



Inhalt

Gesetzliche Neuerungen mit Wirkung zum 1. Januar 2020.....	2
Über uns.....	8
Ihre Ansprechpartner.....	8
Redaktion.....	8
Bestellung und Abbestellung.....	9

Gesetzliche Neuerungen mit Wirkung zum 1. Januar 2020

Der Bundesrat hat am 29. November 2019 dem „Gesetz zur weiteren steuerlichen Förderung der Elektromobilität und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften“ (im Folgenden JStG 2019) zugestimmt und somit Änderungen des Steuerrechts zum Jahreswechsel 2019/2020 beschlossen. Damit folgt der Bundesrat (552/19) dem Beschluss des Bundestages vom 8. November 2019 (Drucksache 19/13436).

Nachfolgend werden die für die Arbeitnehmerbesteuerung maßgeblichen lohnsteuerrechtlichen Rechtsänderungen kurz dargestellt.

Verschärfung bei Sachbezügen

Im Rahmen des JStG 2019 wird der Begriff der „Geldleistung“ zum 1. Januar 2020 in § 8 Abs. 1 EStG um zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattung, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten, erweitert. Diese – zur aktuellen Fassung – weitergefasste Definition war bereits im Referentenentwurf vom 8. Mai 2019 vorgesehen, wurde zwischenzeitlich im Rahmen des Gesetzesentwurfs vom 30. Juli 2019 (IV A 2 – S 1910/18/10063-04) gestrichen und ist nunmehr in der finalen Fassung wieder enthalten. Die Verschärfung des Sachlohnbegriffs im JStG 2019 wird als Reaktion auf die neuere Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs gewertet (vgl. Urteile vom 07.06.2018 VI R 13/16 und 04.07.2018 VI R 16/17). Gegenstand der Verfahren war die Bezuschussung einer Krankenzusatzversicherung durch den Arbeitgeber für den Arbeitnehmer. Der BFH qualifizierte die Aufwendungen des Arbeitgebers in seiner Entscheidung vom 7. Juni 2018 dabei als Sachlohn, sofern der Arbeitnehmer lediglich Anspruch auf Versicherungsschutz und nicht auf die Barauszahlung der Beiträge hat.

Durch die Erweiterung des Geldleistungsbegriffs, drohten Gutscheinkarten ab dem nächsten Jahr nicht mehr unter den Sachlohnbegriff zu fallen. Diesbezüglich erfolgt nun eine Anpassung seitens des Gesetzgebers. Gemäß § 8 Abs. 1 S. 3 EStG n. F. sind Gutscheine und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren und Dienstleistungen berechtigen und die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 des Zahlungsdiensteaufsichtsgesetz (ZAG) erfüllen, weiterhin als Sachlohn zu qualifizieren. Hiernach sind Zahlungsinstrumente, die für den Erwerb von Waren oder Dienstleistungen in den Geschäftsräumen des Emittenten oder innerhalb eines begrenzten Netzwerkes von Dienstleistern im Rahmen einer Geschäftsvereinbarung mit einem professionellen Emittenten eingesetzt werden können, nicht unter die Begrifflichkeit des Barlohns zu subsumieren.

Es kann folglich davon ausgegangen werden, dass sowohl Center-Gutscheine als auch aufladbare Geschenkkarten für den Einzelhandel weiterhin in den Bereich des Sachlohns fallen. Fraglich ist hingegen, ob Prepaidkreditkarten, wie etwa von Mastercard oder VISA, aufgrund der potenziellen Barauszahlungsfunktion weiterhin als Sachbezug zu qualifizieren wären.

In der Praxis ist zu erwarten, dass Anbieter von Gutscheinen und Geldkarten bei der BaFin einen Antrag stellen können und mithin bestätigt wird, ob die entsprechend angebotenen Leistungen unter das ZAG fallen.

