

Mandanten-Rundschreiben für GmbH-Geschäftsführer Nr. 5/2024

Sehr geehrte Damen und Herren,

in einem kürzlich bekannt gewordenen Urteil hat der BFH seine Rechtsprechung bestätigt, wonach eine Tantieme einem Gesellschafter-Geschäftsführer nur dann als zugeflossen gilt, wenn sie als Verbindlichkeit im festgestellten Jahresabschluss ausgewiesen wurde (Nr. 1). Eine Pensionszusage kann zumindest teilweise steuerlich anerkannt werden, wenn sie gegen das Gebot der Eindeutigkeit verstößt (Nr. 2). Eine GmbH kann auch einem freien Mitarbeiter einen Firmenwagen überlassen, der auch für Privatfahrten genutzt werden darf (Nr. 4). Das ab 2025 geltende Mobilitätsbudget für Arbeitnehmer kann die Buchhaltung einer GmbH erheblich entlasten (Nr. 7).

Mit freundlichen Grüßen

Aus dem Inhalt:

- 1 Tantiemen eines beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers:** Wann muss sie versteuert werden?
- 2 Pensionszusage eines Gesellschafter-Geschäftsführers:** Steuerliche Folgen bei mangelnder Eindeutigkeit
- 3 E-Fahrzeuge:** Berechnung der Privatnutzung durch den Geschäftsführer
- 4 Freie Mitarbeiter einer GmbH:** Überlassung eines Firmenwagens aus steuerlicher Sicht
- 5 Geburtstag oder Verabschiedung eines Mitarbeiters:** Betriebsausgabe oder private Veranlassung?
- 6 Arbeitgeberdarlehen:** Wie Zinsvorteile der Arbeitnehmer zu versteuern sind
- 7 Mobilitätsbudget:** 25-prozentige Pauschalbesteuerung ab 2025

1 Tantiemen eines beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers: Wann muss sie versteuert werden?

Einem beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH fließen Einnahmen aus Tantiemeforderungen gegen seine Kapitalgesellschaft bereits **bei Fälligkeit zu**. Fällig wird der Tantiemeanspruch mit der Feststellung des Jahresabschlusses, sofern die Vertragsparteien keine andere Fälligkeit im Anstellungsvertrag vereinbart haben. Tantiemeforderungen, die in den festgestellten **Jahresabschlüssen nicht ausgewiesen** sind, fließen dem beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer nicht zu, auch wenn eine entsprechende Verbindlichkeit nach den Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung in den (festgestellten) Jahresabschlüssen hätte gebildet werden müssen.

Beispiel:

*Der Kläger ist alleiniger Gesellschafter und Geschäftsführer einer GmbH. Nach dem Geschäftsführervertrag erhält der Kläger für seine Tätigkeit ein festes monatliches Bruttogehalt. Des Weiteren ist ihm eine Tantieme in Höhe von 20 Prozent des Jahresgewinns zugesagt, die einen Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses durch die Gesellschafterversammlung zu zahlen ist. Die Höhe der Tantieme ist auf maximal 30 Prozent der Festvergütung begrenzt. Die vereinbarten Tantiemen wurden dem Kläger in den Jahren 2015 bis 2017 **weder ausgezahlt** noch hatte die GmbH in den Jahresabschlüssen entsprechende **Passivposten** gebildet.*

In seinen Einkommensteuererklärungen gab der Kläger Einnahmen aus nichtselbstständiger Arbeit ohne Tantiemen an. Im Anschluss an eine Lohnsteuer-Außenprüfung ging das Finanzamt davon aus, dass auch die nicht ausgezahlten Tantiemen (jeweils in der vereinbarten Höhe von 20 Prozent des Gewinns des Vorjahres) vom Kläger als Arbeitslohn zu versteuern seien, und erhöhte die Einkommensteuerfestsetzungen entsprechend. Laut Auffassung des Finanzamts gelten die Tantiemen zum Zeitpunkt der Bilanzerstellung als zugeflossen. Ob sie tatsächlich ausgezahlt worden sind, sei unerheblich, da es der Gesellschafter-Geschäftsführer selbst in der Hand habe, sich die Tantiemen auszahlen zu lassen.

Das Finanzgericht (FG) gab der Klage statt, weil vereinbarte, aber nicht ausgezahlte Tantiemen auch einem beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer nicht zufließen, wenn bei der Gesellschaft keine entsprechende Verbindlichkeit passiviert worden ist und sich die Tantiemen deshalb nicht mindernd auf das Einkommen der Gesellschaft ausgewirkt haben.

