

HEISTERBORG

Heisterborg GmbH & Co. KG Steuerberatungsgesellschaft
Heisterborg Audit GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft
Heisterborg Rechtsberatungsgesellschaft mbH

Eschstraße 111, D-48703 Stadtlohn
Fon + 49 (0) 25 63 / 922 0

Ahauser Straße 32, D-48599 Gronau
Fon + 49 (0) 25 65 / 93 33 0

Am Mittelhafen 20, D-48155 Münster
Fon + 49 (0) 251 / 97 99 30 0

lohn@heisterborg.de, www.heisterborg.de



HEISTERBORG

Steuern Beratung Prüfung Recht



DURCHBLICK für das Personalbüro

Im September 2024

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

bis zum Jahresende hat der Gesetzgeber viel vor. **Drei Gesetzentwürfe** beinhalten für die **Arbeitnehmerbesteuerung** relevante Änderungen, die wir Ihnen vorstellen. Der **Steuertipp** ist der **Arbeitnehmer-Sparzulage** und der Zulage für **vermögenswirksame Leistungen** gewidmet.

Gesetzgebung I

Was es mit der Wachstumsinitiative für Deutschland auf sich hat

Die Regierungsparteien haben sich auf den **Bundeshaushalt 2025** und in diesem Zusammenhang auf eine Wachstumsinitiative für Deutschland verständigt. Nach dem Beschluss sind folgende Maßnahmen mit Auswirkung auf die Arbeitnehmerbesteuerung vorgesehen:

- Die Bruttolistenpreisgrenze für die Anwendung der „Viertelregelung“ bei der Überlassung von Firmenelektrofahrzeugen an Arbeitnehmer soll von 70.000 € auf 95.000 € erhöht werden. Darüber hinaus sollen erstmals Kfz, die ausschließlich mit E-Fuels betrieben werden, in die Regelung einbezogen werden.
- Bei ausländischen Fachkräften sollen in den ersten drei Jahren 30 %, 20 % bzw. 10 % des Bruttolohns steuerfrei gestellt werden.
- Als Anreiz zur Beschäftigung Älterer soll der Arbeitgeberbeitrag zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung nach Erreichen der

Regelaltersgrenze direkt an die Arbeitnehmer ausbezahlt werden, wenn diese sich gegen freiwillige Rentenversicherungsbeiträge entscheiden. Außerdem ist die Zahlung einer abgabenfreien Rentenaufschubprämie geplant.

- Zuschläge für Überstunden sollen steuer- und beitragsfrei gestellt werden.
- Zudem soll es steuerliche Anreize zur Ausweitung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten geben.
- Die private Altersvorsorge soll durch ein förderfähiges Altersvorsorgedepot attraktiver gestaltet werden.

In dieser Ausgabe

- ☑ **Gesetzgebung I:** Was es mit der Wachstumsinitiative für Deutschland auf sich hat 1
- ☑ **Gesetzgebung II:** Referentenentwurf des 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes liegt vor 2
- ☑ **Gesetzgebung III:** Regierungsentwurf eines Steuerfortentwicklungsgesetzes beschlossen 2
- ☑ **Lohnsteuerbescheinigung:** Steuerbescheid kann auch bei Fehlern des Finanzamts korrigiert werden ... 2
- ☑ **Altersrente:** Wann eine Pensionsrückstellung gebildet werden darf 2
- ☑ **Formwechsel:** Übergewende Pensionsrückstellungen sind nicht zu korrigieren 3
- ☑ **Bereitschaftsdienst:** Maßgeblich für die Höchstgrenzen von Zuschlägen ist der Grundlohn 3
- ☑ **Altersvorsorge:** Beiträge zu einer Schweizer Pensionskasse führen zu Arbeitslohn 3
- ☑ **Gesellschafter-Geschäftsführer:** Arbeitslohn bei Verzicht auf Rückdeckungsversicherungsanspruch? ... 4
- ☑ **Strafverteidigungskosten:** Werbungskostenabzug bei Vorwurf der Untreue bzw. Beihilfe hierzu 4
- ☑ **Steuertipp:** Welche Verbesserungen sich jetzt bei der Vermögensbildung nutzen lassen 4

