

## Aktuelle Informationen für das Personalbüro

Juni 2019

**Sehr geehrte Mandantin,  
sehr geehrter Mandant,**

das Bundesfinanzministerium hat sich zur **Vermietung eines Homeoffice** an den Arbeitgeber und zu den Steuerfolgen beim Arbeitnehmer geäußert. Wir bringen die Kernaussagen für Sie auf den Punkt. Außerdem beleuchten wir, warum die Teilnahme an einer vom Arbeitgeber spendierten **Sensibilisierungswoche** zu steuerbarem Arbeitslohn führt. Der **Steuertipp** befasst sich erneut mit der Gestellung von **arbeitstäglich**en **Mahlzeiten** durch den Arbeitgeber.

### HOMEOFFICE

**Fiskus äußert sich zur Vermietung von Arbeitszimmern an Arbeitgeber**

Zahlt der Arbeitgeber für ein im Haus oder in der Wohnung des Arbeitnehmers gelegenes Arbeitszimmer oder Homeoffice Miete, ist der gezahlte Betrag zu versteuern, und zwar

- entweder als Arbeitslohn
- oder als Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung, falls durch eine objektbezogene Überschussprognose die Einkünfteerzielungsabsicht festgestellt wird.

Für die Abgrenzung ist nach Ansicht der Finanzverwaltung entscheidend, **in wessen vorrangigem Interesse** die Nutzung erfolgt.

Dient das Arbeitszimmer oder die als Homeoffice genutzte Wohnung in erster Linie dem **Interesse des Arbeitnehmers**, sind die Einnahmen als Arbeitslohn zu beurteilen. Davon ist in aller Regel auszugehen, wenn der Arbeitnehmer im Betrieb des Arbeitgebers über einen weiteren Arbeitsplatz verfügt und der Arbeitgeber die Nutzung des Arbeitszimmers oder der Wohnung als Homeoffice nur gestattet oder duldet. In diesem Fall sind die Aufwendungen für das Arbeitszimmer/Homeoffice sowie die Kosten der Ausstattung grundsätzlich nicht abziehbar.

Nur wenn für die berufliche oder betriebliche Tätigkeit **kein anderer Arbeitsplatz** zur Verfügung steht, liegen abziehbare Werbungskosten vor. Der Abzug ist jedoch auf einen Höchstbetrag von 1.250 € jährlich begrenzt.

Diese Einschränkung gilt nicht (mit der Folge des vollständigen Kostenabzugs), wenn das Arbeitszimmer den **Mittelpunkt** der gesamten beruflichen und betrieblichen Betätigung bildet.

Anders sieht die Sache aus, wenn sich die Einkünfteerzielungsabsicht anhand einer **positiven**, objektbezogenen **Überschussprognose** belegen lässt. In diesem Fall sind die das Arbeitszimmer oder die als Homeoffice genutzte Wohnung betreffenden Aufwendungen ohne Abzugsbeschränkung als Werbungskosten bei den Vermietungseinkünften abziehbar.

Liegt aufgrund einer **negativen Überschussprognose** keine Einkünfteerzielungsabsicht vor, handelt es sich um einen Vorgang auf der privaten Vermögensebene ohne steuerliche Auswirkung. Einnahmen und Ausgaben im Zusammenhang mit dem Arbeitszimmer/Homeoffice sind in diesem Fall steuerlich unbeachtlich.

**Hinweis:** Für vor dem 01.01.2019 abgeschlossene Mietverträge wird es nicht beanstandet, wenn bei den

### In dieser Ausgabe

- ☑ **Homeoffice:** Fiskus äußert sich zur Vermietung von Arbeitszimmern an Arbeitgeber ..... 1
- ☑ **Fürsorge:** Teilnahme an einer „Sensibilisierungswoche“ als Arbeitslohn ..... 2
- ☑ **Drittelregelung:** Anrechnung steuerfreier Arbeitgeberzuschüsse zur Kinderbetreuung ..... 2
- ☑ **Ehegatten-Arbeitsverhältnis:** Gehaltsumwandlung zugunsten einer Unterstützungskassenzusage ..... 2
- ☑ **Steuerfestsetzung:** Auslandstätigkeitserlass ist auch nach Bestandskraft anwendbar ..... 3
- ☑ **Minijobs:** Keine Anhebung der 450-€-Grenze in Sicht ..... 3
- ☑ **Geringfügige Beschäftigung:** Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung ist maßgebend ..... 3
- ☑ **Steuertipp:** Weitere Zweifelsfragen zu arbeitstäglich