Die Feststellungen des FG reichen laut BFH nicht aus, um entscheiden zu können, ob dem Kläger die Forderungen auf Tantiemeansprüche zugeflossen sind, weil er durch einen Verzicht auf seine Tantiemeansprüche eine **verdeckte Einlage** in die GmbH erbracht haben könnte. Das FG hat versäumt festzustellen, **warum die Tantiemen nicht**

ausgezahlt bzw. entsprechende Forderungen des Klägers nicht als Verbindlichkeiten passiviert worden sind.

Tantiemen gehören zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. Die Besteuerung setzt allerdings voraus, dass sie dem Arbeitnehmer als sonstiger Bezug zugeflossen sind. Der Zufluss tritt mit der Erlangung der wirtschaftlichen Verfügungsmacht ein. Der BFH geht in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass bei beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern ein Zufluss von Einnahmen auch ohne Zahlung oder Gutschrift vorliegen kann. Danach fließt dem alleinigen oder beherrschenden Gesellschafter eine eindeutige und unbestrittene Forderung gegen seine Kapitalgesellschaft bereits mit deren Fälligkeit zu.

Die GmbH hatte die Tantiemeforderungen des Klägers in ihren Jahresabschlüssen nicht als Verbindlichkeit ausgewiesen. Da die Gesellschafterversammlung der GmbH die Jahresabschlüsse festgestellt hatte, waren die Tantiemeansprüche nicht fällig. Ob diese nach den Grundsätzen der ordnungsgemäßen Buchführung hätten passiviert werden müssen, ist – entgegen der Auffassung des BMF – unerheblich, weil ein Pflichtenverstoß nicht die Fälligkeit einer Tantiemeforderung begründen kann. Daher ist ohne Bedeutung, ob es sich bei der fehlenden Passivierung um einen Buchungsfehler gehandelt hat, oder ob eine Bilanzierung aus anderen Gründen von vornherein nicht in Betracht kam, etwa weil die Tantiemezusage vor der Entstehung der vereinbarten Tantiemeansprüche einvernehmlich aufgehoben worden ist.

Die Feststellungen des FG reichen allerdings nicht aus, um abschließend entscheiden zu können, ob dem Kläger die Forderungswerte der Tantiemeansprüche zugeflossen sind. Das wäre der Fall, wenn er durch einen Verzicht auf seine Tantiemeansprüche eine verdeckte Einlage in die GmbH erbracht hätte.

2 Pensionszusage eines Gesellschafter-Geschäftsführers: Steuerliche Folgen bei mangelnder Eindeutigkeit

In einem Urteil vom 28.2.2024 hat sich der BFH zu der Frage geäußert, welche Konsequenzen ein Verstoß gegen die vom Gesetz geforderte Eindeutigkeit einer Pensionszusage (PZ) hat, wenn die Zusage mehrere Versorgungskomponenten (z.B. Altersrente und Witwenrente) zum Inhalt hat.

Im **Urteilsfall** erhielten die alleinigen Gesellschafter und zugleich Geschäftsführer Z und Y einer 1984 gegründeten GmbH im Jahr 1985 inhaltsgleiche PZ, die jeweils eine Altersrente bei Ausscheiden aus der Firma sowie eine Witwenrente zum Inhalt hatten.

Am 1.10.1992 wurden die PZ unter Aufhebung der Ursprungszusagen neu gefasst. Als Altersgrenze wurde das 65. Lebensjahr festgelegt. Ein vorzeitiger Bezug der Altersrente war möglich, aber frühestens nach Vollendung des 60. Lebensjahres.

Im Januar 2010 übertrugen Z und Y ihre Geschäftsanteile auf ihre Söhne S und T und legten ihre Ämter als Geschäftsführer nieder. Z bezog seit Februar 2011 und Y seit September 2013 eine vorzeitige Altersrente. Die GmbH hatte in ihren Steuerbilanzen zum 31.12.2009 bis 31.12.2012 Pensionsrückstellungen für die Altgesellschafter gebildet.

Für die Jahre 2009 bis 2012 wurde eine Außenprüfung durchgeführt. Der Prüfer stellte fest, dass die Altgesellschafter nach Übertragung der Geschäftsanteile im Alter von 58 Jahren und elf Monaten (Z) bzw. von 56 Jahren und vier Monaten (Y) aus den Diensten der GmbH ausgeschieden waren. Für diesen Fall ließen die Zusagen nach ihrem Wortlaut keinen vorzeitigen Bezug von Altersrente zu. Aus diesem Grunde wurden die Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen im Prüfungszeitraum und die tatsächlichen Rentenzahlungen in diesem Zeitraum als verdeckte Gewinnausschüttungen (vGA) behandelt.

