Rechtsprechungsänderung bei den zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbachten Leistungen

Gericht/Az:	BFH, Urteile vom 1.8.2019 IV R 32/18, VI R 40/17, VI R 21/17
Fundstelle:	juris
Gesetz:	§ 19 EStG, § 3 Nr. 33 EStG, § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 EStG, § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG
Streitfrage:	Ist bei einer Gehaltsumwandlung das Kriterium „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ erfüllt?

Zusätzlichkeitserfordernis

Bestimmte Steuerbefreiungs- und Pauschalierungsvorschriften setzen voraus, dass eine Leistung des Arbeitgebers „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ erbracht wird.

Urteilsfall

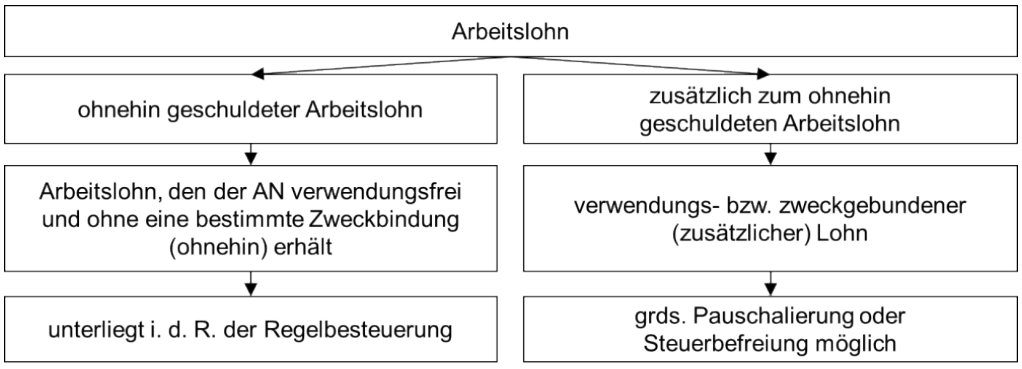
Im Urteilsfall hat ein Arbeitgeber mit seinen Arbeitnehmern eine Vereinbarung getroffen, dass sie auf einen Teil ihres Bruttogehalts bei unveränderter Arbeitszeit verzichten. In einer ergänzenden Vereinbarung wurde geregelt, dass die Arbeitnehmer einen Zuschuss für die Nutzung des Internets und für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte erhalten. Diese Zuschüsse wurden nach § 40 Abs. 2 EStG pauschalversteuert.

Änderung der Rechtsprechung

Nach der bisherigen Rechtsprechung ist das Tatbestandsmerkmal „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ erfüllt, wenn eine Leistung des Arbeitgebers zu den Lohnzahlungen hinzukommt, die entweder durch Vereinbarung, eine dauernde Übung oder sonst arbeitsrechtlich geschuldet sind. Der zusätzlich hierzu geleistete Lohn ist danach derjenige, auf den der Arbeitnehmer arbeitsrechtlich keinen Anspruch hat, der folglich freiwillig vom Arbeitgeber erbracht wird.

Verwendungs- bzw. zweckgebundener Zuschuss

In einer Rechtsprechungsänderung kommt der BFH zum Ergebnis, dass eine Leistung „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ vorliegt, wenn der Arbeitgeber einen verwendungs- bzw. zweckgebundenen Zuschuss leistet. Es gelten damit folgende Grundsätze:



Freiwilligkeit und Zusätzlichkeit schließen einander nicht aus

Drauf ob der Arbeitnehmer auf den Lohnbestandteil arbeitsrechtlich einen Anspruch hat, kommt es daher nicht mehr an. Freiwilligkeit und Zusätzlichkeit schließen sich nicht gegenseitig nicht aus. Somit kann auch eine arbeitsrechtlich geschuldete Leistung eine zusätzliche Leistung sein.

Praxishinweise
1. Nach diesem Urteil ist eine Gehaltsumwandlung entgegen der Verwaltungsauffassung[1] möglich. Eine Gehaltsumwandlung führt bei Pauschalierungs- und Steuerbefreiungsvorschriften mit Zusätzlichkeitserfordernis nicht zu einer Schädlichkeit.
2. Nach der Rechtsprechung ist es also möglich, eine Minderung des Arbeitslohns zugunsten von steuerfreien oder pauschalierungsfähigen Zusatzleistungen zu vereinbaren.
3. Das Zusätzlichkeitserfordernis ist auf den Zeitpunkt der Lohnzahlung zu beziehen (Zuflussprinzip). Damit ist eine Gehaltsumwandlung nur für die Zukunft möglich.

Gehaltsumwandlung

Zuflussprinzip

Impressum **www.neufang-akademie.de**

Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie), der Veröffentlichung im Internet sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.
Neufang Akademie, Leibnizstr. 5, 75365 Calw, Tel. 07051/931160, Telefax 07051/9311699, E Mail info@neufang-akademie.de, www.neufang-akademie.de

1 BMF, Schreiben v. 22.5.2013 IV C 5 - S 2388/11/10001-02, BStBl 2013 I S. 728; R 3.33 Abs. 5 Satz 2 LStR.