Eine weitere steuerliche Veränderung besteht darin, dass die Voraussetzungen für die Anwendung der 44-Euro-Freigrenze angepasst wurden. Nach § 8 Abs. 2 S. 11 HS. 2 EStG n. F. wurde für die als Sachbezüge zu qualifizierenden Gutscheine- und Geldkarten ein Zusätzlichkeitserfordernis eingeführt. Danach sind diese nur in die 44-Euro-Freigrenze einzubeziehen, sofern sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Hinzuweisen ist hierbei auf die kürzlich ergangene und in der Praxis begrüßte Entscheidung des BFH, mit der der Lohnsteuersenat das Zusätzlichkeitskriterium weiter fortentwickelt hat (vgl. Urteil vom 01.08.2019 VI R 32/18).

Die Neufassung des § 8 Abs. 1 EStG listet auch nachträgliche Kostenerstattungen als Einnahmen in Geld auf. Alle Fälle, in denen der Arbeitnehmer einkauft und sich den Kaufpreis nachträglich vom Arbeitgeber erstatten lässt, stellen mithin keinen Sachlohn dar. Somit scheidet eine Anwendung der 44-Euro-Freigrenze sowie die Pauschalbesteuerung nach § 37b EStG für diesbezügliche Aufwendungen aus. Sofern die Computersysteme des Arbeitgebers diese Kostenerstattungen auch im Jahre 2020 in den Anwendungsbereich des § 37b EStG rechnen ist dies zu korrigieren. Entscheidet sich der Arbeitgeber weiterhin für eine Übernahme der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge, müssten derartige Fälle ab dem 1. Januar 2020 folglich individuell hochgerechnet werden.

Die Neufassung gilt mit Wirkung ab dem 1. Januar 2020.

Förderung der E-Mobilität

Im Zuge des JStG 2019 wurden weitere Vorschriften betreffend die Besteuerung für betriebliche Elektro- und Hybridelektrofahrzeuge erlassen. Intention der erfolgten Novellierung war die Erhöhung steuerlicher Anreize zur Förderung der umweltfreundlichen Mobilität und der Reduktion der Schadstoffemission im Straßenverkehr.

Elektrofahrzeuge als Dienstwagen

Bislang sah § 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 Nr. 2 EStG a. F. hinsichtlich der Bestimmung des geldwerten Vorteils für die Privatnutzung von Elektro- bzw. Hybridfahrzeugen, die im Zeitraum nach dem 31. Dezember 2018 und vor dem 1. Januar 2022 angeschafft oder geleast wurden, 1 Prozent des hälftigen Bruttolistenpreises vor.

Durch § 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 Nr. 3 bis 5 EStG n. F. wurde nun aufgrund des zwischenzeitlich beschlossenen Klimaabkommens 2030 der Bundesregierung bei Kraftfahrzeugen, die zwischen dem 1. Januar 2019 und dem 31. Dezember 2030 angeschafft wurden, eine Herabsetzung der Bemessungsgrundlage auf nur noch ein Viertel des Bruttolistenpreises für bestimmte Fahrzeuge verabschiedet. Voraussetzung hierfür ist, dass es sich um reine Elektrofahrzeuge handelt, diese folglich keinerlei Kohlendioxidemissionen haben und der inländische Bruttolistenpreis unterhalb von 40.000 Euro liegt.

Erfüllen extern aufladbare Elektro- und Hybridelektrofahrzeuge die oben genannten Voraussetzungen nicht, müssen Fahrzeuge, die zwischen dem 1. Januar 2022 und dem 31. Dezember 2024 angeschafft werden, für einen hälftigen Ansatz des Bruttolistenpreises, eine Kohlendioxidemission pro gefahrenem Kilometer von maximal 50 Gramm oder eine Fahrreichweite von mindestens 60 Kilometern bei ausschließlicher Nutzung der elektrischen Antriebsmaschine vorweisen.

Kraftfahrzeuge, die zwischen dem 1. Januar 2025 und dem 31. Dezember 2030 angeschafft werden, müssen hingegen eine Kohlendioxidemission pro gefahrenem Kilometer von maximal 50 Gramm oder eine Fahrreichweite von mindestens 80 Kilometern bei ausschließlicher Nutzung der elektrischen Antriebsmaschine nachhalten können.