Das Finanzgericht (FG) folgte der Auffassung des Finanzamts. Der BFH erkannte die Beurteilung des Sachverhalts durch das FG als möglich an, vertrat hinsichtlich der Rechtsfolgen der fehlenden Eindeutigkeit aber eine abweichende Meinung. Er kommt zu dem Ergebnis, dass das Gesetz neben der steuerlichen Nichtanerkennung und der steuerlichen (Voll-)Anerkennung einer PZ **auch eine Teil-Anerkennung** zulasse, also einen in der Höhe beschränkten Ansatz einer Pensionsrückstellung. Dies sei z.B. möglich, wenn unterschiedliche künftige Vorsorgeleistungen in Aussicht gestellt werden, die vom Gesetz geforderten Voraussetzungen aber nicht in Bezug auf jedes (Teil-)Leistungsversprechen erfüllt sind. Folglich sei jede Versorgungszusage hinsichtlich der Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen gesondert in den Blick zu nehmen und jeweils eigenständig zu bewerten. Mit anderen Worten: Erfüllt die Altersrente die Anforderungen an die Eindeutigkeit der Zusage nicht, so kann gleichwohl die Witwenrente anerkannt werden, wenn deren Vereinbarung im Einzelfall den gesetzlichen Vorgaben genügt.

Abgesehen davon ist nach Auffassung des BFH **auch eine Teilbarkeit innerhalb eines bestimmten Leistungsversprechens** vorstellbar und mit dem Gesetzeswortlaut vereinbar. Sind demnach die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente eindeutig bestimmt, ist hierfür eine Rückstellung auch dann zu bilden, wenn die Altersrente hinsichtlich Dauer und möglicher Inanspruchnahme nicht eindeutig festgelegt wurde. Die steuerliche Nichtanerkennung einer vorzeitigen Altersrente führt dann dazu, die Rückstellung nach dem Pensionsalter für die normale Altersrente zu berechnen und dementsprechend der Höhe nach zu begrenzen.

Im Ergebnis hat der BFH im Urteilsfall die (verringerten) Pensionsrückstellungen auf das Alter 65 anerkannt, weil insoweit die PZ eindeutig war. Die von der GmbH in den Jahren 2011 und 2012 an die Altgesellschafter geleisteten Rentenzahlungen waren als vGA zu behandeln, weil sie nicht dem sogenannten Fremdvergleich entsprachen.

Das Verfahren wurde an das FG zurückverwiesen, das nun im zweiten Rechtsgang entscheiden muss, welcher Teil der Pensionsrückstellungen – bezogen auf das Alter von 65 – anzuerkennen ist.

Im Urteilsfall ist die GmbH nur ganz knapp der kompletten Streichung sämtlicher Pensionsrückstellungen entkommen, weil im Jahr 1992 die PZ neu gefasst und die ursprünglichen Zusagen aufgehoben wurden. Wäre dies nicht geschehen, hätte die GmbH mit ihren Zusagen ein Jahr nach der Gründung gegen das **Gebot der Einhaltung einer Probezeit** verstoßen mit der Folge, dass die ursprünglichen PZ dem Grunde nach gegen den Fremdvergleich verstießen. In diesem Fall käme nach der BFH-Rechtsprechung auch eine teilweise Anerkennung der Rückstellungen nicht infrage.

3 E-Fahrzeuge: Berechnung der Privatnutzung durch den Geschäftsführer

Die Berechnung der privaten Nutzung von E-Fahrzeugen wurde in den letzten Jahren mehrfach geändert. Hier eine kurze Übersicht:

Der private Nutzungsanteil eines Kfz, für das kein Fahrtenbuch geführt wird, ist grundsätzlich mit 1 Prozent des inländischen Bruttolistenpreises pro Monat anzusetzen. Bei E-Fahrzeugen und bei bestimmten extern aufladbaren Hybridfahrzeugen gibt es davon abweichende Regelungen.

Die private Nutzung von **extern aufladbaren Hybridfahrzeugen** wird mit **1 Prozent vom halben Bruttolistenpreis** angesetzt (0,5-Prozent-Regelung), wenn eine der folgenden Voraussetzungen – abhängig vom Anschaffungszeitpunkt – erfüllt ist:

- Anschaffung nach dem 31.12.2018 und vor dem 1.1.2022: Die Kohlendioxidemission darf höchstens 50g je gefahrenen Kilometer betragen oder die **Reichweite** unter ausschließlicher Nutzung der elektrischen Antriebsmaschine muss **mindestens 40km** betragen.
- Anschaffung nach dem 31.12.2021 und vor dem 1.1.2025: Die Kohlendioxidemission darf höchstens 50g je gefahrenen Kilometer betragen oder die **Reichweite** unter ausschließlicher Nutzung der elektrischen Antriebsmaschine muss **mindestens 60km** betragen.
- Anschaffung nach dem 31.12.2024 und vor dem 1.1.2031: Die Kohlendioxidemission darf höchstens 50g je gefahrenen Kilometer betragen oder die **Reichweite** unter ausschließlicher Nutzung der elektrischen Antriebsmaschine muss **mindestens 80km** betragen.

