

LOHNSTEUER- MITTEILUNGEN

Der Beratungsbrief für die Personalpraxis



**FAQ Inflationsausgleichsprämie
veröffentlicht**

In dieser Ausgabe lesen Sie:

Aktuelles aus der Gesetzgebung

- (1-2023) Bagatellgrenze für die Überprüfung des Kurzarbeitergelds Seite 3
- (2-2023) Berechnung bzw. Ermittlung der Lohnsteuer ab Januar 2023 Seite 4

Aktuelles aus der Lohnsteuer

- (3-2023) Besteuerungsrecht für den Arbeitslohn eines grenzüberschreitend tätigen Berufskraftfahrers Seite 5
- (4-2023) Keine erste Tätigkeitsstätte eines Müllwerkers auf dem Betriebshof des Entsorgers Seite 7
- (5-2023) Lohnsteuerliche Behandlung von unbezahltem Urlaub Seite 8
- (6-2023) Reisekostenpauschalen bei betrieblich und beruflich veranlassten Auslandsreisen ab 1. Januar 2023 Seite 9
- (7-2023) Doppelte Haushaltsführung bei Ehepartner im Ausland Seite 11
- (8-2023) Kosten für ein häusliches Arbeitszimmer bei gesundheitsbedingten Einschränkungen Seite 13
- (9-2023) Merkblatt Steuerklassenwahl Seite 14
- (10-2023) FAQ Inflationsausgleichsprämie veröffentlicht Seite 15

Impressum Seite 16

Kostenfreies Webinar

19.01.2023

»Inflationsausgleichsprämie und Co.«



Jetzt anmelden: www.lohnundgehalt-magazin.de

Aktuelles aus der Gesetzgebung

(1-2023) Bagatellgrenze für die Überprüfung des Kurzarbeitergelds

Hintergrund:

Kurzarbeitergeld wird grundsätzlich vorläufig bewilligt und ausgezahlt. Haben Unternehmen die Kurzarbeit in ihrem Betrieb beendet, prüft die Agentur für Arbeit alle Nachweise und Unterlagen, die die Arbeitgeber zuvor übermittelt haben.

Aufgrund der Corona-Krise und der weiter andauernden Energiekrise befinden sich viele Unternehmen noch in Kurzarbeit. Es wurden Hunderttausende Anträge gestellt, die nun überprüft werden müssen. Dies ist für alle Seiten aufwendig.

Die Agentur für Arbeit fordert die Arbeitgeber schriftlich auf, bestimmte Unterlagen zu übermitteln – zum Beispiel folgende Dokumente:

- Arbeitszeitnachweise und Arbeitszeitkonto,
- Entgeltabrechnungen (Gehalts- oder Lohnabrechnung),
- Einzelvereinbarungen mit Ihren Beschäftigten beziehungsweise die Betriebsvereinbarung mit Ihrem Betriebsrat über die Einführung von Kurzarbeit,
- Kündigungsschreiben und/oder Aufhebungsverträge,
- Urlaubspläne oder Urlaubslisten.

In bestimmten Fällen können weitere Nachweise erforderlich sein, zum Beispiel:

- Lohnjournale,
- Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen,
- Berechnungsprotokolle von Soll- und Ist-Entgelt für das Kurzarbeitergeld,
- Nachweis des Kinderfreibetrags bei Beschäftigten der Steuerklasse V und VI (zum Beispiel durch Kindergeldbescheid oder Lohnsteuermerkmale des Ehepartners),



Foto: Gina Sanders/stockadobe.com

- Auftragsbücher und betriebswirtschaftliche Auswertungen,
- Dokumente, die nachweisen, dass Unternehmen das Kurzarbeitergeld an ihre Beschäftigten ausgezahlt haben (zum Beispiel Kontoauszüge oder Quittungen).

Vor allem Dienstleister und Steuerberater stellt die Überprüfung vor Herausforderungen, weil hier zahlreiche andere zusätzliche Aufgaben zu erledigen sind.

Die Prüfung kann ergeben, dass die Entgeltabrechnungen korrigiert werden müssen. Sollte eine maschinelle Korrektur durch das Entgeltabrechnungsprogramm nicht mehr möglich sein, müssen die Angaben per Hand geändert werden. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn unberechtigterweise Kurzarbeitergeld ausgezahlt wurde. Zum einen muss das erhaltene Kurzarbeitergeld an die Bundesagentur für Arbeit zurückgezahlt werden, zum anderen muss die Entgeltabrechnung für Lohnsteuer und Sozialversicherung geändert werden. Das an den Mitarbeiter unberechtigt ausgezahlte Kurzarbeitergeld muss nachversteuert und nachverbeitragt werden. Sobald die Abschlussprüfung beendet ist, erhalten Arbeitgeber eine abschließende schriftliche Information.

Um den Aufwand gerade für kleine und mittelständische Unternehmen mit kleineren Summen an Kurzarbeitergeld zu vermeiden, haben die Verbände Erleichterungen und Bagatellgrenzen gefordert.

Nach einem neuen § 421c Sozialgesetzbuch (SGB) III sollen Prüfungen für pandemiebedingte Anträge auf Kurzarbeitergeld entfallen, wenn die Gesamtauszahlung 10.000 Euro je Arbeitsausfall nicht überschreitet. Dies hat der Bundestag kurzfristig beschlossen. Der Bundesrat hat dem Vorschlag im Rahmen des 8. SGB IV-Änderungsgesetzes zugestimmt.

Die Bagatellgrenze soll bei Abschlussprüfungen für März 2020 bis Juni 2022 gelten und für solche, die ab 01.01.2023 beginnen. Alle bereits laufenden oder abgeschlossenen Prüfungen profitieren von der Bagatellgrenze nicht mehr.

Praxishinweis:

Weitere Erleichterungen, wie eine Bagatellgrenze bei der Rückforderung von Beträgen oder der Verzicht auf eine Änderung bei der Lohnsteuer bzw. Sozialversicherung oder eine entsprechende pauschale Behandlung, sind bisher nicht vorgesehen.

