

LOHNSTEUER- MITTEILUNGEN

Der Beratungsbrief für die Personalpraxis



**Steuerliche Entlastungen
zu erwarten**

In dieser Ausgabe lesen Sie:

Aktuelles aus der Gesetzgebung

- (12-2022) Steuerliche Entlastungen zu erwarten Seite 3
- (13-2022) Verlängerung Regelungen Kurzarbeit Seite 6

Aktuelles aus der Lohnsteuer

- (14-2022) Steuerfreie Zuschläge für tatsächlich an Sonn-, Feiertagen oder zur Nachtzeit geleistete Arbeit Seite 7
- (15-2022) Anwendung der Fünftelregelung nur für eine mehrjährige Tätigkeit Seite 9
- (16-2022) Für freiwillige Helfer in Impf- und Testzentren gilt weiter Steuerfreiheit Seite 10
- (17-2022) BMF klärt umsatzsteuerliche Behandlung der Überlassung von Elektrofahrrädern und Fahrrädern an Arbeitnehmer Seite 11
- (18-2022) Kindergeldrechtliche Berücksichtigung eines Kindes nach krankheitsbedingtem Ausbildungsabbruch Seite 12
- (19-2022) Bundesverfassungsgericht muss steuerliche Behandlung von Betriebsveranstaltungen klären Seite 13
- (20-2022) Anmietung einer zweiten Wohnung am Arbeitsort in unmittelbarer Nähe zur Arbeitsstätte Seite 14
- Impressum Seite 15



Aktuelles zum ELStAM-Verfahren

2. Mai 2022 | Köln
 Referent/in: Thomas Fromme,
 Christiane Grahn

Schwerpunkte:

- ✓ Zusammenspiel der Datenlieferanten für ELStAM
- ✓ Fachliche Baustellen
- ✓ Fallstricke in der Abrechnungspraxis
- ✓ Teilnehmerfragen

Jetzt anmelden: www.datakontext.com

Aktuelles aus der Gesetzgebung

(12-2022) Steuerliche Entlastungen zu erwarten

Hintergrund:

Die Ampelkoalition hat den Entwurf für ein Viertes Corona-Steuerhilfegesetz (4. Corona-SteuerhG) veröffentlicht. Mit dem Entwurf des 4. Corona-SteuerhG sollen zusätzliche Investitionsanreize für Unternehmen unter anderem mit der Verbesserung der Möglichkeiten der Verlustverrechnung und der Verlängerung der degressiven Abschreibung für bewegliche Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens sowie der steuerlichen Investitionsfristen gesetzt werden. Außerdem sollen Pflegekräfte einen steuerfreien Corona-Bonus erhalten. Die Homeoffice-Pauschale und die Steuerbefreiung der Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld sollen verlängert werden.

Im Einzelnen sind folgende steuerliche Maßnahmen vorgesehen:

Corona-Bonus für Pflegekräfte

Arbeitgeber von bestimmten Einrichtungen – insbesondere Krankenhäusern – können ihren Arbeitnehmern Sonderleistungen zur Anerkennung besonderer Leistungen während der Corona-Krise bis zu einem Betrag von 3.000 Euro steuerfrei zahlen. Dafür soll ein neuer § 3 Nr. 11b – neu – EStG geschaffen werden. Begünstigt ist der Auszahlungszeitraum ab dem 18.11.2021 bis zum 31.12.2022.

Begünstigte Arbeitgeber sind aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen bestimmte Einrichtungen wie Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen und Betreuungseinrichtungen. Der Kreis der Arbeitnehmer, die den Bonus erhalten können, ist weit gefasst. Er umfasst nicht nur Pflegekräfte, sondern auch weitere in Krankenhäusern sowie in Pfl-

Foto: Eigens/stock.adobe.com



geeinrichtungen und -diensten sowie in vergleichbaren Einrichtungen tätige Arbeitnehmer sowie die Arbeitnehmer, die im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung oder im Rahmen eines Werk- oder Dienstleistungsvertrags eingesetzt werden. Darunter fallen auch in bestimmten Einrichtungen tätige Auszubildende, Freiwillige im Sinne des § 2 des Bundesfreiwilligendienstgesetzes und Freiwillige im Sinne des § 2 des Jugendfreiwilligendienstgesetzes im Freiwilligen Sozialen Jahr.

Nicht begünstigt sind freiwillige Leistungen des Arbeitgebers, die nicht aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen gewährt werden.

Praxishinweis:

Nicht enthalten im Entwurf ist die Verlängerung des steuerfreien Bonus in Höhe von 1.500 Euro nach § 3 Nr. 11a EStG. Dieser läuft nach aktueller Regelung am 31. März 2022 aus. Inwieweit dies im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens noch erfolgen wird, bleibt abzuwarten.

Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld

Die zeitlich befristete Steuerfreiheit von Zuschüssen des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld und zum Saison-Kurzarbeitergeld bis 80 Prozent des Unter-

schiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt soll um weitere sechs Monate verlängert werden. Die Steuerfreiheit entsprechender Zuschüsse soll damit insgesamt Lohnzahlungszeiträume umfassen, die nach dem 29. Februar 2020 begonnen haben und vor dem 1. Juli 2022 enden.

Praxishinweis:

Ab dem 1. Juli 2022 wären Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld wieder steuerpflichtig und nur sozialversicherungsfrei bis 80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt. Wünschenswert wäre hier eine Angleichung.

Homeoffice-Pauschale

Die bestehende Regelung zur Homeoffice-Pauschale von 5 Euro am Tag (maximal 600 Euro im Jahr) wird um ein Jahr bis zum 31.12.2022 verlängert. Damit wird eine Vereinbarung aus dem Koalitionsvertrag umgesetzt.

Liegt kein häusliches Arbeitszimmer vor oder wird auf einen Abzug der Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer verzichtet, kann der Steuerzahler (Arbeitnehmer oder Unternehmer) für jeden Kalendertag, an dem er seine betriebliche oder berufliche Tätigkeit ausschließlich in der häuslichen Wohnung ausübt und keine außerhalb der häuslichen Wohnung gelegene Betätigungsstätte aufsucht, für seine gesamte betriebliche und berufliche Betätigung einen Betrag von 5 Euro ansetzen, höchstens 600 Euro im Jahr. Die Homeoffice-Pauschale wird bei Arbeitstätigen in die Werbungskostenpauschale eingerechnet und nicht zusätzlich gewährt. Einzutragen ist sie in der Anlage N. Unternehmer können die Pauschale als Betriebsausgabe geltend machen. Nicht von der Homeoffice-Pauschale abgegolten sind allerdings Aufwendungen für Arbeitsmittel.

Praxishinweis:

Bisher nicht diskutiert werden eine Entfristung der Homeoffice-Pauschale und eine dauerhafte Geltung sowie eine Anhebung des Pauschbetrages.

Anhebung Werbungskostenpauschbetrag

Noch nicht im Gesetzgebungsentwurf enthalten aber kürzlich vom Koalitionsausschuss beschlossen, ist die rückwirkende Anhebung des Werbungskostenpauschbetrages von 1.000 Euro jährlich auf 1.200 Euro. Dies soll ab 2022 gelten.

Anhebung Entfernungspauschale

Ebenfalls noch nicht im Gesetzgebungsentwurf enthalten, aber kürzlich vom Koalitionsausschuss beschlossen, ist die rückwirkende Anhebung der Entfernungspauschale ab dem 21. km auf 38 Cent. Auch dies soll bereits ab 2022 gelten.

Anhebung Grundfreibetrag

Auch der Grundfreibetrag soll rückwirkend ab 2022 auf 10.347 Euro angehoben werden.

Praxishinweis:

Diese Vorschläge sind noch nicht im Gesetzentwurf enthalten. Es ist aber davon auszugehen, dass diese entweder in diesen Entwurf oder einem separaten Gesetzentwurf eingebracht werden.

Degressive Abschreibung

Die Inanspruchnahme der mit dem Zweiten Corona-Steuerhilfegesetz eingeführten degressiven Abschreibung für bewegliche Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens wird um ein Jahr verlängert. Dies gilt nach § 7 Abs. 2 Satz 1 EStG für Wirtschaftsgüter, die im Jahr 2022 angeschafft oder hergestellt werden. Die Regelung wurde zunächst auf in den Jahren 2020 und 2021 angeschaffte oder hergestellte be-

wegliche Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens begrenzt. Die degressive Abschreibung kann anstelle der linearen Abschreibung in Höhe von bis zu dem Zweieinhalbfachen der linearen Abschreibung, höchstens 25 Prozent, in Anspruch genommen werden. Soweit für ein bewegliches Wirtschaftsgut auch die Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von Sonderabschreibungen nach § 7g Abs. 5 EStG vorliegen, können diese neben der degressiven Abschreibung in Anspruch genommen werden.

Erweiterter Verlustrücktrag

Der erweiterte Verlustrücktrag wird bis Ende 2023 verlängert. Dies gilt für 2022 und 2023 für den Höchstbetrag beim Verlustrücktrag von 10 Mio. Euro bzw. von 20 Mio. Euro bei Zusammenveranlagung. Die Änderung führt dazu, dass nicht bereits ab 2022, sondern erst ab 2024 die Betragsgrenzen auf die alten Beträge von 1 Mio. Euro bzw. 2 Mio. Euro für zusammenveranlagte Ehegatten zurückgeführt werden.

Der Verlustrücktrag wird darüber hinaus ab 2022 dauerhaft auf zwei Jahre ausgeweitet und erfolgt nach § 10d Abs. 1 EStG in die unmittelbar vorangegangenen beiden Jahre.

