

## LM Lohntipp 08/2010

### Inhaltsverzeichnis:

1. Fort- und Weiterbildung: Kostenersatz durch den Arbeitgeber
2. Regenerierungskur: Zusätzlicher Arbeitslohn bei Kostenübernahme durch den Arbeitgeber
3. Auslandsgruppenreise: Aufteilungsmaßstab für Reisekosten
4. Sportmedizinischer Wochenkurs: Gemischt veranlasste Fortbildung
5. Reisekosten: Pflichttermin darf mit Privataufenthalt kombiniert werden
6. Sachbezüge: Geschenkgutschein über Geldbetrag
7. Steuerfreie Lohnzuschläge: Arbeit am Oster- und Pfingstsonntag
8. Beschränkt Steuerpflichtige: Vereinfachungsregel für bestimmte Berufsgruppen entfällt ab 2011
9. Steuertipp: Verbilligter Kfz-Kauf in der Automobilbranche
10. Arbeitsrecht von A-Z: H wie Handelsvertreter

Bitte beachten Sie die Fälligkeitstermine der Beiträge und Beitragsnachweise. Für die nächsten beiden Monate gelten folgende Fälligkeiten:

Monat	Sept.	Okt.
Termin Beitragsgutschrift (Drittletzter Bankarbeitstag)	28.09.	27.10.
Termin Beitragsnachweis (Zwei Arbeitstage vor Fälligkeit der Beiträge)	23.09.	22.10.
Termin Lohnsteuer	10.09.	10.10.
<b>TERMIN ZUR ABGABE DER INFOS AN LM</b>	<b>16.09.</b>	<b>15.10.</b>

### Grußwort

*Sehr geehrte Mandantin,  
sehr geehrter Mandant,  
  
der Monat August ist der Monat der Reisen und so lautet auch das Motto unserer aktuellen Ausgabe des LM Lohntipps „REISEN“.*

*Erstattung von Fortbildungskosten, Regenerierungskuren u.a. werden in dieser Ausgabe kurz unter den Gesichtspunkten der neuesten Urteile erläutert.*

*Noch einen schönen Spätsommer - und wie immer wünschen wir Ihnen einen reichhaltigen Nutzen aus der Lektüre.*



*Ulrike Schwimmbeck  
Steuerfachwirtin*

## 1. Fort- und Weiterbildung: Kostenersatz durch den Arbeitgeber

Berufliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen des Arbeitgebers führen nicht zu Arbeitslohn, wenn sie im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführt werden. Das gilt auch für Bildungsmaßnahmen fremder Unternehmer, die für Rechnung des Arbeitgebers erbracht werden.

Eine vorgesehene Ergänzung der Lohnsteuer-Richtlinien (LStR) zielt auf Fälle ab, in denen der Arbeitnehmer bei den von fremden Unternehmern durchgeführten Bildungsmaßnahmen Rechnungsempfänger ist.

Auch hier liegt ein ganz überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers vor. Die Übernahme bzw. den Ersatz der Kosten muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aber vor Vertragsabschluss allgemein oder für die jeweilige Bildungsmaßnahme schriftlich zugesagt haben.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer hat einen Vertrag über eine berufliche Fortbildung abgeschlossen und vom Veranstalter eine Rechnung über 1.190 € erhalten. Aufgrund einer vor Vertragsabschluss schriftlich zugesagten Kostenübernahme ersetzt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Rechnungsbetrag. Die Kostenübernahme durch den Arbeitgeber führt nicht zu Arbeitslohn.

Der Arbeitnehmer soll die Kosten, die er wirtschaftlich nicht getragen hat, selbstverständlich nicht als Werbungskosten abziehen können. Daher muss der Arbeitgeber auf der ihm vom Arbeitnehmer vorgelegten Originalrechnung des Veranstalters angeben, in welcher Höhe er die Kosten übernommen hat. Zudem hat er eine Kopie dieser Rechnung zum Lohnkonto zu nehmen.

