



Die Sachbezugswerte sind auch dann maßgebend, wenn der Arbeitgeber sog. **Essenschecks** mit einem bis zu 3,10 Euro höheren Wert (d. h. für 2015 bis zu einem Betrag von 6,10 Euro)<sup>7</sup> zur Einlösung in bestimmten Gaststätten abgibt.

Zahlt der Arbeitnehmer bei **verbilligter** Abgabe von Mahlzeiten einen Eigenbeitrag, vermindert diese **Zuzahlung** den Sachbezugswert; bei Zahlung in Höhe des vollen Sachbezugswerts durch den Arbeitnehmer verbleibt somit kein steuer- und sozialversicherungspflichtiger Betrag.

Sofern der Arbeitgeber den Arbeitslohn, der sich aus der unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung von Mahlzeiten ergibt, mit dem Sachbezugswert ansetzt und nach § 40 Abs. 2 EStG mit 25 % pauschal versteuert, liegt in der Sozialversicherung **Beitragsfreiheit** vor.<sup>8</sup>

Hinsichtlich der Gewährung einer **freien Unterkunft** durch den Arbeitgeber ist zu unterscheiden:

- Handelt es sich um eine in sich abgeschlossene **Wohnung** (bzw. Einfamilienhaus), in der ein selbständiger Haushalt geführt werden kann, ist regelmäßig der **ortsübliche Mietpreis** zugrunde zu legen. Nebenkosten, wie z. B. Strom und Wasser, sind dabei mit dem Preis am Abgabeort zu berücksichtigen.
- Dagegen ist für die Überlassung einer **sonstigen Unterkunft** (einzelne Räume) regelmäßig ein **pauschaler** Sachbezugswert anzusetzen; dieser beträgt **223 Euro** monatlich. Die Unterkunft kann mit dem ortsüblichen Mietpreis bewertet werden, wenn dieser unter dem pauschalen Sachbezugswert liegt.<sup>9</sup>

Bei verbilligter Überlassung einer Wohnung bzw. einer Unterkunft vermindern sich die o. a. Werte um das vom Arbeitnehmer gezahlte Nutzungsentgelt; der verbleibende Betrag ist dann der Lohnsteuer und der Sozialversicherung zu unterwerfen.

## 2 Abzugsverbot für Kosten der ersten Berufsausbildung als Werbungskosten verfassungswidrig?

Aufwendungen für die **erste** Berufsausbildung oder ein **Erststudium** können lediglich bis zum Höchstbetrag von 6.000 Euro als **Sonderausgaben** geltend gemacht werden. Ein **Werbungskostenabzug** ist nur möglich, wenn die Erstausbildung im Rahmen eines Dienstverhältnisses stattfindet; in allen anderen Fällen kommt der Abzug als Werbungskosten nicht in Betracht (vgl. § 9 Abs. 6 EStG). Die Beschränkung gilt nur für die erste Berufsausbildung; die Aufwendungen für eine zweite oder weitere Ausbildung<sup>10</sup> können im Rahmen des § 9 Abs. 1 EStG unbeschränkt als (vorweggenommene) Werbungskosten angesetzt werden.

Der Bundesfinanzhof<sup>11</sup> hält diese Abzugsbeschränkung für verfassungswidrig und hat die Frage dem Bundesverfassungsgericht<sup>12</sup> zur Entscheidung vorgelegt. Nach Auffassung des Bundesfinanzhofs sind auch die Aufwendungen für die erste Berufsausbildung als notwendige Voraussetzung für eine nachfolgende Berufstätigkeit **beruflich veranlasst** und deshalb als Werbungskosten zu berücksichtigen. Die Aufwendungen dienen der Erzielung einkommensteuerpflichtiger Einkünfte. Durch den Ausschluss vom Werbungskostenabzug wird das verfassungsrechtliche Gebot der Besteuerung nach der finanziellen Leistungsfähigkeit verletzt. Der zulässige (auf 6.000 Euro begrenzte) Sonderausgabenabzug ist insbesondere bei Studenten regelmäßig wirkungslos, weil diese während des Studiums über keine eigenen Einkünfte verfügen und eine Verlagerung in andere Jahre, anders als bei vorweggenommenen Werbungskosten, nicht möglich ist.

## 3 Scheidungskosten als außergewöhnliche Belastungen abzugsfähig?

Eine wesentliche Voraussetzung für die steuerliche Berücksichtigung von Aufwendungen im Rahmen der außergewöhnlichen Belastungen ist die Zwangsläufigkeit der Ausgaben. Nachdem der Bundesfinanzhof<sup>13</sup> entschieden hatte, dass hierzu auch die Kosten eines Zivilprozesses gehören können, wurde das Gesetz geändert: Prozesskosten können danach ab 2013 nur noch ausnahmsweise geltend gemacht werden, wenn es sich um Aufwendungen handelt, ohne die der Steuerpflichtige Gefahr liefe, seine **Existenzgrundlage** zu **verlieren** und seine **lebensnotwendigen Bedürfnisse** in dem üblichen Rahmen nicht mehr befriedigen zu können (siehe § 33 Abs. 2 Satz 4 EStG).