Investitionsfristen bei Investitionsabzugsbeträgen

Die Investitionsfristen für steuerliche Investitionsabzugsbeträge nach § 7g EStG, die 2022 auslaufen, werden um ein weiteres Jahr verlängert. Investitionsabzugsbeträge sind grundsätzlich bis zum Ende des dritten auf das Wirtschaftsjahr des jeweiligen Abzuges folgenden Wirtschaftsjahres für begünstigte Investitionen zu verwenden. Andernfalls sind sie nach § 7g Abs. 3 Satz 1 EStG rückgängig zu machen.

In den letzten Jahren wurde wegen der Corona-Krise bereits die Frist für 2017 und 2018 abgezogene

Beträge um ein bzw. zwei Jahre auf vier bzw. fünf Jahre verlängert. Infolgedessen können begünstigte Investitionen auch noch 2022 getätigt werden. Die Frist für Investitionsabzugsbeträge, deren dreijährige oder bereits verlängerten Investitionsfristen 2022 auslaufen, werden um ein weiteres Jahr auf vier, fünf oder sechs Jahre verlängert.

Somit ist die Investition für 2017, 2018 und 2019 gebildete Abzugsbeträge bis 2023 vorzunehmen.

Investitionsfristen bei Reinvestitionen

Die steuerlichen Investitionsfristen für Reinvestitionen nach § 6b EStG werden wie bei § 7g EStG ebenso um ein weiteres Jahr verlängert.

Sofern eine Reinvestitionsrücklage am Schluss des nach dem 28.03.2020 und vor dem 01.01.2023 endenden Wirtschaftsjahres noch vorhanden ist und in diesem Zeitraum aufzulösen wäre, endet die Reinvestitionsfrist erst Ende 2023.

Steuererklärungsfristen

Die Frist zur Abgabe von Steuererklärungen 2020 in beratenen Fällen wird um weitere drei Monate verlängert. Hieran anknüpfend sollen auch die Erklärungsfristen für 2021 und 2022 verlängert werden. Geplant sind folgende Fristen:

Beratene Fälle:

- Steuererklärungen 2020: bis 31.08.2022 (Land- und Forstwirtschaft (LuF): 31.01.2023) = zusätzliche sechs Monate,
- Steuererklärungen 2021: bis 30.06.2023 (LuF: 30.11.2023) = zusätzliche vier Monate,
- Steuererklärungen 2022: bis 30.04.2024 (LuF: 30.09.2024) = zusätzliche zwei Monate.

Nicht beratene Fälle:

- Steuererklärungen 2020: bis 31.10.2021 (LuF: Ende abweichendes (abw.) Wirtschaftsjahr

(WJ) + 10 Monate)

= zusätzliche drei Monate,

- Steuererklärungen 2021: bis 30.09.2022
(LuF: Ende abw. WJ + neun Monate)
= zusätzliche zwei Monate,
- Steuererklärungen 2022: bis 31.08.2023
(LuF: abw. WJ + acht Monate)
= zusätzlich ein Monat.

Die Verlängerung der Abgabefristen soll also schrittweise wieder zurückgenommen werden; ab Veranlagungszeitraum 2023 würden dann wieder die ursprünglichen Fristen gelten.

Ausblick: Das Gesetzgebungsverfahren muss jetzt Bundestag und Bundesrat passieren. Mit dem Abschluss des Verfahrens ist im 2. Quartal zu rechnen.

(13-2022) Verlängerung Regelungen Kurzarbeit

Hintergrund:

Die Ampelkoalition hat beschlossen, die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld befristet bis zum 30. Juni 2022 auf bis zu 28 Monate zu verlängern. Am 18. Februar 2022 hat der Bundestag mit dem „Gesetz zur Verlängerung von Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und andere Leistungen“ entschieden, die bestehenden Sonderregelungen erneut zu verlängern, bis zum 30. Juni 2022. Da Betriebe, die seit Anfang der Pandemie im März 2020 durchgehend in Kurzarbeit sind, die maximale Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld von derzeit 24 Monaten schon im Februar 2022 ausschöpfen, soll die Verlängerung der Bezugsdauer rückwirkend zum 1. März in Kraft treten.

Foto: Dominik Neudecker/stockadobe.com



Zusätzlich werden von den bisherigen pandemiebedingten Sonderregelungen bis zum 30. Juni 2022 fortgeführt:

- die Anrechnungsfreiheit von Minijobs auf das Kurzarbeitergeld,
- die erhöhten Leistungssätze bei längerer Kurzarbeit und
- der erleichterte Zugang zur Kurzarbeit,
- die Zahl der Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, bleibt von mindestens einem Drittel auf mindestens 10 Prozent abgesenkt und
- auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden wird weiter vollständig verzichtet.

Die Sozialversicherungsbeiträge werden den Arbeitgebern nach dem 31. März 2022 weiter zur Hälfte erstattet, wenn die Kurzarbeit mit Qualifizierung verbunden wird.