Einkünften aus der Vermietung des Arbeitszimmers/Homeoffice eine Einkünfteerzielungsabsicht typisierend unterstellt wird. Damit steht in diesen Fällen einer Verlustberücksichtigung bei den Vermietungseinkünften nichts entgegen.

## FÜRSORGE

### Teilnahme an einer „Sensibilisierungswoche“ als Arbeitslohn

In einem vom Bundesfinanzhof (BFH) entschiedenen Streitfall hatte ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern die Teilnahme an einer „Sensibilisierungswoche“ auf Firmenkosten angeboten. Dabei sollten grundlegende Erkenntnisse über einen **gesunden Lebensstil** vermittelt werden, unter anderem durch Kurse zu gesunder Ernährung und Bewegung, Körperwahrnehmung, Stressbewältigung, Herz-Kreislauf-Training, Achtsamkeit, Eigenverantwortung und Nachhaltigkeit.

Finanzamt und Finanzgericht behandelten die Aufwendungen des Arbeitgebers für die Sensibilisierungswoche als Arbeitslohn.

Das sah der BFH genauso: Maßnahmen des Arbeitgebers für die Gesundheitsvorsorge der Belegschaft, die keinen Bezug zu **berufsspezifischen Gesundheitsbeeinträchtigungen** aufweisen, führen zu Arbeitslohn. Das gilt allerdings nur, wenn sie sich bei objektiver Würdigung aller Umstände als Entlohnung darstellen. Dies hat der BFH im Streitfall bejaht, weil es sich um eine allgemein gesundheitspräventive Maßnahme auf freiwilliger Basis gehandelt habe.

**Hinweis:** Der BFH stellte aber auch klar, dass Maßnahmen zur Vermeidung berufsspezifischer Erkrankungen im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers liegen und daher nicht als Arbeitslohn einzustufen sein könnten. Zudem komme für Leistungen des Arbeitgebers zur betrieblichen Gesundheitsförderung eine Steuerbefreiung bis zu 500 € jährlich in Betracht.

## DRITTELREGELUNG

### Anrechnung steuerfreier Arbeitgeberzuschüsse zur Kinderbetreuung

Eltern können Betreuungskosten für Kinder bis 14 Jahre und für behinderte Kinder in Höhe von 2/3 ihrer Aufwendungen, höchstens 4.000 € pro Jahr und Kind, als **Sonderausgaben** abziehen. Vom Sonderausgabenabzug ausgenommen sind nur die Aufwendungen für die Vermittlung besonderer Fähigkeiten sowie für sportliche und andere Freizeitbetätigungen.

Zu steuerfreien Arbeitgeberleistungen zur Betreuung von noch nicht schulpflichtigen Kindern in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen (z.B. Tagesmutter) gibt es gute Nachrichten: Sie werden auf den **Brutto-**

**betrag** der Kinderbetreuungskosten - also vor Anwendung der Drittelregelung - angerechnet.

**Beispiel:** Zusammen veranlagte Eltern zahlen für ihr nicht schulpflichtiges Kind Betreuungskosten in Höhe von 12.000 € jährlich. Der Ehemann hat hierfür von seinem Arbeitgeber steuerfreie Leistungen in Höhe von 4.200 € erhalten.

Bei den Eltern sind Sonderausgaben in Höhe von 4.000 € abzuziehen (12.000 € abzüglich 4.200 € = 7.800 €; 2/3 von 7.800 € = 5.200 €). Höchstens abziehbar sind jedoch 4.000 €.

**Abwandlung:** Zusammen veranlagte Eltern wenden für ihr nicht schulpflichtiges Kind Betreuungskosten in Höhe von 8.400 € jährlich auf. Der Ehemann hat hierfür von seinem Arbeitgeber steuerfreie Leistungen in Höhe von 4.200 € erhalten.

