das Leasing-Objekt entsprechend der Leasing-Erlasse zumeist dem Leasing-Geber zugerechnet wird. Unter der Voraussetzung, dass die Sachanlagen mit einem Kredit finanziert werden, sind die Fremdkapitalzinsen hierfür als Dauerschulden dem Gewerbeertrag hinzuzurechnen und unterliegen somit zu 50 Prozent der Gewerbesteuer. Bei einer Finanzierung mittels Leasing entsteht für den Leasingnehmer keine solche Belastung, weil die Leasing-Beträge nicht dem Gewerbeertrag zugeordnet werden und das Leasing-Objekt dem Leasing-Geber zugerechnet wird. Bei den hier genannten Steuervorteilen von Leasing ist zu beachten, dass, wenn der Leasing-Geber ebenfalls Gewerbesteuer zu entrichten hat, diese sicherlich in die Kalkulation der Leasing-Rate einfließen wird. I.d.R. kann der Leasing-Geber sich auf Grund des Bankenprivilegs dieser Steuerpflicht jedoch entziehen, so dass de facto oft ein Steuervorteil für den Leasing-Nehmer bleibt.

6. Erhöhung der Flexibilität

Prinzipiell erhöht Leasing die Flexibilität

Leasing-Gesellschaften werben damit, dass Leasing die Flexibilität hinsichtlich der Anpassung an neue Marktdaten und Anwendung neuer Technologien erhöht. Dies wird dadurch begründet, dass der Leasing-Nehmer, weil die Grundmietzeit kleiner als die Nutzungsdauer ist, nach Ablauf der Grundmietzeit schon eine neue, modernere Maschine leasen kann, während der Käufer sich wohl erst nach Ablauf der Nutzungsdauer eine neue Maschine kaufen wird und somit länger „veraltete“ Maschinen nutzt.

Dies ist zwar prinzipiell richtig, allerdings sollte man hierzu anmerken, dass im Falle eines unwirtschaftlichen Objektes der Leasing-Nehmer weiterhin verpflichtet ist, die Leasing-Raten zu zahlen, da oft eine Rückgabe des Leasing-Objektes vor Ablauf der Grundmietzeit ausgeschlossen ist, während beim (fremdfinanzierten) Kauf der Käufer das unwirtschaftliche Objekt verkaufen kann, um seine Verluste zu reduzieren. Zwar sind Leasing-Gesellschaft oft einverstanden, den Vertrag vor Ablauf aufzulösen, allerdings stellen sie dem Leasing-Nehmer ihren entgangenen Gewinn in Rechnung. Des Weiteren sind Standortwechsel oder Veränderungen des Leasing-Objektes nur mit Einverständnis des Leasing-Gebers statthaft, was ebenfalls die Flexibilität einschränkt. Es bleibt festzuhalten, dass durch Leasing eher ein Verlust an Flexibilität einhergeht als ein Gewinn.

7. Leasing kann speziell auf den Kunden zugeschnitten werden

Dieses Argument bezieht sich darauf, dass die Vertragsgestaltung individuell auf die Bedürfnisse des Kunden zugeschnitten werden kann. Inwieweit hier ein Vorteil gegenüber der Kreditfinanzierung besteht, ist fraglich, da auch Banken den Anspruch erheben, nach den individuellen Bedürfnissen Kredite auszurichten. Dies muss im konkreten Einzelfall geprüft werden.

Schlussfolgerungen aus den Verkaufsargumenten

Leasing ist nicht pauschal „besser“ als der klassische Kredit

Wie man erkennen konnte, sind die gängigen Leasing-Argumente der Leasing-Gesellschaften nicht unbedingt falsch, zumindest aber fragwürdig. Trotzdem ist Leasing in der Praxis sehr beliebt. Der Erfolg von Leasing ist aber auf andere Faktoren zurückzuführen, insbesondere dürften hier folgende qualitative Aspekte ausschlaggebend sein:

- Leasing ist Mittel der Absatzpolitik:

Der Hersteller bietet Leasing direkt im Zusammenhang mit dem Produkt an. Der Kunde erhält damit das Produkt und eine seinen Bedürfnissen entsprechende Finanzierung aus einer Hand. Dies ist für den Kunden komfortabler, da er so nicht zusätzlich zum Kaufvertrag auch noch einen Kreditvertrag bei der Bank abschließen muss, sondern nur einen Leasing-Vertrag.

- Serviceeigenschaften der Leasing-Gesellschaften:

... sondern sollte als eine eigenständige Dienstleistung gesehen werden

Hierunter sind nicht nur die dienstleistungsspezifischen Eigenschaften, wie z.B. persönliche Betreuung und Beratung, schnelle und unbürokratische Abwicklung sowie individuelle Vertragsgestaltung zu sehen, sondern auch Faktoren wie regelmäßige Wartung der Produkte, Übernahme von Garantien usw.

Damit ist festzustellen, dass Leasing kein Substitutionsprodukt zum klassischen Kredit ist, sondern eine eigenständige Dienstleistung.

8. Fazit

Eine pauschale Aussage für oder gegen die Finanzierungsform Leasing lässt sich ohne Einbeziehung der individuellen Voraussetzungen nicht treffen. Jede einzelne Entscheidung sollte auf die einzelnen Argumente hin überprüft werden. Dabei soll der vorliegende Beitrag wie eine Checkliste die Entscheidung erleichtern.