

Mandanteninfo

LOHNINFORMATION JUNI 2024

Wichtige Informationen im Zusammenhang mit Betriebsveranstaltungen und Arbeitnehmer-Zuwendungen



VIERHAUS

Lohnsteuerpauschalierung bei Betriebsveranstaltungen, die nicht allen Betriebsangehörigen offenstehen

Gemäß dem aktuellen BFH-Urteil v. 27.03.2024, VI R 5/22, kann nach der seit dem Veranlagungszeitraum 2015 geltenden Legaldefinition in § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 1 EStG eine Betriebsveranstaltung auch dann vorliegen, wenn sie **nicht** allen Angehörigen eines Betriebs oder eines Betriebsteils offensteht.

Im Streitfall ging es um die Möglichkeit, Aufwendungen für Weihnachtsfeiern, zu der nur die Vorstandsmitglieder bzw. Führungskräfte eingeladen waren, nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 EStG mit 25 % pauschal zu versteuern.

Bis zu der gesetzlichen Neuregelung ab 01.01.2015 hat der erkennende Senat in ständiger Rechtsprechung unter den Begriff der Betriebsveranstaltung nur Veranstaltungen auf betrieblicher Ebene mit gesellschaftlichem Charakter anerkannt, bei denen die Teilnahme grundsätzlich allen Betriebsangehörigen offenstand.

Das bisherige Begriffsverständnis des Senats greift § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 1 EStG jedoch nur teilweise auf. Die vom Finanzamt geforderte Voraussetzung des Offenstehens der Veranstaltung für alle

Arbeitnehmer findet sich nur in § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 3 EStG und steht damit nur noch in Verbindung mit der Gewährung des Freibetrags in Höhe von 110 Euro.

Was bedeutet das Urteil für die Praxis?

Unter Heranziehung des Wortlauts des § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 1 EStG **setzt eine Betriebsveranstaltung ab dem VZ 2015 mithin nur noch eine Veranstaltung auf betrieblicher Ebene mit gesellschaftlichem Charakter voraus.** Das eröffnet die Möglichkeit der Lohnsteuerpauschalierung für einen deutlich weiteren Kreis von gesellschaftlichen Veranstaltungen auf betrieblicher Ebene, z. B. Führungskräftefeiern, Teamveranstaltungen mit Bevorzugung bestimmter Teams u. ä.

Für die Anwendung des 110-Euro-Freibetrags hat das Urteil keine Auswirkung.

Es bleibt abzuwarten, wie die Finanzverwaltung auf dieses Urteil reagiert, welches den bisherigen Aussagen des BMF-Schreibens vom 14.10.2015 widerspricht.

Voraussetzungen für die Beitragsfreiheit pauschalversteuerter Zuwendungen

Das Bundessozialgericht (im Folgenden BSG) hat der Deutschen Rentenversicherung Oldenburg-Bremen in seinem Urteil vom 23.04.2024 Recht gegeben, dass Aufwendungen von mehr als 110,00 Euro je teilnehmenden Beschäftigten für eine Betriebsveranstaltung als geldwerter Vorteil in der Sozialversicherung trotz der durchgeführten Pauschalbesteuerung beitragspflichtig sind, wenn sie nicht mit der Entgeltabrechnung, **sondern erst erheblich später pauschal versteuert werden.** Die gegenteiligen Entscheidungen der Vorinstanzen wurden durch das BSG aufgehoben (AZ: B 12 BA 3/22 R).

Nach der zum 22.04.2015 geänderten Sozialversicherungsentgeltverordnung reicht die bloße Möglichkeit der pauschalen Besteuerung nicht mehr aus. Sie muss tatsächlich und „mit der Entgeltabrechnung“ durchgeführt werden. Im Urteilsfall wurde die Pauschalbesteuerung der im September 2015 durchgeführten Veranstaltung erst Ende März 2016 durchgeführt und damit lt. Gericht sogar nach

dem Zeitpunkt, zu dem die Lohnsteuerbescheinigung für das Vorjahr übermittelt werden muss. Dass im Steuerrecht bei der Pauschalbesteuerung anders verfahren werden kann, ändert an der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung lt. BSG nichts.

Was bedeutet das Urteil für die Praxis?