Umstritten ist, ob Kosten für einen Scheidungsprozess – die bis 2012 regelmäßig als außergewöhnliche Belastungen anerkannt wurden<sup>14</sup> – auch nach der Gesetzesänderung ab 2013 weiterhin geltend gemacht werden können.

7 Vgl. R 8.1 Abs. 7 Nr. 4 Buchst. a LStR.

8 Vgl. § 1 Abs. 1 Nr. 3 Sozialversicherungsentgeltverordnung – SvEV.

9 Zur Minderung bei Überlassung einer sonstigen Unterkunft in bestimmten Fällen siehe § 2 Abs. 3 SvEV.

10 Ein Masterstudium gilt als Zweitstudium (BMF-Schreiben vom 22. September 2010 – IV C 4 – S 2227/07/10002, BStBl 2010 I S. 721, Rz. 24).

11 Beschlüsse vom 17. Juli 2014 VI R 2/12 und VI R 8/12.

12 Az. des BVerfG: 2 BvL 23/14.

13 Urteil vom 12. Mai 2011 VI R 42/10 (BStBl 2011 II S. 1015).

14 Hierunter fallen die unmittelbaren Kosten für den Scheidungsprozess und den Versorgungsausgleich, nicht jedoch für die Vermögensauseinandersetzung (siehe H 33.1 – 33.4 „Prozesskosten“ EstH 2012).

Nachdem Finanzämter in der letzten Zeit die Berücksichtigung von Scheidungsprozesskosten abgelehnt haben, hat jetzt das Finanzgericht Rheinland-Pfalz<sup>15</sup> dieser Praxis widersprochen. Nach Auffassung des Gerichts sind entsprechende Kosten zwangsläufig, weil es für einen Steuerpflichtigen existenziell sei, sich aus einer zerrütteten Ehe zu lösen. Die unmittelbaren Kosten eines Scheidungsprozesses seien daher weiterhin als außergewöhnliche Belastung abziehbar.<sup>16</sup>

## 4 Kindergeld und Werbungskostenabzug bei einem dualen Studium

Seit 2012 kommt es für die Kinderberücksichtigung und das Kindergeld für volljährige Kinder nicht mehr auf die Höhe der Einkünfte des Kindes an. Das gilt uneingeschränkt allerdings nur für die Dauer der **ersten** Berufsausbildung bzw. des **Erststudiums** (vgl. § 32 Abs. 4 Sätze 2 und 3 EStG). Entscheidend ist also, wann eine erste Berufsausbildung bzw. ein Studium als beendet gilt. Problematisch ist dies insbesondere bei einem dualen Studium, bei dem eine Berufsausbildung und ein Bachelor-Studium miteinander verbunden sind. Die Finanzverwaltung vertritt dazu die Auffassung, dass ein in diesem Zusammenhang erlangter Berufsabschluss das Ende der Erstausbildung darstellt.<sup>17</sup> Sofern das Studium zu diesem Zeitpunkt noch nicht beendet ist, käme Kindergeld und die steuerliche Kinderberücksichtigung nicht mehr in Betracht, wenn das Kind mit mehr als 20 Wochenstunden während des Studiums erwerbstätig ist und es sich dabei nicht um eine geringfügige Beschäftigung handelt.

Dieser Auffassung hat der Bundesfinanzhof<sup>18</sup> jetzt widersprochen. Die praktische Ausbildung und das Studium sind danach jedenfalls dann als einheitliche (Erst-)Ausbildungsmaßnahme anzusehen, wenn sie in einem engen sachlichen und zeitlichen Zusammenhang stehen.

Die Frage, wann eine erstmalige Berufsausbildung bzw. ein erstmaliges Studium beendet ist, ist auch für die Frage des Abzugs der Ausbildungskosten von Bedeutung, weil die Kosten für die Erstausbildung nur im Rahmen eines Dienstverhältnisses als Werbungskosten abgezogen werden dürfen.<sup>19</sup>

## 5 Außergewöhnliche Belastungen: Mehrkosten für größeres Grundstück mit behindertengerechter Wohnung nicht begünstigt

Aufwendungen infolge einer Krankheit oder Behinderung können – nach Abzug eines zumutbaren Anrechnungsbetrags<sup>20</sup> – als außergewöhnliche Belastungen steuerlich geltend gemacht werden, wenn die Zwangsläufigkeit z. B. durch ein ärztliches Attest nachgewiesen wird.<sup>21</sup> Dies gilt nach derzeitiger Verwaltungspraxis auch für behinderungsbedingte Um- oder Neubaukosten eines Hauses oder einer Wohnung.<sup>22</sup>

Der Bundesfinanzhof<sup>23</sup> hat jetzt allerdings klargestellt, dass hierunter **nicht** die **Anschaffungskosten** eines (größeren) **Grundstücks** fallen. Im Streitfall errichtete ein Ehepaar einen behindertengerecht gestalteten eingeschossigen Bungalow. Die Mehrkosten für das infolge der Berücksichtigung der Behinderung größere Grundstück machten die Eheleute als außergewöhnliche Belastung geltend.

