

LOHNSTEUER- MITTEILUNGEN

Der Beratungsbrief für die Personalpraxis

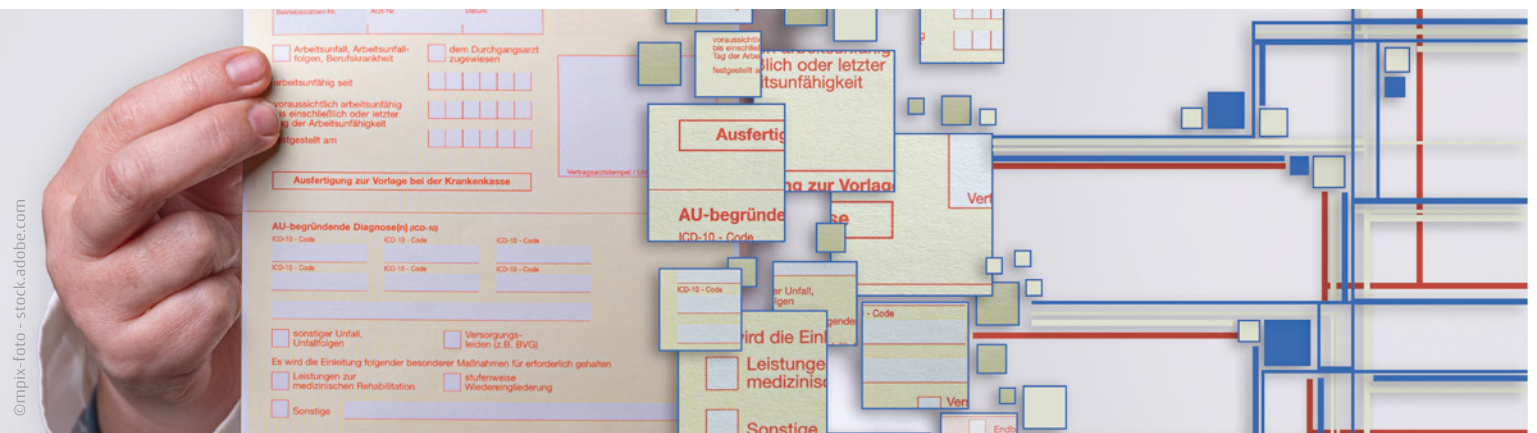


Geltendmachung der Mobilitätsprämie

In dieser Ausgabe lesen Sie:

Aktuelles aus der Lohnsteuer

(6-2022)	Geltendmachung der Mobilitätsprämie	Seite 3
(7-2022)	Ausländische Betriebsstätten einer im Inland ansässigen Kapitalgesellschaft keine Arbeitgeber	Seite 4
(8-2022)	Bloße Behauptung der Nichtnutzung kein Widerlegen des Anscheinsbeweises	Seite 6
(9-2022)	Berechnung der Entfernungspauschale für die gleichzeitige Nutzung von Pkw und Bahn	Seite 9
(10-2022)	Überzahlung von Fahrtkostenzuschüssen – Dokumentation	Seite 10
(11-2022)	Steuerliche Behandlung von Gutscheinen im Jahr 2022	Seite 11
	Impressum	Seite 14



Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

24. Februar 2022 | online
 16. März 2022 | Hamburg
 28. April 2022 | Berlin
 Referenten: Lars Maiwald, Ramón Lang

Schwerpunkte:

- ✓ Von der Arztpraxis in die Abrechnung - Der digitale Prozess im Gesamtüberblick
- ✓ Krankenkassenwechsel
- ✓ Fehlerquellen und Praxis-Checkliste
- ✓ Neues Verfahren zur Vorerkrankungsabfrage

**inkl.
 Checklisten für
 die Praxis**

Jetzt anmelden:
www.datakontext.com

Aktuelles aus der Lohnsteuer

(6-2022) Geltendmachung der Mobilitätsprämie

Hintergrund:

Mit dem Gesetz zur Umsetzung des Klimaschutzprogramms 2030 im Steuerrecht wurde für die Jahre 2021 bis 2026 die Entfernungspauschale von 30 auf 35 Cent (bzw. 38 Cent ab 2024) ab dem 21. Kilometer erhöht. Die Entfernungspauschale gilt für Fahrten zwischen der Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte. Als einfache Entfernung wird immer der einfache Weg zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte betrachtet und es gilt immer die kürzeste Entfernung.

Nicht alle Arbeitnehmer können von der erhöhten Entfernungspauschale profitieren. Arbeitnehmer mit einem zu versteuernden Einkommen unterhalb des Grundfreibetrags, der im Jahr 2021 für Alleinstehende bei 9.744 Euro und für Verheiratete bzw. Verpartnerten bei 19.488 Euro lag, zahlen regelmäßig keine Steuern. Daher kann eine erhöhte Entfernungspauschale auch nicht im Rahmen einer Einkommensteuererklärung bei den Werbungskosten geltend gemacht werden.

Für diese Fälle hat der Gesetzgeber eine sog. Mobilitätsprämie eingeführt.

Die Mobilitätsprämie beträgt 14 Prozent der erhöhten Entfernungspauschale, also 4,9 Cent ab dem 21. Kilometer, und wird gewährt, wenn mit den Fahrtkosten der Arbeitnehmer-Pauschbetrag von aktuell 1.000 Euro im Jahr überschritten wird.

Die Mobilitätsrichtlinie gilt nicht nur für Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte, sondern auch für wöchentliche Familienheimfahrten bei doppelter Haushaltsführung.