Bereits bisher beurteilten die Spitzenverbände der Sozialversicherung den im Jahr 2015 geänderten Gesetzeswortlaut, dass die Pauschalbesteuerung „mit der Entgeltabrechnung“ zu erfolgen habe, dahingehend, dass eine Pauschalbesteuerung spätestens bis zu dem Zeitpunkt erfolgen muss, zu dem der Lohnsteuerabzug noch änderbar ist. Das bedeutet bis zum 28. bzw. 29. Februar des Folgejahres. Doch oftmals ist die Berücksichtigung bis zu diesem Zeitpunkt auch schwierig, denn die Buchhaltungsdaten für den Dezember werden meist erst im Februar des Folgejahres erfasst.

Leider ist der Pressemitteilung des BSG nicht eindeutig zu entnehmen, ob zumindest eine Pauschalversteuerung bis Ende Februar des Folgejahres ausreicht, um die Beitragsfreiheit zu erreichen. So hatten die Spitzenverbände der Sozialversicherung die gesetzliche Neuregelung bisher ausgelegt. Aktuell gibt es auch noch keine Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung und der Urteilstext wurde noch nicht veröffentlicht:

- Für absolute Rechtssicherheit ist zu empfehlen, die pauschale Versteuerung von Betriebsveranstaltungen ab sofort bereits mit der Entgeltabrechnung für den jeweiligen Abrechnungszeitraum vorzunehmen. Die praktische Umsetzung dieser Empfehlung wird sich jedoch oftmals schwierig gestalten, da die Lohnabrechnung in der Regel vor Ende des laufenden Monats durchgeführt wird und somit die Höhe der Aufwendungen zu diesem Zeitpunkt möglicherweise noch nicht feststeht. Auch die buchhalterische Erfassung erfolgt oftmals erst deutlich später.
- Wir gehen daher davon aus, dass es bei der bisher von den Sozialversicherungsträgern aufgestellten Voraussetzung bleiben wird, dass die Pauschalversteuerung bis Ende Februar des Folgejahres durchgeführt werden muss, um die Beitragsfreiheit zu bejahen – auch wenn die späte Zusammenstellung und gebündelte Auswertung für das Gesamtjahr ebenfalls eine organisatorische Herausforderung im Februar darstellen kann.

Sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Zuwendungen an Arbeitnehmer

Während es bei der Beitragsfreiheit von Betriebsveranstaltungen auf den richtigen Zeitpunkt der Pauschalversteuerung ankommt, damit die Zuwendungen nicht beitragspflichtig in der Sozialversicherung werden, besteht die Beitragspflicht bei der Besteuerung nach § 37b EStG für Zuwendungen an Arbeitnehmer unabhängig vom Zeitpunkt der Pauschalversteuerung.

Meist betrifft diese Pauschalbesteuerung Geschenke an Arbeitnehmer ohne persönlichen Anlass (z. B. Belohnung, Weihnachten oder Firmenjubiläum) mit einem Wert über der Sachbezugsfreigrenze von 50,00 Euro inkl. USt pro Arbeitnehmer und Monat sowie Aufmerksamkeiten aus Anlass eines besonderen persönlichen Ereignisses (z. B. Geburtstag

→ **Daher bitten wir Sie, uns die Kostenzusammenstellungen und Teilnehmerlisten jeder durchgeführten Betriebsveranstaltung immer so früh wie möglich zur Verfügung zu stellen, sodass wir unterjährig bereits die Pauschalversteuerung vornehmen können. Oftmals ist das bereits im Monat der Veranstaltung möglich, wenn vom Organisator die Kostenzusammenstellung und Teilnehmerlisten ordnungsgemäß geführt werden.**

- Bitte haben Sie auch Verständnis, dass wir uns bei der Kostenzusammenstellung und den weitergehenden Angaben stets auf Ihre Expertise verlassen müssen. Auch wenn die Buchungsdaten durch uns in der Buchhaltung verarbeitet wurden, haben Sie den besten Überblick, welche Aufwendungen zur Veranstaltung zählten und ob ggf. noch Nachzahlungen zu erwarten sind.
 - Darüber hinaus wird die Buchhaltung immer erst mit Zeitversatz erstellt. Insbesondere für die Dezember-Sachverhalte ist diese Information oftmals erst zu spät verfügbar.
- **Im Februar des Folgejahres überprüfen wir künftig lediglich, ob der Freibetrag ggf. anders verteilt werden kann oder im Dezember noch Veranstaltungen/Kosten zusätzlich zu beachten waren.**
- Bei einer darüberhinausgehenden Bearbeitung von Gesamtjahresdaten sowie der notwendigen Abstimmung unterstützen wir Sie natürlich weiterhin. Eine pünktliche Aufbereitung und Bearbeitung bis zum Lohnverarbeitungszeitpunkt – mit dem Risiko der resultierenden Beitragspflicht – können wir aber leider nicht sicherstellen.

oder Hochzeit), deren Wert 60,00 Euro inkl. USt pro Anlass übersteigt.