Der Bundesfinanzhof lehnte dies mit folgender Begründung ab: Anders als Aufwendungen für bauliche Maßnahmen (z. B. Einbau einer barrierefreien Dusche oder eines Treppenlifts), seien die Mehrkosten für das Grundstück „nicht vornehmlich der Krankheit bzw. Behinderung geschuldet, sondern in erster Linie Folge der frei gewählten Wohnungsgröße“. Demzufolge fehle es an der erforderlichen Zwangsläufigkeit; ein Abzug als außergewöhnliche Belastung komme daher nicht in Betracht.

## 6 Entwurf eines „Jahressteuergesetzes 2015“

Im Rahmen eines Entwurfs zu einem Änderungsgesetz<sup>24</sup> sind u. a. steuerliche Neuregelungen vorgesehen, wie z. B. die Umwandlung der Freigrenze bei den Betriebsveranstaltungen in einen Freibetrag, eine neue Definition der Berufsausbildung und die Anhebung des Höchstbetrags für Altersvorsorgebeiträge. Das Gesetz soll noch bis zum Jahresende vom Bundesrat verabschiedet werden (Einzelheiten folgen im nächsten Informationsbrief).

15 Urteil vom 16. Oktober 2014 4 K 1976/14 – gegen dieses Urteil ist Revision zugelassen worden. In dieser Frage ist auch ein Verfahren vor dem Finanzgericht München anhängig (Az.: 13 K 1421/14).

16 Nach Anrechnung einer zumutbaren Belastung von 1 % bis 7 % des Gesamtbetrags der Einkünfte (§ 33 Abs. 3 EStG).

17 Siehe H 32.10 „DA 63.4.3.2 Abs. 2 Satz 2“ EStH.

18 Urteil vom 3. Juli 2014 III R 52/13.

19 Vgl. dazu Nr. 2 in diesem Informationsbrief.

20 Die zumutbare Belastung beträgt zwischen 1 % und 7 % des Gesamtbetrags der Einkünfte.

21 § 33 Abs. 2 EStG und § 64 EStDV.

22 Siehe dazu R 33.4 Abs. 5 EStR.

23 Urteil vom 17. Juli 2014 VI R 42/13.

24 Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der AO an den Zollkodex der Union und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften (siehe Bundesrats-Drucksache 592/14).

## 7 Neue Werte in der Sozialversicherung für 2015

Ab dem **1. Januar 2015** gelten z. T. neue Werte in der Sozialversicherung (Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung):

	Jahr	Monat	Beitragssätze <sup>25</sup> (soweit nichts anderes vermerkt, tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Beiträge <b>jeweils zur Hälfte</b> )
<b>Beitragsbemessungsgrenzen<sup>26</sup></b>			
• <b>Renten-/Arbeitslosenversicherung</b>			<b>RV:</b> 18,7 % <sup>27</sup> / <b>AV:</b> 3 %
alte Bundesländer	72.600 €	6.050 €	–
neue Bundesländer	62.400 €	5.200 €	–
• <b>Kranken-/Pflegeversicherung</b>	49.500 €	4.125 €	<b>KV:</b> 14,6 % <sup>28</sup> / <b>PV:</b> 2,35 % <sup>29</sup>
<b>Versicherungspflichtgrenze<sup>30</sup></b> in der Krankenversicherung	54.900 €	(4.575,00 €)	–
<b>Geringverdienergrenze<sup>31</sup></b>	–	325,00 €	–
<b>Geringfügig Beschäftigte</b> (sog. Minijobs)			
• <b>Arbeitslohngrenze</b>	–	450,00 €	–
• <b>Krankenversicherung</b>			
• allgemein	–	–	Arbeitgeber: 13 % <sup>32</sup>
• bei Beschäftigung in Privathaushalten	–	–	Arbeitgeber: 5 % <sup>32</sup>
• <b>Rentenversicherung<sup>33</sup></b>			
• allgemein	–	–	Arbeitnehmer: 3,7 % <sup>33</sup> Arbeitgeber: 15 % <sup>34</sup>
• bei Beschäftigung in Privathaushalten	–	–	Arbeitnehmer: 13,7 % <sup>33</sup> Arbeitgeber: 5 % <sup>34</sup>