Gesetzgebung II

Referentenentwurf des 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes liegt vor

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das Bundesfinanzministerium haben den gemeinsamen Referentenentwurf des Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz) vorgelegt. Aus steuerlicher Sicht sind im Bereich der **betrieblichen Altersversorgung** (BAV) folgende Maßnahmen hervorzuheben:

- Künftig soll die Geringverdienergrenze für die Inanspruchnahme des BAV-Förderbetrags von 30 % dynamisiert werden und 3 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung betragen. Ausgehend von der heutigen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung würde die Geringverdienergrenze bei monatlicher Lohnzahlung 2.718 € statt derzeit 2.575 € betragen.
- Der Höchstbetrag des Arbeitgebers für zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung für die Inanspruchnahme des BAV-Förderbetrags soll von 960 € auf 1.200 € jährlich steigen. Die höchstmögliche Förderung des Arbeitgebers bei einem unveränderten Prozentsatz von 30 % würde sich somit von 288 € jährlich auf 360 € jährlich erhöhen.
- Abfindungen von Kleinanwartschaften der BAV sollen steuerfrei zum Aufbau einer zusätzlichen Absicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung genutzt werden können. In diesen Fällen sollen erst die (späteren) Auszahlungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung mit dem im Jahr der Auszahlung maßgebenden Besteuerungsanteil als sonstige Einkünfte versteuert werden.

Gesetzgebung III

Regierungsentwurf eines Steuerfortentwicklungsgesetzes beschlossen

Aus dem Referentenentwurf eines Zweiten Jahressteuergesetzes 2024 ist der Regierungsentwurf eines Steuerfortentwicklungsgesetzes geworden. Daneben liegt der Regierungsentwurf eines Gesetzes zur steuerlichen Freistellung des Existenzminimums 2024 vor. Folgende Maßnahmen mit Auswirkung auf die **Arbeitnehmerbesteuerung** sind in diesen Entwürfen enthalten:

Beim Einkommensteuertarif sollen die Steuerzahler durch den Abbau der kalten Progression in den

Jahren 2025 und 2026 um 23 Mrd. € entlastet werden. Darüber hinaus sollen der Grundfreibetrag und der Kinderfreibetrag für die Jahre 2024 und 2025 angehoben werden. Auch eine Erhöhung des Kindergeldes zum 01.01.2025 um 5 € monatlich für jedes Kind ist beabsichtigt. Gleichzeitig sollen auch die Freigrenzen beim Solidaritätszuschlag erhöht werden.

Außerdem soll die im Koalitionsvertrag der amtierenden Bundesregierung vereinbarte Überführung der Steuerklassen III und V in das **Faktorverfahren ab 2030** umgesetzt werden, um die Lohnsteuerbelastung „gerechter“ auf Eheleute und Lebenspartner zu verteilen. Dabei soll das bereits zugelassene, aber nur wenig genutzte Verfahren durch eine weitgehende Digitalisierung und Automatisierung vereinfacht werden.

Lohnsteuerbescheinigung

Steuerbescheid kann auch bei Fehlern des Finanzamts korrigiert werden

Ein Einkommensteuerbescheid ist nach den Vorschriften der Abgabenordnung aufzuheben oder zu ändern, soweit die vom Arbeitgeber an die Finanzverwaltung übermittelten Daten in der Lohnsteuerbescheinigung **nicht (zutreffend)** im Steuerbescheid berücksichtigt worden sind. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn das Finanzamt den Bruttoarbeitslohn unzutreffend übernommen und daher im Einkommensteuerbescheid zu niedrig oder zu hoch angesetzt hat.