Die Neufassung gilt mit Wirkung ab dem 1. Januar 2020.

(Elektro-) Fahrräder

Nutzung betriebliches Fahrrad

Die Steuerbefreiungsvorschrift des § 3 Nr. 37 EStG betreffend die Überlassung eines betrieblichen

(Elektro-) Fahrrads wurde verlängert und ist nunmehr letztmals im Jahr 2030 anzuwenden (vgl. § 52 Abs. 4 S. 7 EStG n. F.). Darüber hinaus bleibt die private Nutzung eines betrieblichen Fahrrads ebenfalls bis zum 31. Dezember 2030 außer Ansatz (vgl. § 52 Abs. 12 S. 2 EStG n. F. i. V. m. § 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 6 EStG).

Diese Regelung tritt ab dem 1. Januar 2020 in Kraft.

Unentgeltliche bzw. vergünstigte Übereignung betriebliches Fahrrad

Des Weiteren kann die unentgeltliche oder verbilligte Übereignung eines betrieblichen Fahrrads zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn mit einem Steuersatz von 25 Prozent pauschal abgeltend versteuert werden (vgl. § 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 7 EStG n. F.), sofern es sich (zulassungsrechtlich) nicht um ein Kraftfahrzeug i. S. d. § 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 EStG handelt.

Diese Regelung gilt ebenfalls ab dem 1. Januar 2020.

Job-Ticket

Pauschbesteuerung

Der Arbeitgeber hat zukünftig die Möglichkeit, Zuschüsse zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie für Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr mit 25 Prozent abgeltend pauschal zu versteuern, auch wenn die Zuwendungen nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden (vgl. § 40 Abs. 2 S. 2 Nr. 2 EStG n. F.). Gleiches gilt für die Zurverfügungstellung der unentgeltlichen oder verbilligten Nutzung dieser. Für diese pauschal besteuerten Bezüge ist keine Minderung der abziehbaren Werbungskosten im Rahmen des Veranlagungsverfahrens des Arbeitnehmers vorzunehmen.

Die bisherige Möglichkeit (nicht bereits nach § 3 Nr. 15 EStG steuerfrei gestellte) zusätzlich zum ohnehin gezahlte Fahrtkostenzuschüsse des Arbeitgebers maximal in Höhe der entsprechenden Entfernungspauschale mit einem Pauschsteuersatz von 15 Prozent abgeltend zu versteuern, bleibt indes bestehen. In diesem Falle verbleibt es jedoch auch künftig bei einer entsprechenden Anrechnung auf eine etwaige geltend gemachte Entfernungspauschale im Veranlagungsverfahren des Arbeitnehmers.

Diese Regelung gilt ab dem Tag nach der Verkündung.

Verpflegungsmehraufwendungen

Anhebung der Pauschalen

Die Höhe der Pauschale für Verpflegungsmehraufwendungen beträgt nunmehr 28 Euro für jeden Kalendertag, an dem der Arbeitgeber 24 Stunden von seiner Wohnung und ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist. Für den An- und Abreisetag können (im Fall mehrtägiger Reisen) jeweils 14 Euro gewährt werden. Für einen Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer mehr als 8 Stunden, jedoch weniger als 24 Stunden von seiner Wohnung und ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist, beträgt die neue Pauschale nunmehr ebenfalls 14 Euro.

Die erhöhten Pauschalen sind ab dem 1. Januar 2020 anzuwenden.

Weiterbildungsleistungen

Mit dem neuen § 3 Nr. 19 EStG wird nunmehr die bislang auf einer Verwaltungsvorschrift (R 19.7 LStR) basierende Steuerbefreiung für vom Arbeitgeber getragene Weiterbildungskosten des Arbeitnehmers gesetzlich kodifiziert. Dies gilt für Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers im Rahmen des § 82 Abs. 1 und 2 SGB III (siehe hierzu sogleich unten) sowie Leistungen, die der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers dienen. Hierunter fallen beispielsweise Sprach- oder auch Computerkurse. Es ist zu beachten, dass diese nicht arbeitsplatzbezogen sein dürfen.