Die Regelung der Privatnutzung für **reine E-Fahrzeuge** ist mehrfach wie folgt modifiziert worden:

- In Art. 2 des Gesetzes zur weiteren Förderung der E-Mobilität wurde geregelt, dass bei der privaten Nutzung von reinen E-Fahrzeugen der **Bruttolistenpreis**

bei Anschaffungen nach dem 31.12.2018 und vor dem 1.1.2031 **nur zu einem Viertel** anzusetzen ist, wenn der Bruttolistenpreis des Kfz **nicht mehr als 40.000 Euro** beträgt. Diese 0,25-Prozent-Regelung war erstmals ab dem 1.1.2020 anzuwenden. Durch das Zweite Corona-Steuerhilfegesetz wurde in § 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 und 3 Nr. 3 EStG die Angabe „40.000“ durch den Wert „60.000“ ersetzt. Der Betrag von 60.000 Euro ist bereits ab dem 1.1.2020 anzuwenden (§ 52 Abs. 12 EStG).

- Das Wachstumschancengesetz hat den Bruttolistenpreis von 60.000 Euro auf maximal 70.000 Euro für Anschaffungen nach dem 31.12.2023 angehoben.

Für die private Nutzung von reinen E-Fahrzeugen bedeuten die Modifizierungen Folgendes:

- Ab 2020 gilt, dass die Bemessungsgrundlage (= Bruttolistenpreis) nur zu einem Viertel anzusetzen ist, wenn der Bruttolistenpreis 60.000 Euro nicht übersteigt (sogenannte 0,25-Prozent-Regelung). Für Anschaffungen nach dem 31.12.2023 darf der Bruttolistenpreis von rein elektrisch betriebenen Fahrzeugen maximal 70.000 Euro betragen.
- Liegt der Bruttolistenpreis bei Anschaffungen nach dem 31.12.2023 über 70.000 Euro, wird die Bemessungsgrundlage halbiert (sogenannte 0,5-Prozent-Regelung).

4 Freie Mitarbeiter einer GmbH: Überlassung eines Firmenwagens aus steuerlicher Sicht

Überlässt eine GmbH einem ihrer Arbeitnehmer einen Firmenwagen, erfolgt die private Nutzung im Rahmen des Arbeitsverhältnisses. Für bestimmte Tätigkeiten können Unternehmen auch freie Mitarbeiter einsetzen und ihnen ebenfalls einen Firmenwagen zur Verfügung stellen, der auch privat genutzt werden darf. Der Vorteil der Privatnutzung ist beim freien Mitarbeiter als Erlös zu erfassen. Bei der GmbH, die das Fahrzeug überlässt, handelt es sich um betriebliche Aufwendungen, die sie auf das Konto „Fremdleistungen“ bucht.

Soweit der freie Mitarbeiter das Fahrzeug verwendet, um für die Gesellschaft Aufträge auszuführen oder zu akquirieren, handelt es sich um betriebliche Fahrten, für die die GmbH die Kosten unmittelbar übernimmt. Diese Fahrten brauchen zwischen GmbH und freiem Mitarbeiter nicht abgerechnet zu werden, wenn die Kosten unmittelbar bei der Gesellschaft entstehen und von ihr als Betriebsausgaben abgezogen werden. Umsatzsteuer (USt) fällt keine an, weil kein Leistungsaustausch stattfindet.

Darf der freie Mitarbeiter den Firmenwagen auch für private Fahrten nutzen, unterliegen die hierauf entfallenden Kosten als Leistungsaustausch der USt. Das heißt, Gesellschaft und freier Mitarbeiter müssen diese Kfz-Kosten abrechnen, wenn sie keine steuerlichen Nachteile in Kauf nehmen wollen. Den geldwerten Vorteil rechnet der freie

Mitarbeiter mit der GmbH ab, bzw. diese erteilt dem freien Mitarbeiter eine Gutschrift, wobei die private Nutzung entweder

- nach den tatsächlichen Kosten, die auf die privaten Fahrten entfallen, oder
- mit 20 Prozent nach der 1-Prozent-Methode abgerechnet wird.