Praxishinweis:

Die hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge sowie der Anspruch auf Kurzarbeitergeld für Leiharbeitnehmer enden am 31. März 2022.

Aktuelles aus der Lohnsteuer

(14-2022) Steuerfreie Zuschläge für tatsächlich an Sonn-, Feiertagen oder zur Nachtzeit geleistete Arbeit

Problem:

Ist jede zu den begünstigten Zeiten tatsächlich im Arbeitgeberinteresse ausgeübte Tätigkeit des Mitarbeiters, für die er einen Anspruch auf Grundlohn hat, als tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit anzusehen?

Die Entscheidung des Gerichts:

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat mit Urteil vom 16.12.2021 zum Aktenzeichen VI R 28/19 diese Frage entschieden.

Das Urteil finden Sie hier:

www.datakontext.com/14-2022

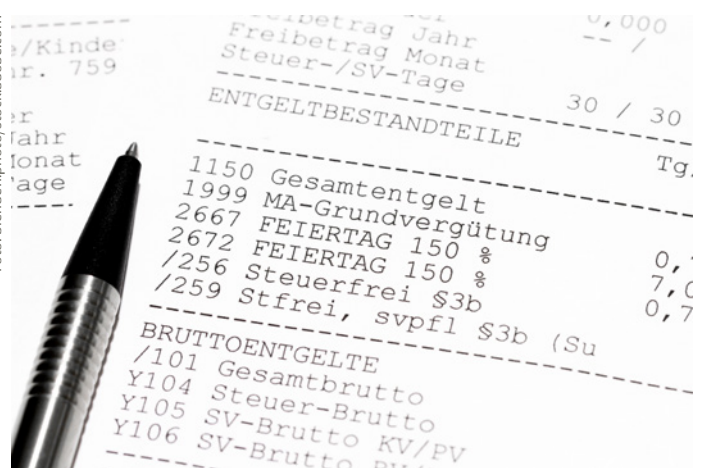


Sachverhalt:

Die Arbeitgeberin in Form einer GmbH nimmt mit einer Mannschaft am Spielbetrieb einer deutschen Profiligas teil. Hierzu hat sie Berufssportler und Mannschaftsbetreuer angestellt. Nach den Arbeitsverträgen sind die Sportler und Betreuer verpflichtet, an Reisen (zu Auswärtsspielen), für die der Arbeitgeber auch das zu benutzende Verkehrsmittel bestimmt, teilzunehmen. Für ihre Tätigkeit erhalten Spieler und Betreuer einen monatlichen Grundlohn. Zusätzlich erhalten sie – ausweislich der jeweiligen Vergütungsvereinbarungen bezogen auf den aus dem Grundlohn errechneten Bruttostundenlohn – monatliche Zuschläge für tatsächlich geleistete und nachgewiesene Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit in gesetzlich zulässiger Höhe. Das Finanzamt erkannte die Steuerfreiheit nicht an. Beförderungszeiten zu Auswärtsspielen, soweit diese nicht mit belastenden Tätigkeiten verbunden seien, seien blo-

ßer Zeitaufwand im Mannschaftsbus. Hierfür können keine steuerfreien Zuschläge geleistet werden. Der auf den bloßen Zeitaufwand der Spieler und Betreuer im Mannschaftsbus entfallende Teil der Zuschläge sei daher nachzuversteuern. Das Finanzgericht gab bereits der Arbeitgeberin recht.

Foto: blendel1photo/stockadobe.com



Entscheidung:

Die Richter des BFH gaben der Arbeitgeberin recht und bestätigten das Finanzgericht.

Zuschläge, die für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit neben dem Grundlohn gezahlt werden, sind nach § 3b EStG steuerfrei, soweit sie bestimmte Prozentsätze des sog. Grundlohns nicht übersteigen. Die Prozentsätze sind abhängig von der Zeit, zu der jeweils gearbeitet wird (z. B. Nachtarbeit, Feiertagsarbeit etc). Grundlohn ist der laufende Arbeitslohn, der dem Mitarbeiter bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit für den jeweiligen Lohnzahlungszeitraum zusteht. Der laufende Arbeitslohn ist, so die Richter, wie sich aus § 39b EStG ergibt, von sonstigen Bezügen abzugrenzen. Laufender Arbeitslohn ist das dem Arbeitnehmer regelmäßig zufließende Arbeitsentgelt in Form von Monatsgehalt, Wochen- oder Tageslohn, Überstundenvergütung, laufend gezahlten Zulagen oder Zuschlägen und geldwerten Vorteilen aus

regelmäßigen Sachbezügen. Er ist nach § 3b Abs. 2 Satz 1 EStG in einen Stundenlohn umzurechnen und mit höchstens 50 Euro anzusetzen.

