

Aktuelle Steuerinformationen für das Personalbüro

Dezember 2021

**Sehr geehrte Mandantin,
sehr geehrter Mandant,**

das Bundesfinanzministerium hat das **Merkblatt zur Steuerklassenwahl** für das Jahr 2022 bei Ehegatten oder Lebenspartnern, die beide Arbeitnehmer sind, herausgegeben. Wir fassen die wichtigsten Hinweise für Sie zusammen. Außerdem beleuchten wir die Kürzung von Verpflegungspauschalen bei der **Mahlzeitengestellung**. Der **Steuertipp** befasst sich mit einer Variante, ein **Entlohnungssystem** zu **optimieren**.

STEUERKLASSENWAHL Merkblatt für das Jahr 2022

Arbeitnehmer-Ehepaare und -Lebenspartner können für den Lohnsteuerabzug zwischen den Steuerklassenkombinationen IV/IV und III/V wählen. Die **Kombination III/V** ist so gestaltet, dass die Summe der Steuerabzugsbeträge beider Ehegatten/Lebenspartner in etwa der zu erwartenden Jahressteuer entspricht, wenn der in Steuerklasse III eingestufte Ehepartner/Lebenspartner 60 % und der in Steuerklasse V eingestufte 40 % des gemeinsamen Arbeitseinkommens erzielt.

Die Kombination III/V führt zu einem „günstigeren“ Ergebnis, wenn der besserverdienende Ehegatte/Lebenspartner 60 % (oder mehr) des gemeinsamen Arbeitseinkommens erzielt.

Ehepaare/Lebenspartner können sich auch für die **Steuerklassenkombination IV/IV** entscheiden, wenn sie den höheren Steuerabzug bei dem Ehegatten/Lebenspartner mit der Steuerklasse V vermeiden wollen. Zudem besteht die Möglichkeit, die Steuerklassenkombination IV/IV mit **Faktor** zu wählen. Durch das Faktorverfahren wird erreicht, dass bei jedem Ehegatten/Lebenspartner die steuerentlastenden Vorschriften (insbesondere der Grundfreibetrag) beim eigenen Lohnsteuerabzug berücksichtigt werden. Zur Vereinfachung ist ein beantragter Faktor für zwei Kalenderjahre gültig.

Die Steuerklassenkombination kann die Höhe der **Entgelt-/Lohnersatzleistungen** wie Arbeitslosengeld I, Kurzarbeiter-, Unterhalts-, Kranken-, Versorgungskranken-, Verletzten-, Übergangs-, Eltern- und Mutterchaftsgeld oder die Höhe des Lohnanspruchs bei der Altersteilzeit beeinflussen. Eine vor Jahresbeginn getroffene Steuerklassenwahl erkennt die Agentur für Arbeit bei der Gewährung von Lohnersatzleistungen grundsätzlich an. Im Rahmen eines Wechsels im Laufe des Jahres können sich bei Entgelt- oder Lohnersatzleistungen unerwartete Auswirkungen ergeben. Daher gilt für Arbeitnehmer, die damit rechnen, in absehbarer Zeit eine Entgelt- oder Lohnersatzleistung für sich in Anspruch nehmen zu müssen, oder diese bereits beziehen: Sie sollten vor der Neuwahl der Steuerklassenkombination zu deren Auswirkung auf die Höhe der Lohnersatzleistung den zuständigen Sozialleistungsträger bzw. den Arbeitgeber befragen.

Haben Ehegatten/Lebenspartner bisher schon beide Arbeitslohn bezogen, sind deren Steuerklassen für den Abruf durch den Arbeitgeber als elektronisches Abzugsmerkmal für den Lohnsteuerabzug 2022 beim Finanzamt gespeichert.

In dieser Ausgabe

- Steuerklassenwahl:** Merkblatt für das Jahr 2022
1
- Steuerfreier Höchstbetrag:** Beiträge für Direktversicherungen, Pensionskassen und -fonds (2022)2
- Amtliche Sachbezugswerte:** Mahlzeiten, Unterkünfte und Wohnungen ab 20222
- Mahlzeitengestellung:** Verpflegungspauschalen sind auch ohne erste Tätigkeitsstätte zu kürzen 2
- Erbschaft:** Pauschal gezahltes beamtenrechtliches Sterbegeld ist nicht steuerfrei3
- Lohnzufluss:** Wenn eine Versorgungszusage auf einen Pensionsfonds übertragen wird3
- Direktversicherung:** Sonstige Einkünfte bei Auszahlungen aus einem „Altfall“3
- Steuertipp:** Überlassung eines dem Arbeitnehmer zuvor abgekauften Handys4

Hinweis: Ein Steuerklassenwechsel im Laufe des Jahres kann so oft vorgenommen werden, wie die Ehegatten dies wünschen.