Eine Änderung des Einkommensteuerbescheids **zum Nachteil des Arbeitnehmers** ist auch dann zulässig, wenn der unzutreffende Ansatz auf einem Fehler des Finanzamts beruht. Damit hat der Bundesfinanzhof die Auffassung der Finanzverwaltung bestätigt. Für eine Änderung des Steuerbescheids kommt es also weder auf eine Verletzung der Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers, einen Schreib- oder Rechenfehler des Arbeitnehmers noch auf ein mechanisches Versehen oder einen Fehler des Finanzamts bei der Tatsachenwürdigung oder Rechtsanwendung an.

Altersrente

Wann eine Pensionsrückstellung gebildet werden darf

Der Ansatz einer Pensionsrückstellung ist zugelassen, „wenn und soweit“ die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Dazu muss die schriftlich erteilte Zusage **eindeutige Angaben** zu Art, Form, Voraussetzungen und Höhe der in Aussicht gestellten künftigen Leistungen enthalten. Ist die

Zusage einer Versorgungskomponente nicht eindeutig, hindert dies - bei Teilbarkeit der zugesagten Leistungen - eine Rückstellung für die Zusage einer anderen Versorgungskomponente erfreulicherweise nicht. Aus diesem Urteil des Bundesfinanzhofs (BFH) folgt: Sind die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente mit Erreichen der Regelaltersgrenze eindeutig bestimmt, ist insoweit eine Pensionsrückstellung zu bilden. Das gilt auch dann, wenn die Zusage keine eindeutigen Angaben zu den Voraussetzungen eines vorzeitigen Altersrentenbezugs enthält.

Werden im Rahmen einer einheitlichen Pensionsverpflichtung verschiedene **Teilleistungen** vereinbart, sind diese getrennt zu beurteilen. Dabei kann es für die Zulässigkeit der Rückstellungsbildung in Bezug auf die einzelnen Teilleistungen zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen. Eine nicht hinreichend konkretisierte Teilleistung führt nur zur Nichtanerkennung der insoweit gebildeten Rückstellung, nicht aber zur Versagung der gesamten Pensionsrückstellung.

Hinweis: Einer Beurteilung der Gesamtzusage nach dem „Alles-oder-nichts-Prinzip“ hat der BFH - und darin liegt die besondere Bedeutung des Urteils - erfreulicherweise eine klare Absage erteilt.

Formwechsel

Übergehende Pensionsrückstellungen sind nicht zu korrigieren

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat sich mit Zuführungsbeträgen zu Pensionsrückstellungen für die Anteilseigner einer Kapitalgesellschaft befasst, die im Zuge eines Formwechsels auf eine Mitunternehmensgesellschaft übergehen. Ihm zufolge sind solche Zuführungsbeträge für die zusageberechtigten Mitunternehmer weder zum steuerlichen Übertragungstichtag noch danach anteilig in **Sondervergütungen** umzuqualifizieren.

Als Konsequenz hieraus ist auf der Ebene des Zusageberechtigten typisierend und periodenbezogen abzugrenzen, ob die Zuführungsbeträge zur Pensionsrückstellung die Tätigkeit

- als Anteilseigner und Arbeitnehmer der Kapitalgesellschaft vor dem Formwechsel oder
- als Mitunternehmer nach dem Formwechsel

vergüten. Sondervergütungen in Form eines „**Vorabgewinns**“ an die Mitunternehmer können erst aufgrund weiterer Zuführungen zur übernommenen Pensionsrückstellung nach dem steuerlichen Übertragungstichtag entstehen. Das hat der BFH mit dieser Entscheidung unmissverständlich klar gestellt.

Bereitschaftsdienst

Maßgeblich für die Höchstgrenzen von Zuschlägen ist der Grundlohn

Zuschläge, die neben dem Grundlohn für tatsächlich geleistete **Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit** gezahlt werden, sind in Höhe gesetzlich festgelegter Prozentsätze des Grundlohns steuerfrei. Der für die Bemessung der steuerfreien Zuschläge maßgebende Grundlohn ist der laufende Arbeitslohn, der dem Arbeitnehmer bei der für ihn geltenden regelmäßigen Arbeitszeit für den jeweiligen Lohnzahlungszeitraum arbeitsvertraglich zusteht. Er ist in einen Stundenlohn umzurechnen und steuerlich mit höchstens 50 € pro Stunde anzusetzen. Ob und in welchem Umfang der Grundlohn dem Arbeitnehmer tatsächlich zufließt, ist für die Bemessung der Steuerfreiheit der Zuschläge ohne Belang.

