▶ Arbeitnehmer

Tarifbegünstigung von Zahlungen aus Langzeitvergütungsmodellen

IHR PLUS IM NETZ
Link zur Rechtsquelle im Online-Archiv

| Nehmen Arbeitnehmer an einem sog. Langzeitvergütungsmodell (Long Term Incentive) teil und erhalten diese Beschäftigten dann – abhängig vom durchschnittlichen Geschäftserfolg innerhalb eines „Performancezeitraums" im Vergleich zu dem vorangegangenen Zeitraum – eine entsprechende Vergütung, handelt es sich um eine tarifbegünstigte Zahlung i. S. d. § 34 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 4 EStG (FG Hessen 11.4.19, 6 K 306/18; Rev. BFH: VI R 19/19). |

Abgrenzbare Sondertätigkeit wird nicht vorausgesetzt

Von einer mehrjährigen Tätigkeit i. S. v. § 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG ist auszugehen, soweit diese sich über mindestens zwei VZ erstreckt und einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten umfasst. Solche Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten setzen die zweckbestimmte Verknüpfung mit der Tätigkeitsdauer voraus. Das heißt, aus den Umständen der Zahlung muss sich ergeben, dass damit gerade eine mehrjährige Tätigkeit abgegolten werden soll (BFH 7.8.14, VI R 57/12, BFH/NV 15, 181). § 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG setzt bei Einkünften aus nicht selbstständiger Arbeit hingegen nicht voraus, dass es sich um eine von der regelmäßigen Erwerbstätigkeit abgrenzbare Sondertätigkeit handelt oder die erdiente Vergütung auf einem besonderen Rechtsgrund beruht, der diese von den laufenden Einkünften unterscheidbar macht.

Lohnsteuerliche Anrufungsauskunft sehr zu empfehlen

PRAXISTIPP | Hinsichtlich zukünftig geplanter Langzeitvergütungsmodelle sollte man – schon um Lohnsteuerhaftungsrisiken zu vermeiden – an eine Lohnsteueranrufungsauskunft denken. In bereits von den Finanzämtern aufgegriffenen Fällen – etwa bei widerrufenen Anrufungsauskünften oder wenn schon Haftungsbescheide in der Welt sind –, sollten solche Verfahren bis zur höchstrichterlichen Klärung offengehalten werden.

▶ Neues Reisekostenrecht

Kürzung des Verpflegungsmehraufwands bei Arbeitnehmern ohne erste Tätigkeitsstätte

IHR PLUS IM NETZ
Link zur Rechtsquelle im Onlne-Archiv

| Wird dem Arbeitnehmer anlässlich oder während einer Tätigkeit außerhalb seiner ersten Tätigkeitsstätte vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten eine Mahlzeit zur Verfügung gestellt, sind die Verpflegungspauschalen zu kürzen (§ 9 Abs. 4a S. 8 EStG). Eine solche Kürzung des Verpflegungsmehraufwands soll auch bei Arbeitnehmern ohne erste Tätigkeitsstätte erfolgen (FG Niedersachsen 2.7.19, 15 K 266/16, Rev. BFH: VI R 27/19). |

Streitfrage hat durchaus Breitenwirkung

PRAXISTIPP | Die Streitfrage ist Gegenstand einiger ruhender Einspruchsverfahren von Seeleuten. Darüber hinaus sind alle Arbeitnehmer von der Rechtsfrage betroffen, die ohne ortsfeste Tätigkeitsstätte ihre Arbeit an Bord von Fahrzeugen ausführen und bei mehrtägiger Abwesenheit vom Wohnort von ihrem Arbeitgeber unentgeltlich verpflegt werden. Allgemeine Bedeutung hat darüber hinaus die Frage, ob eine Kürzung auch dann vorzunehmen ist, wenn der Arbeitnehmer die ihm vom Arbeitgeber unentgeltlich zur Verfügung gestellten Mahlzeiten nicht einnimmt (vgl. Haep, EFG 19, 1537). Bis zur Klärung der Streitfragen sollte der steuerliche Berater in solchen Fällen den Abzug von Verpflegungsmehraufwendungen einstweilen weiterhin geltend machen.