



Neue Rechtsprechung bei zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Arbeitgeberleistungen

Bei zusätzlichen vom Arbeitgeber erbrachten Leistungen handelt es sich regelmäßig um verwendungs- bzw. zweckgebundene Leistungen, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten (verwendungsfreien) Arbeitslohn erbracht werden. Hierzu gehören zum Beispiel Zuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, für die Internetnutzung sowie Kindergartenzuschüsse etc.

und Arbeitnehmer den „ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ für künftige Lohnzahlungszeiträume arbeitsrechtlich wirksam herab, kann der Arbeitgeber diese Minderung durch verwendungsgebundene Zusatzleistungen steuerbegünstigt ausgleichen.

Damit ist klar, dass die von der Finanzverwaltung bisher vertretene Auffassung, dass (ohnehin) geschuldet ist, was seit jeher

Gehaltsumwandlung darstelle. Nachdem das Finanzgericht Düsseldorf der Rechtsauffassung des Finanzamtes folgte, hob der BFH mit dem oben genannten Urteil diese auf und änderte damit seine bisher gültige Rechtsprechung.

Voraussetzung für eine steueroptimierte Ausgestaltung der Vergütungsregelung ist, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen bereit sind, im Rahmen einer Vertragsveränderung des bestehenden Arbeitsvertrages eine optimierte Berechnung der Lohnsteuer zu bewirken. Somit ist ein steuerwirksamer Lohnformenwechsel nicht ohne wirtschaftliches Risiko für den Arbeitnehmer. Denn ein solcher ist nur steuerwirksam, wenn der Arbeitnehmer bei Verlust der verwendungsgebundenen, steuerbegünstigten Zusatzleistung, etwa weil der Kindergartenzuschuss aufgrund einer Schulpflicht des Kindes entfällt, auf den seinerzeit (ohnehin) geminderten Lohn zurückfällt. Allerdings kann dieser Gehaltsverlust durch die erneute Vereinbarung einer Zusatzleistung oder durch eine erneute Anpassung des Gehalts wettgemacht werden. Hierfür wäre dann aber wieder ein Einvernehmen mit dem Arbeitgeber erforderlich.

Setzen Arbeitgeber und Arbeitnehmer den „ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ für künftige Lohnzahlungszeiträume arbeitsrechtlich wirksam herab, kann der Arbeitgeber diese Minderung durch verwendungsgebundene Zusatzleistungen steuerbegünstigt ausgleichen.

Regelmäßig handelt es sich bei diesen zweckgebundenen Zusatzleistungen um steuerlich begünstigte Arbeitgeberleistungen, die deshalb für beide Parteien eines Arbeitsverhältnisses besonders interessant sind. Aus Sicht des Arbeitnehmers, weil dadurch wesentlich mehr netto bei ihm ankommt als bei einer klassischen Gehaltserhöhung. Aus Sicht des Arbeitgebers, weil er einen wesentlich höheren Aufwand hätte, eine entsprechende Nettowirkung im Rahmen einer „normalen“ Gehaltserhöhung zu erreichen.

Bisher vertrat der BFH die Auffassung, dass Zusatzlohn derjenige sei, der über den arbeitsrechtlich geschuldeten Lohn hinausgeht, das heißt freiwillig vom Arbeitgeber erbracht wird. Mit Urteil vom 1.8.2019 (Az VI R 32/18) änderte der BFH diese Rechtsprechung dahingehend, dass er sich von diesem bisherigen „Freiwilligkeitsvorbehalt“ verabschiedet hat. Bisher war immer Maßstab, dass der Arbeitgeber diese Leistungen „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ leisten musste.

Der BFH hat in seinem Urteil klargestellt, dass ein arbeitsvertraglich vereinbarter Lohnformenwechsel („Gehaltsumwandlung“) nicht steuerschädlich ist. Setzen also Arbeitgeber

(ohnehin) geschuldet war, seitens des BFH, und auch aufgrund des Wortlautes des Gesetzes, nicht mehr gilt. Arbeitgeberleistungen, die der Arbeitgeber früher einmal geschuldet hat, nunmehr aber nicht länger geschuldet, können daher zum maßgeblichen Zuflusszeitpunkt nicht (mehr) zum „ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ zählen, denn das Recht ist auf den gegenwärtigen und nicht auf einen vergangenen oder fiktiven Sachverhalt anzuwenden.

In dem, dem Urteil zugrunde liegenden Sachverhalt, wurden zwischen den Parteien neue Gehaltsvereinbarungen getroffen, mit denen der bisherige Arbeitslohn zunächst herabgesetzt wurde. Danach gewährte der Arbeitgeber steuerbegünstigte Zuschüsse, zum Beispiel für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte. Später schlossen die Parteien bezüglich der zusätzlich geleisteten Lohnbestandteile eine Freiwilligkeitsvereinbarung, wonach die Zuschüsse rein freiwillig gewährt würden und keinen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers begründeten.

Das Finanzamt stellte im Rahmen einer Lohnsteuerußenprüfung zunächst fest, dass die Pauschalversteuerung der Zusatzleistungen nicht zulässig sei, da sich die Neugestaltung der Arbeitsverträge als steuerschädliche

INFORMATION

Nowak GmbH Steuerberatungsgesellschaft

Dipl.-Wirtsch.-Ing. Eyk Nowak
Wirtschaftsprüfer/Steuerberater
Amalienbadstraße 41
76227 Karlsruhe
Tel.: 0721 915691-56
info@nowak-steuerberatung.de
www.nowak-steuerberatung.de



Infos zum Autor