

Arbeitgebern drohen Steuernachforderungen für vermeintlich freiwillige Leistungen

Arbeitgebern drohen Steuernachforderungen für vermeintlich freiwillige Leistungen (Bonn, den 03.04.2013) Die gut gemeinte, steuerlich attraktive und oft propagierte Zusatzleistung zum Gehalt hat weitgehend ausgedient. Manchem Arbeitgeber dürfte sie in den kommenden Monaten sogar ein umfangreiches Krisenmanagement abnötigen. Das Szenario: Steuernachforderungen, eine nicht mehr funktionierende Vergütungsstruktur und im Zweifel sogar eine persönliche Haftung der Geschäftsführer. "Was lange als Königsweg bei Verhandlungen über Gehaltserhöhungen galt und in vielen Arbeitsverträgen verankert ist, hat durch die aktuelle Rechtsprechung jegliche Grundlage verloren", warnt Manfred Becker, Fachanwalt für Arbeitsrecht der Kanzlei Eimer Heuschmid Mehle aus Bonn. "Arbeitgeber müssen dringend die Klauseln in den Arbeitsverträgen prüfen und anpassen, wollen sie sich nicht auf arbeitsrechtlich vermintem Gelände bewegen." Hintergrund ist die Entscheidung des Bundesfinanzhofes (BFH), dass nur wirklich freiwillige Arbeitgeberleistungen "zusätzlich" zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden (BFH VI R 54/11, vom 19.9.2012). "Bisher wurden Zusatzleistungen wie z.B. Krankheitskostenzuschüsse, Internetpauschalen, Fahrkostenzuschüsse oder Kindergartenzuschüsse zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn gezahlt, was auch die Finanzverwaltung als ausreichend erachtete, sie als steuerfrei oder steuerbegünstigt einzustufen", erläutert Matthias Arens, Fachanwalt für Steuerrecht bei Eimer Heuschmid Mehle. "Seit dem BFH-Urteil ist jedoch klar, dass das Gros der bisherigen Vereinbarungen zum ohnehin geschuldeten Lohn zählt und damit steuerpflichtig ist." Damit droht für noch nicht bestandskräftige Veranlagungszeiträume in der Vergangenheit eine Haftungswelle. Stellt sich im Rahmen einer Prüfung durch das Finanzamt heraus, dass die den Arbeitnehmern gewährten Zusatzleistungen nicht den arbeitsrechtlichen Freiwilligkeitsanforderungen genügen, sind fehlende Steuern nachzuentrichten. Das könnte durch den Arbeitnehmer geschehen. "Doch die Finanzämter können nach eigenem Ermessen entscheiden, auch den Arbeitgeber für die Abführung der Lohnsteuer in Anspruch zu nehmen", stellt Arens klar, "und das ist nach geltender Rechtsprechung immer dann gerechtfertigt, wenn viele, meist kleine Lohnsteuerbeträge nachzuentrichten sind, die aufgrund eines im Wesentlichen gleichen Tatbestandes geschuldet werden." Da liege es nahe, den meist einfacheren Weg über die Arbeitgeber zu gehen. Selbst wenn sich die Finanzämter an die Arbeitnehmer wenden, ist das für den Arbeitgeber keine glückliche Lösung. Arens: "Dem Arbeitnehmer steht der volle Nettolohn zu. Wird dieser wegen nicht zutreffend abgeführter Lohnsteuern seitens des Arbeitgebers gemindert, kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber den Fehlbetrag bis zum geschuldeten Nettolohn verlangen." Dass der Nachzahlungskegel an den Vertragspartnern vorübergeht, ist äußerst unwahrscheinlich. "Nur wenige Formulierungen weisen eine solche Leistung wirklich als freiwillig aus", stellt Arbeitsrechtler Becker klar. Einige Beispiele: Allgemeine Freiwilligkeitsvorbehalte im Arbeitsvertrag, also solche ohne konkreten Bezug zu einer bestimmten Leistung, reichen nicht aus. Klauseln wie etwa "alle sonstigen Leistungen des Arbeitgebers erfolgen freiwillig und ohne Rechtsanspruch" sind nicht ausreichend, wenn der Arbeitgeber später eine Leistung gewährt und sich alsdann von dieser Leistung unter Hinweis auf den Freiwilligkeitsvorbehalt verabschieden will. Der Arbeitnehmer muss nämlich im Vorfeld erkennen können, ob es sich um eine freiwillige Leistung oder eine solche mit Rechtsanspruch handelt. Ein Freiwilligkeitsvorbehalt muss sich auf die konkrete Leistung beziehen und darf keinen Zusammenhang mit der Gegenleistung "Arbeit" haben. Der Freiwilligkeitsvorbehalt selber muss klar und unmissverständlich sein. Die weit verbreitete Klausel "freiwillig