STEUERFREIER HÖCHSTBETRAG

Beiträge für Direktversicherungen, Pensionskassen und -fonds (2022)

Beiträge für eine Direktversicherung sowie Zuwendungen an Pensionskassen und -fonds sind **bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze** in der allgemeinen Rentenversicherung jährlich steuerfrei. Das gilt unabhängig davon, ob die Beiträge arbeitgeberfinanziert sind oder der Arbeitnehmer sie über eine Gehaltsumwandlung wirtschaftlich selbst trägt. Die Beitragsbemessungsgrenze sinkt 2022 auf 84.600 €. Damit beträgt der steuerfreie Höchstbetrag im kommenden Jahr 6.768 € (8 % von 84.600 €).

Hinweis: In der Sozialversicherung sind 4 % von 84.600 € (= 3.384 €) beitragsfrei.

AMTLICHE SACHBEZUGSWERTE

Mahlzeiten, Unterkünfte und Wohnungen ab 2022

Mahlzeiten, die der Arbeitgeber arbeitstäglich unentgeltlich oder verbilligt an seine Belegschaft abgibt, sind - wenn das Unternehmen nicht ausnahmsweise Mahlzeiten vorrangig an Fremde verkauft - mit dem amtlichen Sachbezugswert zu bewerten. Dieser Wert beträgt für 2022 einheitlich **bei allen Arbeitnehmern** (auch bei Jugendlichen unter 18 Jahren und Auszubildenden) in allen Bundesländern

- für ein Mittag- oder Abendessen 3,57 € und
- für ein Frühstück 1,87 €.

Der Arbeitgeber darf die Steuer auf den geldwerten Vorteil **pauschal mit 25 %** erheben. Macht er von der Pauschalierungsmöglichkeit Gebrauch, gehört die Vergünstigung nicht zum sozialversicherungspflichtigen Entgelt.

Die Sachbezugswerte gelten auch für Mahlzeiten, die der Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung ein Dritter dem Arbeitnehmer während einer beruflich veranlassten **Auswärtstätigkeit** oder im Rahmen einer **doppelten Haushaltsführung** zur Verfügung stellt. Voraussetzung für den Ansatz ist in diesen Fällen, dass der Preis der Mahlzeit 60 € nicht übersteigt und ein Werbungskostenabzug für Verpflegungsmehraufwendungen nicht in Betracht kommt.

Der monatliche Wert einer freien oder verbilligten **Unterkunft** beträgt für 2022 in den alten und neuen Bundesländern **241 €**. Ist der Ansatz des Unterkunfts werts im Einzelfall unbillig, kann die Unterkunft auch mit dem ortsüblichen Mietpreis bewertet werden, falls dieser geringer ist.

Im Gegensatz zu einer Unterkunft ist eine **Wohnung** eine in sich abgeschlossene Einheit von Räumen, in denen ein selbständiger Haushalt geführt werden kann.

Der Wert einer freien oder verbilligten Wohnung ist grundsätzlich mit dem **ortsüblichen Mietpreis** zu bewerten. Falls das mit außergewöhnlichen Schwierigkeiten verbunden ist, kann die Wohnung 2022 mit monatlich 4,23 € je qm bzw. - bei einfacher Ausstattung (ohne Sammelheizung oder ohne Bad/Dusche) - mit 3,46 € im Monat angesetzt werden.

