

SteuerBlick

Aktuelle Informationen aus dem Steuerrecht

August 2015

Inhaltsübersicht

Seite

1. Anhebung des Grundfreibetrags und des Kindergelds	1
2. Bilanzrichtlinie-Umsetzungsgesetz (BilRUG) in Kraft getreten	1
3. Steuerliche Behandlung von negativen Einlagezinsen	2
4. Steuerliche Behandlung von Arbeitgeberdarlehen – aktualisiertes Schreiben der Finanzverwaltung	2
5. Pauschalierung der Einkommensteuer bei Sachzuwendungen	4

1. Anhebung des Grundfreibetrags und des Kindergelds

Die verfassungsrechtlich gebotene Anhebung des steuerlichen Grundfreibetrags und des Kinderfreibetrags für die Jahre 2015 und 2016 entsprechend den Vorgaben des 10. Existenzminimumberichts wurde nun gesetzlich umgesetzt. Zur Förderung der Familien, bei denen sich der Kinderfreibetrag nicht auswirkt, wird das Kindergeld im gleichen Verhältnis für 2015 und 2016 angehoben.

Die maßgeblichen Werte sind in der Tabelle unten auf dieser Seite dargestellt.

Darüber hinaus wird der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende ab 2015 angehoben und nach der Zahl der im Haushalt des allein Erziehenden Stöf. lebenden Kinder gestaffelt. Er wird von 1 308 € auf 1 908 € angehoben und erhöht sich für jedes weitere Kind im Haushalt um 240 €.

Zudem wird der für Veranlagungszeiträume ab 2016 geltende Einkommensteuertarif angepasst. Zusätzlich zur Tarifänderung durch die Anpassung des Grundfreibetrags werden zum Ausgleich der in den Jahren 2014 und 2015 entstandenen kalten Progression die übrigen Tarifeckwerte um die kumulierte

Inflationsrate dieser Jahre (d.h. um 1,48 %) nach rechts verschoben.

► Handlungsempfehlung:

Im Hinblick auf die Berücksichtigung des ab 1.1.2015 angepassten Einkommensteuertarifs bei der Lohnsteuer hat der Gesetzgeber einen Vereinfachungsvorschlag der acht großen Spitzenverbände aufgegriffen. Es wird einheitlich geregelt, dass die Tarifentlastung für das Jahr 2015 in einem Gesamtbetrag bei der Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung für Dezember 2015 erfolgt. Bürokratiekosten, die durch die Änderung einzelner Lohnabrechnungen entstehen würden, werden somit vermieden. Die Lohnsteuerberechnungen für die Lohnabrechnungszeiträume Januar 2015 bis November 2015 bleiben damit unverändert. Die ansonsten geltende Regelung, nach der der Arbeitgeber bei rückwirkender Gesetzesänderung grundsätzlich zur Änderung des Lohnsteuerabzugs verpflichtet ist, greift daher nicht. Die lohnsteuerliche Berücksichtigung der gesamten Tarifentlastung für 2015 erfolgt somit bei der Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung für Dezember 2015 (Nachholung).

2. Bilanzrichtlinie-Umsetzungsgesetz (BilRUG) in Kraft getreten

Das Bilanzrichtlinie-Umsetzungsgesetz (BilRUG) wurde im BGBl. verkündet und ist damit in Kraft getreten.

Das Gesetz sieht in begrenztem Umfang Änderungen der bilanzrechtlichen Vorschriften des Handels-

	bisheriger Stand	ab 1.1.2015	ab 1.1.2016
Grundfreibetrag bei der Einkommensteuer	8 354 €	8 472 €	8 652 €
Kinderfreibetrag (je Elternteil)	2 184 €	2 256 €	2 304 €
Kinderfreibetrag inkl. Freibetrag für Betreuung und Erziehung	7 008 €	7 152 €	7 248 €
Kindergeld (monatlich):			
erstes und zweites Kind jeweils	184 €	188 €	190 €
drittes Kind	190 €	194 €	196 €
viertes und jedes weitere Kind	215 €	219 €	221 €
	bisheriger Stand	ab 1.7.2016	
Kinderzuschlag (monatlich)	140 €	160 €	