Bei der privaten Nutzung durch den freien Mitarbeiter handelt es sich um eine entgeltliche Leistung der GmbH. Gegenleistung ist die Dienstleistung des freien Mitarbeiters. Konsequenz ist, dass die Gesellschaft insoweit einen steuerpflichtigen Umsatz ausführt. Wenn ein E-Fahrzeug oder extern aufladbares Hybridfahrzeug zur Verfügung gestellt wird, stellt sich der Frage, ob ertragsteuerlich die reduzierten Werte zugrunde gelegt werden können. Umsatzsteuerlich ist dies nicht möglich, sodass eine problemlose Abrechnung nur möglich ist, wenn die Werte verwendet werden, die für Verbrennungsmotoren gelten.

Beispiel:

Eine GmbH überlässt ihrem freien Mitarbeiter einen Pkw. Der Bruttolistenpreis beträgt 32.000 Euro. Der 1-Prozent-Wert beträgt daher 320 Euro pro Monat. Die Abrechnung sieht dann wie folgt aus:

<i>Pkw-Überlassung für Privatfahrten im Monat:</i>	<i>320,00 Euro</i>
<i>Zuzüglich 19 Prozent USt:</i>	<i><u>60,80 Euro</u></i>
<i>Bruttobetrag:</i>	<i>380,80 Euro</i>

Abrechnung durch den freien Mitarbeiter:

<i>Honorar (z.B. Provisionen) für vereinbarte Leistungen:</i>	<i>320,00 Euro</i>
<i>Zuzüglich 19 Prozent USt:</i>	<i><u>60,80 Euro</u></i>

<i>Bruttobetrag:</i>	<i>380,80 Euro</i>
<i>Verrechnung mit der Pkw-Überlassung:</i>	<i><u>380,80 Euro</u></i>

<i>Noch zu zahlen:</i>	<i>0,00 Euro</i>
------------------------	------------------

Die tatsächliche Nutzung (Sachzuwendung) hat der freie Mitarbeiter erhalten, sodass der Betrag von 380,80 Euro nicht in bar gezahlt wird. Es fließen insoweit keine Geldbeträge. Der freie Mitarbeiter zahlt 60,80 Euro USt an das Finanzamt. Die GmbH hat einen Vorsteuerabzug von 60,80 Euro, sodass sich per Saldo für die Gesellschaft aus diesem Vorgang keine USt-Belastung ergibt.

5 Geburtstag oder Verabschiedung eines Mitarbeiters: Betriebsausgabe oder private Veranlassung?

Lädt eine GmbH anlässlich des Geburtstags eines Arbeitnehmers u.a. Geschäftsfreunde und Mitarbeiter zu einem Empfang ein, ist nach BFH-Rechtsprechung im Einzelfall zu entscheiden, ob es sich um eine betriebliche Veranstaltung oder um ein privates Fest des Arbeitnehmers handelt. Gilt dies auch für eine Abschiedsfeier?

Nach Auffassung der Finanzverwaltung ist Arbeitslohn die Gegenleistung für das Zurverfügungstellen der individuel-

len Arbeitskraft. Nicht als Gegenleistung und damit nicht als Arbeitslohn sind nach Auffassung der Finanzverwaltung anzusehen:

- Übliche Sachleistungen bei einem Empfang anlässlich eines runden Geburtstags eines Arbeitnehmers, wenn es sich unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls um ein Fest des Arbeitgebers (betriebliche Veranstaltung) handelt; die anteiligen Aufwendungen des Arbeitgebers, die auf den Arbeitnehmer selbst, seine Familienangehörigen sowie private Gäste des Arbeitnehmers entfallen, gehören jedoch zum steuerpflichtigen Arbeitslohn, wenn die Aufwendungen des Arbeitgebers mehr als 110 Euro je teilnehmender Person betragen.
- Übliche Sachleistungen des Arbeitgebers aus Anlass der Dienst Einführung, eines Amts- oder Funktionswechsels, eines runden Arbeitnehmerjubiläums oder der Verabschiedung eines Arbeitnehmers; betragen die Aufwendungen des Arbeitgebers einschließlich Umsatzsteuer mehr als 110 Euro je teilnehmender Person, sind die Aufwendungen dem Arbeitslohn des Arbeitnehmers hinzuzurechnen.

Genau um diese Unterscheidung ging es in einem Fall des Finanzgerichts (FG) Niedersachsen. Hier hatte der Arbeitgeber anlässlich der Verabschiedung eines Arbeitnehmers einen Empfang veranstaltet. Die Kosten je teilnehmender Person betragen mehr als 110 Euro. Das Finanzamt rechnete die insgesamt entstandenen Kosten dem Arbeitnehmer als Lohn zu.