Foto: Animateflora PicsStock/stock.adobe.com

Die Mobilitätsprämie muss über das Finanzamt beantragt werden und wird, wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind, direkt an den Steuerpflichtigen ausgezahlt. Eine Auszahlung erfolgt immer dann, wenn die Mobilitätsprämie mindestens 10 Euro beträgt.

Die Beantragung der Mobilitätsprämie kann sich z. B. für Auszubildende bei weiten Entfernungen zwischen Wohnort und Ausbildungsstätte lohnen. Bei den meisten Auszubildenden liegt das zu versteuernde Einkommen unter dem Grundfreibetrag.

Bei der Ermittlung der Mobilitätsprämie werden mehrere Vergleichsberechnungen durchgeführt. Zunächst wird die erhöhte Entfernungspauschale berechnet und geprüft, ob die gesamten Werbungskosten den Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 1.000 Euro, der allen Arbeitnehmern zusteht, übersteigen. Anschließend wird geprüft, ob das zu versteuernde Einkommen den Grundfreibetrag unterschreitet. Zuletzt muss die erhöhte Entfernungspauschale mit dem Betrag verglichen werden, um den das zu versteuernde Einkommen den Grundfreibetrag unterschreitet. Der niedrigere Betrag ist für die Berechnung der Mobilitätsprämie maßgeblich.

Beispiel 1:

Arbeitnehmer A fährt an 150 Tagen 40 km zur Arbeit. Das zu versteuernde Einkommen beträgt 8.000 Euro. Weitere Werbungskosten sind nicht angefallen.

1. Die übliche Entfernungspauschale wird berechnet. Für die ersten 20 km = 20 km x 150 Arbeitstage x 30 Cent = 900 Euro. Für den 21. bis 40. km = 20 km x 150 Arbeitstage x 35 Cent = 1.050 Euro. Insgesamt beträgt die Entfernungspauschale 1.950 Euro.
2. Vergleich der allgemeinen Werbungskostenpauschale in Höhe von 1.000 Euro mit der Entfernungspauschale. Es wird die Differenz gebildet: 1.950 Euro – 1.000 Euro = 950 Euro. Diese sind der erhöhten Entfernungspauschale zuzurechnen.
3. Differenz zwischen dem Grundfreibetrag und dem zu versteuernden Einkommen: 9.744 Euro – 8.000 Euro = 1.744 Euro. Der Grundfreibetrag wird um 1.744 Euro unterschritten.
4. Die erhöhte Entfernungspauschale von 950 Euro liegt innerhalb des Betrags, um den der Grundfreibetrag unterschritten wird = 950 < 1.744. Die Mobilitätsprämie ist auf die Differenz zum Grundfreibetrag begrenzt.
5. 14 Prozent auf 950 Euro = 133 Euro

Beispiel 2:

Das zu versteuernde Einkommen beträgt jedoch 9.000 Euro.

Das zu versteuernde Einkommen unterschreitet den voraussichtlichen Grundfreibetrag für 2021 i. H. v. 9.744 Euro um 744 Euro. Die erhöhte Entfernungspauschale i. H. v. 950 Euro liegt somit in Höhe von 744 EUR innerhalb des Betrags, um den das zu versteuernde Einkommen den Grundfreibetrag unterschreitet und hat in Höhe dieses Betrags zu keiner steuerlichen Entlastung geführt. Die Bemessungsgrundlage für die Mobilitätsprämie sind somit

744 Euro. Die Mobilitätsprämie beträgt 14 Prozent von 744 Euro = 104,16 Euro.

Steuerpflichtige müssen die Festsetzung der Mobilitätsprämie auf einem amtlich vorgeschriebenen Vordruck beantragen. Der Antrag kann erstmals 2022 für das Veranlagungsjahr 2021 gestellt werden und gilt als Abgabe einer Einkommensteuererklärung.

Praxishinweis:

Bis zu vier Jahre nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Mobilitätsprämie entstanden ist, ist es möglich, den Antrag zu stellen. Für das Jahr 2021 kann der Antrag ab sofort und spätestens bis Ende des Jahres 2025 gestellt werden.

(7-2022) Ausländische Betriebsstätten einer im Inland ansässigen Kapitalgesellschaft keine Arbeitgeber

Problem:

Ist die ausländische Betriebsstätte einer im Inland ansässigen rechtlich selbstständigen Person als Arbeitgeber i. S. d. Art. 15 Abs. 2 Buchst. b) OECD-Musterabkommen anzusehen?

Die Entscheidung des Gerichts:

Die Richter des Niedersächsischen Finanzgerichts haben mit Urteilen vom 16.12.2021 zu den Aktenzeichen 11 K 14196/20, 11 K 14197/20 und 11 K 14198/20 zu dieser Frage geurteilt.

Eines der Urteile finden Sie hier:

www.datakontext.com/7-2022.



Sachverhalt:

Die in Deutschland ansässige Arbeitgeberin wird in der Rechtsform einer AG betrieben und ist über

Zweigniederlassungen weltweit tätig. Die in den Auslandsniederlassungen tätigen Arbeitnehmer hatten ihren Wohnsitz jeweils im Beschäftigungsstaat. In unregelmäßigen zeitlichen Abständen kamen sie für kurzfristige Dienstreisen, z. B. zu Schulungen oder Projektarbeiten, zum Stammhaus nach Deutschland. Diese Inlandsdienstreisen nahmen sie im Interesse der jeweiligen Auslandszweigniederlassung vor, die neben der kompletten Tätigkeitsvergütung auch die anfallenden Reisekosten trug. Die gesamten mit der Tätigkeit dieser Mitarbeiter verbundenen Kosten erfasste die jeweilige Auslandsniederlassung in ihrer Buchführung. Das deutsche Stammhaus erstattete diese Kosten weder ganz noch teilweise.