Voraussetzung für die Steuerbefreiung ist weiter, so die Richter, dass die Zuschläge neben dem Grundlohn geleistet werden. Sie dürfen nicht Teil einer einheitlichen Entlohnung für die gesamte, auch an Sonn- und Feiertagen oder nachts geleistete Tätigkeit sein. Hierfür ist regelmäßig erforderlich, dass in dem Arbeitsvertrag zwischen der Grundvergütung und den Erschwerniszuschlägen unterschieden und ein Bezug zwischen der zu leistenden Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit und der Lohnhöhe hergestellt ist.

Zuschläge können daher nach Ansicht der Richter nach § 3b EStG nur steuerfrei geleistet werden, wenn und soweit der Arbeitnehmer für die zuschlagsbewehrte Tätigkeit auch Anspruch auf Grundlohn hat. Denn es muss sich objektiv um ein zusätzliches Entgelt neben dem Grundlohn für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit handeln.

Die Steuerbefreiung setzt weiter voraus, dass die neben dem Grundlohn gewährten Zuschläge für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit gezahlt worden sind.

Nach Ansicht der Richter zählt zur tatsächlich geleisteten Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit i. S. von § 3b Abs. 1 EStG nicht nur die eigentliche, arbeitsvertraglich geschuldete Berufstätigkeit des Arbeitnehmers, sondern auch jede vom Arbeitgeber zu den begünstigten Zeiten verlangte sonstige Tätigkeit oder Maßnahme, die mit der eigentlichen Tätigkeit des Arbeitnehmers oder der Art und Weise ihrer Erbringung unmittelbar zusammenhängt. Tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit ist daher jede zu den begünstigten Zeiten tatsächlich im Arbeitgeberinteresse ausgeübte Tätigkeit des Arbeitnehmers, für die er einen Anspruch auf Grundlohn hat, und damit beispielsweise

auch das bloße Bereithalten einer tatsächlichen Arbeitsleistung i. S. von § 3b EStG, wenn gerade dieses arbeitsvertraglich geschuldet ist.

Ohne Bedeutung ist nach Auffassung der Richter die arbeitszeitrechtliche Einordnung der Tätigkeit nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Das ArbZG soll nach den Richtern nach § 1 Nr. 1 ArbZG in erster Linie der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer dienen. Die Herausnahme bestimmter Zeiten aus der Arbeitszeit im Sinne des gesetzlichen Arbeitszeitschutzrechts schließt es folglich nicht aus, die zu diesen Zeiten vom Arbeitnehmer de facto erbrachten Arbeitsleistungen als tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit i. S. von § 3b Abs. 1 EStG zu qualifizieren. Anderenfalls würde sich der durch das ArbZG bezweckte Schutz der Arbeitnehmer in sein Gegenteil verkehren.

Nach Ansicht der Richter hat die Arbeitgeberin die Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit ihren Arbeitnehmern neben dem Grundlohn und damit neben dem laufenden Arbeitslohn, der dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit für den jeweiligen Lohnzahlungszeitraum zustand, geleistet. Die Arbeitnehmer hatten auch während der Fahrzeiten zu den Auswärtsterminen einen Anspruch auf den arbeitsvertraglich zugesagten Grundlohn.

Zu den „versprochenen Diensten“ i. S. von § 611 Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) zählt ausweislich der vorliegenden Arbeitsverträge im Streitfall nicht nur die eigentliche berufliche Tätigkeit der Spieler und Betreuer, sondern jede vom Arbeitgeber verlangte sonstige Tätigkeit oder Maßnahme, die mit der eigentlichen Tätigkeit oder der Art und Weise ihrer Erbringung unmittelbar zusammenhängt.

Hierzu gehörte nach den Arbeitsverträgen insbesondere die Beteiligung an Reisen des Arbeitgebers, für die dieser auch das zu benutzende Verkehrsmittel bestimmt.

Die Richter entschieden, dass auch die „passive“ Tätigkeit nach § 3b EStG begünstigt ist, da die An- und Abreise in dem vom Arbeitgeber bestimmten Verkehrsmittel zu den arbeitsvertraglich geschuldeten Pflichten der Mitarbeiter gehörte und für diese Zeiten ein Anspruch auf den Grundlohn bestand. Dass während der Zeiten im Mannschaftsbus keine aktive Arbeitsleistung erbracht wurde, ist nach Auffassung der Richter nicht als relevant anzusehen.

Für die Steuerfreiheit der Zuschläge muss nicht zwischen individuell belastenden (steuerbegünstigten) und nicht belastenden (nicht begünstigten) Tätigkeiten während der nach § 3b EStG zuschlagsfähigen Zeiten unterschieden werden, so die Richter.

Nach Ansicht der Richter kommt es weder darauf an, dass diese Tätigkeit nach dem Arbeitszeitgesetz als Arbeitszeit anzusehen ist, noch muss eine konkret individuell belastende Tätigkeit ausgeübt werden.

Praxishinweis:

Für die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung ist ein Betrag von 25 Euro als Obergrenze zu beachten. Dies regelt § 1 Abs. 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SVEV).