Wie hat die richtige Verbeitragung zu erfolgen?

Die korrekte beitragsrechtliche Berücksichtigung ist ausschließlich in der Lohnabrechnung des Arbeitnehmers möglich, denn die Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen verfolgt den Zweck der sozialen Absicherung des Arbeitnehmers und damit der Stärkung seines individuellen Beitragskontos. **Aus diesem Grund bitten wir Sie, uns stets mit den Lohnangaben jeden Monats auch notwendige Angaben über an Arbeitnehmer gewährte Geschenke mitzuteilen (Personalnummer und Gesamtwert der Zuwendung inkl. USt), sodass wir die zeitnahe**

Berücksichtigung über die Lohnabrechnung, idealerweise im Monat des Zuflusses, umsetzen können.

Eine spätere Berücksichtigung kann problematisch sein, weil zum Beispiel der betreffende Arbeitnehmer schon aus dem Unternehmen ausgeschieden ist oder ein strenger Prüfer für die verspätete Beitragsanmeldung Säumniszuschläge festsetzt.

Ist es nicht ungünstig, das Geschenk in die Abrechnung zu nehmen?

Wir verstehen Ihre Bedenken, dass es dem Sinn eines Geschenkes zuwiderläuft, wenn

- a. dessen Wert auf der Abrechnung offenbart wird oder
- b. Abzüge hierauf entstehen, die den Arbeitnehmer scheinbar belasten.

Hierbei können wir Sie aber beruhigen!

- a. Zum einen erhalten Arbeitnehmer hochwertige Geschenke zumeist in Gutscheinform. Daher ist der Wert des Geschenkes für den Arbeitnehmer gar nicht mehr neu.
- b. Der Arbeitnehmer selbst wird nicht belastet. Sie als Arbeitgeber können die Beitragszahlungen übernehmen. Unser Lohnabrechnungsprogramm bietet uns Lohnarten, die die pauschale Besteuerung und die Verbeitragung inkl. der Nettohochrechnung der vom Arbeitgeber über-

nommenen Beitragsanteile des Arbeitnehmers abbilden können. Gern stellen wir Ihnen das in einer Probeabrechnung dar.

- c. Darüber hinaus bieten Sie Ihrem Arbeitnehmer nur auf diesem Weg einen weiteren Vorteil: Die weiteren Beiträge können auch die späteren Sozialleistungen des Arbeitnehmers (z. B. Rente) erhöhen.

Exkurs:

Eine beitragspflichtige Einnahme muss sich zeitlich der versicherungs- und beitragspflichtigen Beschäftigung zuordnen lassen (BSG 07.03.2007, B 12 KR 4/06 R).

Ein echtes Abschiedsgeschenk

- wird gar nicht für eine Beschäftigung geleistet,
- dient nicht als Anreiz für eine erfolgreiche Arbeit und
- ist oftmals zeitlich dem Beschäftigungsverhältnis nicht mehr zuzurechnen, sondern entfällt auf die Zeit danach.

Handelt es sich also bei Abschiedsgeschenken um Zuwendungen aus Anlass der Beendigung eines Dienstverhältnisses, welche nicht als Bonus oder Nachzahlung für eine konkrete Arbeitsleistung dienen, bleiben diese beitragsfrei in der Sozialversicherung.

Rechtsstand: 04.06.2024



Die in dieser Mandanteninformation enthaltenen Angaben und Mitteilungen sind ausschließlich zur Information bestimmt. Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt. Sie stellen jedoch keine rechtliche oder steuerrechtliche Beratung dar. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte können wir keine Gewähr übernehmen.

Vierhaus Steuerberatungsgesellschaft mbH

Sarrazinstraße 11 - 15
12159 Berlin
Hauptsitz: Berlin;
Niederlassung: Potsdam
Tel.: 030 859948-40
Fax: 030 859948-44

info@vierhaus-kanzlei.de
www.vierhaus-kanzlei.de
Geschäftsführer: Heinrich Vierhaus,
Andreas Brandt, Gülperi Atalay-Akgün
Amtsgericht Charlottenburg
HRB 80628