Das Finanzamt nahm bei der Arbeitgeberin als inländischer Arbeitgeberin gemäß § 38 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG einen Lohnsteuerabzug von dem auf die Inlandsdienstreisen entfallenden Arbeitslohn der Arbeitnehmer ihrer ausländischen Betriebsstätten vor.

Entscheidung:

Die Richter des Finanzgerichts gaben dem Finanzamt recht.

Der lohnsteuerrechtliche Arbeitgeber-Begriff ist im Einkommensteuergesetz nicht definiert. Er wird aus den in § 1 der Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (LStDV) enthaltenen Begriffen des Arbeitnehmers und des Dienstverhältnisses abgeleitet. Arbeitgeber ist derjenige, dem der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung schuldet, unter dessen Leitung er tätig wird oder dessen Weisungen er zu folgen verpflichtet ist.

Nach Auffassung der Richter ist die Arbeitgeberin und nicht ihre jeweilige ausländische Zweigniederlassung – Betriebsstätte – als Vertragspartnerin zivilrechtliche Arbeitgeberin der hier in Rede stehenden im Ausland wohnhaften Arbeitnehmer.

Foto: Tatjana Baizer/stock.adobe.com



Die Auffassung der Arbeitgeberin, im Falle eines ausländischen Stammhauses mit inländischer Betriebsstätte werde gemäß § 38 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG die Inlandsbetriebsstätte Arbeitgeberin, teilten die Richter nicht. Nach der Legaldefinition der Vorschrift ist inländischer Arbeitgeber, wer im Inland einen Wohnsitz, seinen gewöhnlichen Aufenthalt, seine Geschäftsleitung, seinen Sitz, eine Betriebsstätte oder einen ständigen Vertreter hat. Die Betriebsstätte an sich wird dadurch nicht zum inländischen Arbeitgeber.

Nach Ansicht der Richter hatte die Arbeitgeberin den Lohnsteuerabzug für ihre beschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmer vorzunehmen. Diese unterlagen der Besteuerung in Deutschland, soweit die in Deutschland tätigen Arbeitnehmer der Klägerin weder ihren Wohnsitz noch ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hatten. Die Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit für ihre Tätigkeit in Deutschland sind gemäß § 19 EStG i. V. m. § 49 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. a) EStG in Deutschland nach den Grundsätzen der beschränkten Steuerpflicht (§§ 1 Abs. 4, 49 Abs. 1 Nr. 4 EStG) zu versteuern.

Die Arbeitgeberin zahlte auch tatsächlich an ihre ausländischen Arbeitnehmer den Arbeitslohn und war nach Ansicht der Richter nach § 41a Abs. 1 Satz 1

Nr. 1 EStG zur Anmeldung und Abführung der Lohnsteuer verpflichtet. Auch der Umstand, dass die ausländischen Zweigniederlassungen die jeweiligen Lohnzahlungen an die Arbeitnehmer übernommen hatten, führt zu keiner anderen rechtlichen Beurteilung. Insoweit fungierten die Zweigniederlassungen lediglich als unselbstständige Zahlstellen, so die Richter weiter.

Das Besteuerungsrecht für den Arbeitslohn, der auf die Inlandstage der ausländischen Arbeitnehmer entfällt, steht dem Tätigkeitsstaat Deutschland zu. Die Arbeitgeberin ist als Arbeitgeberin i. S. des Art. 15 Abs. 2 Buchst. b) OECD-Musterabkommen (OECD-MA) anzusehen und nicht die jeweilige Zweigniederlassung (Betriebsstätte).

Nach Ansicht der Richter unterscheidet der Wortlaut des Art. 15 Abs. 2 Buchst. c) ausdrücklich zwischen den Begriffen Betriebsstätte und Arbeitgeber. Der Regelungsbereich des Buchst. c) wäre ausgehöhlt, wenn die Betriebsstätte unter den Arbeitgeber-Begriff des Buchst. b) zu fassen wäre.

Überdies verknüpft der Wortlaut des Buchst. b) den Arbeitgeber-Begriff und die Ansässigkeit miteinander. Daraus folgt, dass ein Arbeitgeber ansässig sein kann.

Die Richter schließen sich der Auffassung aus dem Urteil des Bundesfinanzhofs (BFH) vom 29.01.1986 zum Aktenzeichen I R 109/85 an. Danach kann eine Betriebsstätte nicht in einem Vertragsstaat ansässig sein. Zudem handelt es sich im Streitfall um unselbstständige Zweigniederlassungen, die zivilrechtlich nicht rechtsfähig sind.

Auch vor diesem Hintergrund können sie zivilrechtlich nicht Vertragspartner und damit Arbeitgeber sein. Der von der Rechtsprechung entwickelte wirtschaftliche Arbeitgeber-Begriff stellt auf eine „rechtlich selbstständige Person“ ab. Nach Art. 5 OECD-MA bleibt die Betriebsstätte als solche aber

unselbstständig und wird allein zum Zwecke der Gewinnzuordnung nach Art. 7 OECD-MA fiktiv verselbstständigt.

Nach Ansicht der Richter sind die Voraussetzungen des Art. 15 Abs. 2 Buchst. a) und c) OECD-MA unstreitig erfüllt. Die ausländischen Arbeitnehmer hielten sich während ihrer Inlandsdienstreisen nicht länger als 183 Tage in Deutschland auf und ihre Vergütungen wurden ausschließlich von der jeweils im Ausland befindlichen Betriebsstätte der Arbeitgeberin getragen. Weder die Arbeitgeberin als Stammhaus in Deutschland noch eine ihrer in Deutschland befindlichen Betriebsstätten trugen die Vergütungen.