(15-2022) Anwendung der Fünftelregelung nur für eine mehrjährige Tätigkeit

Problem:

Wann gilt für die Fünftelregelung eine Tätigkeit als mehrjährig?

Die Entscheidung des Gerichts:

Der BFH hat mit Urteil vom 16.12.2021 zum Aktenzeichen VI R 10/18 diese Frage beurteilt.

Das Urteil finden Sie hier:

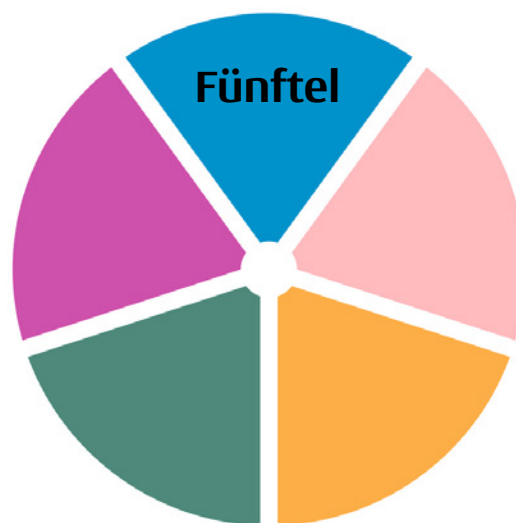
www.datakontext.com/15-2022.



Sachverhalt:

Im Streitfall hatte der Arbeitgeber eine Abfindung gezahlt. Nach einem Vergleich aufgrund eines Arbeitsgerichtsprozesses, in dem das Dienstverhältnis zum 31. März 2013 für beendet erklärt wurde, zahlte der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer im Januar 2013 den Arbeitslohn für die Monate März 2012 bis Januar 2013 und im April 2013 den Arbeitslohn für die Monate Februar und März 2013. In der Einkommensteuererklärung des Streitjahres beantragte der Arbeitnehmer die Anwendung des § 34 Abs. 2 EStG für die gesamten im Jahr 2013 durch seinen ehemaligen Arbeitgeber geleisteten Zahlungen. Das Finanzamt gewährte im Einkommensteuerbescheid für 2013 die Tarifbegünstigung jedoch nur für den Anteil der Abfindung, nicht jedoch für die übrigen nachträglichen Lohnzahlungen. Das Finanzgericht gab dem Finanzamt recht.

Foto: Fiedels/stockadobe.com



Entscheidung:

Die Richter des BFH gaben dem Finanzamt ebenfalls recht und bestätigten das Urteil des Finanzgerichts.

Gemäß § 34 Abs. 1 EStG werden außerordentliche Einkünfte auf Antrag einem ermäßigten Steuersatz unterworfen. Als außerordentliche Einkünfte kommen nach § 34 Abs. 2 Nr. 2 EStG Entschädigungen in Betracht, die als Ersatz für entgangene oder entge-

hende Einnahmen gewährt worden sind (§ 24 Nr. 1 Buchst. a EStG).

Entschädigungen i. S. von § 34 Abs. 2 Nr. 2 EStG sind nur solche Zahlungen, die als Ersatz für Einnahmen geleistet werden, die entweder entgangen sind oder noch entgehen, und die nunmehr an deren Stelle treten. Zahlungen, die nicht für weggefallene Einnahmen erbracht werden, sondern in Erfüllung eines Vertrages, zählen nicht zu den Entschädigungen.

Werden in einer Abfindungsvereinbarung neben Entschädigungen für künftig entgehende Einnahmen auch Zahlungen einbezogen, die dem Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses zustanden, so sind diese nach Ansicht der Richter von den Entschädigungen zu trennen. Dies gilt auch, wenn sie noch nicht fällig sein sollten.

Mit dem abgeschlossenen Vergleich haben sich, so die Richter, beide Parteien geeinigt, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Kündigung des Arbeitgebers zum 31.03.2013 beendet wurde. Entsprechend war die Bruttomonatsvergütung bis zu diesem Zeitpunkt abzurechnen.

Nur die vereinbarte Abfindungszahlung in Höhe von 30.000 Euro ist als Entschädigung für entgehende Einnahmen i. S. des § 24 Nr. 1 Buchst. a EStG anzusehen ist. Nur diese ist als Ersatz für das aufgrund der Vertragsbeendigung entgehende Gehalt gezahlt worden. Diese wurde aber bereits vom Finanzamt ermäßigt besteuert.

Die restlichen Zahlungen sind nicht ermäßigt zu besteuern. Es handelt sich nach Ansicht der Richter nicht um eine Entschädigung. Als ermäßigt zu steuernde außerordentliche Einkünfte kommen insbesondere Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten in Betracht. Nach § 34 Abs. 2 Nr. 4 2. Halbsatz EStG ist eine Tätigkeit mehrjährig, soweit sie sich über mindestens zwei Veranlagungszeiträume er-

streckt und einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten umfasst. Wird Arbeitslohn für eine mehrjährige Tätigkeit gezahlt, kann dieser grundsätzlich nach der sog. Fünftelregelung ermäßigt besteuert werden. So sieht es § 34 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 4 EStG vor.