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat sich mit Zuschlägen für Bereitschaftsdienste auseinandergesetzt, die außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit erbracht und gesondert vergütet wurden. Er hat entschieden, dass die Steuerfreiheit sich nach dem **Arbeitslohn für die regelmäßige Arbeitszeit** und nicht nach dem (geringeren) Bereitschaftsdienstentgelt bemisst. Nicht erforderlich ist laut BFH, dass der Arbeitnehmer für die zuschlagsbewehrte Tätigkeit neben den Erschwerniszuschlägen einen gesonderten Anspruch auf Grundlohn hat.

Altersversorgung

Beiträge zu einer Schweizer Pensionskasse führen zu Arbeitslohn

Nach der zweiten Säule der schweizerischen Altersvorsorge (berufliche Vorsorge) wird zwischen einer gesetzlichen Mindestabsicherung (dem „**Obligatorium**“) und einer weiter gehenden Vorsorgeverpflichtung (dem „**Überobligatorium**“) unterschieden. Eine Unterscheidung zwischen öffentlich-rechtlichen und privaten Vorsorgeeinrichtungen ist aber nicht vorzunehmen.

Hiervon ausgehend folgt der Bundesfinanzhof (BFH) der Auffassung der Finanzverwaltung: Bei überobligatorischen Arbeitgeberbeiträgen an eine schweizerische öffentlich-rechtliche Pensionskasse handelt es sich um **steuerpflichtigen Arbeitslohn**. Dieser fließt dem Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Beitragszahlung durch den Arbeitgeber zu. Die Annahme steuerfreier Zukunftssicherungsleistungen lehnt der BFH ausdrücklich ab.

Die als Renten erbrachten Leistungen aus dem Überobligatorium führen in Höhe des Ertragsanteils zu **sonstigen Einkünften**. Die Besteuerung

etwaiger Kapitalauszahlungen richtet sich nach den Grundsätzen für Lebensversicherungsverträge und führt gegebenenfalls zu Einkünften aus Kapitalvermögen.

Gesellschafter-Geschäftsführer

Arbeitslohn bei Verzicht auf Rückdeckungsversicherungsanspruch?

Verzichtet ein Gesellschafter-Geschäftsführer auf eine erdiente und werthaltige Pensionsanswartschaft, führt dies zu einem Lohnzufluss. Gegebenenfalls kommt eine tarifermäßigte Besteuerung nach der Fünftelregelung in Betracht. Zugleich führt der Verzicht beim Gesellschafter-Geschäftsführer zu einer **verdeckten Einlage**, da ein fremder Geschäftsführer unter sonst gleichen Umständen die Pensionsanswartschaft nicht aufgegeben hätte. Diese Grundsätze überträgt das Finanzgericht Köln auf den Verzicht eines Gesellschafter-Geschäftsführers auf seine Ansprüche aus der Absicherung einer Berufsunfähigkeit. Dieser Verzicht führe bei gleichzeitiger Übertragung von Ansprüchen aus einer hierauf bezogenen Rückdeckungsversicherung beim Gesellschafter-Geschäftsführer zum Zufluss von Arbeitslohn.

Strafverteidigungskosten

Werbungskostenabzug bei Vorwurf der Untreue bzw. Beihilfe hierzu

Strafverteidigungskosten sind als Werbungskosten abziehbar, wenn der strafrechtliche Vorwurf, gegen den sich der Arbeitnehmer zur Wehr setzt, durch sein **berufliches Verhalten** veranlasst ist. Das ist der Fall, wenn die ihm zur Last gelegte Tat in Ausübung - und nicht nur bei Gelegenheit - der beruflichen Tätigkeit begangen wurde.