Praxishinweis:

Das Finanzgericht hat die Revisionen wegen grundsätzlicher Bedeutung der Streitsachen zugelassen, da zu der Arbeitgebereignisfähigkeit einer Betriebsstätte i. S. d. Art. 15 Abs. 2 Buchst. b) OECD-MA 2017 bisher noch keine Entscheidung des BFH vorliegt.

(8-2022) Bloße Behauptung der Nichtnutzung kein Widerlegen des Anscheinsbeweises

Problem:

Kann bei einer Firmenwagennutzung mit der bloßen Behauptung der Nichtnutzung die private Nutzung ausgeschlossen werden?

Die Entscheidung des Gerichts:

Das Finanzgericht Münster hat mit Urteil vom 01.03.2021 zum Aktenzeichen 9 K 3046/18 E entschieden, dass der Anscheinsbeweis für eine Nichtnutzung eines dienstlichen Pkws ausreichend dargelegt und begründet sein muss. Die bloße Behauptung der Nichtnutzung ist nicht ausreichend.

Das Urteil finden Sie hier:

www.datakontext.com/8-2022.





Foto: MQ-Illustrations/stockadobe.com

Sachverhalt:

Der Arbeitnehmer erhielt einen Firmenwagen mit einem Bruttolistenpreis von 45.200 Euro auch zur Privatnutzung. Im Rahmen einer Lohnsteueraußenprüfung stellte das Finanzamt fest, dass der geldwerte Vorteil für die Nutzung des Autos nicht ordnungsgemäß ermittelt wurde, und forderte vom Arbeitnehmer Einkommensteuer nach.

Bei der Berechnung des geldwerten Vorteils für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeit ging das Finanzamt von einem Bruttolistenpreis des Fahrzeugs in Höhe von 45.200 Euro und einer Entfernung zwischen Wohnung und Arbeit von 34 km aus. Pro Monat errechnete der Beklagte einen geldwerten Vorteil für Wege zwischen Wohnung und Arbeitsstätte in Höhe von 461,04 Euro. Abziehen seien die pauschal versteuerten Fahrten (pauschal versteuerte Sachbezüge) in Höhe von 153 Euro, sodass sich ein zu versteuernder Differenzbetrag in Höhe von 308,04 Euro ergebe. In den Monaten April bis Juli des Streitjahres sei eine Versteuerung dieses Differenzbetrags jedoch – anders als in den anderen Monaten des Jahres – nicht erfolgt, sodass die Einkünfte des Arbeitnehmers im Jahr 2015 um 1.232,16 Euro (4 x 308,04 Euro) zu erhöhen seien. Im Jahr zuvor habe der Arbeitgeber zu Unrecht Beträge pauschal versteuert. Das Finanzamt versteuerte nach.

Der Arbeitnehmer erhob Einspruch. Zur Begründung trug er vor, dass der Arbeitgeber ihm den Dienstwa-

gen mit der vertraglichen Verpflichtung zur Verfügung gestellt habe, alle damit zusammenhängenden Abgabenlasten zu übernehmen. Er habe mit seinem Arbeitgeber eine Nettolohnvereinbarung im Hinblick auf die Kfz-Nutzung geschlossen. In Ermangelung einer programmtechnischen Abrechnungsmöglichkeit sei die Kompensation über zwei Komponenten erfolgt: Der Mitarbeiter habe zum einen 60 Prozent des fahrzeugspezifischen Sachbezugswerts als Bruttolohnzulage zusätzlich zum Gehalt erhalten. Darüber hinaus habe der Mitarbeiter vom Arbeitgeber eine pauschalversteuerte Fahrtkostenerstattung für Fahrten Wohnung-Arbeit erhalten. Im Jahr zuvor habe er in den Monaten Juni bis September einen Fahrtennachweis für den Firmenwagen geführt. Sämtliche Privatfahrten (einschließlich der Fahrten zur Arbeit) habe er in diesem Zeitraum mit seinem privaten Pkw, seinem Motorrad und einem Rennrad durchgeführt. Im Streitjahr habe er den Firmenwagen in den Sommermonaten April bis Juni nicht für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte genutzt. Der Wagen habe teilweise technische Probleme gehabt und er sei mit dem Motorrad gefahren. Der Wagen habe überwiegend bei ihm zu Hause gestanden. Im Jahr 2015 sei zudem ein Wechsel des Firmenwagens erfolgt, sodass er im Juli eine Zeit ohne Firmenwagen habe überbrücken müssen.

Entscheidung:

Das Finanzgericht gab dem Finanzamt recht.

Gem. § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz von 15 Prozent für Sachbezüge in Form der unentgeltlichen oder verbilligten Beförderung eines Arbeitnehmers zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte und für zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistete Zuschüsse zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte erheben, soweit diese Bezüge den Betrag nicht übersteigen, den der Arbeitnehmer als Werbungskosten geltend machen



Foto: Moose/stock.adobe.com

könnte, wenn die Bezüge nicht pauschal besteuert würden.

Nach der Auffassung des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) kann dabei aus Vereinfachungsgründen davon ausgegangen werden, dass monatlich an 15 Arbeitstagen Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte erfolgt sind.

Für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sind nach diesen Grundsätzen 153 Euro (15 Fahrten x 34 km x 0,30 Euro) pro Monat pauschal zu versteuern.

Soweit der Arbeitgeber darüber hinausgehend einen Fahrkostenzuschuss in Höhe von 193,80 Euro für elf Monate im Jahr zuvor der Pauschalbesteuerung unterworfen hat, fehlt es hierfür insoweit an einer gesetzlichen Grundlage.