gesetzbuchs vor, um die Vorgaben der EU-Richtlinie 2013/34/EU umzusetzen. In dem Gesetz wird insbesondere von der Möglichkeit der Anhebung der **Schwellenwerte für die Einordnung kleiner, mittelgroßer und großer Kapitalgesellschaften** sowie mittelgroßer und großer Konzerne Gebrauch gemacht. Damit sollen die bürokratischen Belastungen für kleinere Kapitalgesellschaften und Konzerne gesenkt werden, indem diese von bestimmten größenabhängigen Vorgaben freigestellt werden, die sich aus den bisherigen Schwellenwerten ergaben. Der Kreis der „kleinen Kapitalgesellschaften“, für die umfangreiche Erleichterungen bei Aufstellung, Prüfung und Veröffentlichung des Jahresabschlusses gelten, ist deutlich ausgeweitet worden. Betroffen von diesen Erleichterungen sind GmbHs und GmbH & Co. KGs, die bestimmte Schwellenwerte hinsichtlich Umsatzerlösen, Bilanzsumme und Arbeitnehmerzahl nicht überschreiten.

Es ist – wie bereits im Gesetzentwurf vorgesehen – dabei geblieben, dass die angehobenen Schwellenwerte mit den daraus folgenden Erleichterungen bereits auf den **Jahresabschluss zum 31.12.2014** angewendet werden können (Wahlrecht). In diesem Fall ist allerdings die geänderte Definition der Umsatzerlöse zu beachten. Nicht umgesetzt wurde dagegen das Unternehmenswahlrecht zur vorgezogenen Anwendung **aller** neuen Vorschriften.

Als wesentliche Änderung ist weiterhin die **neue Abgrenzung der Umsatzerlöse** in der Gewinn- und Verlustrechnung hervorzuheben. Zukünftig werden in diese Positionen auch Erträge eingeordnet, die bislang teilweise unter den „sonstigen betrieblichen Erträgen“ ausgewiesen wurden. Insofern kann es im Einzelfall zu deutlichen Verschiebungen kommen, was Auswirkungen auf Erfolgskennziffern haben kann.

► Handlungsempfehlung:

Welche Auswirkungen sich im Einzelfall für die GmbH oder GmbH & Co. KG ergeben, sollte zusammen mit dem Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer erörtert werden.

3. Steuerliche Behandlung von negativen Einlagezinsen

Die Zinslandschaft stellt sich aktuell teilweise so dar, dass bei Tagesgeld oder Bundesanleihen negative Zinsen anfallen. In diesem Fall muss der Anleger für die Kapitalanlage quasi etwas bezahlen. Fraglich war, wie diese Vorgänge steuerlich zu behandeln sind. Das Bundesfinanzministerium hat hierzu mit Schreiben vom 27.5.2015 (Aktenzeichen IV C 1 – S 2210/15/10001 :002, DOK 2015/0411466) Stellung genommen.

Nach Ansicht der Finanzverwaltung stellen diese negativen Einlagezinsen keine Kapitalerträge dar, da diese nicht vom Kapitalnehmer an den Kapitalgeber als Entgelt für die Überlassung von Kapital gezahlt werden. Wirtschaftlich handelt es sich vielmehr um eine Art Verwahr- oder Einlagegebühr, die bei den

Einkünften aus Kapitalvermögen als Werbungskosten über den Sparer-Pauschbetrag abgedeckt ist. Im Ergebnis können diese Zahlungen steuerlich also nicht geltend gemacht werden.

► Handlungsempfehlung:

Im Einzelfall sollte die steuerliche Behandlung durch die Bank vor Ergehen der Stellungnahme der Finanzverwaltung überprüft werden.

