

BMF - Zuschüsse zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn

Zuschüsse zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn

Neben dem regulären Arbeitsentgelt haben Arbeitgeber die Möglichkeit weitere Zusatzleistungen an Ihre Arbeitnehmer zu erbringen. Für einige dieser zusätzlichen Leistungen sieht der Gesetzgeber eine pauschale Versteuerung mit 25% oder sogar eine komplette Befreiung von der Steuer vor.

Voraussetzung hierfür war bislang, dass der Arbeitgeber die Zusatzleistung nicht ohnehin geschuldet hat (vgl. hierzu bereits Tax-News vom [29.01.2010](#)).

Die Voraussetzung des „ohnehin geschuldeten Arbeitslohnes“ wurde durch die BFH-Urteile vom 19.09.2012 (VI R 54/11 und VI R 55/11) deutlich verschärft.

Sachverhalt

Strittig ist bei beiden Urteilen, wie der Begriff „ohnehin geschuldeter Arbeitslohn“ zu werten ist. In beiden Fällen wurden zwischen den Klägerinnen (einem Steuerbüro und einem Ingenieurbüro) und den Arbeitnehmern Vereinbarungen getroffen, dass ein Teil des Arbeitslohns als zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden sollte. Dies wurde in den Arbeitsverträgen entsprechend aufgenommen. Die Arbeitnehmer hatten die Wahlmöglichkeiten zwischen einer Tankkarte, einer Internetpauschale, Krankheitskostenzuschüssen, Kindergartenzuschüssen, Zuschüssen für Telekommunikation/Handy sowie einer betrieblichen Altersversorgung. Im Rahmen von Lohnsteueraußenprüfungen wurden diese Leistungen vom Finanzamt nicht als zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewertet und die Klägerinnen wurden jeweils gemäß § 42d Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes durch Erlassen eines Haftungs- und Festsetzungsbescheides in Haftung genommen.

Entscheidung

Sowohl die Finanzgerichte als auch der BFH bestätigten grundsätzlich die Auffassung des Finanzamtes, dass insoweit keine Zuschüsse zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vorliegen. Nach Auffassung der Richter liegen Zuschüsse zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn nur dann vor, wenn der Mitarbeiter nicht bereits durch Vereinbarung oder durch eine dauernde Übung einen Anspruch auf die Auszahlung des Zuschusses hat. Es muss sich also um freiwillig gezahlten Arbeitslohn handeln. Sobald eine betriebliche Vereinbarung oder eine dauernde Übung einen Anspruch begründen, ist diese Voraussetzung nicht mehr als erfüllt anzusehen. Hierbei ist es irrelevant, ob der Arbeitgeber die Zuschüsse auch ohne Vorliegen der Vereinbarung bezahlt hätte. Da die Mitarbeiter in beiden Urteilen aufgrund der im Arbeitsvertrag fixierten Regelungen einen durchsetzbaren Anspruch auf die Auszahlung der Zuschüsse hatten, lagen insoweit keine freiwilligen Zahlungen vor.

Als Folge dieser Entscheidung würde sich ergeben, dass für die Inanspruchnahme der pauschalen Versteuerung durch den Arbeitgeber, Zuschüsse nicht mehr fest zugesagt werden dürften. Zudem wären die Zuschüsse, sofern diese für mehr als 3 Jahre bezahlt werden, nicht mehr als freiwillige Zuschüsse anzunehmen, da der Mitarbeiter aufgrund der dauernden Übung bereits einen arbeitsrechtlichen Anspruch auf Auszahlung erlangt hat. Eine pauschale Versteuerung wäre in diesen Fällen somit nicht mehr möglich.

Stellungnahme des BMF

Mit Schreiben vom 22. Mai 2013 hat sich das Bundesministerium der Finanzen zu beiden Urteilen geäußert und mitgeteilt, dass aus Gründen des Vertrauensschutzes auch weiterhin die bisher bestehenden Regelungen anzuwenden sind und es weiterhin maßgebend ist, dass eine zweckbestimmte Leistung vorliegt, welche „zu dem bisherigen Arbeitslohn hinzukommt, den der Arbeitgeber aus anderen Gründen schuldet“ (vgl. BFH-Urteil vom 15. Mai 1998 – VI R 127/97-, BStBl II Seite 518). Demnach ist das Kriterium „zusätzlich zum

ohnehin geschuldeten Arbeitslohn auch dann erfüllt, wenn der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich oder auf Grund einer andern arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage einen Anspruch auf die zweckbestimmte Leistung hat. Somit besteht weiterhin die Möglichkeit, die pauschale Versteuerung nach den bisherigen Regelungen anzuwenden. Gehaltsumwandlungen hält das BMF allerdings für schädlich

Fundstellen

BFH, Urteil vom 19.09.2012 – VI R 54/11

BFH, Urteil vom 19.09.2012 – VI R 55/11

BMF Schreiben vom [22.05.2013](#)

www.deloitte-tax-news.de

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.