Der Arbeitslohn muss nicht für eine abgrenzbare Sondertätigkeit gezahlt werden.

Die Richter entschieden, dass die Fünftelregelung für diese Zahlungen nicht anwendbar ist, da die im Februar und März 2013 geleisteten Zahlungen entsprechend der getroffenen Vereinbarung und gewählten Zahlungsmodalitäten für jeweils einen Monat erfolgten und ein zweckbestimmtes Entgelt für einen mehrmonatigen Zeitraum allenfalls betreffend den Zeitraum von März 2012 bis Januar 2013 vorlag und dies eben nicht einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten betraf.

Nach Ansicht der Richter lag kein zweckbestimmtes Entgelt für einen mehr als zwölf Monate umfassenden Zeitraum vor. Das Finanzgericht hat für diese Lohnzahlungen eine ermäßigte Besteuerung gemäß § 34 EStG im Ergebnis zutreffend abgelehnt.

(16-2022) Für freiwillige Helfer in Impf- und Testzentren gilt weiter Steuerfreiheit

Hintergrund:

In den Impf- und Testzentren arbeiten weiterhin viele freiwillige Helfer. Sie können auch 2022 weiterhin die sog. steuerfreie Übungsleiter- und Ehrenamtspauschale nutzen, so die Finanzministerien der Länder sowie das Bundesfinanzministerium (Pressemittteilung des Ministeriums für Finanzen Baden-Württemberg vom 7. Februar 2022).

Bereits in den Jahren 2020 und 2021 konnten die freiwilligen Helfer in den Impf- und Testzentren die Übungsleiter- oder die Ehrenamtspauscha-



Foto: MB:Photostock/stock.adobe.com

le nutzen und mussten somit Einnahmen von damals 2.400 bzw. ab 2021 3.000 Euro und 720 bzw. 840 Euro nicht versteuern.

Die steuerfreien Pauschalen gelten aber nur, wenn es sich beim Auftraggeber oder Arbeitgeber um eine gemeinnützige Einrichtung oder einen öffentlichen Arbeitgeber handelt, z. B. das Bundesland oder eine Kommune.

Bei der Höhe der Pauschale wird unterschieden, welche Tätigkeiten ausgeführt werden. Für Helfer, die direkt an der Impfung oder Testung beteiligt sind, gilt auch 2022 die Übungsleiterpauschale von 3.000 Euro. Helfer, die in der Verwaltung und der Organisation von Impf- oder Testzentren tätig sind, können ihre Vergütungen durch die Ehrenamtspauschale von 840 Euro steuerfrei belassen. Die Pauschalen gelten auch für mobile Impf- und Testzentren.

Bei Tätigkeiten in Impfzentren haben Bund und Länder beschlossen, dass die steuerfreien Pauschalen auch dann in Betracht kommen, wenn das Impfzentrum im Auftrag einer juristischen Person des öffentlichen Rechts unter Hinzuziehung von Privaten oder gänzlich von Privaten betrieben wird.

Darauf zu achten ist aber, dass es sich um nebenberufliche Tätigkeiten handelt, wenn also nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit einer vergleichbaren Vollzeitstelle benötigt wird oder die regelmäßige

Wochenarbeitszeit nicht mehr als 14 Stunden beträgt.

Die Pauschalen sind Jahresbeträge, die den freiwilligen Helfern nur einmal pro Kalenderjahr gewährt werden. Bei mehreren Tätigkeiten, für die die Übungsleiterpauschale anzuwenden ist (z. B. Helfer im Impfbereich und Trainerin einer Jugendmannschaft), sind die Einnahmen daher zusammenzurechnen. Das gilt für die Ehrenamtspauschale ebenso.

Sind die freiwilligen Helfer sowohl im Bereich Impfung/Testung als auch im Bereich der Verwaltung/Organisation der Impf- und Testzentren nebenberuflich tätig, können beide Pauschalen nebeneinander berücksichtigt werden. Das setzt aber voraus, dass die Tätigkeiten entsprechend vereinbart und gesondert vergütet werden.

(17-2022) BMF klärt umsatzsteuerliche Behandlung der Überlassung von Elektrofahrrädern und Fahrrädern an Arbeitnehmer

Hintergrund:

In der Praxis stellen viele Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern ein Fahrrad zur Verfügung. Lohnsteuerlich kann dies steuerfrei oder im Rahmen einer Gehaltsumwandlung steuerpflichtig erfolgen. Aber auch Umsatzsteuer muss berechnet werden.

Lange ungeklärt bzw. nicht ausreichend klargestellt war aber die umsatzsteuerliche Behandlung der privaten Überlassung von Fahrrädern an Arbeitnehmer.