(2-2023) Berechnung bzw. Ermittlung der Lohnsteuer ab Januar 2023

Hintergrund:

Im Jahressteuergesetz 2022 wurden kurz vor Abschluss des Verfahrens noch Änderungen eingeführt, die den Lohnsteuerabzug beeinflussen. So wurde der Werbungskostenpauschbetrag ab 2023 auf 1.230 Euro und der Alleinerziehendenfreibetrag auf 4.260 Euro angehoben.

Dies führt dazu, dass der bereits veröffentlichte Programmablaufplan noch einmal verändert werden muss.

Mit Schreiben vom 8. Dezember 2022 gab die Finanzverwaltung bekannt, dass zum Zeitpunkt der

Bekanntmachung des vorläufigen Programmablaufplans nicht absehbar war, dass sich voraussichtlich weitere gesetzliche Änderungen durch das Jahressteuergesetz 2022 ergeben werden, die Auswirkungen auf die Programmablaufpläne 2023 haben.

Da die Änderungen nicht mehr zu Beginn des Jahres 2023 eingearbeitet werden können, hat die Finanzverwaltung ab Januar 2023 für den vorzunehmenden Lohnsteuerabzug folgende Übergangsregelungen getroffen:

- Arbeitgeber sind bis zu einem noch zu bestimmenden Zeitpunkt nach der Bekanntmachung geänderter Programmablaufpläne 2023 nicht verpflichtet, die Anhebung des Arbeitnehmer-Pauschbetrags und des Entlastungsbetrags für Alleinerziehende beim Lohnsteuerabzug 2023 umzusetzen.
- Arbeitgeber können danach für einen Übergangszeitraum die Lohnsteuer entsprechend den Programmablaufplänen 2023 vom 18. November 2022 berechnen (maschinelle Lohnsteuerberechnung) bzw. ermitteln (manuelle Ermittlung der Lohnsteuer auf Grundlage von Lohnsteuertabellen).



Foto: Zerbor/stock.adobe.com

- Arbeitgeber, die die Lohnsteuer manuell ermitteln, können für einen Übergangszeitraum die Lohnsteuer auch auf Grundlage von Lohnsteuer tabellen für 2022 ermitteln, wenn der Arbeitnehmer nicht ausdrücklich widerspricht.

Nach Ablauf der Übergangsregelungen ist der Lohnsteuerabzug in der Regel zu korrigieren. Dies regelt § 41c Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 und Satz 2 Einkommensteuergesetz (EStG). Die Einzelheiten werden zusammen mit der Bekanntmachung der geänderten Programmablaufpläne 2023 festgelegt.

Aktuelles aus der Lohnsteuer

(3-2023) Besteuerungsrecht für den Arbeitslohn eines grenzüberschreitend tätigen Berufskraftfahrers

Problem:

Wem steht das Besteuerungsrecht für den Arbeitslohn eines in Deutschland wohnenden, bei einem niederländischen Arbeitgeber beschäftigten Berufskraftfahrers zu, wenn er mit seinem Fahrzeug in den Niederlanden unterwegs gewesen ist?

Entscheidung des Gerichts:

Die Richter des Bundesfinanzhofs (BFH) haben mit Beschluss vom 1. Juni 2022 zum Aktenzeichen I R 45/18 diese Frage beurteilt.

Das Urteil finden Sie hier:

www.datakontext.com/3-2023.



Sachverhalt:

Der in Deutschland wohnende Arbeitnehmer war in den Streitjahren bei einem niederländischen Arbeitgeber als Berufskraftfahrer beschäftigt. Im Rahmen dieser Tätigkeit war der Kläger mit Transportfahrzeugen in den Niederlanden, in Deutschland, in Belgien, in Frankreich und in der Schweiz unterwegs. Im ersten Streitjahr war er an insgesamt 130 von 219 Arbeitstagen sowohl in den Niederlanden als auch in Deutschland unterwegs. Im Jahr darauf war dies an 102 von 228 Arbeitstagen der Fall. Der

niederländische Fiskus besteuerte den gesamten vom Arbeitnehmer in den Streitjahren bezogenen Arbeitslohn. Gegenüber dem Finanzamt legte der Arbeitnehmer zusammen mit seinen Einkommensteuererklärungen als „Fahrtenbuch“ bezeichnete, von seinem Arbeitgeber abgezeichnete monatliche Aufstellungen für die Streitjahre vor, aus denen für jeden Arbeitstag unter Angabe der jeweiligen Orte die zurückgelegte Fahrtstrecke, die dabei durchfahrenen Staaten und die Zeitpunkte der Grenzübertritte hervorgingen. Der Arbeitnehmer ermittelte für das erste Streitjahr einen in Deutschland steuerpflichtigen Arbeitslohn von 4,110 Prozent der Gesamteinkünfte und für 2014 einen solchen von 7,456 Prozent. Dabei ging er davon aus, dass das Besteuerungsrecht für Tage, an denen er zumindest einen Teil der Fahrtstrecke in den Niederlanden zurückgelegt hatte, ausschließlich den Niederlanden zustehe. Das Finanzamt sah das Besteuerungsrecht der Niederlande demgegenüber nur für den Teil des Arbeitslohns als gegeben an, der auf Tage entfiel, an denen der Kläger eine ausschließlich durch die Niederlande führende Fahrtstrecke zurückgelegt hatte. Das Besteuerungsrecht für den Arbeitslohn, der auf ausschließlich außerhalb der Niederlande zurückgelegte Fahrtstrecken entfiel, stehe Deutschland zu. Soweit der Arbeitnehmer an demselben Tag eine sowohl durch die Niederlande als auch durch andere Staaten führende Fahrtstrecke zurückgelegt habe, sei das Besteuerungsrecht je hälftig auf die Niederlande und auf Deutschland aufzuteilen. Der



Arbeitslohn sei daher im ersten Streitjahr zu einem Anteil von 79/219 und im Jahr 2014 zu einem Anteil von 68/228 steuerpflichtig und lediglich im Übrigen steuerfrei. Der Arbeitnehmer war damit nicht einverstanden. Einspruch und Klage vor dem Finanzgericht blieben ohne Erfolg.