Auch im Folgejahr hat der Arbeitgeber zu wenig Lohn versteuert. Der Arbeitnehmer erhielt einen Dienstwagen zur privaten Nutzung. Für die private Nutzung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs zu privaten Fahrten ist ein geldwerter Vorteil nach der Pauschal- oder Fahrtenbuchmethode zu ermitteln. Kann das Kraftfahrzeug auch für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte erhöht sich der Wert des geldwerten Vorteils für jeden Kalen-

dermonat um 0,03 Prozent des Listenpreises für jeden Kilometer der Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte.

Der Richter am Finanzgericht folgt den Einwendungen des Arbeitnehmers nicht, er habe den Pkw nicht genutzt. Für den Zuschlag für die Nutzung des Wagens für die Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte reicht zwar die bloße Nutzungsmöglichkeit des Dienstwagens nicht aus. Die Vorschrift kommt vielmehr nur dann zur Anwendung, wenn der Arbeitnehmer den Dienstwagen tatsächlich für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte nutzt. Für die tatsächliche Nutzung spricht jedoch nach Ansicht des Richters ein Anscheinsbeweis, wenn das Kfz tatsächlich für solche Fahrten überlassen worden ist. Dieser Anscheinsbeweis kann jedoch dadurch entkräftet werden, so der Richter, dass substantiierte Einwände vorgebracht werden, aus denen sich die ernstliche Möglichkeit eines atypischen Geschehensablaufs ergibt.

Diese Entkräftung war nach Ansicht des Richters aber nicht gegeben. Die pauschale Behauptung, dass der Arbeitnehmer in den Sommermonaten April bis Juli mit dem Motorrad bzw. Fahrrad bzw. seinem privaten Pkw gefahren sei, genügt insoweit dem Richter nicht. Die Fahrtenaufstellungen konnte im Klageverfahren nicht vorgelegt werden. Auch die Behauptung, dass er im Juli eine Zeit ohne Firmenwagen habe überbrücken müssen, wurde nicht weiter belegt.

Das Finanzamt hat die Höhe des Sachbezugs auch zutreffend mit 461,04 Euro (45.200 Euro x 34 km x 0,03 Prozent) berechnet und insoweit den pauschal besteuerten Anteil in Höhe von 153 Euro in Abzug gebracht.

Praxishinweis:

Bei fehlgeschlagener Pauschalierung ist der Arbeitslohn in die Einkommensteuerveranlagung des Arbeitnehmers einzubeziehen, ohne dass die vom Arbeitgeber abgeführte pauschale Lohnsteuer auf die Einkommensteuerschuld anzurechnen ist.

(9-2022) Berechnung der Entfernungspauschale für die gleichzeitige Nutzung von Pkw und Bahn

Problem:

Wie erfolgt die Berechnung der Entfernungspauschale bei gleichzeitiger Nutzung von Pkw und Bahn?

Die Entscheidung des Gerichts:

Das Finanzgericht Münster hat mit Urteil vom 21.10.2020 zum Aktenzeichen 5 K 1744/18 E entschieden, wie die Entfernungspauschale zu berechnen ist, wenn sowohl der Pkw als auch öffentliche Verkehrsmittel genutzt werden.

Das Urteil finden Sie hier:

www.datakontext.com/9-2022.



Sachverhalt:

Die Arbeitnehmerin war als wissenschaftliche Mitarbeiterin/Dozentin an der Universität K tätig. Sie suchte die Arbeitsstätte in K im Streitjahr an 195 Tagen auf. Dabei legte sie die Wege nach K nach den Angaben in der Einkommensteuererklärung 2015 wie folgt zurück:

- 153 Tage 352 km einfache Entfernung, davon 3 km mit Pkw und 349 km mit ÖPNV
- 34 Tage 353 km einfache Entfernung, davon 23 km mit Pkw und 329 km mit ÖPNV
- 8 Tage 310 km einfache Entfernung, komplett mit Pkw

In den handschriftlichen Erläuterungen zur Einkommensteuererklärung 2015 führte die Klägerin aus, dass sie regelmäßig von 6.00 Uhr morgens (teilweise auch bereits ab 3.30 Uhr) bis 22.00 Uhr abends außer Haus gewesen sei. An 8 Tagen im Jahr 2015 sei sie mit dem Auto bis nach K gefahren. An 34 Tagen sei sie mit dem Pkw (Fiat) von H aus bis zum Haupt-

bahnhof N und von dort aus mit dem Zug weiter nach K gefahren. An den übrigen Tagen sei sie mit dem Pkw (Fiat) zum Bahnhof H gefahren, von dort aus mit dem ÖPNV zum Hauptbahnhof N und dann weiter mit dem Fernzug nach K.

Neben ihrer nicht selbstständigen Tätigkeit als Dozentin in K übte die Klägerin im Streitjahr 2015 eine selbstständige Rechtsanwaltschaftigkeit aus.

Das Finanzamt berücksichtigte Fahrtkosten in Höhe von 4.500 Euro.

Foto: vpothy/stock.adobe.com



Entscheidung:

In der Entscheidung ging es neben der Kürzung der Entfernungspauschale auch noch um weitere Betriebsausgaben. Hier werden nur die Erörterungen zur Entfernungspauschale berücksichtigt.

Die Richter des Finanzgerichts urteilten, dass das Finanzamt zu Unrecht nur Aufwendungen zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte in Höhe von 4.500 Euro als Werbungskosten bei den Einkünften aus nicht selbstständiger Arbeit berücksichtigt hat. Stattdessen sind die Fahrtkosten in Höhe von 7.668 Euro als Werbungskosten zu berücksichtigen.