MAHLZEITENGESTELLUNG

Verpflegungspauschalen sind auch ohne erste Tätigkeitsstätte zu kürzen

Mitunter stellt der Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung ein Dritter seinen Arbeitnehmern anlässlich oder während einer Tätigkeit außerhalb ihrer ersten Tätigkeitsstätte Mahlzeiten zur Verfügung. In solchen Fällen sind die Verpflegungspauschalen zu kürzen, und zwar

- für ein Frühstück um 20 % und
- für ein Mittag- oder Abendessen um je 40 %

der maßgebenden Verpflegungspauschale für einen vollen Kalendertag. Die **Kürzung** darf die ermittelte Verpflegungspauschale nicht übersteigen. Das gilt auch, wenn Reisekostenvergütungen wegen der zur Verfügung gestellten Mahlzeiten einbehalten oder gekürzt oder die Mahlzeiten pauschal besteuert werden. Hat der Arbeitnehmer für die Mahlzeit ein Entgelt gezahlt, mindert dieser Betrag den Kürzungsbetrag.

Die Verpflegungspauschalen sind im Fall einer Mahlzeitengestellung nach Ansicht des Bundesfinanzhofs (BFH) auch dann zu kürzen, wenn der Arbeitnehmer nicht über eine erste Tätigkeitsstätte verfügt.

Im Streitfall war ein Offizier auf See **an Bord von Schiffen** tätig. Dort erhielt er seine Mahlzeiten unentgeltlich. In den Heuerabrechnungen wurden sie als steuerfreier Sachbezug behandelt. An einzelnen „Hafentagen“ blieb die Bordküche kalt, so dass sich der Arbeitnehmer selbst versorgen musste. Den trotz der unentgeltlichen Gestellung der Mahlzeiten geltend gemachten Abzug der Verpflegungspauschalen für alle Tage an Bord des Schiffes lehnte das Finanzamt ab. Das Finanzgericht ließ zwar den Abzug der Verpflegungspauschalen für die Tage der Selbstversorgung zu, für die übrigen Tage lehnte es den Werbungskostenabzug aber ab.

Der BFH hat die Entscheidung der Vorinstanz bestätigt. Das Gesetz enthalte eine umfassende Verweisung auf die entsprechenden Regeln für Arbeitnehmer mit erster Tätigkeitsstätte. Es ordne insoweit eine **Gleichstellung** beider Gruppen an. Daher gelte die Kürzung der Verpflegungspauschalen im Fall der Mahlzeitengestellung auch für solche Arbeitnehmer, die nicht über eine erste Tätigkeitsstätte verfügten.

ERBSCHAFT

Pauschal gezahltes beamtenrechtliches Sterbegeld ist nicht steuerfrei

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat entschieden, dass die Zahlung eines beamtenrechtlichen Sterbegeldes, das pauschal nach den **Dienstbezügen bzw. dem Ruhegehalt** des Verstorbenen bemessen wird, nicht steuerfrei ist.

Im Streitfall war eine Tochter zusammen mit ihren beiden Geschwistern Erbin ihrer verstorbenen Mutter, die als Ruhestandsbeamtin eine Pension bezogen hatte. Den Erben stand nach beamtenrechtlichen Grundsätzen ein Sterbegeld in Höhe der **doppelten Bruttobezüge** des Sterbemonats der Mutter zu. Auf Antrag der Tochter wurde das Sterbegeld nach Abzug von einbehaltener Lohnsteuer und Solidaritätszuschlag auf das von ihr verwaltete Konto der Mutter ausgezahlt.

Das Finanzamt sah das Sterbegeld als **Arbeitslohn** der Tochter an. Zugleich gewährte es einen Freibetrag für Versorgungsbezüge sowie den Werbungskosten-Pauschbetrag und rechnete die einbehaltenen Abzugsbeträge an. Das Finanzgericht war dagegen der Ansicht, die Zahlung des Sterbegeldes sei steuerfrei.

Dem ist der BFH mit folgender Begründung entgegengetreten: Bei dem Sterbegeld handele es sich um steuerbare, der Tochter als Miterbin der Mutter zuzurechnende **Lohneinkünfte**. Diese seien auch aufgrund der Besonderheiten der einschlägigen beamtenrechtlichen Regelungen der Tochter - und nicht etwa der Erbengemeinschaft - zugeflossen und somit nur von dieser zu versteuern. Das Sterbegeld sei nicht steuerfrei.