Hinweis:

Da es sich bei der vorgesehenen Ergänzung der LStR lediglich um eine Erläuterung der geltenden Rechtslage handelt (vgl. Ausgabe 11/09), kann in allen offenen Fällen - und damit auch für Jahre vor 2011 - entsprechend verfahren werden.

## 2. Regenerierungskur: Zusätzlicher Arbeitslohn bei Kostenübernahme durch den Arbeitgeber

Vorteile, die der Arbeitgeber aus eigenbetrieblichem Interesse gewährt, stellen keinen Arbeitslohn dar, wenn der damit verfolgte betriebliche Zweck ganz im Vordergrund steht. Dagegen nahm der Bundesfinanzhof (BFH) bisher steuerpflichtigen Arbeitslohn an, wenn eine Veranstaltung nicht im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers lag, sondern auch privat (mit-)veranlasst war.

Eine Aufteilung der entstandenen Kosten wurde grundsätzlich abgelehnt und nur ausnahmsweise zugelassen, wenn sich betriebsfunktionale Kostenelemente leicht und eindeutig von den übrigen Aufwendungen mit Entlohnungscharakter abgrenzen ließen. Solche Kostenelemente waren beispielsweise die Miete für Tagungs- und Konferenzräume auf einer Fortbildungsveranstaltung mit nennenswertem Freizeitanteil.

Dieses grundsätzliche Aufteilungsverbot hat der BFH jedoch bereits 2005 ausdrücklich aufgegeben. Seitdem lässt er bei Sachzuwendungen,

- die sowohl Elemente beinhalten, bei denen die betriebliche Zielsetzung des Arbeitgebers im Vordergrund steht,
- als auch Bestandteile umfassen, deren Gewährung sich als geldwerter Vorteil und damit als Arbeitslohn erweist, im Prinzip eine Aufteilung der Kosten nach objektiven Gesichtspunkten zu.

Bei der Übernahme von Kurkosten durch den Arbeitgeber lehnt der BFH jedoch eine solche Aufteilung grundsätzlich ab und nimmt insgesamt Arbeitslohn an. Im Streitfall war der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich verpflichtet, sich auf Verlangen seines Arbeitgebers in regelmäßigen Abständen einer Regenerierungskur zu unterziehen. Das Finanzamt hatte die Übernahme der Kosten einer vierwöchigen Kur in einem Hotel am Timmendorfer Strand durch den Arbeitgeber als zusätzlichen Arbeitslohn erfasst. Das Finanzgericht gab der Klage insoweit statt, als es die Kosten nur zur Hälfte dem Arbeitslohn des Klägers zurechnete. Der BFH hob diese Entscheidung auf und gab dem Finanzamt in vollem Umfang Recht.

### 3. Auslandsgruppenreise: Aufteilungsmaßstab für Reisekosten

Reisekosten sind nur dann in Werbungskosten und Aufwendungen für die private Lebensführung aufzuteilen, wenn sich die beruflichen und privaten Veranlassungsbeiträge objektiv voneinander abgrenzen lassen. Das hat der Bundesfinanzhof (BFH) klargestellt.

Geklagt hatte eine Gymnasiallehrerin für Englisch und Religion, die an einer achttägigen Fortbildungsreise für Englischlehrer nach Dublin teilgenommen hatte. Die von der Englischlehrervereinigung angebotene und durchgeführte Reise lief nach einem festen Programm ab, das kulturelle Vortragsveranstaltungen, Besichtigungstermine und einen Tagesausflug nach Belfast umfasste. Finanzamt und Finanzgericht (FG) lehnten den Werbungskostenabzug in vollem Umfang ab.