Vorliegend handelte es sich um Sachleistungen des Arbeitgebers aus Anlass der Verabschiedung eines Arbeitnehmers. Dieser Sachverhalt sei speziell in R 19.3 Abs. 2 Nr. 3 der Lohnsteuer-Richtlinien (LStR) geregelt. Danach seien übliche Sachleistungen des Arbeitgebers im Rahmen einer Veranstaltung aus Anlass einer Verabschiedung oder eines Amts- oder Funktionswechsels eines Arbeitnehmers als Zuwendungen im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers anzusehen. Übersteigen die Aufwendungen jedoch die Freigrenze von 110 Euro je teilnehmender Person, seien die Aufwendungen insgesamt dem Arbeitslohn des Arbeitnehmers zuzurechnen. Eine R 19.3 Abs. 2 Nr. 4 LStR vergleichbare Regelung, dass nur die auf den konkreten Arbeitnehmer und dessen persönliche Gäste entfallenden Beträge als Arbeitslohn zu erfassen sind, enthalte Nr. 3 nicht.

Diese Unterscheidung war für das FG nicht nachvollziehbar. Das Gericht ist der Auffassung des Finanzamts nicht gefolgt; diese stehe nicht mit den Grundsätzen des BFH-Urteils vom 28.1.2003 im Einklang.

Die Unterscheidung der Aufwendungen in solche anlässlich der Verabschiedung eines Arbeitnehmers, die bei Überschreiten der Freigrenze von 110 Euro insgesamt zu Arbeitslohn des Arbeitnehmers führen sollen, und in solche anlässlich eines runden Geburtstags, die lediglich bei Überschreiten der Freigrenze von 110 Euro hinsichtlich des betroffenen Arbeitnehmers und seiner privaten Gäste

zu Arbeitslohn führen sollen, sei nicht nachvollziehbar. Unter Berücksichtigung der BFH-Entscheidung erscheint es dem FG umso mehr gerechtfertigt, die hinsichtlich eines Fests des Arbeitgebers aus Anlass eines runden Geburtstags eines Arbeitnehmers aufgestellten Grundsätze auch für den Fall der Verabschiedung eines Arbeitnehmers anzuwenden. Eine sachgerechte Differenzierung lasse sich insoweit nicht erkennen. Vielmehr ist das FG der Auffassung, dass ein Fest anlässlich der Dienst Einführung oder der Verabschiedung eines Arbeitnehmers sogar eher den betrieblichen Bereich des Arbeitgebers betrifft als ein runder Geburtstag eines Arbeitnehmers. Das Revisionsverfahren ist beim BFH anhängig (Az. VI R 18/24).

6 Arbeitgeberdarlehen: Wie Zinsvorteile der Arbeitnehmer zu versteuern sind

Gewährt eine GmbH ihren Arbeitnehmern (auch ihrem Geschäftsführer) ein zinsloses oder zinsverbilligtes Darlehen, dann ist dieser Vorteil lohnsteuerfrei, wenn das Darlehen im jeweiligen Lohnzahlungszeitraum (Monat) **nicht mehr als 2.600 Euro** beträgt. **Übersteigt** das Arbeitgeberdarlehen den Betrag von 2.600 Euro, wendet die GmbH ihrem Arbeitnehmer einen Zinsvorteil zu, wenn der vereinbarte Zinssatz niedriger ist als der marktübliche Zinssatz. Sobald das Darlehen durch Tilgungen **unter den Betrag von 2.600 Euro** sinkt, handelt es sich wiederum um Zinsersparnisse, die lohnsteuerfrei sind.

Als marktüblicher Zinssatz können die bei Vertragsabschluss von der Deutschen Bundesbank zuletzt veröffentlichten Effektivzinssätze herangezogen werden. Diese **Zinssätze** sind **auf der Webseite der Deutschen Bundesbank** (www.bundesbank.de) zu finden (Suchbegriff „geldwerter Vorteil für Arbeitgeberdarlehen“). Bei dem hiernach ermittelten Effektivzinssatz kann ein **Abschlag von 4 Prozent** vorgenommen werden. Liegt der tatsächlich vereinbarte Zinssatz unter diesem Maßstabszinssatz, liegt ein Zinsvorteil vor, der als geldwerter Vorteil zu versteuern ist.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer erhält ein Arbeitgeberdarlehen von 16.000 Euro zu einem Effektivzinssatz von jährlich 2 Prozent (Laufzeit fünf Jahre mit monatlicher Tilgung und monatlicher Fälligkeit der Zinsen). Der bei Vertragsabschluss von der Deutschen Bundesbank für Konsumentenkredite mit anfänglicher Zinsbindung von über einem Jahr bis fünf Jahre veröffentlichte Effektivzinssatz beträgt 4,92 Prozent.