Die abziehbaren Sonderausgaben betragen 2.800 € (8.400 € abzüglich 4.200 € = 4.200 €; 2/3 von 4.200 € = 2.800 €). Der Höchstbetrag für den Sonderausgabenabzug (= 4.000 €) ist nicht überschritten.

## EHEGATTEN-ARBEITSVERHÄLTNIS

### Gehaltsumwandlung zugunsten einer Unterstützungskassenzusage

Zuwendungen des Arbeitgebers an eine Unterstützungskasse sind **Betriebsausgaben**, soweit die Versorgungsleistungen der Kasse, würde der Arbeitgeber sie unmittelbar erbringen, bei diesem betrieblich veranlasst wären und die gesetzlich bestimmten Beträge nicht übersteigen.

Das Finanzgericht Baden-Württemberg (FG) hat sich mit folgender Frage befasst: Sind Zuwendungen des Arbeitgebers an eine Unterstützungskasse in Form der Gehaltsumwandlung für die Altersversorgung seiner bei ihm beschäftigten Ehefrau als Betriebsausgaben anzuerkennen? Diese Frage ist laut FG unter Beachtung der für Angehörigenverträge geltenden Grundsätze zu beurteilen. Somit ist ein **Fremdvergleich** anzustellen. Dabei muss nicht nur das Arbeitsverhältnis an sich, sondern auch die Umwandlung fremdüblich sein.

Im Streitfall hatte ein Ehepaar eine Entgeltumwandlung vereinbart, bei der die Arbeitnehmerin (Ehefrau) während ihres Berufslebens auf die Auszahlung von nahezu 50 % ihres Bruttogehalts verzichtete. Sie riskierte dabei einen **Totalausfall** von bis zu 800.000 €. Eine solche Vereinbarung ist nach Ansicht des FG nicht fremdüblich. Dies hatte im Streitfall die anteilige Versagung des Betriebsausgabenabzugs zur Folge.

**Hinweis:** Das sieht der Arbeitgeber im Streitfall anders. Deshalb wird in letzter Instanz der Bundesfinanzhof entscheiden müssen.

## STEUERFESTSETZUNG

### Auslandstätigkeitserlass ist auch nach Bestandskraft anwendbar

Übt ein Arbeitnehmer im Rahmen eines Dienstverhältnisses eine **begünstigte Tätigkeit im Ausland** aus, wird gegebenenfalls von der Besteuerung des Arbeitslohns abgesehen. Begünstigt ist unter anderem die Auslandstätigkeit für einen inländischen Lieferanten, Hersteller, Auftragnehmer oder Inhaber ausländischer Mineralaufsuchungs- oder -gewinnungsrechte im Zusammenhang mit

1. der Planung, Errichtung, Einrichtung, Inbetriebnahme, Erweiterung, Instandsetzung, Modernisierung, Überwachung oder Wartung von Fabriken, Bauwerken, ortsgebundenen großen Maschinen oder ähnlichen Anlagen sowie dem Einbau, der Aufstellung oder Instandsetzung sonstiger Wirtschaftsgüter,
2. dem Aufsuchen oder der Gewinnung von Bodenschätzen,
3. der Beratung ausländischer Auftraggeber oder Organisationen im Hinblick auf Vorhaben im Sinne der Nummern 1 oder 2.

Die Steuerbefreiung ist allerdings ausgeschlossen, wenn die Tätigkeit in einem Staat ausgeübt wird, mit dem ein Doppelbesteuerungsabkommen besteht, in das Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit einbezogen sind.

Soweit nicht bereits vom Lohnsteuerabzug abgesehen worden ist, hat der Arbeitnehmer den **Verzicht auf die Besteuerung** bei seinem Wohnsitzfinanzamt zu beantragen.

In diesem Zusammenhang hat das Finanzgericht Hessen klargestellt: Ob vom Auslandstätigkeitserlass Gebrauch gemacht wird, ist nicht im Steuerfestsetzungsverfahren, sondern durch einen **eigenständigen Bescheid** zu entscheiden. Die Anwendung des Auslandstätigkeitserlasses kann damit auch noch nach Bestandskraft des Steuerbescheids bis zum Eintritt der Festsetzungsverjährung beantragt werden.