4. Steuerliche Behandlung von Arbeitgeberdarlehen – aktualisiertes Schreiben der Finanzverwaltung

Die Finanzverwaltung hat mit Schreiben vom 19.5.2015 (Aktenzeichen IV C 5 – S 2334/07/0009, DOK 2015/0316822) ihre Verwaltungsanweisungen zur Besteuerung der Zinsvorteile aus unverzinslichen und zinsverbilligten Arbeitgeberdarlehen aktualisiert und neu gefasst. Folgende Grundsätze sind zu beachten:

- » Zinsvorteile aus einem Arbeitgeberdarlehen unterliegen grundsätzlich der Lohnsteuer. Ein Arbeitgeberdarlehen liegt vor, wenn durch den Arbeitgeber oder auf Grund des Dienstverhältnisses durch einen Dritten an den Arbeitnehmer Geld überlassen wird und diese Geldüberlassung auf einem Darlehensvertrag beruht. Hiervon abzugrenzen sind Vorschüsse und Abschlagszahlungen. Keine Arbeitgeberdarlehen sind daher insbesondere Reisekostenvorschüsse, vorschüssig gezahlter Auslagenersatz, Lohnabschläge und Lohnvorschüsse, wenn es sich hierbei um eine abweichende Vereinbarung über die Bedingungen der Zahlung des Arbeitslohns handelt.
- » Bei Überlassung eines zinslosen oder zinsverbilligten Arbeitgeberdarlehens ist der Zinsvorteil zu ermitteln, der vom Arbeitnehmer als Arbeitslohn zu versteuern ist. Der Arbeitnehmer erlangt keinen steuerpflichtigen Zinsvorteil, wenn der Arbeitgeber ihm ein Darlehen zu einem marktüblichen Zinssatz gewährt.
- » Zinsvorteile, die der Arbeitnehmer durch Arbeitgeberdarlehen erhält, sind Sachbezüge. Sie sind als solche zu versteuern, wenn die Summe der noch nicht getilgten Darlehen am Ende des Lohnzahlungszeitraums 2 600 € übersteigt.

Beispiel:

Ein Arbeitgeber gewährt seinem Arbeitnehmer ein zinsloses Darlehen i.H.v. 2 000 €. Die daraus resultierenden Zinsvorteile sind nicht als Arbeitslohn zu versteuern, da der Darlehensbetrag am Ende des Lohnzahlungszeitraums die Freigrenze von 2 600 € nicht übersteigt.

Zur **Ermittlung eines eventuellen Zinsvorteils** ist der „übliche Endpreis am Abgabeort“ zu ermitteln. Hierfür bietet die Finanzverwaltung drei Methoden alternativ an:

1. Ableitung des üblichen Zinssatzes aus einem Angebot eines Kreditinstituts für den konkreten Fall abzüglich eines Pauschalabschlags von 4 %.

2. Als üblicher Endpreis kann auch der günstigste Preis für ein vergleichbares Darlehen mit nachgewiesener günstigster Marktkondition gelten, zu der das Darlehen unter Einbeziehung allgemein zugänglicher Internetangebote (z.B. Internetangebote von Direktbanken) an Endverbraucher angeboten wird, ohne dass individuelle Preisverhandlungen im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses berücksichtigt werden. Bei dieser Ermittlung kommt der pauschale Abschlag i.H.v. 4 % allerdings nicht zur Anwendung.
3. Daneben wird es aus Vereinfachungsgründen nicht beanstandet, wenn der maßgebliche Marktzins aus den bei Vertragsabschluss von der Deutschen Bundesbank zuletzt veröffentlichten Effektivzinssätzen – also die gewichteten Durchschnittzinssätze – abgeleitet wird; diese sind unter www.bundesbank.de unter „Geld- und Kapitalmärkte“ / „Zinssätze und Renditen“ / „Einlagen- und Kreditzinssätze“ / „Geldwerter Vorteil für Arbeitgeberdarlehen (ab Januar 2003)“ veröffentlicht. Von dem sich danach ergebenden Effektivzinssatz kann ein pauschaler Abschlag von 4 % vorgenommen werden.