Der BFH forderte das FG auf erneut zu prüfen, ob die Kosten der Bildungsreise als beruflich veranlasste Aufwendungen ganz oder zumindest teilweise als Werbungskosten zu berücksichtigen sind. Reisekosten sind nur dann als Werbungskosten abziehbar, wenn sie beruflich veranlasst sind. Sind sie beruflich und privat veranlasst („gemischte Aufwendungen“), können sie nach der geänderten Rechtsprechung des Großen Senats des BFH (vgl. Ausgabe 03/10) grundsätzlich in abziehbare Werbungskosten und nichtabziehbare Aufwendungen für die private Lebensführung aufgeteilt werden. Aufteilungsmaßstab ist das Verhältnis der beruflich und privat veranlassten Zeitanteile der Reise. Dafür müssen die beruflich veranlassten Zeitanteile feststehen und dürfen nicht von untergeordneter Bedeutung sein.

### 4. Sportmedizinischer Wochenkurs: Gemischt veranlasste Fortbildung

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat sich mit einem Fall beschäftigt, in dem ein angestellter Unfallarzt an einem sportmedizinischen Wochenkurs am Gardasee teilgenommen hatte. Die Fortbildung, die von der Ärztekammer für den Erwerb der Zusatzbezeichnung „Sportmedizin“ anerkannt wurde, war an verschiedene Voraussetzungen geknüpft. Hierzu zählte auch eine Teilnahme an den von der Ärztekammer anerkannten sportmedizinischen Kursen von insgesamt 120 Stunden Dauer. Das Programm des Kurses sah in den frühen Morgenstunden und am späten Nachmittag Vorträge vor, während die Zeit von 09:15 Uhr bis 15:45 Uhr der Theorie und Praxis verschiedener Sportarten wie Surfen, Biken, Segeln, Tennis und Bergsteigen vorbehalten war.

Das Finanzamt hatte die Aufwendungen für die Teilnahme an dem Kurs insgesamt nicht zum Werbungskostenabzug zugelassen. Dagegen gab das Finanzgericht (FG) der Klage teilweise statt, weil die Aufwendungen zur Hälfte beruflich veranlasst gewesen seien. Der BFH bestätigte diese Entscheidung. Nach der neueren Rechtsprechung des Großen Senats des BFH stehe einer Aufteilung gemischt veranlasster Aufwendungen auch für Fortbildungsveranstaltungen nichts mehr entgegen. Der BFH folgte der Würdigung des FG, das die Aufteilung anhand der Zeitanteile vorgenommen hatte, die auf die beruflich veranlassten Vorträge einerseits und die - nach seiner Auffassung - privat veranlassten sportpraktischen Veranstaltungen andererseits entfielen.

## 5. Reisekosten: Pflichttermin darf mit Privataufenthalt kombiniert werden

Der Große Senat des Bundesfinanzhofs (BFH) hat seine Rechtsprechung zur Beurteilung gemischt veranlasster Aufwendungen bekanntlich geändert (vgl. Ausgabe 03/10). Damit sind Kosten gemischt veranlasster Reisen in größerem Umfang als bisher zum Abzug zugelassen.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer nimmt aufgrund einer Weisung seines Arbeitgebers einen beruflichen Termin wahr, den er mit einem Privataufenthalt verbindet. Nach dem Beschluss des Großen Senats können die Kosten der Hin- und Rückreise hier in vollem Umfang beruflich veranlasst sein. Dabei ist nicht entscheidend, ob der private Teil der Reise kürzer oder länger ist als der berufliche Teil.

Hieraus ergeben sich für die Beteiligten interessante Gestaltungsmöglichkeiten. Von daher ist es erfreulich, dass die Finanzverwaltung bereit ist, der Sichtweise des BFH zu folgen.

## 6. Sachbezüge: Geschenkgutschein über Geldbetrag

Sachbezüge werden mit dem ortsüblichen Endpreis am Abgabeort bewertet. Wenn die sich - nach Anrechnung der vom Arbeitnehmer gezahlten Entgelte - ergebenden Vorteile insgesamt 44 € monatlich nicht übersteigen, werden Sachbezüge nicht besteuert. Ein bei einem Dritten einzulösender Warengutschein ist laut Finanzverwaltung kein unter die „44-€-Freigrenze“ fallender Sachbezug, wenn neben der Bezeichnung der abzugebenden Ware oder Dienstleistung ein anzurechnender Betrag oder Höchstbetrag angegeben ist. Der Fiskus geht davon aus, dass ein solcher Gutschein die Funktion von Bargeld hat, was für die Annahme eines Sachbezugs und die Anwendung der „44-€-Freigrenze“ schädlich ist.