Der Tatvorwurf allein verhindert nach Ansicht des Finanzgerichts (FG) Düsseldorf einen Werbungskostenabzug von Strafverteidigungskosten nicht. Das gilt zumindest dann, wenn dem Arbeitnehmer (Beihilfe zur) Untreue vorgeworfen wird. Kern der strafrechtlichen Tatvorwürfe war im Streitfall das Verhalten eines angestellten Geschäftsführers und Syndikusanwalts in einem Konzern. Die Tatvorwürfe hingen unmittelbar mit seinem beruflichen Aufgabenfeld zusammen. Im strafrechtlichen Verfahren wurden die dem Arbeitnehmer vorgeworfenen **Taten jedoch nicht nachgewiesen**. Die staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahren wurden vielmehr eingestellt. In diesem Sachverhalt hat das FG Düsseldorf den Werbungskostenabzug der Strafverteidigungskosten zugelassen.

Das FG Thüringen hatte 2014 eine andere Auffassung vertreten. Es hatte Strafverteidigungskosten wegen behaupteter Untreue schon aufgrund des Vorwurfs einer Eigenbereicherung des Arbeitnehmers nicht zum Werbungskostenabzug zugelassen. Diese Rechtsauffassung teilt das FG Düsseldorf ausdrücklich nicht.

Hinweis: Mit Blick auf das anderslautende Urteil des FG Thüringen wurde die Revision zugelassen. Abzuwarten bleibt, ob das Finanzamt diesen Weg gehen wird. Da die Entscheidung des FG Düsseldorf überzeugend begründet ist, bestehen keine Bedenken, sich in geeigneten Fällen hierauf zu berufen.

Steuertipp

Welche Verbesserungen sich jetzt bei der Vermögensbildung nutzen lassen

Im Rahmen des Zukunftsfinanzierungsgesetzes wurde auf die zunächst beabsichtigte Anhebung des Höchstbetrags für die Gewährung der Arbeitnehmer-Sparzulage bei der Überlassung von Vermögensbeteiligungen von 400 € jährlich auf 1.200 € jährlich verzichtet. Insoweit bleibt es also bei einer höchstmöglichen Arbeitnehmer-Sparzulage von 80 € jährlich (20 % von 400 €). Allerdings wurde die **Einkommensgrenze** für die Gewährung der Arbeitnehmer-Sparzulage bei der Überlassung von Vermögensbeteiligungen auf ein zu versteuerndes Einkommen von 40.000 € für Ledige bzw. 80.000 € bei zusammen veranlagten Ehegatten **verdoppelt**. Diese Erhöhung gilt erstmals für vermögenswirksame Leistungen, die nach dem 31.12.2023 angelegt werden.

Hinzu kommt gegebenenfalls eine Zulage von 9 % für **vermögenswirksame Leistungen** von maximal 470 €, die nach dem Wohnungsbau-Prämien-gesetz angelegt werden oder die für den Bau, den Erwerb, den Ausbau, die Erweiterung oder die Entschuldung eines Wohngebäudes verwendet werden.

Die beiden Zulagen können erfreulicherweise - was nicht allgemein bekannt ist - nebeneinander in Anspruch genommen werden. Insgesamt werden also vermögenswirksame Leistungen bis 870 € jährlich mit der Arbeitnehmer-Sparzulage begünstigt. Diese Förderung gilt auch für Verträge, die vor 1999 abgeschlossen wurden.

Trennung zwischen arbeitsschutzrechtlichen und vergütungsrechtlichen Aspekten

Nicht jede zeitlich erfasste Überstunde eines Arbeitnehmers zieht auch automatisch eine entsprechende Vergütung nach sich. Das hängt von verschiedenen Faktoren ab, die wir nachstehend erläutern.