► Handlungsempfehlung:

Gerade die zweite Ermittlungsmethode ist in der Praxis vergleichsweise unproblematisch durchzuführen. Dabei muss allerdings auf die Vergleichbarkeit der Darlehensbedingungen geachtet werden. Vergleichbar in diesem Sinne ist ein Darlehen, das dem Arbeitgeberdarlehen insbesondere hinsichtlich der Kreditart (z.B. Wohnungsbaukredit, Konsumentenkredit/Ratenkredit, Überziehungskredit), der Laufzeit des Darlehens, der Dauer der Zinsfestlegung, der zu beachtenden Beleihungsgrenze und des Zeitpunkts der Tilgungsverrechnung im Wesentlichen entspricht.

Wichtig ist, dass der Arbeitgeber die Unterlagen für den ermittelten und der Lohnbesteuerung zu Grunde gelegten Endpreis sowie die Berechnung der Zinsvorteile dokumentiert, als Belege zum Lohnkonto aufbewahrt und dem Arbeitnehmer auf Verlangen formlos mitteilt.

Bei Arbeitgeberdarlehen mit Zinsfestlegung ist grundsätzlich für die gesamte Vertragslaufzeit der ermittelte Marktzins für vergleichbare Darlehen am Abgabeort bei Vertragsabschluss maßgeblich. Werden nach Ablauf der Zinsfestlegung die Zinskonditionen desselben Darlehens neu vereinbart (Prolongation), ist der Zinsvorteil neu zu ermitteln.

Der zu versteuernde Lohnvorteil ermittelt sich nun aus der Differenz zwischen dem nach vorstehend dargestellten Grundsätzen ermittelten Marktzins und dem tatsächlich vereinbarten Zinssatz. Da der Zinsvorteil ein Sachbezug ist, erfolgt eine steuerliche Erfassung nur, soweit der Zinsvorteil zzgl. anderer Sachbezüge im Monat die 44 €-Freigrenze übersteigt. Möglich ist auch eine Pauschalbesteuerung des Sachbezugs.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer erhält im März 2015 ein Arbeitgeberdarlehen von 30 000 € zu einem Effektivzinssatz von 2 % jährlich (Laufzeit 4 Jahre mit monatlicher Tilgungsverrechnung und monatlicher Fälligkeit der Zinsen). Der bei Vertragsabschluss im März 2015 von der Deutschen Bundesbank für Konsumentenkredite mit anfänglicher

Zinsbindung von über einem Jahr bis zu 5 Jahren veröffentlichte Effektivzinssatz (Erhebungszeitraum Januar 2015) beträgt 4,71 %.

Nach Abzug des pauschalen Abschlags von 4 % des Effektivzinssatzes ergibt sich ein Maßstabszinssatz von 4,52 % (Ansatz von zwei Dezimalstellen – ohne Rundung). Die Zinsverbilligung beträgt somit 2,52 % (4,52 % abzüglich 2 %). Danach ergibt sich im März 2015 ein Zinsvorteil von 63 € (2,52 % von 30 000 €). Dieser Vorteil ist – da die 44 €-Freigrenze überschritten ist – lohnsteuerpflichtig. Der Zinsvorteil ist jeweils bei Tilgungen auf das Arbeitgeberdarlehen für die Restschuld neu zu ermitteln.

