

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum
Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Anpassung der Abgabenordnung
an den Zollkodex der Union und zur Änderung weiterer steuerlicher Vor-
schriften (18/3017)
und zur Stellungnahme des Bundesrates und Gegenäußerung der Bundes-
regierung (18/3158)

Stellungnahme

19.11.2014

Vorbemerkung

Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich ausschließlich auf geplante Rechtsänderungen, die aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes entweder auf schwerwiegende Bedenken stoßen oder bei denen ein deutlicher Änderungs- bzw. Ergänzungsbedarf gesehen wird.

Deutscher Gewerkschaftsbund

Abteilung Wirtschafts-, Finanz- und
Steuerpolitik

Raoul Didier
Referatsleiter für Steuerpolitik

Artikel 5 (Weitere Änderung des Einkommensteuergesetzes)

Zu 3. (§ 4 Absatz 9) und Nr. 4 (§ 9 Absatz 6) – Definition einer Erstausbildung

Außer im Rahmen eines Dienstverhältnisses, sind nach geltender Rechtslage Ausbildungskosten bis zum Ende der beruflichen Erstausbildung im Kalenderjahr als Sonderausgaben bis zu einer Höhe von 6.000 Euro abziehbar. Hingegen sind die Aufwendungen für eine weitere Ausbildung als Werbungskosten abziehbar und damit in der Höhe grundsätzlich nicht beschränkt, sofern ein Zusammenhang mit der sich anschließenden beruflichen Tätigkeit besteht.

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Der Bundesfinanzhof hat die bisherige Praxis der Finanzverwaltung zur Abgrenzung zwischen Erst- und Zweitausbildung in mehreren Fällen zu Gunsten der Steuerpflichtigen verworfen. Deshalb enthält der Gesetzentwurf nun durch eine Benennung von Mindestanforderungen eine Definition der beruflichen Erstausbildung, mit der im Wesentlichen die alte Verwaltungspraxis wieder zur Anwendung gebracht werden kann. Als Erstausbildung gilt danach im Kern eine Ausbildung in Vollzeit, die sich über mindestens 18 Monate erstreckt, mit einer Abschlussprüfung oder einer planmäßigen Beendigung abschließt und bei der Ausbildungsziele definiert sind sowie ein festgelegter Lehrplan verfolgt wird.

Wenn im Grundsatz nicht davon abgewichen werden soll, die Aufwendungen für eine berufliche Erstausbildung außerhalb eines Dienstverhältnisses nur als Sonderausgaben zum Abzug zuzulassen, dann ist eine klare Definition von Mindestanforderungen an eine berufliche Erstausbildung für eine etwas weniger streitanfällige Handhabung ein gangbarer Weg. Aus berufsbildungspolitischen Erwägungen, auf deren nähere Ausführung hier verzichtet wird, spricht sich auch der DGB für Mindestanforderungen an eine berufliche Erstausbildung aus. Mit der Orientierung am Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung entsprechen insofern diese Mindestanforderungen im Wesentlichen auch der Definition des § 9 Absatz 6 EStG im Regierungsentwurf.



Allerdings gilt es zu berücksichtigen, dass die berufliche Erstausbildung im Hinblick auf sich daran anschließende Qualifizierungen nicht nur im Bereich des Steuerrechts von Belang ist. So kann an Hochschulen in bestimmten Fällen die Zulassung zur Aufnahmeprüfung für Bewerber ohne allgemeine Hochschulzugangsberechtigung ebenfalls von einer zuvor abgeschlossenen Berufsausbildung abhängig sein¹. Auch Weiterqualifizierungen, die zur selbstständigen Führung eines Handwerksbetriebs berechtigen, sind in der Regel von einer vorherigen Berufsausbildung abhängig. Jedoch hat es sich als sinnvoll erwiesen, neben der beruflichen Erstausbildung in den einschlägigen Regelwerken häufig auch alternative Zugangskriterien zu definieren. Dies geschah vor allem, um unterschiedlichen Bildungsbiographien und Bildungssystemen aus einer Reihe von guten Gründen gerecht zu werden und die Durchlässigkeit des Bildungssystems zu erhöhen. Das häufigste alternative Zugangskriterium ist hierbei die Zulassung nach einer bestimmten Anzahl von Jahren der Berufstätigkeit, auch wenn zuvor keine anerkannte Berufsausbildung durchlaufen wurde. So kann beispielsweise nach § 45 des Berufsbildungsgesetzes zu einer Abschlussprüfung auch zugelassen werden, „wer nachweist, dass er mindestens das Eineinhalbfache der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, in dem Beruf tätig gewesen ist, in dem die Prüfung abgelegt werden soll.“

Um im Steuerrecht an dieser Stelle eine möglichst synchrone Regelung mit der gelebten und weithin akzeptierten Praxis der beruflichen Bildung und Weiterbildung zu erzielen, schlägt der DGB daher vor: **Alternativ zum Nachweis der Erstausbildung i. S. des § 9 Absatz 6 EStG-E sollte auch der Nachweis von mindestens vier Jahren der Berufstätigkeit mit durchschnittlich mindestens 20 Arbeitsstunden pro Woche genügen, um die Kosten einer sich anschließenden berufsqualifizierenden Ausbildung als Werbungskosten geltend machen zu können.**

Zu 9.(§ 19 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1a) – geldwerte Vorteile im Rahmen von Betriebsveranstaltungen