Das Finanzgericht München hat diese Auffassung bestätigt: Die „44-€-Freigrenze“ sei nicht anzuwenden, wenn der Geschenkgutschein nicht auf eine nach Art und Menge konkret bezeichnete Sache, sondern nur auf einen Geldbetrag laute, der bei Einlösung des Gutscheins auf den Kaufpreis angerechnet werde. Das letzte Wort in der Sache hat nun der Bundesfinanzhof.

## 7. Steuerfreie Lohnzuschläge: Arbeit am Oster- und Pfingstsonntag

Ostersonntag und Pfingstsonntag sind laut Bundesarbeitsgericht (BAG) keine gesetzlichen Feiertage. Sieht ein Tarifvertrag Zuschläge (nur) für gesetzliche Feiertage vor, haben Arbeitnehmer daher keinen Anspruch auf Zahlung eines Feiertagszuschlags für diese beiden Sonntage.

Die Rechtsprechung des BAG ist für die Lohnsteuerliche Behandlung der Feiertagszuschläge erfreulicherweise unbeachtlich: Die Lohnsteuer-Richtlinien regeln ausdrücklich, dass zu den gesetzlichen Feiertagen im steuerlichen Sinne auch der Ostersonntag und der Pfingstsonntag zählen. Das gilt unabhängig davon, ob diese Tage in den Feiertagsgesetzen der Bundesländer als Feiertage aufgeführt sind. Somit können also nach wie vor für die Arbeit am Ostersonntag und Pfingstsonntag Zuschläge bis zu 125 % des Grundlohns steuerfrei gezahlt werden.

## 8. Beschränkt Steuerpflichtige: Vereinfachungsregel für bestimmte Berufsgruppen entfällt ab 2011

Bei beschränkt Steuerpflichtigen ist der Steuerabzug durch das Jahressteuergesetz 2009 neu geregelt worden. Das führt zu einer Änderung der Lohnsteuer-Richtlinien (LStR), die auch schon für die Jahre vor 2011 zu beachten ist.

Konkret geht es um folgende Berufsgruppen: Berufssportler, darbietende Künstler (z.B. Musiker), werkschaffende Künstler (z.B. Schriftsteller, Journalisten und Bildberichterstatter), andere unterhaltend oder ähnlich Darbietende sowie Artisten. Bei beschränkt einkommensteuerpflichtigen Arbeitnehmern dieser Berufsgruppen unterliegen die Bezüge dem Lohnsteuerabzug, wenn sie von einem inländischen Arbeitgeber gezahlt werden. Von den Vergütungen der Berufssportler, darbietenden Künstler, Artisten und unterhaltend oder ähnlich Darbietenden wird die Einkommensteuer dagegen nach Maßgabe der §§ 50, 50a Einkommensteuergesetz erhoben, wenn diese nicht von einem inländischen Arbeitgeber gezahlt werden. Das ist etwa der Fall, wenn eine selbständige Tätigkeit vorliegt, oder bei Zahlungen durch einen ausländischen Arbeitgeber.

Bisher sahen die LStR als Vereinfachungsregelung vor: Bei beschränkt einkommensteuerpflichtigen Artisten, deren nichtselbständige Tätigkeit im Inland ausgeübt oder verwertet wird, konnte die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz von 20 % (25 % bei Übernahme der Steuer durch den Arbeitgeber) zuzüglich 5,5 % Solidaritätszuschlag erhoben werden. Diese Vereinfachungsregelung wird zum 01.01.2011 aufgehoben.