Der sog. **Rabattfreibetrag** von 1 080 € im Jahr kommt nur in Sonderfällen zur Anwendung, so z.B. wenn ein Bankangestellter von seinem Arbeitgeber ein zinsverbilligtes Darlehen erhält. Voraussetzung für die Anwendung des Rabattfreibetrags ist, dass der Arbeitgeber Darlehen gleicher Art und – mit Ausnahme des Zinssatzes – zu gleichen Konditionen (insbesondere Laufzeit des Darlehens, Dauer der Zinsfestlegung, Zeitpunkt der Tilgungsverrechnung) überwiegend an betriebsfremde Dritte vergibt. Darüber hinaus kommt der Rabattfreibetrag nur zur Anwendung, wenn der Zinsvorteil nicht pauschal besteuert wird. Bei Anwendung des Rabattfreibetrags ist grundsätzlich der maßgebende Preisaushang des Kreditinstituts oder der kontoführenden Zweigstelle anzugeben, von dem aber unter bestimmten Voraussetzungen abgewichen werden darf. In Fällen, in denen der Rabattfreibetrag in Betracht kommt, kann die Bewertung auch wahlweise nach dem allgemeinen Marktzins ohne Anwendung des Rabattfreibetrags erfolgen. Dies kann vorteilhaft sein, wenn am Markt zu deutlich günstigeren Konditionen als beim Arbeitgeber Darlehen erlangt werden können.

! Beispiel:

Ein Kreditinstitut überlässt seinem Arbeitnehmer am 1.1.2015 ein Arbeitgeberdarlehen von 150 000 € zum Effektivzinssatz von 2 % jährlich (Laufzeit 4 Jahre mit jährlicher Tilgungsverrechnung und vierteljährlicher Fälligkeit der Zinsen). Darlehen gleicher Art bietet das Kreditinstitut fremden Kunden im allgemeinen Geschäftsverkehr zu einem Effektivzinssatz von 4,5 % an. Der nachgewiesene günstigste Zinssatz für vergleichbare Darlehen am Markt wurde im Internet bei einer Direktbank mit 4 % ermittelt.

Das Kreditinstitut beantragt die Besteuerung nach dem günstigsten Zinssatz für vergleichbare Angebote am Markt. Die Zinsverbilligung beträgt somit 2 % (marktüblicher Zinssatz 4 % abzüglich Zinslast des Arbeitnehmers von 2 %). Der pauschale Abschlag i.H.v. 4 % kommt hier nicht in Betracht. Der Zinsvorteil im Kalenderjahr 2015 beträgt 3 000 € (2 % von 150 000 €). Eine pauschale Besteuerung ist bis zur Pauschalierungsgrenze von 1 000 € möglich.

Als **Zuflusszeitpunkt** ist der Fälligkeitstermin der Zinsen als Nutzungsentgelt für die Überlassung eines zinsverbilligten Darlehens anzusehen. Bei der Überlassung eines zinslosen Darlehens ist der Zufluss in dem Zeitpunkt anzunehmen, in dem das Entgelt üblicherweise fällig wäre, wobei davon ausgegangen werden kann, dass das Entgelt üblicherweise zusammen mit der Tilgungsrate fällig wäre. Wird ein Arbeitgeberdarlehen ohne Tilgungsleistung (endfälliges Darlehen) gewährt, kann für die Entscheidung, ob der Zinsvorteil am Ende der Laufzeit oder monatlich, vierteljährlich oder jährlich zufließt, grundsätzlich

dem der Vereinbarung zu Grunde liegenden Willen der Beteiligten gefolgt werden.

► **Handlungsempfehlung:**

Diese Grundsätze sind in allen offenen Fällen anzuwenden, d.h. nicht nur bei neu gewährten Arbeitgeberdarlehen, sondern auch bei allen bestehenden Darlehen. Aus diesem Grund ist die Besteuerung bestehender Arbeitgeberdarlehen zu überprüfen und ggf. anzupassen. Für Sachverhalte zur steuerlichen Behandlung von Arbeitgeberdarlehen kann eine Anrufungsauskunft beim Finanzamt eingeholt werden.

5. Pauschalierung der Einkommensteuer bei Sachzuwendungen

Sachzuwendungen an Arbeitnehmer oder auch Geschäftspartner unterliegen bei diesen – soweit es sich nicht um bloße Annehmlichkeiten handelt – der Besteuerung. Bei Sachzuwendungen an Geschäftspartner, wie z.B. die Einladung zu Sport- oder Kulturveranstaltungen oder Sachgeschenke, wird eine Besteuerung auf Seiten des Empfängers vielfach nicht vorgenommen und der zuwendende Unternehmer wird die Herausgabe der Namen der Empfänger gegenüber der Finanzverwaltung zwecks Überprüfung im Hinblick auf deren individuelle Besteuerung vermeiden wollen. Dies gelingt dem leistenden Unternehmer dann, wenn dieser die Sachzuwendungen pauschal der Einkommensteuer unterwirft und damit die Besteuerung auf Seiten des Empfängers übernimmt. Die Pauschalsteuer beläuft sich auf 30 % der Sachzuwendungen (zzgl. Solidaritätszuschlag).