Nach Abzug eines Abschlags von 4 Prozent ergibt sich ein Maßstabszinssatz von 4,72 Prozent. Die Zinsverbilligung beträgt somit (4,72 Prozent - 2 Prozent =) 2,72 Prozent. Danach ergibt sich im Monat ein geldwerter Vorteil von 36,27 Euro (2,72 Prozent von 16.000 Euro x 1/12). Dieser Vorteil ist – da die 50-Euro-Freigrenze nicht überschritten ist – lohnsteuerfrei. Der geldwerte Vorteil ist jeweils bei Tilgung des Arbeitgeberdarlehens für die Restschuld neu zu ermitteln.

Sicherheiten: Höhere Darlehensbeträge werden in der Regel nur gewährt, wenn entsprechende Sicherheiten für den Ausfall des Darlehens gestellt werden können. Im Falle eines typischen Baudarlehens ist die Sicherheit die Grundschuldbestellung der Bank als Gläubiger. Die Finanzverwaltung geht bei einer fehlenden Sicherheitenbestellung von einem geldwerten Vorteil aus, wenn der Zinssatz eines vergleichbaren Darlehens eine Sicherheitenbestellung voraussetzt. Durch die fehlende Sicherheitenbestellung entfallen bei einem Baudarlehen z.B. Gebühren für das Grundbuchamt (Eintragung der Grundschuld für die Bank) oder Aufwendungen für den Notar. Diese normalerweise anfallenden Gebühren und Aufwendungen sind in die Bewertung des geldwerten Vorteils einzubeziehen.

7 Mobilitätsbudget: 25-prozentige Pauschalbesteuerung ab 2025

Das geplante Mobilitätsbudget bietet Mitarbeitern die Möglichkeit, im Rahmen eines vorher vereinbarten Budgets alternative Verkehrsmittel sowohl für dienstliche als auch für private Fahrten zu nutzen. Unternehmen stellen ihren Mitarbeitern also keinen festen Dienstwagen zur Verfügung, sondern ein flexibles Budget, das auch für umweltfreundliche Verkehrsmittel genutzt werden kann. Dazu zählen z.B. öffentliche Verkehrsmittel (Bus und Bahn), Carsharing oder (E-)Fahrräder. Das Budget kann dabei sogar auf verschiedene Verkehrsmittel aufgeteilt werden.

Als **Bemessungsgrundlage für die Pauschalbesteuerung** sind die Aufwendungen des Arbeitgebers (einschließlich Umsatzsteuer) zugrunde zu legen, die er für das Mobilitätsbudget der Arbeitnehmer zur Verfügung stellt. Dies vereinfacht die lohnsteuerliche Behandlung von Mobilitätsbudgets durch den Arbeitgeber, da keine gesonderte Einordnung und Bewertung der Einzelleistungen erforderlich sind.

Die **pauschale Besteuerung mit 25 Prozent ist nur möglich**, wenn der Arbeitgeber oder auf seine Veranlassung ein Dritter den Arbeitnehmern **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** Leistungen aus einem Mobilitätsbudget gewährt, soweit die Leistungen den Betrag von **2.400 Euro im Kalenderjahr** nicht übersteigen. Mobilitätsbudget in diesem Sinne ist das den Arbeitnehmern zur Verfügung gestellte Angebot zur Nutzung von außerdienstlichen Mobilitätsleistungen unabhängig vom Verkehrsmittel in Form eines Sachbezugs oder Zuschusses. Dies gilt nicht für Luftfahrzeuge, private Kfz und die Kfz, die dem Arbeitnehmer dauerhaft überlassen werden einschließlich der betrieblichen Kfz. Andere Pauschalierungen schließen die Pauschalierung der Lohnsteuer im Zusammenhang mit dem Mobilitätsbudget aus.

Die einzelnen Mobilitätsdienstleistungen können in einem Paket gebündelt werden und vom jeweiligen Mitarbeiter in-

dividuell im Rahmen seines Budgets genutzt werden. Für solche Lösungen gibt es externe Dienstleister, die diese zusätzlichen Benefits für Mitarbeiter verwalten. Hier kann teilweise auch das Guthaben über die Monate angesammelt und anschließend für längere Fahrten genutzt werden.