Abzuwarten bleibt, ob die Finanzverwaltung nun auch die pauschale Erhebung der Lohnsteuer bei kurzfristig beschäftigten beschränkt einkommensteuerpflichtigen Künstlern in Theaterbetrieben, Hör- oder Fernsehfunk sowie in Film- und Fernsehproduktionen ändern wird.

## 9. Geldwerter Vorteil: Verbilligter Kfz-Kauf in der Automobilbranche

Um den tatsächlichen Angebotspreis eines Fahrzeugs zu ermitteln, kann als Endpreis im Sinne der Rabattregelung der Preis angenommen werden, der sich nach Abzug von 80 % des durchschnittlichen Preisnachlasses an Endverbraucher vom empfohlenen Preis ergibt. Diese Vereinfachungsregelung hatte das Bundesfinanzministerium kürzlich getroffen.

Ergänzend hat die Oberfinanzdirektion Münster klargestellt: Als Endpreis im Sinne der Rabattregelung kann durchaus auch der Preis zugrunde gelegt werden, zu dem das betreffende Fahrzeug im allgemeinen Geschäftsverkehr fremden Letztverbrauchern - ohne Preis- und Vertragsverhandlungen - tatsächlich angeboten wird. Bei Fahrzeugen, die im Verkaufsraum eines Automobilhändlers ausgestellt werden, umfasst dieser „Hauspreis“ neben der gesetzlichen Umsatzsteuer auch alle weiteren Preisbestandteile wie bei Neufahrzeugen, beispielsweise Transport-, Überführungs- und Zulassungskosten.

Bei einem Arbeitnehmer aus der Automobilbranche, der verbilligt ein Fahrzeug erworben hat, kann der geldwerte Vorteil unter dem Wert liegen, den sein Arbeitgeber ermittelt und dem Lohnsteuerabzug unterworfen hat. Will der Arbeitnehmer erreichen, dass der zutreffende geldwerte Vorteil berücksichtigt wird, muss er diesen durch geeignete Unterlagen im Einkommensteuerveranlagungsverfahren nachweisen bzw. glaubhaft machen.

Dafür kommt bei einem Neufahrzeugkauf z.B. in Betracht:

- das schriftliche Preisangebot des Arbeitgebers bzw. des dem Arbeitgeber nächstansässigen Automobilhändlers für das tatsächlich erworbene Fahrzeug oder
- eine Bescheinigung des Händlers über den von ihm für das erworbene Fahrzeugmodell zum Bestellzeitpunkt gewährten Preisnachlass (in Prozent, bezogen auf die unverbindliche Preisempfehlung) sowie die weiteren Preisbestandteile (Überführungs-, Transport- und Zulassungskosten etc.). Maßgeblich ist dabei der Preisnachlass, der ohne Preis- und Vertragsverhandlungen allgemein auf die unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers gewährt wird.

Zudem fordert der Fiskus weitere Unterlagen des Arbeitgebers, aus denen sich die Berechnung des steuerpflichtigen geldwerten Vorteils für das Lohnsteuerabzugsverfahren und gegebenenfalls die Höhe der unverbindlichen Preisempfehlung des Automobilherstellers für das vom Arbeitnehmer erworbene Neufahrzeug ergeben.

Beispiel:

- unverbindliche Preisempfehlung des Automobilherstellers: EUR 20.000.-
- abzüglich allgemeiner Preisabschlag des nächstansässigen Händlers: EUR 1.200.-
- zuzüglich Überführungs-, Transport- und Zulassungskosten: EUR 950.-

## 10. Arbeitsrecht von A-Z: H wie Handelsvertreter

Die Definition des selbständigen und des nichtselbständigen Handelsvertreters ergibt sich aus § 84 Absatz 1 und 2 des Handelsgesetzbuchs (HGB):

*(1) Handelsvertreter ist, wer als selbständiger Gewerbetreibender ständig damit betraut ist, für einen anderen Unternehmer Geschäfte zu vermitteln oder in dessen Namen abzuschließen. Selbständig ist, wer im wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.*

