

Kurz gemeldet

Firmenwagenüberlassung

Das BMF hat am 4.4.2018 ein Schreiben zur lohnsteuerlichen Behandlung der Überlassung eines Firmenwagens an Arbeitnehmer veröffentlicht (IV C 5 – S 2334/18/10001). Das Schreiben beinhaltet allgemeine Hinweise und dient der Klärung von Zweifelsfragen. Folgende Themen werden ausführlich behandelt: pauschale und individuelle Nutzungswertmethode, Wechsel der Bewertungsmethode, Fahrgestellung, Familienheimfahrten, Leasing, Nutzungsentgelt, Zuzahlungen des Arbeitnehmers zu den Anschaffungskosten und Elektromobilität.

Eine Aufzählung der BMF-Schreiben, die durch dieses Schreiben ersetzt werden, findet sich in den Anwendungsregelungen (Rdnr. 64).

(S. P.)

Firmenwagen im Minijob

Der Anstellungsvertrag zwischen einem selbstständig tätigen Ingenieur und seiner Lebensgefährtin sah eine wöchentliche Arbeitszeit von sechs Stunden für administrative Tätigkeiten vor. In einem Nachtrag zum Anstellungsvertrag wurde die Überlassung eines Firmenwagens zur privaten Nutzung geregelt. Die Kosten trug der Arbeitgeber. Das Finanzamt hat das Arbeitsverhältnis nicht anerkannt und sowohl den Abzug des Arbeitslohns als auch der Kosten für das überlassene Fahrzeug als Betriebsausgaben nicht zugelassen. Die Überlassung eines Firmenwagens im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses erfüllt nicht die Anforderungen an den Fremdvergleich. Einem familienfremden Arbeitnehmer würde aufgrund der hohen Kosten regelmäßig kein Firmenwagen überlassen. Der BFH hat diese Auffassung des Finanzamts in einem Beschluss vom 21.12.2017 (III B 27/17) bestätigt.

(S. P.)

Fussballdauerkarten

Das FG Bremen hat mit Urteil vom 21.9.2017 (1 K 20/17 [5]) entschieden, dass die Nutzung bzw. Überlassung von Dauerkarten für Spiele der Fußball-Bundesliga zu steuerpflichtigen Zuwendungen führt. Eine GmbH überließ ihren eigenen Mitarbeitern bzw. Kunden und deren Mitarbeitern fünf Dauerkarten. Einen Teil der Kosten hierfür qualifizierte die GmbH als Werbung, der verbleibende Betrag wurde versteuert. Das Finanzamt dagegen unterwarf die vollen Kosten für die

Dauerkarten der Pauschalsteuer für Geschenke und Incentives nach § 37b EStG. Das FG ist der Ansicht des Finanzamts gefolgt. Der Vorteil aus der Verschaffung der Gelegenheit zum Stadionbesuch stellt bei den betreffenden Arbeitnehmern steuerpflichtigen Arbeitslohn dar. Eine pauschale Besteuerung nach § 37b Abs. 2 EStG ist möglich, sofern sich die GmbH bei Zuwendungen an Arbeitnehmer für diese Art der Versteuerung entscheidet. Alternativ kommt eine individuelle Besteuerung in Betracht. Arbeitslohn liegt nur dann nicht vor, wenn nach objektiver Würdigung aller Umstände der verfolgte betriebliche Zweck ganz im Vordergrund steht und ein mögliches eigenes Interesse, den betreffenden Vorteil zu erlangen, vernachlässigt werden kann. Da der Besuch eines Bundesliga-Fußballspiels eine Freizeitbeschäftigung mit einem hohen Erlebniswert darstellt, kann ein eigenes Interesse der Arbeitnehmer nicht ausgeschlossen werden. Bei den Geschäftspartnern bzw. deren Beschäftigten führt die Zuwendung zu steuerpflichtigen Einnahmen aus gewerblicher bzw. aus nichtselbstständiger Tätigkeit. Das zuwendende Unternehmen kann hierfür die Steuer pauschal nach § 37b Abs. 1 EStG übernehmen. Sonst hat der Zuwendungsempfänger seinerseits die zutreffende steuerliche Erfassung sicherzustellen.