Werbungskosten sind gem. § 9 Abs. 1 Satz 1 EStG Aufwendungen zur Erwerbung, Sicherung und Erhaltung der Einnahmen. Werbungskosten sind insbesondere gem. § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 Satz 1 EStG

Aufwendungen des Arbeitnehmers für die Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte. Zur Abgeltung dieser Aufwendungen ist für jeden Arbeitstag, an dem der Arbeitnehmer die erste Tätigkeitsstätte aufsucht, eine Entfernungspauschale für jeden vollen Kilometer der Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte von 0,30 Euro anzusetzen, höchstens jedoch 4.500 Euro im Kalenderjahr.

Ein höherer Betrag als 4.500 Euro ist anzusetzen, soweit der Arbeitnehmer einen eigenen oder ihm zur Nutzung überlassenen Kraftwagen benutzt (§ 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 Satz 2 EStG).

Gem. § 9 Abs. 2 Satz 1 EStG sind durch die Entfernungspauschalen sämtliche Aufwendungen abgegolten, die durch die Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte veranlasst sind. Gem. § 9 Abs. 2 Satz 2 EStG können Aufwendungen für die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel angesetzt werden, soweit sie den im Kalenderjahr insgesamt als Entfernungspauschale abziehbaren Betrag übersteigen.

Die Richter sind der Ansicht, dass eine Vergleichsrechnung zwischen Entfernungspauschale und den tatsächlichen auf öffentliche Verkehrsmittel entfallenden Aufwendungen durchzuführen ist. Nach diesen Grundsätzen waren die Aufwendungen für die Bahncard in Höhe von 7.668 Euro (12 x 639 Euro) als Werbungskosten zu berücksichtigen, da diese den insgesamt als Entfernungspauschale abziehbaren Betrag in Höhe von 5.517,90 Euro (Bahnfahrten: 4.500 Euro (gedeckelter Höchstbetrag) zzgl. Autofahrten (ungedeckelt): 153 Tage x 3 km x 0,30 Euro + 34 Tage x 23 km x 0,30 Euro + 8 Tage x 269 km x 0,30 Euro) übersteigen.

Praxishinweis:

Im aktuellen BMF-Schreiben vom 18. November 2021 hat die Finanzverwaltung die Anwendung der Entfernungspauschale ab 2021 erörtert.

(10-2022) Überzahlung von Fahrkostenzuschüssen - Dokumentation

Hintergrund:

Viele Arbeitgeber zahlen den Arbeitnehmern einen steuerfreien, auf die Entfernungspauschale anzurechnenden Barzuschuss zu den vom Arbeitnehmer selbst erworbenen Fahrberechtigungen, z. B. im Personennahverkehr.

Nach dem BMF-Schreiben vom 15.08.2019 und der Regelung in § 3 Nr. 15 EStG hat der Arbeitgeber zum Nachweis der zweckgebundenen Verwendung die Unterlagen vom jeweiligen Arbeitnehmer aufzubewahren. Hierzu gehören in Fällen der Zahlung des Zuschusses:

- die vom Arbeitnehmer erworbenen und genutzten Fahrausweise oder
- entsprechende Belege (z. B. Rechnung über den Erwerb eines Fahrausweises oder Bestätigung des Verkehrsträgers über den Bezug eines Job-Tickets).

Hintergrund der Aufbewahrung ist, dass der Zuschuss nur für die Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten mit dem Personennahverkehr oder auch mit dem Personenfernverkehr für Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte steuerfrei ist.

Der Barzuschuss des Arbeitgebers darf daher die Aufwendungen des Arbeitnehmers (einschließlich Umsatzsteuer) nicht übersteigen.

Zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Barzuschuss für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln, ohne dass der Arbeitnehmer diese Verkehrsmittel genutzt bzw. in dem angegebenen Umfang genutzt hat, handelt es sich bei dem Zuschuss (ggf. anteilig) um steuerpflichtigen Arbeitslohn. Dies ist immer dann der Fall, wenn die vorstehend erwähn-

ten Nachweise nicht im erforderlichen Umfang vorliegen.

Es ist demzufolge nicht möglich, dem Arbeitnehmer einen steuerfreien Zuschuss zu zahlen und nicht zu kontrollieren, ob der Arbeitnehmer diesen Zuschuss entsprechend verwendet hat.

Praxishinweis:

Die steuerfreien Zuschüsse des Arbeitgebers für Tickets im Personennahverkehr oder für Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte mit dem Personenfernverkehr sind zudem in der Zeile 17 in der Lohnsteuerjahresbescheinigung einzutragen. Aus diesem Grund ist die Verwendung der entsprechenden Lohnart in der monatlichen Gehaltsabrechnung zu empfehlen.

(11-2022) Steuerliche Behandlung von Gutscheinen im Jahr 2022

Hintergrund:

Seit Beginn des Jahres 2022 ist es für Arbeitgeber möglich, die Sachbezugsfreigrenze in Höhe von 50 Euro zu nutzen. Beliebt hierbei sind Gutscheine.

Welche Art von Gutschein aber unter eine Sachzuwendung fällt, ist zu prüfen. Die Finanzverwaltung hat hierzu im April 2021 ein BMF-Schreiben veröffentlicht und unterscheidet hier verschiedene Varianten.

Als Sachbezug kommen seit 1. Januar 2020 nur zweckgebundene Gutscheine und Geldkarten infrage, die die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG (Gesetz über die Beaufsichtigung von Zahlungsdiensten) erfüllen und nicht als Zahlungsdienste bzw. Zahlungsmittel gelten.

In § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG heißt es: „Als Zahlungsdienste gelten nicht Dienste, die auf Zahlungssysteme beruhen, die für den Erwerb von Waren oder Dienst-

Foto: Viefrantz/stock.adobe.com



leistungen in den Geschäftsräumen des Emittenten (Aussteller des Gutscheins) oder innerhalb eines begrenzten Netzes von Dienstleistern im Rahmen einer Geschäftsvereinbarung mit einem professionellen Emittenten eingesetzt werden können.“

Die Finanzverwaltung unterscheidet daher:

Steuerlich begünstigt als Sachzuwendung sind sogenannte Closed-Loop-Karten, mit denen ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin nur von einem Ausstellenden des Gutscheins Dienstleistungen und Waren beziehen kann. Hier gibt es folglich nur einen Aussteller des Gutscheins. Der Gutschein kann aber in allen Filialen oder Betriebsstätten des Ausstellers eingelöst werden. Wichtig ist, dass sich der Gutschein nur auf die eigene Produktpalette beziehen darf. Der Sitz des Ausstellers sowie dessen Produktpalette sind insoweit nicht auf das Inland beschränkt.

Beispiel hierfür sind z. B. wiederaufladbare Geschenkkarten für den Einzelhandel, Shop-in-Shop-Lösungen mit Hauskarte, Tankgutscheine oder -karten eines einzelnen Tankstellenbetreibers zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen in seiner Tankstelle.



Foto: Fotofly/stockadobe.com

Die 2. Gruppe der steuerfreien Gutscheine ist die sogenannte Controlled-Loop-Karte. Bei diesen Gutscheinen oder Karten ist der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin berechtigt, Dienstleistungen und Waren von einem begrenzten Kreis an ausgewählten Akzeptanzstellen mit der Geld- oder Gutschein-karte abrufen zu können. Die Akzeptanzstellen müssen sich auf das Inland beziehen. Ein begrenzter Kreis von Akzeptanzstellen liegt vor bei städtischen Einkaufs- und Dienstleistungsverbänden im Inland, bei Einkaufs- und Dienstleistungsverbänden, die sich auf eine bestimmte inländische Region (z. B. mehrere benachbarte Städte und Gemeinden im ländlichen Raum) erstrecken, oder aus Vereinfachungsgründen bei von einer bestimmten Ladenkette (einem bestimmten Aussteller) ausgegebene Kundenkarten zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen in den einzelnen Geschäften im Inland oder im Internetshop dieser Ladenkette mit einheitlichem Marktauftritt (z. B. ein Symbol, eine Marke, ein Logo).

Die Art des Betriebs (z. B. eigene Geschäfte, im Genossenschafts- oder Konzernverbund, über Agenturen oder Franchisenehmer) ist unerheblich.

Folgende Beispiele fallen unter diese Gruppe:

- von einer bestimmten Tankstellenkette (einem bestimmten Aussteller) ausgegebene Tankgutscheine oder -karten zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen in den einzelnen Tankstellen mit einheitlichem Marktauftritt (z. B. ein Symbol, eine Marke, ein Logo),
- ein vom Arbeitgeber selbst ausgestellter Gutschein (z. B. Tankgutschein, hierzu zählt auch eine Berechtigung zum Tanken), wenn die Akzeptanzstellen (z. B. Tankstelle oder Tankstellenkette) aufgrund des Akzeptanzvertrags (z. B. Rahmenvertrag) unmittelbar mit dem Arbeitgeber abrechnen,
- Karten eines Onlinehändlers, die nur zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen aus seiner eigenen Produktpalette (Verkauf und Versand durch den Onlinehändler) berechtigen, nicht jedoch, wenn sie auch für Produkte von Fremdanbietern (z. B. Marketplace) einlösbar sind,
- Centergutscheine oder Kundenkarten von Shoppingcentern, Malls und Outlet Villages,
- „City-Cards“, Stadtgutscheine.

Praxishinweis:

Besondere Bedeutung hat bei beiden Kartenarten die Einschränkung für einen Marketplace. Wenn der Gutschein z. B. einer Onlineplattform erlaubt, dass mit diesem auch Produkte von Fremdanbietern erworben bzw. eingelöst werden können, liegt ein sog. Marketplace vor. Die Finanzverwaltung hat hierzu eindeutig entschieden, dass diese Gutscheine keine Sachzuwendung sind. Dies hat zur Folge, dass die Gutscheine als Barzuwendung steuerlich zu behandeln sind. Eine Freigrenze oder eine pauschale Versteuerung ist nicht möglich. Arbeitgeber müssen also darauf achten, ob der Gutschein online nur für die eigenen Produkte oder auch bei anderen Händlern „eingelöst“ werden kann. Auch wird kritisch betrachtet, wenn z. B. in einer Tankstelle ein Gutschein

eines Onlinehändlers mit Marketplace gegen einen Gutschein der Tankstelle eingelöst werden kann.

Eine dritte Variante eines Gutscheins als Sachzuwendung ist die Gewährung von Gutscheinen oder Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen bei dem Arbeitgeber oder bei einem Dritten berechtigen, unabhängig von einer Betragsangabe, aber ausschließlich aus einer sehr begrenzten Waren- oder Dienstleistungspalette. Auf die Anzahl der Akzeptanzstellen und den Bezug im Inland kommt es deshalb hier nicht an. Hier ist maßgebend, dass die Waren- oder Dienstleistungspalette begrenzt ist.