*(2) Wer, ohne selbständig im Sinne des Absatzes 1 zu sein, ständig damit betraut ist, für einen Unternehmer Geschäfte zu vermitteln oder in dessen Namen abzuschließen, gilt als Angestellter.*

Im HGB finden sich detaillierte Regelungen, u.a. betreffend:

- Rechten und Pflichten des Handelsvertreters und des Unternehmers,
- Anspruch des Handelsvertreters auf Provision hat (wann und in welchem Umfang),
- Aufwendungsersatz,
- Zurückbehaltungsrechten,
- Kündigung des Vertrags,
- Zahlung eines Ausgleichs bei Beendigung des Vertrags und
- Wettbewerbsverbote für die Zeit nach Vertragsbeendigung.

Beim selbständigen Handelsvertreter ergeben sich die Rechte und Pflichten aus den Regelungen der §§ 84 ff. HGB. Beim angestellten Handelsvertreter dagegen gelten die allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften und Schutzgesetze.

Ob ein Handelsvertreter Selbständiger oder Angestellter ist, ergibt sich weniger aus der Bezeichnung oder der vertraglichen Grundlage, sondern vielmehr aus der tatsächlich praktizierten Handhabung.

Im Ergebnis sind hier ähnliche Maßstäbe anzusetzen wie bei der Abgrenzung von Selbständigen zu Arbeitnehmern (bzw. sogenannten „Scheinselbständigen“).

Typische Merkmale eines selbständigen Handelsvertreters sind u.a.:

- Unternehmerisches Risiko
- Mehrere Auftraggeber
- Entscheidungsfreiheit, Aufträge anzunehmen / abzulehnen
- Eigene Arbeitsmittel
- Vergütungsrisiko
- Unternehmerisches Auftreten im Wettbewerb
- Eigene Mitarbeiter
- Freie Auswahl von Zeit und Ort der Tätigkeit
- Keine „stechuhrartigen“ Anwesenheiten im Betrieb des Unternehmers
- Keine Verpflichtung, Tourenpläne / Adressenlisten des Unternehmers „abzuarbeiten“
- Keine Weisungsgebundenheit

## Hinweis:

Im Zweifelsfall sollte der Unternehmer vom Handelsvertreter stets die Mitwirkung an einem Statusfeststellungsverfahren bei der Rentenversicherung Bund einfordern, um sicher zu gehen, dass nicht ungewollt ein Arbeitsverhältnis begründet wird; insbesondere mit den Nachzahlungsrisiken für den Arbeitgeber was Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer angeht.

Hinweis:

Unsere aktuellen Mitteilungen geben Rechtsprechung, Gesetzgebungsvorhaben, Verwaltungsanweisungen der Finanzbehörden und andere amtliche Veröffentlichungen nur auszugsweise wieder.

Im Einzelfall ist es daher erforderlich, die ungekürzten Texte heranzuziehen, um Informationsfehler, für die wir eine Haftung nicht übernehmen können, zu vermeiden.

Auf Inhalte von Internetseiten, die wir verlinkt haben oder auf die wir hinweisen, haben wir keinen Einfluss. Eine Haftung hierfür wird daher ausgeschlossen.

Der Informationsdienst kann grundsätzlich die individuelle Beratung nicht ersetzen.

Bei Rückfragen zu einzelnen Themen kann Ihnen unser Sekretariat einen geeigneten Ansprechpartner benennen:

LM LEINAUER MÜLLER LUDWIG & PARTNER  
Rechtsanwälte Steuerberater

LM AUDIT & TAX GMBH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Tel.: +49-089-896044-0  
Fax.: +49-089-896044-20  
E-Mail: [info@lml-partner.de](mailto:info@lml-partner.de)  
Internet: <http://www.lml-partner.de>

Kontaktieren Sie uns:

Paul-Gerhardt-Allee 50  
81245 München

Tel.: +49 89 896044-0  
Fax: +49 89 896044-20  
Mail: [info@lml-partner.de](mailto:info@lml-partner.de)  
Web: [www.lml-partner.de](http://www.lml-partner.de)