Mit § 19 Abs.1 S.1 Nr. 1a EStG-E sollen herkömmliche Betriebsveranstaltungen, wie beispielsweise Betriebsausflüge und Weihnachts- oder Jubiläumsfeiern, im Gegensatz zur bisherigen Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs und zur Verwaltungsanweisung R 19.5 Abs. 1 LStR, künftig nicht mehr als Leistungen gewertet werden, die im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers liegen. Vielmehr sollen die damit im Zusammenhang stehenden Aufwendungen nur dann nicht als Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit vom Lohnsteuerabzug verschont bleiben, wenn diese je Beschäftigten den Betrag von 150 Euro (bisher 110 Euro) nicht übersteigen und wie bisher der Zugang zur Veranstaltung im Grundsatz allen Betriebsangehörigen offensteht. Insbesondere soll, im Gegensatz zur bisherigen Praxis, die Bemessungsgrundlage für die Ermittlung des geldwerten Vorteils durch die Einbeziehung aller Gemeinkosten, die dem Arbeitgeber entstehen, erweitert werden. Dadurch werden alle Aufwendungen, die dem Arbeitgeber entstehen, zu Zuwendungen.

Die Anhebung der Freigrenze auf 150 Euro ist für sich genommen zu begrüßen, würde aber bei ansonsten unveränderter Rechtslage auch nicht mehr als die Kompensation der seit der letzten Anpassung gestiegenen Preissteigerung bedeuten. Indem aber die Bemessungsgrundlage für die Ermittlung der Zuwendungen erweitert wird, dürfte in vielen Fällen auch diese Kompensation mehr als konterkariert werden. So würde die Freigrenze schon in vielen Fällen sehr weitgehend allein durch anfallende Reisekosten ausgereizt. Da die Regelung nur für tatsächlich teilnehmende Arbeitnehmer Anwendung finden soll, würden auf diese auch die Kosten verteilt werden, die durch die Zusage von

¹ vgl. z.B. <http://www.wiso.uni-hamburg.de/fachbereiche/sozialoekonomie/studium/studien-ohne-abitur/>



tatsächlich aber nicht teilnehmenden Gästen entstehen. Dadurch, dass der steuerlich unbelastete Betrag als Freigrenze und nicht als Freibetrag definiert ist, läuft der steuerpflichtige Arbeitnehmer zudem Gefahr, dass bereits ein geringfügiges Überschreiten zur vollständigen Lohnsteuerpflicht führt.

Betriebsveranstaltungen sind zweifelsohne Veranstaltungen im überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers, was auch die Spitzenorganisationen des Handels, der Industrie und des Handwerks selbst auch unmissverständlich so sehen. Die für die Qualifizierung von lohnwerten Vorteilen maßgebende Betrachtungsweise, nach der erlassen werden sollte, welche Ausgaben dem Arbeitnehmer erspart bleiben, wird hier unverhältnismäßig überdehnt. Die Eigenart einer Betriebsveranstaltung besteht ja gerade darin, dass man eine solche Veranstaltung individuell gar nicht besuchen könnte! Deutlich wird das auch insbesondere daran, dass ein Betriebsausflug, dessen Zweck sich einzig im Besuch einer Theaterveranstaltung erschöpft, von der lohnsteuerlichen Privilegierung ohnehin nie umfasst war.

Der DGB spricht sich stattdessen dafür aus, die bisherige Freigrenze in einen Freibetrag in Höhe von mindestens 200 Euro umzuwandeln.

Zu Ziffer 11 der Stellungnahme des Bundesrates zu Artikel 4 Nummer 2c - neu - (§ 8 Absatz 1 Satz 2 - neu - EStG) - Anwendbarkeit der 44 Euro-Freigrenze

Mit der vorgeschlagenen gesetzlichen Änderung will der Bundesrat die Anwendbarkeit der 44 Euro-Freigrenze für Sachbezüge des Arbeitnehmers deutlich einschränken. Gutscheine, die auf einen Geldbetrag lauten, zweckgebundene Geldzahlungen und Beiträge zu einer Versicherung zugunsten des Arbeitnehmers sollen nicht mehr von der Freigrenze erfasst sein, indem sie als "Einnahmen, die in Geld bestehen" definiert werden sollen.

Diese Einschränkung ist nicht sachgerecht, führt zu unnötigen Komplikationen im betrieblichen Alltag und ist gemessen an den geringen zu erwartenden Steuermehreinnahmen unverhältnismäßig. Sie ist nicht sachgerecht, weil gegenüber reinen Geldzahlungen die Verfügbarkeit des Arbeitnehmers auch bei Gutscheinen und zweckgebundenen Geldzahlungen deutlich eingeschränkt ist. Insbesondere Gutscheine sind meist verfallbar, i. d. R. nicht zu liquidieren und häufig mit einer Reihe weiterer Einschränkungen durch den Aussteller versehen; so z. B. die Versagung auf Auszahlung der Differenz zwischen tatsächlichem Wert der erworbenen Ware oder der in Anspruch genommenen Dienstleistung und dem Nominalbetrag des Gutscheins. Unnötige Komplikationen für Finanzverwaltung und Steuerpflichtige werden etwa dadurch ausgelöst, dass in vielen Fällen beispielsweise geklärt werden müsste, ob für die Gewährung nicht in erster Linie Interessen des Arbeitgebers maßgebend sind, da in diesen Fällen eine Qualifizierung als lohnwerter Vorteil von vornherein ausscheidet.

Der DGB spricht sich daher gegen die vorgeschlagene Änderung aus. In diesem Zusammenhang weist der DGB auch das Ansinnen des Bundesrates in dessen Entwurf für ein Gesetz zur weiteren Vereinfachung des Steuerrechts zurück, wonach die Freigrenze von 44 Euro drastisch auf 20 Euro gekürzt werden soll. Stattdessen halten wir eine Anpassung des Betrages an die Entwicklung der Lebenshaltungskosten für erforderlich.