Entscheidung:

Die Richter des BFH gaben dem Finanzamt recht und bestätigten das finanzgerichtliche Urteil. Das Finanzgericht hat den Arbeitslohn, der auf Tage entfällt, an denen der Arbeitnehmer sowohl in den Niederlanden als auch in Deutschland oder in einem Drittstaat als Berufskraftfahrer unterwegs war, zu Recht als anteilig einkommensteuerpflichtig angesehen.

Nach Ansicht der Richter ist der im Inland wohnende Arbeitnehmer gemäß § 1 Abs. 1 EStG mit seinen Welteinkünften unbeschränkt einkommensteuerpflichtig. Zu seinen steuerpflichtigen Einkünften gehört auch der Arbeitslohn, den er für die Tätigkeit als Berufskraftfahrer von seinem niederländischen Arbeitgeber bezogen hat.

Das Besteuerungsrecht an diesen Einkünften richtet sich nach Ansicht der Richter im Verhältnis zu den Niederlanden nach Art. 10 Abs. 1 des Doppelbesteuerungsabkommens Niederlande. Die hier vorgehende sog. 183-Tage-Regelung, die dem Wohnsitzstaat das ausschließliche Besteuerungsrecht am Arbeitslohn unter bestimmten Voraussetzungen unabhängig

vom Ort der Arbeitsausübung zuweist, setzt danach voraus, dass der Arbeitgeber des Steuerpflichtigen seinen Wohnsitz nicht in dem anderen Staat hat und ist deshalb im Streitfall nicht einschlägig.

Nach Ansicht der Richter greift für den Arbeitslohn eines Berufskraftfahrers auch nicht die Sonderregelung für die Arbeitsausübung an Bord von Schiffen oder Luftfahrzeugen.

Art. 10 Abs. 1 DBA-Niederlande bestimmt für den Fall, dass eine Person mit Wohnsitz in einem der Vertragsstaaten Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit bezieht, der andere Staat das Besteuerungsrecht für diese Einkünfte hat, wenn die Arbeit in dem anderen Staat ausgeübt wird.

Demnach wird, so die Richter, das Besteuerungsrecht des Wohnsitzstaats für den Arbeitslohn nur insoweit eingeschränkt, als er auf eine Tätigkeit entfällt, die der Steuerpflichtige in dem anderen Staat verrichtet hat. Es gilt das Grundprinzip der Besteuerung im Tätigkeitsstaat.

Die Richter sind der Auffassung, dass für grenzüberschreitend tätige Berufskraftfahrer, deren Arbeitsort dort ist, wo sie sich mit den ihnen anvertrauten Fahrzeugen jeweils physisch aufhalten, das Arbeitsentgelt aufzuteilen ist. Das gilt auch für den Fall, dass der Kraftfahrer an einem Arbeitstag nur stundenweise in einem Staat tätig geworden ist.

Bei der so erforderlichen Aufteilung des Arbeitslohns anhand der jeweils in den Niederlanden ausgeübten Arbeitszeit haben nach Ansicht der Richter des BFH die Finanzrichter zu Recht nicht beanstandet, dass das Finanzamt im Schätzungswege gemäß § 162 Abgabenordnung (AO) von einer jeweils hälftigen Teilung je Arbeitstag mit Fahrten sowohl in den Niederlanden als auch im Inland bzw. in einem Drittstaat ausgegangen ist.

Aus diesen Gründen hat sich die Aufteilung der Tage und des Besteuerungsrechts Deutschlands ergeben.

(4-2023) Keine erste Tätigkeitsstätte eines Müllwerkers auf dem Betriebshof des Entsorgers

Problem:

Hat ein Müllwerker auf dem Betriebshof des Entsorgers eine erste Tätigkeitsstätte?

Die Entscheidung des Gerichts:

Das Finanzgericht Berlin-Brandenburg hat mit Gerichtsbescheid vom 16.06.2022 zum Aktenzeichen 16 K 4259/17 die Frage entschieden.

Das Urteil finden Sie hier:

www.datakontext.com/4-2023.



Sachverhalt:

Der Arbeitnehmer ist als Müllwerker für einen kommunalen Entsorgungsbetrieb tätig. Er fährt arbeits­täglich als einer von zwei sog. Läufern neben dem Kraftfahrer auf dem Lkw mit, der die Mülltonnen der Kunden im Abfuhrgebiet entleert. Zwischen der Abfahrt von der Wohnung am Morgen und Rückkehr dorthin am Nachmittag liegen regelmäßig mehr als acht Stunden. Hingegen beträgt die arbeitstägliche Fahrzeit auf dem Müllfahrzeug im Abfuhrgebiet (Abwesenheit vom Betriebshof) in der Regel weniger als acht Stunden. Der Arbeitnehmer machte in seiner Einkommensteuererklärung Verpflegungspauschalen für jeden Tag als Werbungskosten geltend. Das Finanzamt sah im Betriebshof eine erste Tätigkeitsstätte und verwehrte daher die Verpflegungspauschale.

Entscheidung:

Die Richter des Finanzgerichts haben entschieden, dass der Betriebshof des Entsorgers keine erste Tä-

tigkeitsstätte eines Müllwerkers ist, wenn er dort lediglich die Ansage der Tourenleitung abhört, das Tourenbuch, Fahrzeugpapiere und -schlüssel abholt sowie die Fahrzeugbeleuchtung kontrolliert:

Bei einer Abwesenheit von der Wohnung von mehr als acht Stunden pro Arbeitstag kann er die gesetzlichen Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen beanspruchen.

Ein Arbeitnehmer kann bei Tätigkeiten außerhalb seiner Wohnung und ersten Tätigkeitsstätte pro Arbeitstag einen Pauschbetrag für Verpflegungsmehraufwendungen als Werbungskosten abziehen, wenn er mehr als acht Stunden von seiner Wohnung und ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist.

Auch längere regelmäßige Wartezeiten durch den Stau ausrückender Müllfahrzeuge sowie nur gelegentliche Verrichtungen wie die Veranlassung von Reparaturen bei Beschädigungen oder Defekten an Müllfahrzeugen, die gelegentliche Reinigung von Fahrzeugen und die Betankung von gasbetriebenen Fahrzeugen an der Gastankstelle auf dem Betriebshof begründen nach Auffassung der Richter keine erste Tätigkeitsstätte.

Maßgeblich für die Berücksichtigung von Verpflegungsmehraufwendungen ist im vom Finanzgericht entschiedenen Fall daher die Dauer der Abwesenheit des Müllwerkers von der Wohnung und nicht vom Betriebshof des Entsorgers.

Da diese arbeitstäglich mehr als acht Stunden beträgt, kann der Arbeitnehmer in seiner Einkommensteuererklärung die gesetzlichen Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen beanspruchen.

(5-2023) Lohnsteuerliche Behandlung von unbezahltem Urlaub

Hintergrund:

Nicht selten nehmen Arbeitnehmer unbezahlten Urlaub. Dies kann in Urlaubszeiten oder aus persönlichen Gründen erfolgen. Die Beschäftigten nehmen dann über ihren bestehenden Urlaubsanspruch hinaus unbezahlten Urlaub.

Während des Erholungsurlaubs haben Arbeitnehmer Anspruch auf die Fortzahlung des Arbeitsentgelts während ihres Urlaubs. Dieses wird versteuert und verbeitragt. Hier gibt es keine Besonderheiten.

Während des unbezahlten Urlaubs fließt in der Regel kein Lohn. Lohnsteuerlich ergeben sich bei der Gewährung von unbezahltem Urlaub grundsätzlich daher keine Probleme. Solange dem Mitarbeitenden keine Lohnzahlungen zufließen, entsteht kein steuerpflichtiger Arbeitslohn.

Achtung ist geboten, wenn der Arbeitnehmer während des unbezahlten Urlaubs noch Gehaltsbestandteile weiter erhält, zum Beispiel einen Firmenwagen. Der Vorteil ist steuerpflichtig und beitragspflichtig und daher auch weiterhin zu versteuern. So muss also trotz unbezahltem Urlaub oder Freistellung weiter der geldwerte Vorteil für die private Nutzung ermittelt werden. Hierfür muss

Lohnsteuer ermittelt werden. Aufgrund des niedrigen Wertes kann es sein, dass keine Lohnsteuer anfällt. Ist der geldwerte Vorteil so hoch, dass Lohnsteuer abzuführen ist, muss der Arbeitgeber dies an das Finanzamt melden und auch abführen. Der Arbeitgeber sollte mit dem Arbeitnehmer eine Vereinbarung treffen, wie die Zahlung der Lohnsteuer an den Arbeitgeber erfolgt. Hier kann der Arbeitnehmer den monatlich zu ermittelnden Wert an den Arbeitgeber überweisen, je nachdem, wie lange der Urlaub dauert, oder der Arbeitgeber behält den Betrag vom nächsten Gehalt ein. Ein Lohnsteuerabzug kann in keinem Fall unterbleiben.

Solange das Dienstverhältnis fortbesteht, sind auch solche in den Lohnzahlungszeitraum fallenden Arbeitstage mitzuzählen, für die der Arbeitnehmende keinen Lohn bezogen hat. Dies regelt R 39b.5 Abs. 2 Satz 3 Lohnsteuer-Richtlinien (LStR). Es entsteht somit durch Beginn/Ende des unbezahlten Urlaubs im laufenden Monat kein Teillohnzahlungszeitraum. Falls die Abrechnung ansonsten monatlich erfolgt, bleibt es auch für die Zeit des unbezahlten Urlaubs bei diesem Lohnabrechnungszeitraum.

Dennoch ist der unbezahlte Urlaub im Lohnkonto einzutragen. Der Buchstabe U für Unterbrechung ist einzugeben. Das U ist anzugeben, wenn die Zahlung von Arbeitslohn für mindestens fünf aufeinander folgende Arbeitstage wegfällt. Dies sehen § 41 Abs. 1 Satz 5 EStG und § 4 Abs. 2 Nr. 2 Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (LStDV) vor. Die Aufzeichnung der Dauer der Unterbrechung ist nicht vorgesehen.

Während der Unterbrechung entfällt nur der Anspruch auf die Hauptlohnbestandteile. Dies schließt nicht aus, dass die Fortzahlung von vermögenswirksamen Leistungen weiter erfolgt. Dies schließt wiederum die Eintragung des Großbuchstabens U nicht aus. Dies gilt auch für die Weitergewährung eines Firmenwagens. Für jeden einzelnen Unterbrechungszeitraum ist ein neuer Buchstabe „U“ ein-



Foto: ThomBaal/stockadobe.com

zutragen. Der Unterbrechungszeitraum von fünf Arbeitstagen bezieht sich auf das Kalenderjahr. Bei Unterbrechungen, die sich über den Jahreswechsel hinaus erstrecken, ist jedes Kalenderjahr für sich zu betrachten.

Abschließend ist die Anzahl der im Lohnkonto vermerkten Buchstaben „U“ in die elektronische Lohn-

steuerbescheinigung einzutragen. So schreibt es § 41b Abs. 1 Nr. 2 EStG vor. Der genaue Zeitraum der Unterbrechung braucht auch hier nicht angegeben zu werden. Hat der Mitarbeitende zum Beispiel im Kalenderjahr 2022 einmal zwei Wochen und einmal eine Woche unbezahlten Urlaub genommen, so ist in Zeile zwei der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung die Zahl „2“ oder in Worten „zwei“ einzutragen.

(6-2023) Reisekostenpauschalen bei betrieblich und beruflich veranlassten Auslandsreisen ab 1. Januar 2023

Hintergrund:

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat am 23. November 2022 die neuen Verpflegungs- und Übernachtungspauschalen für Auswärtstätigkeiten ins Ausland bekannt gegeben. Diese gelten für alle Reisen ab 1. Januar 2023.

Das Schreiben finden Sie hier:
www.datakontext.com/6-2023.



Aufgrund § 9 Abs. 4a Satz 5 ff. EStG können Arbeitgeber auch für Tätigkeiten im Ausland Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen und Übernachtungskosten für beruflich und betrieblich veranlasste Auslandsdienstreisen geltend machen.

Wird eine Arbeitgebererstattung nicht vorgenommen, so kann der Betrag im Rahmen der Einkommensteuererklärung als Werbungskosten geltend gemacht werden.

Die Änderungen zu den Pauschalen, die noch bis zum 31. Dezember 2022 gelten, sind im Schreiben in Fettdruck hervorgehoben.

Die Grundsätze bleiben gleich. Hier ein Überblick: Bei eintägigen Reisen in das Ausland ist der entsprechende Pauschbetrag des letzten Tätigkeitsortes im Ausland maßgebend. Bei mehrtägigen Reisen in verschiedenen Staaten gilt für die Ermittlung

der Verpflegungspauschalen am An- und Abreisetag sowie an den Zwischentagen (Tage mit 24 Stunden Abwesenheit) im Hinblick auf § 9 Absatz 4a Satz 5 2. Halbsatz EStG insbesondere Folgendes:

Bei der Anreise vom Inland in das Ausland oder vom Ausland in das Inland jeweils ohne Tätigwerden ist der entsprechende Pauschbetrag des Ortes maßgebend, der vor 24 Uhr Ortszeit erreicht wird.

Bei der Abreise vom Ausland in das Inland oder vom Inland in das Ausland ist der entsprechende Pauschbetrag des letzten Tätigkeitsortes maßgebend.

Für die Zwischentage ist in der Regel der entsprechende Pauschbetrag des Ortes maßgebend, den der Arbeitnehmer vor 24 Uhr Ortszeit erreicht.



Foto: Tatjana Baizer/stock.adobe.com

Schließt sich an den Tag der Rückreise von einer mehrtägigen Auswärtstätigkeit zur Wohnung oder ersten Tätigkeitsstätte eine weitere ein- oder mehrtägige Auswärtstätigkeit an, ist für diesen Tag nur die höhere Verpflegungspauschale zu berücksichtigen. Im Übrigen, insbesondere bei Flug- und Schiffsreisen, ist R 9.6 Absatz 3 LStR zu beachten. Hier gilt erst bei Landung des Flugzeuges der Satz des Ankunftslandes. Bis zur Landung ist der Satz des Abfluglandes zu berücksichtigen.



Foto: Coloures-Pix/stock.adobe.com

Zur Kürzung der Verpflegungspauschale gibt die Finanzverwaltung folgende Hinweise:

Bei der Gestellung von Mahlzeiten durch den Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung durch einen Dritten ist die Kürzung der Verpflegungspauschale i. S. d. § 9 Abs. 4a Satz 8 ff. EStG tagesbezogen vorzunehmen, d. h. von der für den jeweiligen Reisetag maßgebenden Verpflegungspauschale für eine 24-stündige Abwesenheit (§ 9 Absatz 4a Satz 5 EStG), unabhängig davon, in welchem Land die jeweilige Mahlzeit zur Verfügung gestellt wurde.

Beispiel des BMF:

Der Ingenieur I kehrt am Dienstag von einer mehrtägigen Auswärtstätigkeit in Straßburg (Frankreich) zu seiner Wohnung zurück. Nachdem er Unterlagen und neue Kleidung eingepackt hat, reist er zu einer weiteren mehrtägigen Auswärtstätigkeit nach Kopenhagen (Dänemark) weiter. I erreicht Kopenhagen um 23 Uhr. Die Übernachtungen – jeweils mit Frühstück – wurden vom Arbeitgeber im Voraus gebucht und bezahlt.

Für Dienstag ist nur die höhere Verpflegungspauschale von 50 Euro (Rückreisetag von Straßburg: 36 Euro, Anreisetag nach Kopenhagen 50 Euro) anzusetzen. Aufgrund der Gestellung des Frühstücks im Rahmen der Übernachtung in Straßburg ist die Verpflegungspauschale um 15 Euro (20 Prozent der Verpflegungspauschale Kopenhagen für einen vollen Kalendertag – 75 Euro) auf 35 Euro zu kürzen.

Es gibt noch folgende Hinweise im Schreiben:

Die festgesetzten Beträge für die Philippinen gelten auch für Mikronesien, die Beträge für Trinidad und Tobago gelten auch für die zu dessen Amtsbezirk gehörenden Staaten Antigua und Barbuda, Dominica, Grenada, Guyana, St. Kitts und Nevis St. Lucia, St. Vincent und Grenadinen sowie Suriname.

Für die in der Bekanntmachung nicht erfassten Länder ist der für Luxemburg geltende Pauschbetrag maßgebend, für nicht erfasste Übersee- und Außengebiete eines Landes ist der für das Mutterland geltende Pauschbetrag maßgebend.

Die Pauschbeträge für Übernachtungskosten sind ausschließlich in den Fällen der Arbeitgebererstattung anwendbar. Dies regeln R 9.7 Absatz 3 LStR und Rz. 128 des BMF-Schreibens zur steuerlichen Behandlung der Reisekosten von Arbeitnehmern vom 25. November 2020.

Für den Werbungskostenabzug sind für den Arbeitnehmer nur die tatsächlichen Übernachtungskosten maßgebend. Pauschbeträge können nach R 9.7 Absatz 2 LStR und Rz. 117 des BMF-Schreibens zur steuerlichen Behandlung der Reisekosten von Arbeitnehmern vom 25. November 2020 nicht geltend gemacht werden.

Dies gilt entsprechend für den Betriebsausgabenabzug.

Auch für eine doppelte Haushaltsführungen im Ausland können nach R 9.11 Absatz 10 Satz 1, Satz 7 Nummer 3 LStR und Rz. 112 ff. des BMF-Schreibens zur steuerlichen Behandlung der Reisekosten von Arbeitnehmern vom 25. November 2020 die Verpflegungs- und Übernachtungspauschalen geltend gemacht werden.

Auch für Reisen ins Ausland ist die Dreimonatsfrist zu beachten. Danach darf der Arbeitgeber nur für drei Monate an derselben auswärtigen Tätigkeits-

stätte Verpflegungspauschalen steuerfrei zahlen. Danach endet die Steuerfreiheit. Es ist auch keine Pauschalversteuerung möglich. Wenn der Arbeitgeber die Pauschalen weiter zahlt, liegt steuerpflichtiger und beitragspflichtiger Arbeitslohn vor.

Praxishinweis:

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die erhöhte Verpflegungspauschale zu zahlen.

(7-2023) Doppelte Haushaltsführung bei Ehepartner im Ausland

Problem:

Liegt eine doppelte Haushaltsführung vor, wenn bei einem in Deutschland tätigen, verheirateten Arbeitnehmer dessen Ehepartner im Ausland die zuvor als Ehwohnung genutzte Wohnung beibehält?

Die Entscheidung des Gerichts:

Die Richter vom niedersächsischen Finanzgericht haben mit Urteil vom 21.09.2022 zum Aktenzeichen 9 K 309/20 über diese Frage entschieden.

Das Urteil finden Sie hier:

www.datakontext.com/7-2023.



Sachverhalt:

Die Arbeitnehmerin wurde im Ausland geboren. Sie heiratete im Ausland und bezogen als Ehepaar eine gemeinsame Wohnung im Ausland. Diese Wohnung wurde dem Ehepaar vom Vater des Ehemannes unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Seit 2018 arbeitet die Arbeitnehmerin in Deutschland und nutzt hier ein Apartment. Ihren Lebensmittelpunkt hatte sie jedoch weiterhin in der gemeinsamen Ehwohnung im Ausland. In ihrer Einkommensteu-

ererklärung 2018 machte sie Kosten für eine doppelte Haushaltsführung in Höhe von rund 8.000 Euro geltend. Das Finanzamt versagte den Abzug. Die Arbeitnehmerin habe weder regelmäßige Zahlungen noch Einzelbeträge nachgewiesen, die mehr als 10 Prozent der monatlich regelmäßig anfallenden laufenden Kosten der Haushaltsführung betragen hätten.

Entscheidung:

Die Richter des Finanzgerichts Niedersachsen gaben dem Finanzamt recht.

Gemäß § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 EStG sind notwendige Mehraufwendungen, die einem Arbeitnehmer wegen einer aus beruflichem Anlass begründeten doppelten Haushaltsführung entstehen, Werbungskosten. Eine doppelte Haushaltsführung liegt nach § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 Satz 2 EStG vor, wenn der Arbeitnehmer außerhalb des Ortes seiner ersten Tätigkeitsstätte einen eigenen Hausstand unterhält und auch am Ort der Tätigkeitsstätte wohnt. Gemäß § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 Satz 3 EStG setzt das Unterhalten eines eigenen Hausstands das Innehaben einer Wohnung sowie eine finanzielle Beteiligung an den Kosten der Lebensführung voraus.

Aus Sicht der Richter fehlt es an der notwendigen finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmerin an den Kosten der Lebensführung an der Familienwohnung im Ausland.

Die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmerin an den Kosten der Lebensführung kann nach Auffassung der Richter – entgegen der Auffassung der Arbeitnehmerin – nicht allein deshalb unterstellt werden, weil sie verheiratet ist.

Die Finanzverwaltung geht bei Ehegatten oder Lebenspartnern mit den Steuerklassen III, IV oder V davon aus, dass eine finanzielle Beteiligung an den Kosten der Lebensführung ohne entsprechenden Nachweis unterstellt werden könne. So regelt es das BMF, Schreiben vom 25.11.2020 in Randziffer 101 a. E. sowie 113.

Die Finanzverwaltung fordert somit bei reinen Inlandssachverhalten grundsätzlich keine Nachweise zur finanziellen Beteiligung an den Kosten der Lebensführung an, sondern unterstellt diese aufgrund der Steuerklasse. Diese Regelung dient der Verwaltungsvereinfachung.

Aus Sicht der Richter und des Finanzamts ist diese Annahme möglich, soweit es sich um Ehegatten handelt, die beide unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind und nicht dauernd getrennt leben. Denn nur in diesem Fall ist es nach § 38b Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 bis 5 EStG möglich, in die Steuerklassen III, IV oder V eingereiht zu werden.

Die Regelung führt jedoch nach Ansicht der Richter nicht dazu, dass eine Selbstbindung der Verwaltung auch für anders gelagerte Fälle eintritt. Insbesondere kann aus der Regelung nicht geschlussfolgert werden, dass auch bei Auslandssachverhalten bei Ehegatten eine finanzielle Beteiligung unterstellt werden müsste.

In Fällen, in denen einer der Ehegatten nicht unbeschränkt einkommensteuerpflichtig ist, kommt we-

der eine Einreihung in die Steuerklassen III, IV oder V nach § 38b Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 bis 5 EStG noch eine Zusammenveranlagung nach § 26 Abs. 1 Satz 1 EStG in Betracht. Dies hat zur Folge, dass auch die Prüfung des Fehlens eines dauernden Getrenntlebens und des Bestehens einer Lebens- und Wirtschaftsgemeinschaft unterbleibt.

Nach Auffassung der Richter kann auch bei Ehegatten für Zwecke der doppelten Haushaltsführung nach § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 EStG die finanzielle Beteiligung an den Kosten der Lebensführung nicht unterstellt werden. Es ist in diesen Fällen vielmehr zwingend, eine finanzielle Beteiligung an den Kosten der Lebensführung von dem Steuerpflichtigen nachzuweisen.

Zu den Lebensführungskosten im Sinne des § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 Satz 3 EStG zählen, so die Richter, insgesamt diejenigen Aufwendungen zur Gestaltung des privaten Lebens, die einen Haushaltsbezug aufweisen, im Wesentlichen also Miet- und Hauskosten, Verbrauchs- und sonstige Nebenkosten, Aufwendungen für die Anschaffung und Reparatur von Haushaltsgeräten und -gegenständen, Kosten für Lebensmittel und Telekommunikationskosten.

Die Richter stellen klar, dass Kosten für Urlaub, Pkw, Freizeitgestaltung, Gesundheitsförderung sowie Kleidung nicht zu den Lebenshaltungskosten zählen. Der finanzielle Beitrag an den Kosten der Lebensführung darf nicht erkennbar unzureichend sein, weshalb er oberhalb einer Bagatellgrenze von zehn Prozent der gesamten haushaltsbezogenen Lebensführungskosten liegen muss.

Im Sachverhalt hatte die Arbeitnehmerin keine finanziellen Beiträge an den Kosten der Lebensführung des Haushalts im Ausland nachgewiesen.

Praxishinweis:

In Auslandssachverhalten unterliegt der Arbeitnehmer einer erhöhten Nachweispflicht.

(8-2023) Kosten für ein häusliches Arbeitszimmer bei gesundheitsbedingten Einschränkungen

Problem:

Können aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen Aufwendungen als Werbungskosten für ein häusliches Arbeitszimmer geltend gemacht werden, wenn der Arbeitgeber einen Arbeitsplatz zur Verfügung stellt, dieser aber nicht an allen Werktagen genutzt werden kann und stattdessen zur Aufrechterhaltung der Gesundheit die Berufstätigkeit im häuslichen Arbeitszimmer nachgegangen wird?

Die Entscheidung des Gerichts:

Das Finanzgericht Berlin-Brandenburg hat mit Urteil vom 29. September 2022 zum Aktenzeichen 5 K 5138/21 diese Frage entschieden. Das Urteil liegt noch nicht vor.

Die Pressemitteilung finden Sie hier:
www.datakontext.com/8-2023.



Sachverhalt:

Die Arbeitnehmerin konnte den betrieblichen Arbeitsplatz nicht an allen Tagen nutzen. Aufgrund ih-

rer gesundheitlichen Einschränkungen musste sie zumindest an einem Arbeitstag in der Woche aus dem Homeoffice tätig werden. Anderenfalls verschlimmerte sich ihr Gesundheitszustand. Die Arbeitnehmerin machte die Aufwendungen für das häusliche Arbeitszimmer in der Einkommensteuererklärung geltend. Das beklagte Finanzamt hatte sich auf den Standpunkt gestellt, dass der betriebliche Arbeitsplatz der Klägerin objektiv zur Verfügung gestanden habe und sie ihn allein aus subjektiven Gründen nicht arbeitstäglich nutze.

Entscheidung:

Das Finanzgericht gab der Arbeitnehmerin recht. Nach § 9 Abs. 5 i. V. m. § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6b Satz 1 EStG kann ein Arbeitnehmer Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer nicht als Werbungskosten abziehen.

Dies gilt nur dann nicht, wenn für die betriebliche oder berufliche Tätigkeit ein anderer Arbeitsplatz nicht zur Verfügung steht. So sieht es § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6b Satz 2 EStG vor.



Nach Ansicht der Richter kommt es maßgeblich darauf an, ob es dem Steuerpflichtigen zugemutet werden kann, den vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Arbeitsplatz arbeitstäglich zu nutzen. Da die Klägerin aus ärztlicher Sicht gehalten war, an einzelnen Tagen zu Hause zu arbeiten, um langfristig ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten, könne ihr der Werbungskostenabzug nicht versagt werden.

Der Werbungskostenabzug ist allerdings auf 1.250 Euro begrenzt, da das häusliche Arbeitszimmer nicht den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Betätigung der Arbeitnehmerin gebildet habe. Nur wenn der Mittelpunkt der

Tätigkeit im häuslichen Arbeitszimmer liegt, kann nach § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6b Satz 3 EStG der gesamte Aufwand für das häusliche Arbeitszimmer geltend gemacht werden.

Praxishinweis

Das Gericht hat wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtsfrage die Revision zum Bundesfinanzhof zugelassen. Die Regelung des Abzugs der Kosten des häuslichen Arbeitszimmers wurde ab dem Jahr 2023 angepasst.

(9-2023) Merkblatt Steuerklassenwahl

Hintergrund:

Ehegatten oder Lebenspartner, die beide unbeschränkt steuerpflichtig sind und nicht dauernd getrennt leben, können für den Lohnsteuerabzug wählen, ob sie beide in die Steuerklasse IV eingeordnet werden wollen oder ob einer von ihnen (der Höherverdienende) nach Steuerklasse III und der andere nach Steuerklasse V besteuert werden will.

Das BMF hat mit Schreiben vom 09.12.2022 das Merkblatt für die Wahl der Steuerklassen veröffentlicht.



Foto: iMG-Illustrations/stock.adobe.com

Das Schreiben finden Sie hier: www.datakontext.com/9-2023.



Die Steuerklassenkombination III/V ist so gestaltet, dass die Summe der Steuerabzugsbeträge beider Ehegatten oder Lebenspartner in etwa der zu erwartenden Jahressteuer entspricht, wenn der in Steuerklasse III eingestufte Ehegatte oder Lebenspartner ca. 60 Prozent und der in Steuerklasse V eingestufte ca. 40 Prozent des gemeinsamen Arbeitseinkommens erzielt.

Bei abweichenden Verhältnissen des gemeinsamen Arbeitseinkommens kann es aufgrund des verhältnismäßig niedrigen Lohnsteuerabzugs zu Steuernachzahlungen kommen.

Aus diesem Grund besteht bei der Steuerklassenkombination III/V generell die Pflicht zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung. Zur Vermeidung von Steuernachzahlungen bleibt es den Ehegatten oder Lebenspartnern daher unbenommen, sich trotzdem für die Steuerklassenkombination IV/IV zu entscheiden, wenn sie den höheren Steuerabzug bei dem Ehegatten oder Lebenspartner mit der Steuerklasse V vermeiden wollen; dann entfällt je-

doch für den anderen Ehegatten oder Lebenspartner die günstigere Steuerklasse III. Zudem besteht die Möglichkeit, die Steuerklassenkombination IV/IV mit Faktor zu wählen.

Um verheirateten oder verpartnerten Arbeitnehmern die Steuerklassenwahl zu erleichtern, haben das Bundesministerium der Finanzen und die obersten Finanzbehörden der Länder Tabellen ausgearbeitet, aus denen die Ehegatten oder Lebens-

partner nach der Höhe ihrer monatlichen Arbeitslöhne die Steuerklassenkombination feststellen können, bei der sie die geringste Lohnsteuer entrichten müssen.

