

Kurz gemeldet

Nachentrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen

Das FG Köln hat sich mit der Frage beschäftigt, ob die Nachentrichtung von Arbeitnehmeranteilen aufgrund sozialversicherungsrechtlicher Summenbescheide nach § 28f Abs. 2 SGB IV durch den Arbeitgeber zu Arbeitslohn führt.

Im zugrunde liegenden Sachverhalt versteuerte ein Unternehmen Zuwendungen an Arbeitnehmer pauschal nach § 37b Abs. 2 EStG. Aufgrund der pauschalierten Steuerübernahme war das Unternehmen der Ansicht, dass keine Sozialversicherungspflicht bestünde. Sozialabgaben wurden daher zunächst nicht abgeführt. Für eine konzernweit einheitliche Behandlung wurde schließlich mit der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV) eine Vereinbarung getroffen, nach der die Erhebung der Sozialversicherungsbeiträge über pauschalierte Summenbescheide erfolgen sollte. Im Rahmen einer Lohnsteuer-Außenprüfung wurden auf Basis der Summenbescheide vom Arbeitgeber übernommene Arbeitnehmeranteile von ca. 280.000 Euro ermittelt und mit einem Nettosteuersatz von 43 % nachversteuert. Das Unternehmen war der Ansicht, dass die Übernahme keine eigenständige Lohnzahlung darstellt, sondern dem geschuldet ist, dass wegen Zeitablauf gegenüber den Arbeitnehmern kein Aufrechnungsanspruch mehr durchgesetzt werden konnte. Zudem ergibt sich aus einem Summenbescheid kein Anspruch des einzelnen Arbeitnehmers gegenüber dem Versicherungsträger. Das Finanzamt unterstellte einen bewussten Rückbelastungsverzicht. Der Arbeitgeber entgegnete mit der Klage und erweiterte die Begründung damit, dass ein Verzicht auf eine Rückforderung keine eigenständige Lohnzahlung darstellt und insoweit kein Zufluss gegeben ist, da dieser nur dann vorliegen würde, wenn der Arbeitnehmer einen eigenen Anspruch gegenüber der Versorgungseinrichtung erhalte.

Im Urteil des FG Köln vom 24.1.2020 (1 K 1041/17) kommen die Richter zu dem Ergebnis, dass kein Arbeitslohn vorliegt, da sich aus der Übernahme von Sozialversicherungsbeiträgen auf Basis pauschalierter Summenbescheide keine objektive wirtschaftliche Bereicherung des einzelnen Mitarbeiters ableitet. Die Revision beim BFH ist seit Juni 2020 anhängig.

(S. P.)

Mahlzeitengestellung bei finanzieller Beteiligung

Das FG Niedersachsen hatte mit Urt. v. 27.11.2019 (K 67/17) den Fall zu entscheiden, ob in dem zur Beurteilung stehenden Sachverhalt Verpflegungspauschalen anzusetzen waren.

Der Kläger war angestellt als Matrose und arbeitete auf diversen Schiffen seines Arbeitgebers. An Bord gab es einen Kantinen- und Proviantverein (Verein). Zweck des Vereins war der Einkauf von Kantinen- und Proviantwaren. Jedes Besatzungsmitglied konnte Mitglied dieses Vereins werden. Die Mitglieder zahlten für die Teilnahme an der Verpflegung den für Mitglieder jeweils gültigen „ermäßigten Verpflegungssatz“. Nichtmitglieder zahlten den jeweils gültigen „Regelverpflegungssatz“. Neben der Standardversorgung Frühstück, Mittag und Abendbrot konnten sich die Besatzungsmitglieder gegen Entgelt Getränke, Süßwaren und ähnliche Dinge aus der Kantine holen, die ebenfalls vom Verein betrieben wurde. Auf dem Schiff gab es einen Schiffskoch. Neben der Kantine gab es einen getrennten Raum, der mit Spüle, Kühlschrank, Geschirrspüler und Kaffeemaschine etc. ausgestattet war. Hier konnten sich die Besatzungsmitglieder – z. B. während der Nachtschicht – auch eine Scheibe Brot zubereiten.

Das FG Niedersachsen kam in seinem Urteil zu dem Ergebnis, dass der Umstand, dass der Arbeitnehmer die Lebensmittel durch Zwischenschaltung eines Vereins selbst bezahlt, eine Mahlzeitengestellung nicht ausschließt. Der Arbeitgeber trägt die Kosten für alle Personen, die bei der Verpflegung eingesetzt werden (Schiffskoch, Bedienung) und stellt zudem die erforderlichen Räumlichkeiten zur Verfügung (Kantine, Kombüse, Kühlschrank etc.). Damit beteilige er sich in einem solchem Umfang an der Verpflegung, dass von einer Mahlzeitengestellung durch ihn auszugehen sei. Ohne das Zutun des Arbeitgebers gäbe es keine Mahlzeiten an Bord. Aus diesem Grund kam es im Anschluss zu einer vom Gericht anerkannten Kürzung der Verpflegungspauschalen nach § 9 Abs. 4a Satz 8 EStG. Das Gericht hat die Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen. Das Urteil ist rechtskräftig. Die zugelassene Revision wurde wohl nicht eingelegt.