Es gibt keine gesetzliche Regelung zum Mobilitätsbudget selbst, sodass das Budget im Arbeitsvertrag oder in einer betrieblichen Regelung ausgestaltet werden kann. Hat ein Mitarbeiter einen vertraglich zugesicherten Anspruch auf einen Dienstwagen mit Privatnutzung, kann dieser nur einvernehmlich durch ein Mobilitätsbudget ersetzt werden.

Beispiel:

Dem Arbeitnehmer kann ein Mobilitätsbudget von 200 Euro im Monat zur Verfügung gestellt werden. Der Arbeitnehmer kann z.B. 100 Euro für Bahntickets verwenden und mit 100 Euro ein Fahrzeug beim örtlichen Carsharing-Anbieter mieten.

Begünstigt ist die Nutzung an sich, nicht dagegen die Erstattung von Einzelkosten (z.B. Treibstoffkosten in Form von Tankkarten, Reparaturleistungen). Begünstigt sind Sachbezüge (z.B. bestimmte zweckgebundene Gutscheine einschließlich entsprechender Gutscheinkarten, digitaler Gutscheine, GutscheinCodes oder Gutscheinapplikationen oder entsprechende Geldkarten einschließlich Wertguthabekarten in Form von Prepaid-Karten) und auch Zuschüsse (Geldleistungen wie z.B. nachträgliche Kostenerstattungen), die einem Arbeitnehmer zur Nutzung von Mobilitätsleistungen und somit zur individuellen Fortbewegung im außerdienstlichen Bereich (insbesondere private Fahrten, Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie Familienheimfahrten) gewährt werden.

Nicht steuerbare oder steuerfreie Arbeitgeberleistungen nach anderen Vorschriften des Einkommensteuergesetzes, z.B. die Sachbezugsfreigrenze von 50 Euro, die Gewährung eines Job-Tickets oder auch die steuerfreie Überlassung eines betrieblichen Fahrrads, sind nicht in die Bemessungsgrundlage für die Anwendung der Pauschalierungsvorschrift einzubeziehen. Von der neuen Pauschalbesteuerung werden nur solche Leistungen erfasst, die beim Arbeitnehmer dem Grunde nach zu steuerbaren und steuerpflichtigen Einkünften führen. Die Pauschalbesteuerung nach dieser Regelung schließt die pauschale Besteuerung mit 30 Prozent aus. Hier sind die beiden Regelungen jeweils nur alternativ anwendbar.

Der Arbeitgeber hat die pauschal besteuerten Arbeitgeberleistungen im Lohnkonto aufzuzeichnen. Insofern dokumentiert der Arbeitgeber, auf welche Pauschalierungsvorschrift er sich im Falle der einzelnen Leistung innerhalb der Inanspruchnahme des Mobilitätsbudgets beruft.

Hintergrundinformationen zum Mandanten-Rundschreiben für GmbH-Geschäftsführer Nr. 5/2024

(entsprechend der Reihenfolge der fachlichen Informationen)

Thema	Volltext-Fundstelle	Weitere Informationsquellen
1 Tantieme	BFH, Urteil vom 5.6.2024, Az. VI R 20/22 www.bundesfinanzhof.de	GmbH-Stpr 2024, S. 65
2 Pensionszusage	BFH, Urteil vom 28.2.2024, Az. I R 29/21 www.bundesfinanzhof.de	GmbH-Stpr 2024, S. 228
3 E-Fahrzeuge	Art. 2 des Gesetzes zur weiteren Förderung der Elektromobilität und der Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften vom 12.12.2019, der nach Art. 39 am 1.1.2020 in Kraft getreten ist (BGBl. I 2019, S. 2.451); Zweites Corona-Steuerhilfegesetz vom 29.6.2020 (BGBl. I 2020, S. 1.512); Wachstumschancengesetz (BGBl. I 2024, Nr. 108)	–
4 Freie Mitarbeiter	§ 3 Nr. 9 UStG	–
5 Geburtstag	FG Niedersachsen, Urteil vom 23.4.2024, Az. 8 K 66/22; BFH, Urteil vom 28.1.2003, Az. VI R 48/99 www.voris.wolterskluwer-online.de ; www.dejure.org	R 19.3 Abs. 2 Nr. 3, 4 LStR
6 Arbeitgeberdarlehen	BMF-Schreiben vom 19.5.2015, Az. IV C 5 - S 2334/07/0009 www.lsth.bundesfinanzministerium.de	–
7 Mobilitätsbudget ab 2025	§ 40 Abs. 2 Nr. 8 EStG i.d.F. des Art. 3 des JStG 2024 (Entwurf) www.bundesfinanzministerium.de	Art. 3 JStG 2024 (Entwurf)