Die Grundlage bildet so oder so die erfasste Arbeitszeit. Wie im bereits erschienenen Artikel ausgeführt, ist dieser Schritt für den Arbeitgeber ein Muss. Diese Pflicht zum Erfassen bildet einen Teil des Arbeitsschutzes und stammt aus dem öffentlichen Recht. Sie führt jedoch nicht in jedem Fall zu dem Erfordernis, die erfasste Arbeitszeit auch zu vergüten.

Es gilt eine klare Trennung zwischen Arbeitszeiterfassung und Vergütung von Arbeitszeit.

Idealerweise weisen Sie bereits beim Anordnen zum Erfassen der Arbeitszeit auf diesen Umstand klarstellend hin: Die dokumentierten Zeiten haben nicht notwendigerweise einen Einfluss auf Vergütungsansprüche. Der rechtliche Hintergrund findet sich in einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 04.05.2022. Demnach stellt trotz der entsprechenden Verpflichtung die reine Aufzeichnung der Arbeitszeit allein keine Basis und Grundlage eines Vergütungsanspruchs dar.

Das Bundesarbeitsgericht hat klar entschieden: Der Arbeitnehmer muss nach wie vor beweisen, dass seine geleisteten Überstunden auf Veranlassung des Arbeitgebers erfolgt sind. Nur wenn er diesen Beweis erbracht hat, kann er die Vergütung der Überstunden verlangen. Insoweit ist es ratsam, im Rahmen eines Hinweises die Belegschaft auf folgendes hinzuweisen: Die Erfassung der Arbeitszeit erfüllt ausschließlich Vorgaben nach dem Arbeitsschutzgesetz und dem Arbeitszeitgesetz. Sie zieht also keine Geltung für Vergütungsansprüche nach sich. Im Bedarfsfall stellen wir Ihnen gerne eine hilfreiche Formulierung zur Verfügung.

Um es noch einmal deutlich zu machen:

Die Pflicht zur Vergütung etwaiger Überstunden stammt aus dem Privatrecht. Die Arbeitsverträge bestimmen, welche Arbeitsleistung der Arbeitgeber wie zu vergüten hat. Üblicherweise wird in Arbeitsverträgen oder aber auch in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen geregelt, ob

und/oder in welchem Umfang Überstunden zu leisten sind und wie diese abzugelten sind - als Vergütung oder Freizeitausgleich. Ohne eine solche Regelung sind Beschäftigte grundsätzlich nicht zur Erbringung von Überstunden verpflichtet – abgesehen von Notsituationen.

Mitunter finden sich in der Praxis problematische arbeitsvertragliche Klauseln, nach denen angefallene Überstunden mit dem Grundgehalt „pauschal“ abgegolten und nicht zusätzlich zu vergüten sind. Derartige pauschale Regelungen sind regelmäßig unwirksam, da intransparent. Für eine Wirksamkeit müssen beide Parteien folgende Punkte zweifelsfrei ersehen können: in welchem Umfang Überstunden zum Grundgehalt hinzugehören und ab welcher Anzahl von Überstunden diese auch eine Vergütung nach sich ziehen. Demgemäß muss der Arbeitsvertrag konkrete Angaben der pauschal abgegoltenen Überstunden enthalten. So lässt sich differenzieren, ab wann der Arbeitnehmer eine Vergütung beanspruchen kann. Für eine konkrete Ausformulierung sprechen Sie uns gerne an.

Weitere Fragestellungen in diesem Kontext: ob die Überstunden notwendig waren, ob der Arbeitgeber eine entsprechende Weisung zur Ableistung erteilt oder ob der Arbeitgeber die geleisteten Überstunden ausdrücklich oder konkludent angeordnet, geduldet oder nachträglich gebilligt. Wichtig: Hier hat der Arbeitnehmer die Beweislast und muss im Streitfall konkret vortragen. Erst daraus könnten sich dann gegebenenfalls Vergütungsansprüche ergeben.

Gern stehen wir für Rückfragen zur Verfügung.



Marion Wenning
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht