

# LOHNSTEUER- MITTEILUNGEN

Der Beratungsbrief für die Personalpraxis



Foto: Mediaparts/stock.adobe.com

## Neue Umzugskostenpauschalen ab März 2024

**In dieser Ausgabe lesen Sie:**

**Aktuelles aus der Gesetzgebung**

(8-2024) Noch keine Verabschiedung des Wachstumschancengesetzes Seite 3

**Aktuelles aus der Lohnsteuer**

(9-2024) Tätigkeit im Rahmen der Sicherungsverwahrung führt zu Arbeitslohn Seite 4

(10-2024) Erstattung von Lohnkirchensteuer an den Arbeitgeber Seite 6

(11-2024) Ergänzung zur Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 15 EStG für das Deutschlandticket Seite 7

(12-2024) Überarbeitung BMF-Schreiben Arbeitslohn nach Doppelbesteuerungsabkommen Seite 9

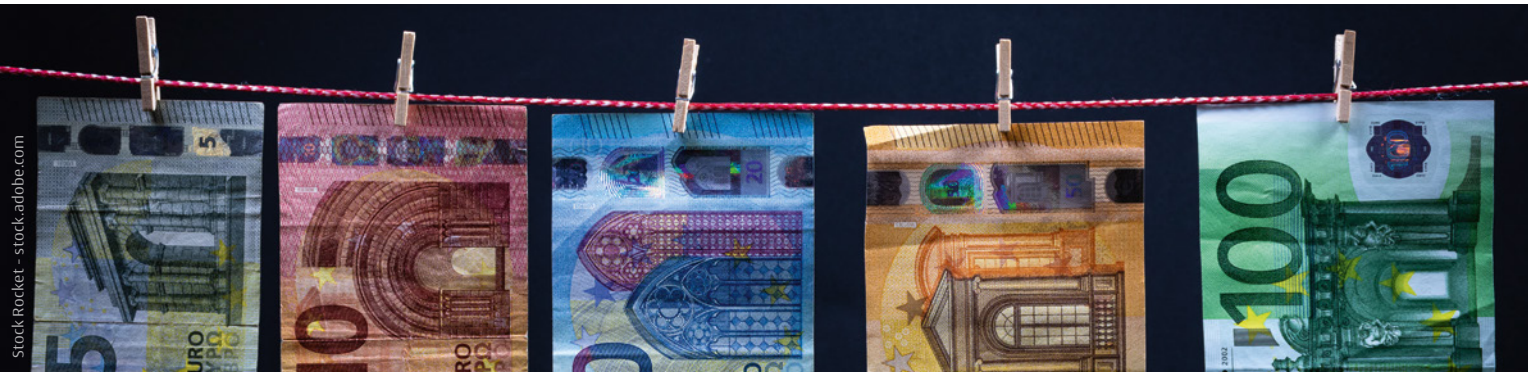
(13-2024) Neue Umzugskostenpauschalen ab März 2024 Seite 10

(14-2024) Neue Geringfügigkeits-Richtlinien 2024 Seite 12

(15-2024) Lohnsteuer-Abgleich – findet jetzt statt Seite 12

(16-2024) Behandlung von unentgeltlichen und verbilligten Mahlzeiten an Arbeitnehmer im Jahr 2024 Seite 15

Impressum Seite 16



**E-LEARNING GELDWÄSCHE**

Beschäftigte für nur 14,90 €\* sensibilisieren

\*Netto-Einstiegspreis pro E-Learning-Kurs



Schwerpunkte:

- ✓ Geldwäsche vs. Steuerhinterziehung
- ✓ Verpflichtete der GWG
- ✓ Pflichten nach GWG
- ✓ Bekämpfung organisierter Kriminalität

Jetzt kostenlos testen:  
elearning-mit-zertifikat.de



# Aktuelles aus der Gesetzgebung

## (8-2024) Noch keine Verabschiedung des Wachstumschancengesetzes

### Hintergrund:

Zum Redaktionsschluss war das Wachstumschancengesetz noch nicht verabschiedet. Das Vermittlungsverfahren dauert weiter an. Es wird nach Kompromissen gesucht. Wann eine Verabschiedung vorgenommen werden kann, ist derzeit offen.

Dies bedeutet aber auch, dass im Rahmen der Entgeltabrechnung die geplanten Neuregelungen oder Anpassungen noch nicht angewendet werden dürfen, dies teilweise auch zum Leidwesen der Beschäftigten, die bereits auf höhere Verpflegungspauschalen bei Auswärtstätigkeiten gehofft haben.

Betroffen sind folgende Regelungen oder Anpassungen:

- Anhebung des zulässigen Bruttolistenpreises bei reinen E-Fahrzeugen ab einer erstmaligen Überlassung ab 01.01.2024 auf 70.000 Euro für die Anwendung der Minderung des Bruttolistenpreises oder der Kosten für die Anschaffung bei der Fahrtenbuchmethode auf 25 Prozent;
- Anhebung der Verpflegungspauschale von 14 Euro auf 16 Euro und von 28 Euro auf 32 Euro;
- Anhebung der Tagespauschale für Berufskraftfahrer von 8 Euro auf 9 Euro am Tag;
- Anhebung des Freibetrags für Betriebsveranstaltungen von 110 Euro auf 150 Euro;
- Wegfall des Durchschnittsbetrags bei der Besteuerung von Gruppenunfallversicherungen nach § 40b Einkommensteuergesetz (EStG);
- Wegfall der ermäßigten Besteuerung beim Lohnsteuerabzug (betrifft vor allem Abfindungen und Jubiläumszuwendungen);
- Vermeidung der Doppelbesteuerung – langsames Abschmelzen des Versorgungsfreibetrags und des Altersentlastungsbetrags;

- Abrufmöglichkeit der Steuer-ID für Arbeitgeber von Arbeitnehmern mit Wohnsitz in Deutschland.

Dies bedeutet, dass aktuell die alten Regelungen angewendet werden müssen. Sollten die Regelungen wie geplant zum 01.01.2024 in Kraft treten, wenn eine Einigung gefunden wurde, so müssen Rückrechnungen geprüft werden. Die höheren Verpflegungspauschalen können dann rückwirkend noch nachgezahlt werden oder geldwerte Vorteile beim Dienstwagen nachträglich gemindert werden.



Foto: AhmadTrivahyutomo/stock.adobe.com

Auch Abfindungen und Jubiläumszuwendungen, die aktuell gezahlt werden, müssen weiterhin auf eine ermäßigte Besteuerung geprüft werden. Liegen die Voraussetzungen vor, vor allem die Zusammenballung, so muss diese vom Arbeitgeber angewendet werden. Sollte die Regelung dann doch gestrichen werden, bleibt abzuwarten, ob dann nachträglich korrigiert werden müsste, sobald dies überhaupt möglich ist.

Es bleibt also weiter abzuwarten, wie sich das Gesetzgebungsverfahren entwickelt. Wir werden hier berichten.

# Aktuelles aus der Lohnsteuer

## (9-2024) Tätigkeit im Rahmen der Sicherungsverwahrung führt zu Arbeitslohn

### Problem:

Sind Einnahmen aus einer Tätigkeit, die eine in Sicherungsverwahrung untergebrachte Person in einer Justizvollzugsanstalt erbringt, steuerpflichtiger Arbeitslohn?

### Die Entscheidung des Gerichts:

Mit Urteil vom 20. September 2023 zum Aktenzeichen 14 K 1227/21 E haben die Richter des 14. Senats des Finanzgerichts Münster diese Frage entschieden.

Das Urteil finden Sie hier:

[www.datakontext.com/9-2024](http://www.datakontext.com/9-2024).



### Sachverhalt:

Der Arbeitnehmer ist nach Verbüßung einer Haftstrafe bereits seit vielen Jahren in der Sicherungsverwahrung in einer Justizvollzugsanstalt untergebracht. Dort ist er in einer anstaltseigenen Schreinerei nach den Regelungen des Sicherungs-

verwahrungsvollzugsgesetzes (SVVollzG) NRW tätig und erhielt hierfür im Streitjahr 2019 eine Vergütung in Höhe von ca. 14.000 Euro. Die Beträge wurden zunächst nicht als Einkünfte aus nicht selbstständiger Tätigkeit versteuert. Demgegenüber ging das Finanzamt von sonstigen Einkünften aus, da kein Dienstverhältnis vorliege. Den Arbeitnehmerpauschbetrag i. H. v. 1.000 Euro gewährte das Finanzamt dementsprechend nicht. Im Verlauf des Verfahrens über die nach erfolglosem Einspruchsverfahren erhobene Klage machte der Betroffene geltend, dass seine Vergütung gar nicht steuerbar sei, da die Resozialisierung im Vordergrund stehe und nicht die Einnahmeerzielung.

### Entscheidung:

Die Richter des Finanzgerichts Münster haben der Klage teilweise stattgegeben.

Der Begriff der „Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit“ hat nach Auffassung der Richter nach § 19 EStG keine konkrete Definition. Vielmehr wird dort beispielhaft aufgezählt, welche Bezüge, Zuwendungen und Aufwendungen zu den Einnahmen aus nicht selbstständiger Tätigkeit zählen.

Eine Zuordnung von Einnahmen zur Einkunftsart des § 19 EStG erfolgt im Wege einer Qualifikation, ob die zu beurteilenden Einnahmen der beispielhaften Aufzählung des § 19 EStG zuzuordnen sind und durch die Betätigung einer Person als Arbeitnehmer veranlasst sind.

Die Richter sind der Ansicht, dass die Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (§ 51 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a EStG) nach der ständigen Rechtsprechung des Bun-



Foto: hikama/stock.adobe.com

desfinanzhofs (BFH) den Arbeitnehmerbegriff zutreffend auslegt. Somit sind deren Grundsätze bei der Qualifikation, ob ein Arbeitnehmerverhältnis vorliegt, heranzuziehen.

§ 1 Abs. 1 Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (LStDV) sieht dabei solche Personen als „Arbeitnehmer“ an, die im öffentlichen oder privaten Dienst angestellt oder beschäftigt sind oder waren und die aus diesem oder einem früheren Dienstverhältnis Arbeitslohn beziehen.

Ein „Dienstverhältnis“ in diesem Sinne liegt nach Auffassung der Richter vor, wenn die betroffene Person dem Arbeitgeber ihre Arbeitskraft schuldet. Dies ist der Fall, wenn die tätige Person in der Betätigung ihres geschäftlichen Willens unter der Leitung des Arbeitgebers steht oder im geschäftlichen Organismus des Arbeitgebers Weisungen zu folgen verpflichtet ist, so die Richter.

Ob eine steuerpflichtige Person mit einer bestimmten Betätigung Arbeitnehmer ist, richtet sich nach dem Gesamtbild der Verhältnisse, so die Richter weiter.

Beim Begriff des „Arbeitnehmers“ als nicht selbstständig Tätigem handelt es sich um einen offenen Typusbegriff, der nur durch eine größere und unbestimmte Zahl von Merkmalen beschrieben werden kann.

Im Rahmen der vorzunehmenden Gesamtwürdigung sehen die Richter nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung insbesondere die folgenden Merkmale von Bedeutung, die für eine Arbeitnehmereigenschaft sprechen:

- persönliche Abhängigkeit;
- Weisungsgebundenheit hinsichtlich Ort, Zeit und Inhalt der Tätigkeit;
- feste Arbeitszeiten;
- Ausübung der Tätigkeit gleichbleibend an einem bestimmten Ort;

- feste Bezüge;
- Urlaubsanspruch;
- Anspruch auf sonstige Sozialleistungen;
- Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfall;
- Überstundenvergütung;
- zeitlicher Umfang der Dienstleistungen;
- Unselbstständigkeit in Organisation und Durchführung der Tätigkeit;
- fehlendes Unternehmerrisiko;
- fehlende Unternehmerinitiative;
- kein Kapitaleinsatz;
- keine Pflicht zur Beschaffung von Arbeitsmitteln;
- Notwendigkeit der engen ständigen Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern;
- Eingliederung in den Betrieb;
- geschuldet wird die Arbeitskraft, nicht aber ein Arbeitserfolg;
- Ausführung von einfachen Tätigkeiten, bei denen eine Weisungsabhängigkeit die Regel ist.

Zu den Einkünften aus nicht selbstständiger Arbeit gehören nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG u. a. Gehälter, Löhne, Gratifikationen, Tantiemen und andere Bezüge und Vorteile, die für eine Beschäftigung im öffentlichen oder privaten Dienst gewährt werden. Ein Vorteil wird für eine Beschäftigung gewährt, wenn er durch das individuelle Dienstverhältnis veranlasst worden ist. Eine Veranlassung durch das individuelle Dienstverhältnis ist gegeben, wenn sich die Einnahmen im weitesten Sinn als Gegenleistung für das Zurverfügungstellen der individuellen Arbeitskraft der arbeitenden Person erweisen.

Der Betroffene sei nach Ansicht der Richter als Arbeitnehmer anzusehen. Somit sei auch der Arbeitnehmerpauschbetrag von 1.000 Euro zu gewähren. Für die Annahme eines Dienstverhältnisses spreche, dass Sicherungsverwahrte nach den Regelungen des SVVollzG NRW im Gegensatz zu Strafgefangenen nicht zur Arbeit verpflichtet seien. Vielmehr solle eine Beschäftigung lediglich angeboten werden.

Nach Ansicht der Richter sei der Häftling in der Schreinerei aufgrund seines freien Entschlusses tä-

tig geworden. Dabei sei er auch in die Arbeitsorganisation der Schreinerei eingebunden und hinsichtlich Ort, Zeit und Inhalt der Tätigkeit weisungsgebunden gewesen.

Dass der Betroffene keinen Urlaubsanspruch habe, aber einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit von zehn Tagen, ändere nichts an der Beurteilung. Seine Vergütung richte sich nach den geleisteten Arbeitsstunden. Dass diese der Höhe nach gesetzlich festgelegt sei, spreche nicht entscheidungserheblich gegen die Annahme von Arbeitslohn.

Die Richter sind der Auffassung, dass die Einkünfte steuerbar sind. Dem stehe nicht entgegen, dass die Beschäftigung insbesondere dazu dienen solle, die Fähigkeiten und Fertigkeiten für eine regelmäßige Erwerbstätigkeit zur Sicherung des Lebensunterhalts nach der Entlassung zu vermitteln, zu fördern und zu erhalten. Die Tätigkeit sei zumindest auch, wie bei Auszubildenden oder bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu Integrationszwecken, auf Einkommensmehrung durch Leistungsaustausch gerichtet.

## (10-2024) Erstattung von Lohnkirchensteuer an den Arbeitgeber

### Problem:

Handelt es sich um Werbungskosten, wenn der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber im Rahmen eines Gesamtschuldnerausgleichs die für ihn an das Finanzamt im Rahmen der Haftung nach § 42d EStG gezahlten Lohnkirchensteuern erstattet?

### Die Entscheidung des Gerichts:

Die Richter des Bundesfinanzhofs haben sich im Urteil vom 23.08.2023 mit Aktenzeichen X R 16/21 zu der Frage geäußert.

Das Urteil finden Sie hier:

[www.datakontext.com/10-2024](http://www.datakontext.com/10-2024).



### Sachverhalt:

Der Arbeitnehmer erzielte als Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit. Im Jahr 2014 floss ihm aus dieser Tätigkeit eine Sachzuwendung zu. Aufgrund einer Lohnsteueraußenprüfung kam es zu einer Nacherhebung von Lohn- und Kirchensteuer sowie von Solidaritätszuschlag für die Sachzuwendung.

Das Finanzamt nahm die GmbH als Arbeitgeberin gemäß § 42d EStG in Haftung. Die GmbH nahm den Arbeitnehmer in Regress. Er zahlte einen Betrag für die Kirchensteuer an die GmbH und machte diese Zahlung in seiner Einkommensteuererklärung für das Streitjahr als Sonderausgaben nach § 10 Abs. 1 Nr. 4 EStG geltend.

Das Finanzamt berücksichtigte den Kirchensteuerbetrag im Rahmen der Einkommensteuerfestsetzung nicht, da der Arbeitnehmer nicht als Steuerpflichtiger gezahlt habe, sondern im Rahmen eines zivilrechtlichen Regresses in Anspruch genommen worden sei. Deshalb habe er diese Leistung nicht als Schuldner auf seine eigene Kirchensteuerschuld entrichtet. Das Finanzgericht gab dem Finanzamt recht.

### Entscheidung:

Die Richter des Bundesfinanzhofs gaben dem Arbeitnehmer recht.

Nach § 10 Abs. 1 Nr. 4 EStG gehört auch die gezahlte Kirchensteuer zu den Sonderausgaben. Dabei handelt es sich um Geldleistungen, die von den als Körperschaften des öffentlichen Rechts anerkannt-



Foto: DOC RABE Media/stockadobe.com

ten Religionsgemeinschaften von ihren Mitgliedern aufgrund landesgesetzlicher Bestimmungen erhoben werden.

Abzugsberechtigt ist derjenige, der seine eigene Kirchensteuerschuld tatsächlich gezahlt hat.

Nach Ansicht der Richter liegen zwar keine Werbungskosten vor, wenn der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber im Rahmen eines Gesamtschuldnerausgleichs die für ihn an das Finanzamt im Rahmen der Haftung nach § 42d EStG gezahlten Lohnkirchensteuern zahlt. Werbungskosten bei den Einkünften aus nicht selbstständiger Arbeit scheiden aus, da der hierfür erforderliche objektive Zusammenhang mit dem Beruf fehlt.

Nach Auffassung der Richter kann der Arbeitnehmer aber die von ihm an die GmbH gezahlte Kirchensteuer nach § 10 Abs. 1 Nr. 4 EStG als Sonderausgaben abziehen.

Für die Berechtigung zum Abzug von Kirchensteuer ist es unerheblich, ob der Steuerpflichtige seine persönliche Kirchensteuer selbst gezahlt hat oder diese im Wege des Steuerabzugs vom Arbeitgeber einbehalten worden ist.

Gleiches gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber im Rahmen eines Gesamtschuldnerausgleichs die vom Arbeitgeber für den Arbeitnehmer gezahlte Kirchensteuer erstattet, so die Richter.

Vorliegend verausgabte die GmbH als Arbeitgeberin, wenn auch aufgrund eines Haftungsbescheids, die Steuerschuld des Arbeitnehmers, die dieser ihr anschließend erstattet hat. Daher zahlte der Arbeitnehmer, wenn auch an die GmbH, auf seine persönliche Steuerschuld, wozu er rechtlich verpflichtet war, so die Richter weiter.

Anders als im Fall der Zahlung des Arbeitnehmers aufgrund der Haftung nach §§ 69, 34 Abgabenordnung (AO) zahlte er nicht auf die Entrichtungsschuld des Arbeitgebers und folglich auch nicht auf eine fremde Steuerschuld.

## (11-2024) Ergänzung zur Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 15 EStG für das Deutschlandticket

### Hintergrund:

Das Bundesfinanzministerium hat sein Schreiben zur Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 15 EStG mit Ergänzung vom 07.11.2023 angepasst.

Hintergrund ist die teilweise regional mögliche Nutzung des IC im Rahmen des Deutschlandtickets. Der IC gilt bisher ausdrücklich als Fernverkehrszug.

Die Steuerfreiheit eines Zuschusses zum Deutschlandticket nach § 3 Nr. 15 EStG ist davon abhängig, dass es sich um ein Ticket handelt, dass nur im Personennahverkehr genutzt werden kann. Dazu zählen neben Straßen-, S- und U-Bahnen bzw. Stadtbussen auch Züge und Busse im Regionalverkehr (z. B. Interregio oder Regionalexpress). Somit fällt grundsätzlich das Deutschlandticket unter die Anwendung der Steuerfreiheit.

Arbeitgeberleistungen im Zusammenhang mit dem Deutschlandticket sind lohnsteuerfrei, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Die Steuerbefreiung findet auch dann Anwendung, wenn das 49-Euro-Ticket ausschließlich für private Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) eingesetzt wird.

Fraglich war nun, ob die teilweise Öffnung zur Nutzung von IC-Verbindungen für das Deutschlandticket schädlich für die Steuerfreiheit ist. Um Klarheit zu schaffen, hat die Finanzverwaltung nun das BMF-Schreiben ergänzt.

Danach wurde Rz. 8 hinsichtlich der Nutzungsmöglichkeit von IC/ICE-Verbindungen bei Nahverkehrstickets wie folgt ergänzt.

„Zum öffentlichen Personennahverkehr gehört die allgemein zugängliche Beförderung von Personen im Linienverkehr, die überwiegend dazu bestimmt ist, die Verkehrsnachfrage im Stadt-, Vorort- oder Regionalverkehr zu befriedigen. Als öffentlicher Personennahverkehr im Sinne des § 3 Nummer 15 EStG gelten aus Vereinfachungsgründen alle öffentlichen Verkehrsmittel, die nicht Personenfernverkehr im Sinne der Rz. 7 sind und nicht unter Rz. 3 fallen. Wird eine Fahrberechtigung für den öffentlichen Personennahverkehr auch für die Nutzung bestimmter Fernzüge freigegeben, liegt weiterhin eine Fahrt im öffentlichen Personennahverkehr im Sinne des § 3 Nummer 15 EStG vor. Hierunter fällt insbesondere die Freigabe des Deutschlandtickets für bestimmte IC/ICE-Verbindungen.“

Für Lohnzahlungszeiträume bis zum 31.12.2024 gilt ein zusätzlicher Preisabschlag von 5 Prozent, wenn sich der Arbeitgeber an den Kosten seiner Arbeitnehmer für das 49-Euro-Ticket mit mindestens 25 Prozent beteiligt, also mindestens 12,25 Euro zahlt. Der Preis für die Monatsfahrkarte reduziert sich in Form eines staatlichen Zuschusses des Bundes und der Länder um 5 Prozent. Der Preisnachlass beträgt dann 2,45 Euro (= 5 Prozent von



Foto: Makubaj/stock.adobe.com

49 Euro). Das 49-Euro-Ticket verbilligt sich dadurch für den Arbeitnehmer um mindestens 30 Prozent und kostet ihn max. 34,30 Euro (49 Euro – 12,25 Euro – 2,45 Euro). Der staatliche Zuschuss gilt unabhängig davon, ob die Arbeitgeberleistung bei dem Deutschlandticket im Wege eines Jobtickets (Sachbezug) oder eines Fahrtkostenzuschusses (Barlohn) erbracht wird.

Nach Ansicht der Finanzverwaltung wird der staatliche Zuschuss durch die erforderliche Kostenbeteiligung des Arbeitgebers nicht zu Arbeitslohn von dritter Seite. Der vom Staat gewährte Preisnachlass richtet sich an den Arbeitgeber, um eine entsprechende betriebliche Kostenbeteiligung am Deutschlandticket des Arbeitnehmers zu erreichen, und bleibt deshalb bei der Lohnabrechnung insgesamt außer Ansatz. Der von Bund und Ländern gewährte Zuschuss von 5 Prozent ist auf den Werbungskostenabzug in der Steuererklärung nicht anzurechnen. Dadurch entfällt auch die Pflicht, den staatlichen 5-Prozent-Zuschuss in der Lohnsteuerbescheinigung beim Gesamtbetrag der steuerfreien Fahrtkostenzuschüsse ausweisen.

Von dem 49-Euro-Ticket können vor allem Arbeitnehmer profitieren, die bisher mit dem Auto zur Arbeit gefahren sind und nun auf die öffentlichen Verkehrsmittel umsteigen und dadurch Kosten einsparen. Die Entfernungspauschale kann weiterhin als Werbungskosten geltend gemacht werden. Sie gilt verkehrsmittelunabhängig. Allerdings wird sie

auf einen Jahresbetrag von 4.500 Euro begrenzt. Damit kann das Ticket vollständig als Werbungskosten geltend gemacht werden. Je nach tatsächlichen Entfernungskilometern kann der Arbeitnehmer somit trotz Erstattung noch Entfernungspauschale geltend machen.

### Beispiel:

Einfache Entfernung 50 km, der Arbeitnehmer nutzt die Regionalbahn und erhält einen Zuschuss für das Deutschlandticket vom Arbeitgeber. Zuschuss jeden Monat 49 Euro = 588 Euro bescheinigter Zuschuss des Arbeitgebers. Entfernungspauschale:  $210 \text{ Tage} \times 20 \text{ km} \times 0,30 = 1.260 \text{ Euro}$  und  $210 \text{ Tage} \times 30 \text{ km} \times 0,38 = 2.394 \text{ Euro}$ , zusammen 3.654 Euro abzüglich 588 Euro = 3.066 Euro Entfernungspauschale als Werbungskosten.

Ein Vorsteuerabzug aus dem Erwerb eines 49-Euro-Tickets als Jobticket für Arbeitnehmer ist ausgeschlossen. Denn die vom Beförderungsunternehmen ausgeführte Leistung wird nicht vom Arbeitgeber, sondern vom Arbeitnehmer bezogen. Leisten Arbeitnehmer eine Zuzahlung zum Jobticket, unterliegt diese als durchlaufender Posten auch nicht der Umsatzsteuer. Außerdem ergibt sich keine unentgeltliche Wertabgabe.

## (12-2024) Überarbeitung BMF-Schreiben Arbeitslohn nach Doppelbesteuerungsabkommen

### Hintergrund:

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat sein umfangreiches Schreiben zur Behandlung des Arbeitslohns im Rahmen von Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) überarbeitet. Das aktualisierte Schreiben enthält insbesondere neue Ausführungen zur Arbeitnehmerentsendung sowie zu Abfindungen.

Das BMF-Schreiben finden Sie hier: [www.datakontext.com/12-2024](http://www.datakontext.com/12-2024).



Im überarbeiteten Schreiben vom 12.12.2023 wurde unter anderem eine Definition und Abgrenzung der grenzüberschreitenden Arbeitnehmerentsendung neu hinzugefügt. Eine Arbeitnehmerentsendung liegt danach vor, wenn das entsendende Unternehmen an das aufnehmende Unternehmen derselben multinationalen Unternehmensgruppe einen Arbeitnehmer für eine bestimmte Zeit in einen anderen Staat entsendet (Rn. 149 f.). Der Verweis auf das BMF-Schreiben vom 09.11.2001 zu den Verwaltungsgrundsätzen-Arbeitnehmerentsendung wurde gestrichen. In diesem Rahmen wurden die Nachweise



Foto: magete-picture/stock.adobe.com

für die Beurteilung des betrieblichen Interesses der Arbeitnehmerentsendung (bedeutsam für die Frage des wirtschaftlichen Arbeitgebers) direkt in das Schreiben eingefügt und neue Nachweise hinzugefügt (Rn. 160 ff.).

Die Aufteilung von Abfindungszahlungen richtet sich weiterhin grundsätzlich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber. Neu aufgenommen wurden Ausführungen zu Arbeitgeberwechseln innerhalb eines Konzerns. Die Dienstzeiten bei diesen unterschiedlichen Arbeitgebern sind zusammenzurechnen, wenn sich die Höhe der Ab-

findung nach der gesamten Beschäftigungsdauer bemisst. Werden die Tätigkeiten in verschiedenen Staaten ausgeübt, erfolgt die Zuordnung der Abfindung nach den Tätigkeitszeiten der jeweiligen Arbeitsverhältnisse. Dies gilt nach dem neuen Schreiben auch, wenn der Arbeitnehmer während dieser Zeit unterschiedliche Positionen (mit unterschiedlichem Gehaltsniveau) innehatte (vgl. Rn. 257).

Ebenfalls arbeitet das BMF ein BFH-Urteil in Rn. 223 (Ermittlung des steuerpflichtigen/steuerfreien Arbeitslohns) ein. Danach stellt das BMF für das Kriterium der Ansässigkeit i. S. der dem Art. 4 OECD-MA entsprechenden Bestimmung des anzuwendenden DBA (Rn. 7 ff.) stets auf den Zeitpunkt des Zuflusses nach § 11 EStG ab.

Zudem wurde im Schreiben hinzugefügt, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, Änderungen des Lohnsteuerabzugs bei nachfolgenden Lohnzahlungen zu berücksichtigen, sofern ihm dies wirtschaftlich zumutbar ist (§ 41c Abs. 1 EStG, Rn. 226). Was unter der wirtschaftlichen Zumutbarkeit zu verstehen ist, führt das BMF nicht aus und könnte in der Praxis zu Auslegungsproblemen führen. Bisher wurde insoweit nur auf die Verpflichtung des Arbeitgebers hingewiesen, Änderungen nach § 41c Abs. 4 EStG anzuzeigen.

Das BMF-Schreiben ersetzt die alten Schreiben vom 03.05.2018 und vom 22.04.2020. Die Regelungen des neuen Schreibens sind in allen offenen Fällen anzuwenden, sofern dem keine gesetzlichen Regelungen entgegenstehen (Rn. 427).

## (13-2024) Neue Umzugskostenpauschalen ab März 2024

### Hintergrund:

Umzugskosten können als Werbungskosten abgezogen oder vom Arbeitgeber steuerfrei ersetzt werden. Hierfür kann der Arbeitgeber Pauschalen nutzen. Diese veröffentlicht die Finanzverwaltung regelmäßig neu. Mit Schreiben vom 28.12.2023 hat die Finanzverwaltung neue Umzugskostenpauschalen für einen beruflich bedingten Wohnungswechsel nach dem Bundesumzugkostengesetz ab 01.03.2024 veröffentlicht.

Das BMF-Schreiben finden Sie hier: [www.datakontext.com/13-2024](http://www.datakontext.com/13-2024).



Als Umzugskosten sind insbesondere anzusetzen:

- Beförderungsauslagen: tatsächliche Auslagen für die Beförderung des Umzugsguts von der bisherigen zur neuen Wohnung (einschließlich Autobahnmaut und Transportversicherung).
- Reisekosten zum neuen Wohnort sowie zur Suche und Besichtigung der neuen Wohnung, nicht jedoch für Informationsreisen zum neuen Wohnort.



Foto: Mediaparts/stock.adobe.com

- Mietentschädigung bei zwei Mietverhältnissen für längstens sechs Monate, wenn die Miete für die alte Wohnung wegen bestehender Kündigungsfristen neben der Miete für die neue Wohnung weitergezahlt werden muss.
- Mietentschädigung für die neue Wohnung längstens für drei Monate, wenn die neue Wohnung noch nicht genutzt werden kann.
- Wohnungsvermittlungsgebühren: ortsübliche Maklergebühren für Wohnung und Garage.

- Zusätzliche Unterrichtskosten: Auslagen für einen durch den Umzug bedingten zusätzlichen Unterricht der Kinder des Umziehenden sind bis zu 20 Prozent des Endgrundgehalts der Besoldungsgruppe A 13 des Bundesbesoldungsgesetzes für jedes Kind abzugsfähig (§ 9 Abs. 2 Bundesumzugskostengesetz (BUKG)).
- Sonstige Umzugsauslagen in nachgewiesener Höhe: Trinkgelder an das Umzugspersonal, Aufwendungen für die Renovierung der alten Wohnung, Anzeigen zur Wohnungssuche, Auslagen für die notwendige Anschaffung von Vorhängen, Rollos, Vorhangstangen usw., Aufwendungen für Elektrokochgeschirre bei unvermeidbarem Übergang auf elektrische Kochart, Abbau- und Anschlusskosten von Herden, Öfen oder wiederverwendeten hauswirtschaftlichen Geräten, Anschluss oder Übernahme eines Fernsprechanchlusses, Auslagen für das Umschreiben von Personalausweisen und Personenkraftfahrzeugen einschließlich der Auslagen für das Anschaffen und Anbringen der amtlichen Kennzeichen.

Nicht erstattungsfähig sind Renovierungsaufwendungen für die in der neuen Wohnung privat genutzten Räume bei einem beruflich veranlassten Umzug.

In pauschaler Höhe können für Umzüge ab dem 01.03.2024 folgende Beträge steuerfrei erstattet oder als Werbungskosten abgezogen werden:

Der steuerfreie Pauschbetrag für sonstige Umzugsauslagen bei dem Umziehenden (§ 10 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BUKG) beträgt 964 Euro (vorher 886 Euro ab dem 01.04.2022).

Für jede andere Person (Ehegatte, der Lebenspartner sowie die ledigen Kinder, Stief- und Pflegekinder, die auch nach dem Umzug mit dem Berechtigten in häuslicher Gemeinschaft leben (§ 10 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 BUKG)) sind es 643 Euro (vorher 590 Euro ab dem 01.04.2022).

Wer am Tage vor dem Einladen des Umzugsguts keine Wohnung hatte oder nach dem Umzug keine eigene Wohnung eingerichtet hat (§ 10 Abs. 2 BUKG), kann eine Pauschale von 193 Euro ansetzen (vorher 177 Euro ab dem 01.04.2022).

Ein beruflicher Anlass für den Umzug liegt vor, wenn er bedingt ist durch

- eine Versetzung,
- einen Arbeitsplatz-/Stellenwechsel,
- einen Wohnungswechsel aufgrund der erstmaligen Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit oder
- zur Begründung oder Beendigung einer doppelten Haushaltsführung des Arbeitnehmers.

Weiterhin gilt der Umzug als beruflich veranlasst, wenn er im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführt oder von ihm gefordert wird.

Ist der Umzug nicht mit einem Wechsel des Wohnorts oder des Arbeitsplatzes verbunden, wird ein beruflicher Anlass anerkannt, wenn eine näher am Arbeitsplatz gelegene Wohnung bezogen wird, um die Entfernung zwischen Wohnung und Tätigkeits-

stätte erheblich zu verkürzen. Hiervon ist auszugehen, wenn sich dadurch die Zeitspanne für die Fahrten zur Tätigkeitsstätte um mindestens eine Stunde täglich vermindert.

## (14-2024) Neue Geringfügigkeits-Richtlinien 2024

### Hintergrund:

In den Geringfügigkeits-Richtlinien finden Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Minijobberinnen und Minijobber alle Informationen rund um die gesetzlichen Regelungen bei Minijobs. Am 14.12.2023 haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung eine neue Version veröffentlicht.

Die Richtlinien finden Sie hier:

[www.datakontext.com/14-2024](http://www.datakontext.com/14-2024).



Die aktuelle Fassung löst die alten Richtlinien vom August 2022 ab. Sie gelten seit dem 01.01.2024.

Die Geringfügigkeits-Richtlinien wurden aufgrund der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns zum 01.01.2024 angepasst. Zusammenfassend ergeben sich im Vergleich zur letzten Fassung der Geringfügigkeits-

gigkeits-Richtlinien folgende rechtliche Änderungen:

Seit Oktober 2022 ist die Minijob-Grenze dynamisch und an den gesetzlichen Mindestlohn gekoppelt. Das bedeutet, dass sich die Verdienstgrenze immer erhöht, wenn der Mindestlohn steigt. Mit der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12,41 Euro pro Stunde wird die Minijob-Grenze zum 1. Januar 2024 entsprechend auf 538 Euro im Monat erhöht. Im Jahr 2025 erhöht sich der Mindestlohn auf 12,82 Euro. Die Minijob-Grenze beträgt dann 556 Euro im Monat.

Für Beschäftigungen mit einem Verdienst von 450,01 bis 520 Euro im Monat galten bis zum 31.12.2023 besondere Übergangsregelungen. Diese Regelungen entfallen zum 01.01.2024.

## (15-2024) Lohnsteuer-Abgleich - findet jetzt statt

### Hintergrund:

Seit 2021 führen die Finanzämter im Rahmen des sog. Lohnsteuer-Abgleichs eine Überprüfung der Summe der Lohnsteuerbeträge, die ein Arbeitgeber dem Finanzamt mit den elektronischen Lohnsteueranmeldungen über das Jahr übermittelt und bezahlt hat, durch und vergleichen sie mit der Summe der Lohnsteuerbeträge der elektronischen Lohnsteuerbescheinigungen, die der Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer für das entsprechende Jahr übermittelt hat, durch. Beide Beträge müssen gleich sein.

Der Abgleich für das Jahr 2023 erfolgt somit im Jahr 2024, wenn die Frist zur Übermittlung der Jahreslohnsteuerbescheinigungen für das Jahr 2023 abgelaufen ist. Die Frist endet mit Ablauf des 29.02.2024. Diese Frist ist den Arbeitgebern vorgegeben, damit sie alle Jahreslohnsteuerbescheinigungen elektronisch an die Finanzämter übermitteln müssen.

Werden Differenzen festgestellt, wird es zu Nachfragen der Finanzämter kommen. Insofern sollte der Arbeitgeber nach Ablauf des Jahres diesen Abgleich selbst vornehmen und Differenzen gleich aufklären.

Foto: anahan/stock.adobe.com



Folgende Ursachen können Differenzen im Abgleich haben:

- teilweise Verwendung unterschiedlicher Steuernummern für die Lohnsteueranmeldungen und die Lohnsteuerbescheinigungen;
- jahresübergreifende Rückrechnungen, die fälschlicherweise in der unrichtigen Lohnsteueranmeldung übermittelt wurde.

Gerade Rückrechnungen sind häufig die Ursache für Abweichungen. Hier gelten besondere Regelungen, die zu beachten sind.

Nach § 41c Abs. 3 EStG i. V. m. R 41c.1 Abs. 6 Lohnsteuer-Richtlinien (LStR) ist die Lohnsteuer im Lohnkonto des rückgerechneten Monats und in der durch die Rückrechnung geänderten (soweit möglich) Lohnsteuerbescheinigung des Arbeitnehmers für das Rückrechnungsjahr auszuweisen und in der Lohnsteueranmeldung (Zeitpunkt der Rückrechnung) mit dem Kennzeichen „Vorjahr“ nach § 41a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG zu versehen.

Vor allem laufender Arbeitslohn ist für das Jahr zu versteuern, in dem der Arbeitslohn als bezogen gilt. Insofern ist Arbeitslohn aus dem Jahr 2023, der jetzt noch ausgezahlt wird, mit den Lohnsteuerabzugsmerkmalen für 2023 zu versteuern und auch die Lohnsteuer für das Jahr 2023 abzuführen. Somit muss die abgeführte Lohnsteuer auch noch in die Jahreslohnsteuerbescheinigung 2023. Die An-

meldung erfolgt aber erst im Jahr 2024 (Januar oder Februar) und muss daher in der Lohnsteueranmeldung für das Vorjahr kenntlich gemacht werden.

Auch Abrechnungen eines sonstigen Bezugs können Abweichungen verursachen. Sonstige Bezüge sind immer im Jahr des Zuflusses zu versteuern. Wurde der sonstige Bezug mit der Entgeltabrechnung Dezember 2023 abgerechnet, aber erst im Januar 2024 überwiesen, ist die Lohnsteuer für 2024 auszuweisen. Die Lohnsteuer für den sonstigen Bezug ist in der Lohnsteuerbescheinigung des Arbeitnehmers für das Folgejahr (Jahr des Zuflusses 2024) auszuweisen, aber mit der Lohnsteueranmeldung des laufenden Jahres (Jahr der Abrechnung 2023) anzumelden. In der Lohnsteueranmeldung ist dort aber das Kennzeichen „Folgejahr“ anzuwenden, siehe § 41a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG .

Gemäß § 41b Abs. 1 Sätze 2 und 5 EStG sind die Lohnsteuerbescheinigungen für das Vorjahr spätestens bis Ende Februar des laufenden Jahres zu erstellen und an die Finanzbehörden zu übermitteln. Für das Jahr 2023 ist das der 29.02.2024.

Mit diesem Zeitpunkt ist eine Rückrechnung in das Jahr 2023 nicht mehr erlaubt. In diesem Fall kann der Arbeitgeber die zu wenig abgeführte Lohnsteuer nicht mehr an das Finanzamt abführen.

Nach § 41c Abs. 4 EStG hat der Arbeitgeber die Fälle, in denen er die Lohnsteuer nicht nachträglich einbehalten kann, also in das Vorjahr keine Rückrechnung mehr vornehmen darf, dem Betriebsstättenfinanzamt unverzüglich anzuzeigen. Das Finanzamt fordert die zu wenig erhobene Lohnsteuer vom Arbeitnehmer im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung nach.

Dies ist immer der Fall, wenn der Arbeitgeber nach Ablauf des Kalenderjahres bereits die Lohnsteuerbescheinigung übermittelt oder ausgeschrieben hat und dann feststellt, dass für das abgelaufene Jahr noch Lohnsteuern abzuführen sind.

Die sog. Anzeige nach § 41c EStG an das Finanzamt befreit den Arbeitgeber von der Haftung nach § 42d Abs. 2 EStG.

Der Arbeitnehmer sollte darüber informiert werden, dass die Berichtigung nicht durch den Arbeitgeber über die Entgeltabrechnung erfolgt, sondern durch das Finanzamt.

Kommt es zu Feststellungen, dass Lohnsteuer dem Vorjahr oder Folgejahr zuzuordnen ist und noch oder schon abzuführen ist, sind gemäß § 41a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG i. V. m. § 52 Abs. 40a EStG in der Lohnsteueranmeldung die sich aus der aktuellen Entgeltabrechnung ergebenden Beträge zur Lohnsteuer, zum Solidaritätszuschlag und zur Kirchensteuer getrennt nach den Kalenderjahren des Zuflusses des Arbeitslohns anzugeben.

Wird noch Lohnsteuer abgerechnet, einbehalten und abgeführt, die zum Vorjahr gehört, ist dies in der Lohnsteueranmeldung entsprechend zu kennzeichnen. Gehört die Lohnsteuer in das laufende Jahr, ist dies so zu bescheinigen. Wird bereits Lohnsteuer abgerechnet, einbehalten und abgeführt, die für das folgende Jahr gilt, ist dies in der Lohnsteueranmeldung im Bereich Folgejahr zu kennzeichnen.

Erfolgt dies nicht so ausdrücklich, werden die Zahlen der Lohnsteueranmeldungen und der Jahreslohnsteuerbescheinigungen voneinander abweichen.

Aus dieser Systematik ergibt sich, dass mit der Lohnsteueranmeldung nur Lohnsteuern angemeldet und übermittelt werden können

- für das laufende Kalenderjahr in allen Anmeldezeiträumen,
- für das Vorjahr für die Anmeldezeiträume Januar und ggf. Februar, I. Quartal oder Kalenderjahr, soweit die Lohnsteuerbescheinigung für das Vorjahr noch nicht erstellt wurde
- für das Folgejahr in den Anmeldezeiträumen Dezember, IV. Quartal oder Kalenderjahr.



Foto: Björn Wylezich/stock.adobe.com

Es kommt ansonsten zu einer Fehlermeldung.

Im Ergebnis führt dies dazu, dass Rückrechnungen in das Vorjahr nur wie folgt möglich sind:

- Erstellung der Lohnsteuerbescheinigungen im Januar = nur im Januar. Ab Februar ist keine steuerrechtliche Rückrechnung in das Vorjahr möglich. Der Arbeitgeber muss eine Anzeige an das Betriebsstättenfinanzamt nach § 41c Abs. 4 EStG vornehmen.
- Erstellung der Lohnsteuerbescheinigungen im Februar = im Januar und Februar. Ab März ist keine steuerrechtliche Rückrechnung in das Vorjahr mehr möglich. Der Arbeitgeber muss eine Anzeige an das Betriebsstättenfinanzamt nach § 41c Abs. 4 EStG vornehmen.

## Ausnahme von der Korrektur

Rückrechnungen in Vormonate des noch laufenden Jahres können bis zum Ende des laufenden Jahres durchgeführt werden. Ist die Lohnsteuerbescheinigung bereits erstellt, weil z. B. ein Arbeitnehmer ausgeschieden ist, kann eine Korrektur vorgenommen werden. Diese wurde noch nicht von der Finanzverwaltung verwendet. Dies erfolgt erst im Folgejahr. Die ursprüngliche Jahreslohnsteuerbescheinigung muss vom Arbeitnehmer nicht zurückgefordert werden.

Korrigierte Jahreslohnsteuerbescheinigungen für das Vorjahr dürfen im laufenden Jahr erstellt werden, wenn keine Änderungen am steuerpflichtigen Brutto und den Steuerabzügen erfolgen. Dies ist z. B. der Fall, wenn in den Zeilen ab Zeile 15 Korrekturen erfolgen. Das kann z. B. der Fall sein, wenn Pauschalversteuerungen nachträglich vorgenommen werden oder sich Entgeltersatzleistungen ändern. Die Korrektur erfolgt elektronisch. Dem Arbeitnehmer sollte ein Ausdruck gegeben werden.

## Zusammenfassung

- Nachträgliche Änderung des Bruttolohns (Nachzahlung oder nachträglicher Einbehalt bzw. Rückzahlung) = Versteuerung im Monat des tatsächlichen Zuflusses bzw. Einhalts = keine Rückrechnung.
- Bruttobetrag richtig zugeflossen, aber falsch oder nicht versteuert = Rückrechnung = ab März keine steuerrechtliche Korrektur = Anzeige nach § 41c EStG an das Finanzamt.
- Korrektur der Beträge in Zeilen 15 bis 34 (z. B. steuerfreie Reisekosten, Beträge zur Sozialversi-

cherung, Entgeltersatzleistungen) = keine Rückrechnung = Lohnsteueranmeldung nicht betroffen = Berichtigung der entsprechenden Zeilen der Lohnsteuerbescheinigung (bis zum 30.04. lfd. Jahr).

- Falsche Werte in Zeilen 15 bis 28 (steuerfreie Reisekosten, Beträge zur Sozialversicherung) = Abrechnung Differenzbeträge im laufenden Jahr = Lohnsteuerbescheinigung des aktuellen Jahres = keine Änderung im Vorjahr.
- Korrektur Pauschalversteuerung = keine Änderung Lohnsteuerbescheinigung = keine Auswirkung auf Lohnsteueranmeldung und Lohnsteuerbescheinigung.

## Praxishinweis:

Arbeitgeber sollten für das Vorjahr bereits einen Abgleich der Daten aus den Lohnsteueranmeldungen und den Jahreslohnsteuerbescheinigungen durchführen.

## (16-2024) Behandlung von unentgeltlichen und verbilligten Mahlzeiten an Arbeitnehmer im Jahr 2024

### Hintergrund:

Das BMF hat mit Schreiben vom 07.12.2023 die Tagesswerte der unentgeltlich oder verbilligt an Arbeitnehmer abgegebenen Mahlzeiten ab dem Kalenderjahr 2024 bekannt gegeben.

Das Schreiben finden Sie hier:

[www.datakontext.com/16-2024](http://www.datakontext.com/16-2024).



Mahlzeiten, die arbeitstäglich unentgeltlich oder verbilligt an Arbeitnehmer abgegeben werden, sind mit dem anteiligen amtlichen Sachbezugswert nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) zu bewerten. Dies gilt ab 01.01.2014 gemäß § 8 Ab-



Foto: CandyBox Images/stock.adobe.com



Foto: kichigin19/stock.adobe.com

satz 2 Satz 8 EStG auch für Mahlzeiten, die dem Arbeitnehmer während einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit oder im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten zur Verfügung gestellt werden, wenn der Preis der Mahlzeit 60 Euro nicht übersteigt.

Die Sachbezugswerte ab dem Kalenderjahr 2024 sind durch die 14. Verordnung zur Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung vom 27.11.2023 festgesetzt worden.

Demzufolge beträgt der Wert für Mahlzeiten, die ab dem Kalenderjahr 2024 gewährt werden,

- für ein Mittag- oder Abendessen 4,13 Euro,
- für ein Frühstück 2,17 Euro.

Bei Vollverpflegung (Frühstück, Mittag- und Abendessen) sind die Mahlzeiten mit dem Wert von 10,43 Euro anzusetzen.

Im Übrigen verweist die Finanzverwaltung auf R 8.1 Absatz 7 und 8 LStR 2023 sowie auf das BMF-Schreiben zur Reform des steuerlichen Reisekostenrechts vom 25.11.2020.

## Impressum:

LOHNSTEUER-MITTEILUNGEN  
Beraterbrief für die Personalpraxis  
39. Jahrgang 2024

**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.