Bei Arbeitnehmern, die in der **gesetzlichen Krankenkasse** (AOK, Ersatzkassen, Betriebskrankenkassen) pflichtversichert sind, trägt der Arbeitgeber grundsätzlich die Hälfte des paritätischen Krankenversicherungsbeitrags in Höhe von (50 % von 14,6 % =) 7,3 % sowie regelmäßig die Hälfte des Pflegeversicherungsbeitrags in Höhe von 1,175 %.<sup>35</sup>

Freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherte erhalten einen **steuerfreien Arbeitgeberzuschuss** in entsprechender Höhe. Wenn sich Arbeitnehmer **privat** krankenversichern, hat der Arbeitgeber einen steuerfreien Zuschuss in Höhe von 50 % der vom Arbeitnehmer zu zahlenden Beiträge zu leisten. Dieser Zuschuss ist jedoch auf den **halben Höchstbeitrag** in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung begrenzt; für das Jahr 2015 gilt regelmäßig ein höchstmöglicher Zuschuss für die gesetzliche Krankenversicherung von (50 % von 602,25 Euro =) **301,13 Euro** monatlich.<sup>36</sup>

25 **RV** = Rentenversicherung; **AV** = Arbeitslosenversicherung; **KV** = Krankenversicherung; **PV** = Pflegeversicherung.

26 Siehe die Verordnung über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung für 2015 (Bundesrats-Drucksache 487/14).

27 Siehe § 1 Beitragssatzverordnung 2015 (Bundesrats-Drucksache 562/14).

28 Der **einheitliche allgemeine Beitragssatz** von **14,6 %** wird ab 2015 als paritätischer, von Arbeitnehmer und Arbeitgeber je zur Hälfte zu tragender Beitragssatz festgeschrieben; der bisher ausschließlich vom Arbeitnehmer finanzierte Beitragssatzanteil von 0,9 % entfällt. Ab 2015 haben Krankenkassen die Möglichkeit, zur Deckung ihres Finanzbedarfs einen zusätzlichen Beitrag als Prozentsatz der beitragspflichtigen Einnahmen ihrer Mitglieder zu erheben (**kassenindividueller Zusatzbeitragssatz**); siehe Art. 1 GKV-Finanzstruktur-Qualitäts-Weiterentwicklungsgesetz (BGBl 2014 I S. 1133).

29 Für **kinderlose Versicherungspflichtige** in der Pflegeversicherung gilt regelmäßig ein **Beitragszuschlag** in Höhe von **0,25 %**, wenn diese mindestens 23 Jahre alt sind; der Arbeitgeberanteil bleibt dabei unverändert (siehe § 55 Abs. 3 SGB XI). **Hinweis:** In Sachsen tragen die Beschäftigten vom Grundbeitrag (statt 1,175 %) einen Anteil von 1,675 % (§ 58 Abs. 3 SGB XI).

30 Die Versicherungspflichtgrenze regelt – unabhängig von der Beitragsbemessungsgrenze – die **Pflichtversicherung** in der gesetz-

lichen Krankenversicherung. Besserverdienende, deren Jahresarbeitsentgelt im laufenden Kalenderjahr diese Grenze übersteigt, können im **Folgejahr** in eine private Krankenversicherung wechseln (§ 6 Abs. 4 SGB V). Für Arbeitnehmer, die am **31. Dezember 2002 privat** krankenversichert waren, gilt für 2015 eine Versicherungspflichtgrenze in Höhe von **49.500 €** jährlich bzw. **4.125 €** monatlich (vgl. § 6 Abs. 7 SGB V n. F.).

31 Überschreitet das regelmäßige Arbeitsentgelt eines **Auszubildenden** diese Grenze nicht, hat der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge allein zu tragen (siehe § 20 Abs. 3 Nr. 1 SGB IV).

32 Siehe § 249b SGB V; der Beitrag entfällt, wenn ein geringfügig Beschäftigter **privat** krankenversichert ist.

33 Für ab 2013 begründete Beschäftigungsverhältnisse besteht grundsätzlich eine Rentenversicherungspflicht (für geringfügig Beschäftigte gilt eine Mindest-Bemessungsgrundlage von monatlich 175 €; § 163 Abs. 8 SGB VI). Arbeitnehmer können sich allerdings hiervon **befreien** lassen; dann fällt nur der pauschale Arbeitgeberbeitrag an (vgl. § 6 Abs. 1b SGB VI). Siehe hierzu auch Informationsbrief Dezember 2013 Nr. 10.

34 Siehe § 172 Abs. 3, 3a SGB VI.

35 In Sachsen beträgt der Zuschuss 0,675 %.

36 Vgl. § 257 Abs. 1, 2 und 2a SGB V. Für Beschäftigte ohne Anspruch auf Krankengeld ist der ermäßigte Beitragssatz von 14 % zugrunde zu legen.