Eine Steuerbefreiung komme nur für Bezüge in Betracht, die wegen **Hilfsbedürftigkeit** bewilligt worden seien. Dies sei bei den vorliegenden Bezügen nicht der Fall. Das Sterbegeld habe nur den Zweck, den Hinterbliebenen die Bestreitung der mit dem Tod des Beamten zusammenhängenden besonderen Aufwendungen zu erleichtern. Das heiße, es solle dazu beitragen, zum Beispiel die Kosten für die letzte Krankheit und die Bestattung des Beamten zu tragen. Es werde unabhängig davon ausgezahlt, ob anlässlich des Todesfalls tatsächlich Kosten entstanden seien. Das pauschale Sterbegeld orientiere sich daher nicht an einer typisierend vermuteten Hilfsbedürftigkeit des Empfängers.

Hinweis: Die an die anderen Erben (die beiden Geschwister) weitergegebenen Beträge führen bei der Tochter im Jahr der Weiterleitung zu negativen Einnahmen.

LOHNZUFLUSS

Wenn eine Versorgungszusage auf einen Pensionsfonds übertragen wird

Der Arbeitgeber kann eine im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung erteilte Pensionszusage auf einen Pensionsfonds übertragen. Die Übertragung führt beim Arbeitnehmer in Höhe der zur Übernahme der bestehenden Versorgungsverpflichtung erforderlichen und erbrachten Arbeitgeberleistungen zum **Zufluss von Arbeitslohn**. Der Bundesfinanzhof begründet dies damit, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mit seinen Zahlungen einen unmittelbaren und unentziehbaren Rechtsanspruch gegen einen Dritten verschafft. Die Konsequenz:

Der Wechsel des Durchführungswegs mit nachgelagerter Besteuerung (Direktzusage) zu einem Durchführungsweg mit einer vorgelagerten Lohnbesteuerung (Pensionsfonds) führt zu **lohnsteuerpflichtigen Leistungen** des Arbeitgebers. Denn in diesem Fall erlangt der Arbeitnehmer anstelle der Anwartschaften auf zukünftige Rentenzahlungen im Versorgungsfall gegenüber seinem Arbeitgeber einen eigenständigen Versorgungsanspruch gegen den Pensionsfonds.

Leistungen des Arbeitgebers an einen Pensionsfonds zur Übernahme bestehender Versorgungsverpflichtungen oder Versorgungsanwartschaften durch den Pensionsfonds können zwar steuerfrei sein. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist aber, dass der Arbeitgeber einen Antrag auf **Verteilung des** hieraus resultierenden **Betriebsausgabenabzugs** auf zehn Jahre gestellt hat. Wurde der für die Steuerfreiheit erforderliche Antrag nicht gestellt, ist die vom Arbeitgeber erbrachte Ablöseleistung „ohne Wenn und Aber“ in vollem Umfang (lohn-)steuerpflichtig.

DIREKTVERSICHERUNG

Sonstige Einkünfte bei Auszahlungen aus einem „Altfall“

(Außer-)rechnungsmäßige Zinsen aus einem Lebensversicherungsvertrag mit Kapitalzahlung im Erlebens- und Todesfall sind **sonstige Einkünfte**, sofern

- die Lebensversicherung als Direktversicherung ausgestaltet ist und
- die Voraussetzungen einer Steuerfreistellung für Kapitallebensversicherungen in Form von „Altfällen“ nicht erfüllt sind.

Eine der betrieblichen Altersversorgung zuzuordnende Direktversicherung fordert nur einen Kausalzusammenhang zwischen der Zusage des Arbeitgebers und dem Arbeitsverhältnis, nicht aber dessen Fortbestand. So lässt sich eine Entscheidung des Bundesfinanzhofs (BFH) zusammenfassen. Damit können auch Zusagen anlässlich der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** betriebliche Altersversorgung sein.

Der Auszahlungsbetrag im Streitfall enthielt zwar außerrechnungsmäßige und rechnungsmäßige Zinsen, das heißt steuerbare Erträge aus der Direktversicherung. Für diese Erträge galt jedoch nicht das „Lebensversicherungsprivileg“ in Form einer Nichtbesteuerung der Zinserträge. Zwar wurde die gesetzliche Mindestvertragsdauer von zwölf Jahren eingehalten. Allerdings handelte es sich nicht um eine steuerrechtlich begünstigte Kapitalversicherung **gegen laufende Beitragsleistung**. Vielmehr wurde lediglich ein Einmalbeitrag geleistet. Genau das wurde dem Empfänger im Streitfall zum Verhängnis.