**Hinweis:** Das sieht das Finanzamt anders. Da es gegen die Entscheidung Revision eingelegt hat, wird nun in letzter Instanz der Bundesfinanzhof entscheiden müssen.

## MINIJOBS

### Keine Anhebung der 450-€-Grenze in Sicht

Die Fraktion der FDP kritisiert, dass die Höchstgrenzen für geringfügig entlohnte Beschäftigungen (Minijobs) ungeachtet der allgemeinen Lohnentwicklung seit der letzten Anpassung im Jahr 2013 unverändert geblieben seien. Mit jeder Anpassung des **Mindestlohns** re-

duzierten sich so die Stundenzahlen, die ein Beschäftigter im Rahmen eines Minijobs arbeiten dürfe.

Die starre Verdienstgrenze bei geringfügiger Beschäftigung soll daher nach Meinung der FDP-Fraktion dynamisiert und an die Entwicklung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns gekoppelt werden. Gefordert wird eine Festlegung der Verdienstgrenze bei geringfügiger Beschäftigung auf das 60fache des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns (2019 = 60 x 9,19 € = 551,40 € monatlich). Die Verdienstgrenze für eine Beschäftigung in der „Gleitzone“ (ab 01.07.2019: „Übergangsbereich“) soll nach den Vorstellungen der FDP-Fraktion auf das 145fache des Mindestlohns festgelegt werden.

Der zuständige Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales hat den Vorschlag allerdings abgelehnt. Die Regierungsparteien sprechen sich für mehr sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen und gegen eine **Ausdehnung des Niedriglohnssektors** aus. Eine moderate Erhöhung der Verdienstgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen wird allerdings nicht gänzlich ausgeschlossen.

## GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG

### Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung ist maßgebend

Der Arbeitgeber kann die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer für das Arbeitsentgelt aus geringfügigen Beschäftigungen mit einem einheitlichen **Pauschsteuersatz** erheben. Dabei sind die Voraussetzungen für die Annahme einer geringfügigen Beschäftigung ausschließlich nach sozialversicherungsrechtlichen Maßstäben zu beurteilen. Dies hat das Bayerische Landesamt für Steuern (BayLfSt) erst kürzlich klargestellt.

Danach liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor, wenn das Arbeitsentgelt daraus regelmäßig im Monat 450 € nicht übersteigt. Dies ist stets bei Beginn der Beschäftigung und erneut bei jeder dauerhaften Änderung der Verhältnisse im Wege einer vorausschauenden Betrachtung zu beurteilen. Dabei darf das regelmäßige Arbeitsentgelt **im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung** 450 € nicht übersteigen, das heißt maximal 5.400 € pro Jahr bei durchgehender zwölf Monate dauernder Beschäftigung gegen ein monatliches Arbeitsentgelt betragen.

**Hinweis:** Das BayLfSt hat ausdrücklich darauf hingewiesen, dass für die steuerrechtliche Würdigung hinsichtlich des Bestehens einer geringfügigen Beschäftigung stets der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung im konkreten Einzelfall zu folgen ist.

## STEUERTIPP

### Weitere Zweifelsfragen zu arbeitstäglichen Mahlzeitenzuschüssen

Für eine Bewertung mit dem amtlichen Sachbezugswert und eine etwaige Pauschalbesteuerung mit 25 % darf der Zuschuss des Arbeitgebers den **amtlichen Sachbezugswert** der Mahlzeit um höchstens 3,10 € übersteigen.