Durch BMF-Schreiben vom 19.5.2015 (IV C 6 – S 2297-b/14/10001, DOK 2015/0331056) sind die Verwaltungsanweisungen zur Pauschalierung der Einkommensteuer bei Sachzuwendungen für alle noch offenen Fälle neu gefasst worden. Herauszustellen sind folgende Änderungen gegenüber bisherigen Schreiben der Finanzverwaltung bzw. auch Bestätigungen der Ansicht der Finanzverwaltung:

» Die Finanzverwaltung wendet die Rechtsprechung an, der zufolge nur betrieblich veranlasste Zuwendungen erfasst werden, die beim Empfänger dem Grunde nach zu steuerbaren und steuerpflichtigen Einkünften führen. Der Bundesfinanzhof hatte mit mehreren Urteilen vom 16.10.2013 (Aktenzeichen VI R 52/11, VI R 57/11 und VI R 78/12) zu Gunsten der Stpfl. und ausdrücklich gegen die damalige Ansicht der Finanzverwaltung entschieden, dass unter die Pauschalierungsvorschrift nur

Zuwendungen fallen, die beim Empfänger einkommensteuerbar und auch dem Grunde nach einkommensteuerpflichtig sind. Dies betreffe z.B. Zuwendungen an nicht in Deutschland einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmer. Entscheidend ist für den Bundesfinanzhof, dass die Möglichkeit der Einkommensteuerpauschalierung keine eigenständige Einkunftsart begründet, sondern lediglich eine besondere pauschalierte Erhebung der Einkommensteuer zur Wahl stellt.

- » Abweichend von der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs müssen Sachzuwendungen, deren Anschaffungs- oder Herstellungskosten 10 € nicht übersteigen, (auch weiterhin) nicht in die Einkommensteuerpauschalierung einbezogen werden (sog. Streuwerbeartikel).
- » Bemessungsgrundlage für die 30 %ige Abzugsteuer sind die Aufwendungen des Stpfl einschließlich Umsatzsteuer. Sachbezüge, die unter die Freigrenze von 44 € fallen, sind nicht einzubeziehen, ebenso nicht Aufmerksamkeiten im Sinne der Lohnsteuer-Richtlinie (Freigrenze aktuell 60 €).

► **Handlungsempfehlung:**

Die Übernahme der Besteuerung von Sachzuwendungen beim Empfänger durch Pauschalbesteuerung kann ein sinnvoll einsetzbares Instrument sein. Im Einzelfall ist sorgfältig abzugrenzen, welche Sachzuwendungen in die Pauschalbesteuerung einzubeziehen sind. Dies sollte entsprechend dokumentiert werden.

Wichtig ist, dass das Wahlrecht zur Anwendung der Pauschalierung der Einkommensteuer einheitlich für alle innerhalb eines Wirtschaftsjahrs gewährten Zuwendungen, mit Ausnahme der die gesetzlichen Höchstbeträge übersteigenden Zuwendungen (Zuwendungen über 10 000 € je Empfänger oder Einzelzuwendung), auszuüben ist. Dabei ist es zulässig, für Zuwendungen an Dritte (Absatz 1 der Vorschrift) und an eigene Arbeitnehmer (Absatz 2 der Vorschrift) die Pauschalierung jeweils gesondert anzuwenden.

Alle Informationen wurden sorgfältig geprüft. Für die Vollständigkeit, Richtigkeit und letzte Aktualität kann dennoch keine Garantie übernommen werden.