Laut BFH war eine Tarifiermäßigung in Form der **Fünftelregelung** im Streitfall ebenfalls ausgeschlossen. Zum einen lag in Anbetracht des geleisteten Einmalbeitrags keine Vergütung für mehrjährige Tätigkeiten vor. Zum anderen fehlte es an der erforderlichen „Außerordentlichkeit“ der Einkünfte. Die Zahlung (außer-)rechnungsmäßiger Zinsen entsprach vielmehr exakt dem vorliegenden Vertragstypus.

STEUERTIPP

Überlassung eines dem Arbeitnehmer zuvor abgekauften Handys

Vorteile des Arbeitnehmers aus der privaten Nutzung von betrieblichen Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräten (z.B. Smartphones) sowie deren Zubehör, aus zur privaten Nutzung überlassenen System- und Anwendungsprogrammen, die der Arbeitgeber auch in seinem Betrieb einsetzt, und aus den im Zusammenhang mit diesen Zuwendungen erbrachten Dienstleistungen sind **steuerfrei**.

In einem vom Finanzgericht München (FG) entschiedenen Streitfall hatten die Arbeitnehmer ihre Mobiltelefone zu einem Kaufpreis von 1 € an ihren Arbeitgeber verkauft. Anschließend stellte der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern die Mobiltelefone steuerfrei auch zur privaten Nutzung wieder zur Verfügung. Die für die privaten Mobilfunkverträge entstandenen Kosten übernahm der

Arbeitgeber. Das Finanzamt lehnte die Steuerfreiheit ab, da die Kaufverträge nach seinem Dafürhalten einem **Fremdvergleich** nicht standhielten. Damit handle es sich bei der anschließenden Überlassung durch den Arbeitgeber nicht um betriebliche Telekommunikationsgeräte.

Das FG hat entschieden, dass die Übernahme der Telekommunikationskosten für die private Handynutzung der Arbeitnehmer steuerfrei erfolgen konnte. Bei den Telekommunikationsgeräten habe es sich um betriebliche Geräte des Arbeitgebers gehandelt, die privat genutzt worden seien. Er sei zivilrechtlicher und wirtschaftlicher Eigentümer der Geräte geworden. Hinsichtlich der Übereignung der Mobiltelefone habe kein Scheingeschäft und damit auch **kein rechtlicher Gestaltungsmissbrauch** vorgelegen.

Hinweis: Es spricht einiges dafür, dass der Kaufvertrag steuerlich anzuerkennen ist, wenn der Arbeitgeber aufgrund des Kaufvertrags das Risiko des Untergangs und der Funktionsfähigkeit des gebrauchten Handys trägt. Dann muss folgerichtig auch die anschließende (steuerfreie) Nutzungsüberlassung an den Arbeitnehmer akzeptiert werden.

Abzuwarten bleibt, ob der Bundesfinanzhof die eingelegte Revision zugunsten des Arbeitgebers entscheiden und die Lohnsteuerfreiheit der Nutzungsüberlassung bestätigen wird.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Team der **AWI TREUHAND**

IMPRESSUM

Herausgeber:

AWI TREUHAND Steuerberatungsgesellschaft GmbH & Co. KG, eingetragen im Handelsregister des Amtsgerichts Augsburg unter HRA 16827
vertreten durch AWI TREUHAND Unternehmensberatung GmbH Steuerberatungsgesellschaft, eingetragen im Handelsregister des Amtsgerichts Augsburg, HRB 24812,
Geschäftsführer Margot Liedl, Ulrich Raab, Marco Stanke und Markus Stötter
USt.-ID-Nr.: DE268560688

Ernst-Reuter-Platz 4, 86150 Augsburg | Telefon: +49 (0)821 90643-0 | Telefax: +49 (0)821 90643-20 | awi@awi-treuhand.de | www.awi-treuhand.de

Die gesetzliche Berufsbezeichnung lautet Steuerberatungsgesellschaft und wurde in der Bundesrepublik Deutschland verliehen. Die Zulassung erfolgte durch die Steuerberaterkammer München, Niederlinger Str. 9, 80638 München, welche auch zuständige Aufsichtsbehörde ist. Die maßgeblichen berufsrechtlichen Regelungen sind das Steuerberatungsgesetz, die Berufsordnung der Bundessteuerberaterkammer und die Steuerberatervergütungsverordnung.

Alle Informationen nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr. Diese Information ersetzt nicht die individuelle Beratung!