Bei einer **Nettolohnoptimierung** durch Mahlzeitenzuschüsse lauern einige Fallstricke, über die wir bereits im Steuertipp der Ausgabe 05/19 berichtet haben. Darüber hinaus hat das Bayerische Landesamt für Steuern zu weiteren Zweifelsfragen Stellung genommen:

- **Gemischter Beleg:** Der Arbeitnehmer reicht einen Beleg ein, der neben der arbeitstäglichen Mahlzeit weitere, gleichzeitig mit dieser erworbene Produkte enthält, die aber nicht Teil der Mahlzeit sind. Bestimmt der Arbeitnehmer den Teilbetrag für die Mahlzeit eindeutig, steht es der Bewertung mit dem günstigen Sachbezugswert nicht entgegen, wenn die Rechnung zusätzliche Artikel enthält.
- **Sammelbeleg für mehrere Arbeitnehmer:** Mehrere Arbeitnehmer nehmen ihre Mahlzeit gemeinsam ein. Dabei bezahlt jeder sein Essen selbst. Das Restaurant stellt keine Einzelbelege je Arbeitnehmer, sondern einen Sammelbeleg aus. Gegenüber dem Arbeitgeber beantragt der Arbeitnehmer einen Essenszuschuss nur für den Teilbetrag der Rechnung, der auf sein Essen entfällt. Auch hier scheidet die Bewertung mit dem amtlichen Sachbezugswert nicht daran, dass weitere Beträge auf der Rechnung stehen. Der Arbeitnehmer darf natürlich nur für die von ihm verzehrte Mahlzeit einen Zuschuss beantragen.
- **Kurzzeitige Auswärtstätigkeiten:** Der Arbeitnehmer wird sowohl an seiner ersten Tätigkeitsstätte als auch weniger als acht Stunden auswärts tätig. Damit hat er für diesen Tag keinen Anspruch auf eine steuerfreie Verpflegungspauschale wegen Auswärtstätigkeit. Eine Bewertung der Mahlzeit mit dem amtlichen Sachbezugswert ist möglich.

- **Mehrere Arbeitgeber:** Der Arbeitnehmer hat mehrere Arbeitsverhältnisse und wird an einem Tag für verschiedene Arbeitgeber tätig. Da sich die Gestellung arbeitstäglicher Mahlzeiten grundsätzlich am jeweiligen Arbeitsverhältnis orientiert, bestehen keine Bedenken, dass jeder Arbeitgeber für Tage, an denen der Arbeitnehmer für mehrere Arbeitgeber tätig wird, die Regelung für Mahlzeitenzuschüsse anwenden kann.
- **Stichprobenkontrolle:** Der Arbeitgeber hat die Voraussetzungen für die Sachbezugsbewertung nachzuweisen. Bei einer größeren Zahl von Arbeitnehmern ist allerdings eine Einzelkontrolle unzumutbar. Hier ist deshalb eine stichprobenhafte Prüfung der ordnungsgemäßen Verwendung der Zuschüsse ausreichend. Die Stichprobenkontrolle hat in einem regelmäßigen Turnus zu erfolgen und ist zu dokumentieren. Außerdem sind sämtliche Belege zum Lohnkonto zu nehmen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Team der **AWI TREUHAND**

#### IMPRESSUM

Herausgeber:

AWI TREUHAND Steuerberatungsgesellschaft GmbH & Co. KG, eingetragen im Handelsregister des Amtsgerichts Augsburg unter HRA 16827  
vertreten durch AWI TREUHAND Unternehmensberatung GmbH Steuerberatungsgesellschaft, eingetragen im Handelsregister des Amtsgerichts Augsburg, HRB 24812,  
Geschäftsführer Margot Liedl, Tobias Litzel, Ulrich Raab, Marco Stanke und Markus Stötter  
USt.-ID-Nr.: DE268560688

Ernst-Reuter-Platz 4, 86150 Augsburg | Telefon: +49 (0)821 90643-0 | Telefax: +49 (0)821 90643-20 | awi@awi-treuhand.de | www.awi-treuhand.de

Die gesetzliche Berufsbezeichnung lautet Steuerberatungsgesellschaft und wurde in der Bundesrepublik Deutschland verliehen. Die Zulassung erfolgte durch die Steuerberaterkammer München, Naderlinger Str. 9, 80638 München, welche auch zuständige Aufsichtsbehörde ist. Die maßgeblichen berufsrechtlichen Regelungen sind das Steuerberatungsgesetz, die Berufsordnung der Bundessteuerberaterkammer und die Steuerberatervergütungsverordnung.

Alle Informationen nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr. Diese Information ersetzt nicht die individuelle Beratung!