und unter dem Vorbehalt jederzeitigen Widerrufs" ist intransparent. Widerrufen werden kann nur ein bestehender Anspruch. Dies kollidiert mit einer "freiwilligen" Leistung, die gerade voraussetzt, dass ein Anspruch nicht besteht. Ist etwa im Rahmen einer Verhandlung über Gehaltserhöhungen eine entsprechende Zusage zu einem Zuschuss statt Gehaltserhöhung erfolgt, hilft der Freiwilligkeitsvorbehalt im Arbeitsvertrag nicht (Vorrang der Individualabrede). Gleiches gilt, wenn der Zuschuss im Arbeitsvertrag konkret benannt wird als freiwillige Leistung, später aber im Rahmen einer Erhöhung des Zuschusses eine Zusage erfolgt. Wirksam kann eine Vereinbarung daher nur wie folgt gefasst werden: "Wir gewähren eine Zusatzleistung in Form eines Zuschusses als freiwillige Leistung, die ohne Rechtspflicht gewährt wird und auch bei wiederholter Zahlung keinen Rechtsanspruch für die Zukunft begründet." Nur ein solcher Freiwilligkeitsvorbehalt lässt dem Arbeitgeber die Freiheit, jedes Jahr neu zu entscheiden, ob und unter welchen Voraussetzungen die Leistung erbracht werden soll. Für Arbeitsrechtler Becker ist allerdings klar: "Damit dürften die Zuschüsse als Ersatz für eine Gehaltserhöhung ausgedient haben. Denn es ist kaum vorstellbar, dass sich der Arbeitnehmer auf eine im Belieben des Arbeitgeber stehende freiwillige Leistung als Ersatz für eine Gehaltserhöhung einlässt." Die Folge: "Arbeitgeber sollten ihre freiwilligen Leistungen an die Arbeitnehmer in den letzten Jahren überprüfen und die Arbeitsverträge bei Bedarf anpassen", rät Becker. Das ist auch aus einem weiteren Grund sinnvoll: In der Krise des Unternehmens bzw. bei einer Insolvenz kann die Haftung des Arbeitgebers für nicht abgeführte Lohnsteuern die Geschäftsführer der Unternehmen persönlich treffen. Voraussetzung ist, dass sie es schuldhaft versäumt haben, die korrekte Lohnsteuer abzuführen. "Und spätestens mit der BFH-Entscheidung vom 19.09.2012 dürften sich die Geschäftsführer wohl nicht mehr darauf berufen können, von den geänderten Anforderungen an den Freiwilligkeitsvorbehalt nichts gehört zu haben", warnt Steuerrechtler Arens. So gesehen hat der BFH einem seit vielen Jahren genutzten Vergütungsmodell den Garaus gemacht. Infos: www.ehm-kanzlei.de Hinweis für die Redaktion: Eimer Heuschmid Mehle ist eine überregionale Anwaltssozietät mit Sitz in Bonn. Die Kanzlei ist interdisziplinär ausgerichtet. Ein Team versierter Fachanwälte deckt alle relevanten Rechtsgebiete ab. Die individuelle Kompetenz und ein ausgeprägter Teamgeist bilden die Grundlage für eine ganzheitliche und persönliche Betreuung. Über das internationale Kanzleinetzwerk AVRIO haben die Mandanten zudem Zugriff auf renommierte Kanzleien in Europa, im nahen und mittleren Osten, in den USA und Kanada sowie in Asien und Australien. Fachfragen beantworten gerne: Eimer Heuschmid Mehle überregionale Rechtsanwaltssozietät Matthias Arens, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Steuerrecht, Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht Manfred Becker, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht Friedrich-Breuer-Straße 112 53225 Bonn Telefon: 0228 466025 Telefax: 0228 460708 arens@ehm-kanzlei.de becker@ehm-kanzlei.de www.ehm-kanzlei.de Rieder Media Uwe Rieder Zum Schickerhof 81 47877 Willich Telefon: 02154 6064820 Telefax: 02154 6064826 rieder@riedermedia.de www.riedermedia.de  height="1">

Pressekontakt

Eimer Heuschmid Mehle

53225 Bonn

Firmenkontakt

Eimer Heuschmid Mehle

53225 Bonn

Eimer Heuschmid Mehle ist eine überregionale Anwaltssozietät mit Sitz in Bonn. Die Kanzlei ist interdisziplinär ausgerichtet. Ein Team versierter Fachanwälte deckt alle relevanten Rechtsgebiete ab. Die individuelle Kompetenz und ein ausgeprägter Teamgeist bilden die Grundlage für eine ganzheitliche und persönliche Betreuung. Über das internationale Kanzleinetzwerk AVRIO haben die Mandanten zudem Zugriff auf renommierte Kanzleien in Europa, im nahen und mittleren Osten, in den USA und Kanada sowie in Asien und Australien.