Ziel dieser Vorschrift ist es, die Arbeitnehmer im Umgang mit komplexen beruflichen Herausforderungen der Arbeitswelt zu schulen. Hierbei ist vor allem auf Arbeitnehmer abzustellen, deren berufliche Kompetenzen aufgrund von Strukturwandel und technologischem Fortschritt angepasst und erweitert werden müssen.

§ 82 Abs. 2 SGB III stellt auf die Angemessenheit der arbeitgeberseitigen Aufwendungen ab.

Zwingende Voraussetzung der Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 19 EStG n. F. ist, dass die Weiterbildungsmaßnahme nicht als Belohnung für den Arbeitnehmer gewährt wird. Schwierigkeiten, ob dieses Kriterium erfüllt ist, dürften sich insbesondere in der Praxis ergeben.

Die neue Rechtsnorm gilt nach dem Tag der Verkündung.

Mitarbeiterwohnung

Nach § 8 Abs. 2 S.12 EStG n. F. unterbleibt zukünftig der Ansatz eines Sachbezugs für eine vom Arbeitgeber überlassene Wohnung für eigene Wohnzwecke des Arbeitnehmers für Mietobjekte in hochpreisigen Wohngebieten. Dies gilt jedoch nur, soweit das vom Arbeitnehmer gezahlte Entgelt (Kaltmiete zzgl. Nebenkosten, vgl. Bundestag Drucksache 19/13436 zu Artikel 2 Nr. 6, Seite 107) mindestens zwei Drittel des ortsüblichen Mietwerts beträgt. Der ortsübliche Mietwert je Quadratmeter darf dabei 25 Euro zzgl. Nebenkosten nicht übersteigen.

Diese Regelung gilt ab dem 1. Januar 2020.

Steueridentifikationsnummer

Gemäß § 39 Abs. 3 S. 1 EStG n. F. wird in Zukunft auch beschränkt Steuerpflichtigen eine steuerliche Identifikationsnummer durch das Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers zugeteilt. Der Arbeitnehmer hat die Identifikationsnummer bei dem zuständigen Betriebsstättenfinanzamt zu beantragen. Der Antrag kann jedoch auch vom Arbeitgeber gestellt werden, sofern der Arbeitnehmer ihn hierzu bevollmächtigt hat. Sollte dem Arbeitnehmer bereits eine Identifikationsnummer zugeteilt worden sein, kann sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber in dessen Namen diesbezüglich eine Anfrage bei dem zuständigen Finanzamt stellen. Zu weiteren Informationen verweisen wir auf unseren kommenden Newsflash mit dem Thema: Steueridentifikationsnummer und ELStAM-Verfahren bei beschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmern.

Entsprechende Arbeitnehmer sind bei der Durchführung des Lohnsteuerjahresausgleichs miteinzubeziehen (§ 42b Abs. 1 S. 1 EStG n. F.).

Diese Regelung gilt ab dem 1. Januar 2020.

Lohnsteuer-Anmeldung

Es erfolgt weiterhin eine Klarstellung der - auch bisher materiell-rechtlichen geltenden Regelung -, wonach in der Lohnsteuer-Anmeldung die einzubehaltende und zu übernehmende Lohnsteuer künftig getrennt nach Kalenderjahren angegeben werden muss, in denen der Arbeitslohn bezogen wird oder als bezogen gilt (vgl. § 41a Abs. 1 S. 1 EStG n. F.).

Dies gilt für Lohnzahlungszeiträume ab dem 1. Januar 2021.

Fazit

Der Steuergesetzgeber hat auf Veranlassung der Bundesregierung im Rahmen des JStG mit den hier vorgestellten zahlreichen steuerlichen Maßnahmen seinen bereits im letzten Jahr eingeschlagenen Kurs zur E-Mobilität konsequent fortgesetzt, um einen weiteren Beitrag zur Reduktion von Schadstoffemissionen zu setzen.