(R. K.)

Arbeitszimmer während Corona

Aufgrund der Maßnahmen zur Eindämmung von Covid-19 haben viele Arbeitnehmer ihre Tätigkeit nach Hause bzw. in ein Arbeitszimmer verlegen können. Daher stellt sich nun die Frage nach dem Umfang der Abzugsmöglichkeit damit zusammenhängender Werbungskosten.

Die umfassende Geltendmachung von Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer bei Arbeitnehmern ist nur dann möglich, wenn nachweislich kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht und damit das Arbeitszimmer der Mittelpunkt der beruflichen Betätigung ist. In diesem Fall sind die Kosten unbeschränkt abzugsfähig. Bei nur tageweiser Nutzung des Arbeitszimmers befindet sich der Mittelpunkt der Tätigkeit beim Arbeitgeber. Insoweit kommt für die Tage der Nutzung ein Abzug von bis zu 1.250 Euro in Betracht, wenn an diesen Tagen kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Aktuell ist aber noch nicht geklärt, inwiefern eine wegen Covid-19 bedingte vorübergehende Schließung der Räumlichkeiten des Arbeitgebers als vorübergehende „nicht anderweitig verfügbare Arbeitsstelle“ anerkannt wird. Sofern der Arbeitgeber Arbeitnehmern, die die Möglichkeit haben, von zu Hause zu arbeiten, zugesteht, diese Möglichkeit wahrzunehmen, steht der Arbeitsplatz beim Arbeitgeber grundsätzlich weiterhin zur Verfügung und ein Werbungskostenabzug für das häusliche Arbeitszimmer ist nicht möglich.

Ob die Voraussetzungen für die Abziehbarkeit von Aufwendungen für ein Arbeitszimmer vorliegen und in welcher Höhe, wird erst im Rahmen der persönlichen Veranlagung zur Einkommensteuer 2020 durch die zuständigen Wohnsitzfinanzämter des jeweiligen Arbeitnehmers geklärt. Sollen Aufwendungen geltend gemacht werden, erstellt der Arbeitgeber i. d. R. den Arbeitnehmern, die im Homeoffice arbeiten mussten, eine Bescheinigung über den entsprechenden Zeitraum.

(S. P.)

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

Sandra Peterson, Steuerberaterin,
Referent Lohnsteuer, ZF Group, München (S. P.)

AuA Digital

Arbeit und Arbeitsrecht: gedruckt und digital – viele Wege führen zu unseren Inhalten!

Online-Lösungen für Ihre Aufgaben:



App und ePaper*

Unsere Inhalte stehen Ihnen auch als App für Apple- und Android-Geräte zur Verfügung. Damit haben Sie die Möglichkeit, die Hefte 1:1 auf dem Tablet oder Smartphone zu lesen. Die Desktop-Version der AuA-Magazin-App können Sie an Ihrem PC oder Laptop mit Internet-Zugang nutzen. Die App funktioniert am Desktop genauso intuitiv, wie Sie es von Ihrem mobilen Endgerät gewohnt sind.

www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/aua-digital



Fachartikelarchiv*

Unser digitales Fachartikelarchiv ist Ihre Versicherung für Fragen zu Themen aus den Bereichen Personalpraxis und Arbeitsrecht. Zusammen mit unserem Partner Genios finden Sie in diesem Archiv tausende Fachbeiträge, die Sie bei Ihrer täglichen Arbeit unterstützen.

www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/gbi-genios



Arbeitsrecht-Kommentare*

Kein langes Suchen mehr – mit dem Login auf der Website erhalten Sie eine Flatrate für alle Arbeitsrecht-Kommentare. Alle in der Arbeit und Arbeitsrecht seit 2000 veröffentlichten Entscheidungsbesprechungen kompakt und übersichtlich gebündelt zu den verschiedensten Themenbereichen. Fachanwälte für Arbeitsrecht und Praktiker erklären verständlich wichtige arbeitsrechtliche Rechtsprechung zu allen Gebieten.

www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/ressorts/rechtsprechung



Social-Media und Newsletter

Wir sind dort, wo Sie sind: Mit eigenen News-Kanälen auf Xing, Facebook und Twitter. Unsere Nachrichten und Meldungen lassen sich über diese Kanäle bequem abonnieren und in Ihr individuelles Surfverhalten integrieren. Wer alle 14 Tage eine Übersicht über die wichtigsten Nachrichten erhalten möchte, dem empfehlen wir unseren klassischen Newsletter.

www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/newsletter

*für Abonnenten kostenlos

**Weitere Informationen finden Sie
unter www.arbeit-und-arbeitsrecht.de**