Das FG hat hier die steuerliche Behandlung von sog. Business Seats klargestellt. Bei deren Nutzung liegt grundsätzlich eine Freizeitbeschäftigung vor, wenn nicht ein besonderes betriebliches Interesse besteht. Ein gemeinsamer Besuch mit Geschäftspartnern reicht als betriebliche Veranlassung nicht aus.

(S. P.)

Arbeitslohn von konzernzugehörigem Unternehmen

Ein vom FG Münster mit Urteil vom 24.8.2016 (7 K 821/13 E) entschiedener Fall betraf das Jahr 2010. Der Kläger erzielte Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit als Informationstechniker bei der Firma A-Deutschland GmbH. Er erzielte einen inländischen Bruttoarbeitslohn i. H. v. 77.136 Euro, der den Angaben in der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung entsprach. Der Kläger war der Auffassung, dass ein Teil seines Arbeitslohns von der Steuer freizustellen sei, weil dieser Betrag für eine Auslandstätigkeit gezahlt worden sei. Der Kläger trug vor, dass er an 107 Tagen in Großbritannien tätig war. Wirtschaftlicher Arbeitgeber sei die aufnehmende Gesellschaft in Großbritannien, die A-United

Kingdom Ltd. gewesen. Danach stehe Großbritannien gem. DBA als Tätigkeitsstaat das Besteuerungsrecht zu. Neben den 107 Arbeitstagen habe er sich noch weitere 42 Tage in Großbritannien aufgehalten. Das FG Münster entschied, dass das Besteuerungsrecht für Arbeitslohn, den ein in Deutschland Ansässiger aus einer Tätigkeit in Großbritannien für ein dort ansässiges Unternehmen bezieht, das demselben Konzern wie sein Arbeitgeber angehört, gem. Art. 11 Abs. 2, 3 DBA Großbritannien a. F. auch dann Deutschland zusteht, wenn die Kosten innerhalb des Konzerns nach einem allgemeinen Verteilungsschlüssel verrechnet werden. Arbeitgeber i. S. d. Abkommensrechts ist derjenige Unternehmer, der die Vergütungen für die ihm wirtschaftlich geleistete unselbstständige Arbeit wirtschaftlich trägt, sog. wirtschaftlicher Arbeitgeberbegriff (vgl. FG Hessen, Urte. 28.9.2005 – 1 K 1877/01). Irrelevant ist, wer die Vergütung an den Arbeitnehmer auszahlt. Nicht ausreichend ist es, dass die Vergütung im Wege eines allgemeinen Verteilungsschlüssels auf die einzelnen Unternehmen innerhalb eines Konzerns verteilt werden. Nicht ausreichend ist zudem, wenn nicht die tatsächlichen Arbeitslöhne einschließlich Überstundenvergütung, Reisekosten usw. weiterbelastet werden, sondern die voraussichtlich anfallenden kalkulatorisch ermittelten Kosten mittels eines Pauschalpreises in Rechnung gestellt werden (vgl. FG Hessen v. 28.9.2005). Die A-Deutschland GmbH ist wirtschaftlicher Arbeitgeber des Klägers geblieben. Der interne Verrechnungssatz deckt nicht nur die durchschnittlichen Gehaltskosten des Klägers ab, sondern auch weitere Gehaltsnebenkosten wie Sozialabgaben, Pensionsrückstellungen etc. Deshalb ging die Stellung der A-UK Ltd. nicht über die Stellung eines Kunden hinaus, der für eine Dienstleistung bzw. Werkleistung, die durch einen Mitarbeiter eines Unternehmens ausgeführt wird, ebenfalls einen festen pauschalen Stundensatz bezahlen muss. Die Stellung des wirtschaftlichen Arbeitgebers setzt jedoch voraus, dass statt einer pauschalen Verrechnung die tatsächlichen Kosten weiterbelastet werden.

(R. K.)

Rainer Kuhnel, Rechtsanwalt, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater, Köln (R. K.)

Sandra Peterson, Steuerberaterin, Osram Licht AG, München (S. P.)