Soweit beim Lohnsteuerabzug Freibeträge zu berücksichtigen sind, sind diese vor Anwendung der jeweils in Betracht kommenden Tabelle vom monatlichen Bruttoarbeitslohn abzuziehen.

(10-2023) FAQ Inflationsausgleichsprämie veröffentlicht

Hintergrund:

In § 3 Nr. 11c EStG hat der Gesetzgeber die steuerfreie Inflationsausgleichsprämie geregelt, die Arbeitgeber in der Zeit vom 26.10.2022 bis zum 31.12.2024 in maximaler Höhe von 3.000 Euro an ihre Arbeitnehmer auszahlen können.

Die Finanzverwaltung hat mit Schreiben vom 07.12.2022 FAQ dazu veröffentlicht.

Die FAQ beinhalten dabei insbesondere konkrete Regelungen darüber, welche Arbeitnehmergruppen von der Inflationsausgleichsprämie profitieren können. Neben klassischen Arbeitnehmern sind das zum Beispiel auch Minijobber, Arbeitnehmer in Kurzarbeit, in Elternzeit oder mit Bezug von Krankengeld, aber auch Versorgungsbeziehende und ehrenamtlich Tätige (sofern Arbeitnehmer).

Daneben wird auch auf Gehaltsumwandlungen, Aufzeichnungs- und Nachweispflichten sowie die Pfändbarkeit der Inflationsausgleichsprämie eingegangen.

Eine Zahlung von Weihnachtsgeld hat nicht den erforderlichen Inflationsbezug, sodass eine steuerfreie Auszahlung ausgeschlossen ist. Es ist aber unter den weiteren Voraussetzungen des § 3 Nr. 11c EStG steuerlich zulässig, die Zahlung einer Inflati-



onsausgleichsprämie so mit der Zahlung von Weihnachtsgeld zu verbinden, dass zwei gesonderte Beträge in derselben Gehaltsabrechnung angeführt werden.

Das BMF stellt klar, dass die Prämie nach den Regelungen der Zivilprozessordnung (ZPO) der normalen Lohnpfändung unterliegt. Ebenfalls wird der Frage nachgegangen, in welcher Konstellationen ein Arbeitnehmer die Prämie mehrfach steuer- und beitragsfrei erhalten kann.

Die Steuerbefreiung kann bis zu dem Betrag von 3.000 Euro in der Regel für jedes Dienstverhältnis, also auch für aufeinander folgende oder nebeneinander bestehende Dienstverhältnisse, gesondert in Anspruch genommen werden. Dies gilt auch bei

mehreren Dienstverhältnissen mit unterschiedlichen Arbeitgebern verbundener Unternehmen im Sinne des § 15 Aktiengesetz. Der Arbeitgeber braucht somit nicht zu prüfen, ob der Arbeitnehmer eine Prämie bereits aus einem anderen Dienstverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber erhalten hat.

Die Steuerbefreiung gilt jedoch nur bis zu dem Betrag von 3.000 Euro insgesamt bei mehreren aufeinander folgenden Dienstverhältnissen in dem Begünstigungszeitraum zu demselben Arbeitgeber.

In den Fällen einer zivilrechtlichen Gesamtrechtsnachfolge und bei Betriebsübergängen nach § 613a Bürgerliches Gesetzbuch (zum Beispiel bei Einbringung eines Einzelunternehmens in eine Kapitalgesellschaft) ist nicht von einem weiteren Dienstverhältnis auszugehen. Hier tritt zivilrechtlich der neue Betriebsinhaber lediglich in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. In diesen Fällen kann der steuerfreie Höchstbetrag nicht mehrfach in Anspruch genommen werden.

Die Leistung muss nach den FAQ zum Ausgleich der gestiegenen Verbraucherpreise gewährt werden

(Inflationsbezug). Eine entsprechende (schriftliche) Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist nicht erforderlich. Es genügt, dass die Prämie in einem sachlichen Zusammenhang mit der Preisentwicklung steht und sich der Zusammenhang zum Beispiel in Form der Bezeichnung „Inflationsausgleichsprämie“ aus der Gehaltsabrechnung oder aus dem Überweisungsträger ergibt. Der Arbeitgeber braucht die tatsächliche Betroffenheit des Arbeitnehmers von der Inflation nicht zu prüfen. Der Inflationsbezug muss vom Arbeitgeber im Lohnkonto aufgezeichnet werden. Den Arbeitgeber treffen keine Prüf- oder Dokumentationspflichten in Bezug auf die Angemessenheit der Leistung.

Praxishinweis:

Die FAQ werden laufend aktualisiert werden. Die FAQ finden Sie hier: <https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/FAQ/2022-12-07-FAQ-Inflationsausgleichsprämie.html>.

Impressum:

LOHNSTEUER-MITTEILUNGEN
Beraterbrief für die Personalpraxis
38. Jahrgang 2023

Chefredaktion: Daniela Karbe-Geßler
(verantwortlich für den Inhalt)

redaktion@datakontext.com

DATAKONTEXT GmbH
www.datakontext.com
Augustinusstraße 11 A | 50226 Frechen
Telefon: +49 2234 98949-0
Telefax: +49 2234 98949-32

Bezugspreis:
66,00 Euro Jahresabonnement
Erscheinungsweise:
12 Ausgaben im Jahr
ISSN: 0931-5802

**Service für Zeitschriften-
abonnements, Reklamationen,
Adressänderungen:**
Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm
GmbH

Abonnentenservice

Hultschiner Straße 8 | 81677 München
Telefon: +49 89 2183-7110
Telefax: +49 89 2183-7620
E-Mail: aboservice@hjr-verlag.de

Alle Preise verstehen sich inkl. MwSt. Der Abonnementspreis wird im Voraus in Rechnung gestellt. Das Abonnement verlängert sich zu den jeweils gültigen Bedingungen um ein Jahr, wenn es nicht mit einer Frist von acht Wochen zum Ende des Bezugszeitraums gekündigt wird.