Aus lohnsteuerrechtlicher Sicht sind die entsprechenden Steuerbegünstigungen, etwa die zeitlichen Verlängerungen bereits mit dem JStG 2018 eingeführter Steuerbefreiungsvorschriften (z. B. zusätzlich gezahlter Fahrtkostenzuschüsse bzw. Jobtickets, Überlassung betrieblicher (Elektro-) Fahrräder etc.) aber auch die Neueinführung entsprechender Pauschalierungsmöglichkeiten (z. B. Pauschalierung nicht zusätzlich gezahlter Fahrtkostenzuschüsse, unentgeltliche bzw. vergünstigte Übereignung betrieblicher Fahrräder etc.) aus Arbeitgebersicht ebenfalls grundsätzlich begrüßenswert.

Die vorgenommene deutliche Verschärfung des Sachlohnbegriffs führt hingegen zu Nachteilen und neuen Fragestellungen in der Praxis.

Ein Praxisproblem wird vermutlich die Beantwortung der Fragestellung sein, ob ein Zahlungsmodell tatsächlich den Kriterien des § 2 Nr. 10 ZAG entspricht, mithin nicht als Zahlungsdienst zu beurteilen ist. Beispielhaft sei etwa die Gewährung sogenannter Gutscheine im Restaurantscheck-Verfahren angeführt, mit der Arbeitnehmer an Akzeptanzstellen Mahlzeiten bzw. Nahrungsmittel für den direkten Verzehr lohnsteuerlich vergünstigt erwerben können.

Zu hoffen bleibt, dass das Bundesministerium für Finanzen diesbezüglich ein für die Anwendungspraxis „handhabbares“ offizielles Schreiben erlassen wird. Aufgrund des zu erwartenden hohen Abstimmungsbedarfs dürfte u. E. jedoch nicht vor dem zweiten Quartal 2020 mit dem Erlass eines solchen Schreibens zu rechnen sein.

Das Gesetz wird nunmehr über die Bundesregierung dem Bundespräsidenten zugeleitet und nach dessen Unterzeichnung im Bundesgesetzblatt veröffentlicht werden. Wesentliche Maßnahmen sollen dann – wie aufgezeigt - am Tag nach der Verkündung bzw. am 1. Januar 2020 in Kraft treten

Von Sabine Ziesecke, Tel.: +49 30 2636-5363

E-Mail: sabine.ziesecke@pwc.com

Über uns

Ihre Ansprechpartner

Berlin

Sabine Ziesecke

Tel.: +49 30 2636-5363

sabine.ziesecke@pwc.com

Redaktion

Für Ihre Fragen, Hinweise und Anmerkungen zum Newsletter stehen Ihnen unsere Ansprechpartner aus der Redaktion gern zur Verfügung. Wir freuen uns auf Ihr Feedback.

Christopher Schruth

Tel.: +49 30 2636-1433

christopher.schruth@pwc.com

Bestellung und Abbestellung

Wenn Sie People & Organisation News bestellen möchten, senden Sie bitte eine leere E-Mail mit der Betreffzeile „Bestellung“ an:
subscribe_peope_organisation@de.pwc.com

Wenn Sie People & Organisation News abbestellen möchten, senden Sie bitte eine leere E-Mail mit der Betreffzeile „Abbestellung“ an:
unsubscribe_peope_organisation@de.pwc.com

Die Beiträge sind als Hinweise für unsere Mandanten bestimmt. Für die Lösung einschlägiger Probleme greifen Sie bitte auf die angegebenen Quellen oder die Unterstützung unserer Büros zurück. Teile dieser Veröffentlichung/Information dürfen nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung durch den Herausgeber nachgedruckt und vervielfältigt werden. Meinungsbeiträge geben die Auffassung der einzelnen Autoren wieder. Wir übernehmen keine Verantwortung für Inhalte von externen Dritten.

© Dezember 2019 PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

Alle Rechte vorbehalten. "PwC" bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.