Hierunter fallen Gutscheine oder Geldkarten, die begrenzt sind auf:

- den Personennah- und Fernverkehr (z. B. für Fahrberechtigungen, Zugrestaurant, Park&Ride-Parkgelegenheiten) einschließlich bestimmter Mobilitätsdienstleistungen (z. B. die Nutzung von (Elektro-)Fahrrädern, Car-Sharing, E-Scootern),
- Kraftstoff, Ladestrom etc. („Alles, was das Auto bewegt“),
- Fitnessleistungen (z. B. für den Besuch der Trainingsstätten und zum Bezug der dort angebotenen Waren oder Dienstleistungen),
- Streamingdienste für Film und Musik,
- Zeitungen und Zeitschriften, einschließlich Downloads,
- Bücher, auch als Hörbücher oder Dateien, einschließlich Downloads,
- die Behandlung der Person in Form von Hautpflege, Make-up, Frisur und dergleichen (sog. Beautykarten),
- Bekleidung inkl. Schuhe nebst Accessoires wie z. B. Taschen, Schmuck, Kosmetika, Düfte (sog. Waren, die der Erscheinung einer Person dienen).

Als vierte Alternative fallen Gutscheine oder Geldkarten, unabhängig von einer Betragsangabe, die nur berechtigen, aufgrund von Akzeptanzverträgen

zwischen Aussteller/Emittent und Akzeptanzstellen Waren oder Dienstleistungen ausschließlich für bestimmte soziale oder steuerliche Zwecke im Inland zu beziehen (Zweckkarte), unter die Sachzuwendungen. Auch hier kommt es nicht auf die Anzahl der Akzeptanzstellen an.

Dies sind beispielsweise:

- Verzehrkarten in einer sozialen Einrichtung, Papier-Essenmarken (Essensgutscheine, Restaurantschecks) und arbeitstägliche Zuschüsse zu Mahlzeiten (sog. digitale Essenmarken),
- Behandlungskarten für ärztliche Leistungen oder Reha-Maßnahmen,
- Karten für betriebliche Gesundheitsmaßnahmen (einschließlich betrieblicher Gesundheitsleistungen des Arbeitgebers im Sinne des § 3 Nr. 34 EStG).

Nicht mehr als Gutschein und als Sachzuwendung anzuerkennen sind Systeme, bei denen der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber Guthaben aufgeladen bekommt, und Karten, die wie EC- oder Kreditkarten verwendet werden können.

Beispiel:

Arbeitnehmer A erhält im Januar 2022 von seinem Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn eine Prepaid-Kreditkarte, die monatlich mit 50 Euro aufgeladen wird und mit der er bei über 30 Mio. Akzeptanzstellen weltweit Waren einkaufen kann. Auf Grundlage der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen ist A aber nur der Erwerb von Kraftstoff für seinen Privatwagen erlaubt.

Es liegt keine Sachzuwendung vor. Bei der Prepaid-Kreditkarte handelt es sich um ein Geldsurrogat im Sinne des § 8 Abs. 1 Satz 2 EStG. Die arbeitsvertragliche Zweckbestimmung führt nicht zur Annahme eines Sachbezugs. Es handelt sich um eine Geldleistung. Die 50-Euro-Freigrenze ist nicht anwendbar.

Beispiel:

Auf Grundlage der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen ist A nur der Erwerb von Kraftstoff für seinen Dienstwagen erlaubt. Woanders darf und kann die Karte nicht eingesetzt werden.

Es handelt sich nicht um einen Sachbezug, sondern um eine zweckgebundene Geldleistung, die nach § 3 Nr. 50 EStG steuerfrei ist.

Für die Anwendung der Sachbezugsfreigrenze ist immer der genaue Zuflusszeitpunkt zu ermitteln. Die monatliche Freigrenze von 50 Euro ist jeden Monat zu beachten und maßgeblich sind nur in dem Monat zugeflossene Beträge oder Gutscheine. Der Zufluss des Sachbezugs erfolgt bei einem Gutschein oder einer Geldkarte, die bei einem Dritten einzulösen sind, im Zeitpunkt der Hingabe und bei Geldkarten frühestens im Zeitpunkt der Aufladung des Guthabens, weil der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt einen Rechtsanspruch gegenüber dem Dritten erhält. Es kommt somit nicht darauf an, wann

der Mitarbeiter tatsächlich den Gutschein einlöst. Er kann folglich auch Gutscheine ansammeln und später einlösen.

Der Zufluss des Sachbezugs erfolgt bei einem Gutschein oder einer Geldkarte, die beim Arbeitgeber einzulösen sind, im Zeitpunkt der Einlösung.

Die funktionale Begrenzung der Gutscheine und Geldkarten ist in geeigneter Weise durch technische Vorkehrungen und in den zur Verwendung kommenden Vertragsvereinbarungen sicherzustellen.

Praxishinweis:

Für die Anerkennung einer Sachzuwendung sollte vermieden werden, dass der Arbeitnehmer einen Gutschein ausgezahlt bekommt. Idealerweise wird auch bei einem Umtausch eines mit einem Gutschein erworbenen Gegenstands ein neuer Gutschein oder eine neue Ware gewährt. Die Möglichkeit der Barauszahlung wird von der Finanzverwaltung immer kritisch betrachtet.

Impressum:

LOHNSTEUER-MITTEILUNGEN
Beraterbrief für die Personalpraxis
37. Jahrgang 2022

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

redaktion@datakontext.com

DATAKONTEXT GmbH
www.datakontext.com
Augustinusstraße 9d | 50226 Frechen
Telefon: +49 2234 98949-0
Telefax: +49 2234 98949-32

Bezugspreis:
54,00 Euro Jahresabonnement
Erscheinungsweise:
12 Ausgaben im Jahr
ISSN: 0931-5802

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

Abonentenservice

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.