Nunmehr hat die Finanzverwaltung mit BMF-Schreiben vom 7. Februar 2022 die umsatzsteuerliche Behandlung geklärt.

Klargestellt wird, dass unter den Fahrzeugbegriff alle Kraftfahrzeuge, aber auch Elektrofahrräder fal-



len, soweit für sie eine Kennzeichnungs-, Versicherungs- und Führerscheinplicht gilt. Das sind Fahrräder mit einer Batterieunterstützung, die Geschwindigkeiten über 25 km/h erlauben.

Zur Besteuerung sowohl der unternehmensfremden (privaten) Nutzung von Fahrrädern als auch der Überlassung an das Personal ist ein neuer Abschnitt 15.24 im Umsatzsteueranwendungserlass (UStAE) eingeführt worden. Es wird von der Finanzverwaltung grundsätzlich nicht beanstandet, wenn die Besteuerung der (Elektro-)Fahrräder, die nicht unter den Fahrzeugbegriff fallen (Fahrräder ohne Kennzeichnungspflicht), analog der Besteuerung von Fahrzeugen vorgenommen wird.

Die private Nutzung von dem Unternehmen zugeordneten Fahrzeugen ist umsatzsteuerlich als unentgeltliche Wertabgabe einzustufen. Dies trifft auch auf Fahrräder zu.

Wird ein betriebliches Fahrrad oder ein kennzeichen-, versicherungs- oder führerscheinpflichtiges Fahrrad mit Elektro-Antrieb privat genutzt bzw. Arbeitnehmern zur privaten Nutzung überlassen, liegt typischerweise eine umsatzsteuerpflichtige unentgeltliche Wertabgabe vor. Hierfür muss eine umsatzsteuerpflichtige Bemessungsgrundlage gefunden werden.

Hier können die sog. 1-Prozent-Regelung oder die übrigen Methoden zur Wertermittlung – wie das

Fahrtenbuch – verwendet werden. Es gilt folglich die Bewertung wie bei Autos. Soweit hierbei der Listenpreis maßgeblich ist, darf dieser aber nicht nur zur Hälfte oder zu einem Viertel angesetzt werden, wie es unter gewissen Voraussetzungen für ertrag- oder lohnsteuerliche Zwecke möglich ist. Es ist somit der volle Preis zum Zeitpunkt der Überlassung anzusetzen.

Für Fahrräder, die nicht kennzeichen-, versicherungs- oder führerscheinpflichtig sind, also alle normalen Fahrräder oder E-Bikes, können für die Ermittlung der unternehmensfremden und somit privaten Nutzung bzw. Überlassung an Arbeitnehmer für private Zwecke ebenfalls die sog. 1-Prozent-Regelung oder andere umsatzsteuerlich zulässige Methoden genutzt werden, nicht aber das Fahrtenbuch. Auch hier darf aber die Bemessungsgrundlage nicht vermindert werden, wie in der lohnsteuerlichen Ermittlung des geldwerten Vorteils. Es ist somit auch hier der volle Preis anzusetzen.

Praxishinweis:

Beträgt der anzusetzende Wert des nicht kennzeichen-, versicherungs- oder führerscheinpflichtigen Fahrrads weniger als 500 Euro, wird nicht von einer entgeltlichen Überlassung des Fahrrads an den Arbeitnehmer ausgegangen. Hier kann die Umsatzbesteuerung also unterbleiben.

(18-2022) Kindergeldrechtliche Berücksichtigung eines Kindes nach krankheitsbedingtem Ausbildungsabbruch

Problem:

Kann Kindergeld gewährt werden, sobald ein Kind sein Ausbildungsverhältnis krankheitsbedingt nicht nur unterbrochen, sondern z. B. durch Abmeldung von der Hochschule oder Kündigung des Ausbildungsverhältnisses abgebrochen hat?

Die Entscheidung des Gerichts:

Der BFH hat mit Urteil vom 21.08.2021 zum Aktenzeichen III R 41/19 hierzu entschieden.

Das Urteil finden Sie hier:

www.datakontext.com/18-2022.



Sachverhalt:

Im entschiedenen Fall klagte eine Mutter einer im Februar 1994 geborenen Tochter, die im Februar 2016 eine zweijährige schulische Ausbildung begann. Die Familienkasse gewährte daher zunächst Kindergeld. Im Herbst 2017 erfuhr die Familienkasse, dass die Tochter bereits im März 2017 von der Schule abgegangen war und ab September eine Vollzeitbeschäftigung aufgenommen hatte. Die Familienkasse hob die Kindergeldfestsetzung daher ab April 2017 auf. Die Klägerin legte verschiedene Atteste vor, mit denen sie nachzuweisen versuchte, dass ihre Tochter nur aufgrund einer Erkrankung die Schule nicht mehr weiter besuchen können. Der Familienkasse genügte dies nicht. Sie forderte eine alle sechs Monate zu erneuernde ärztliche Bescheinigung, aus der sich die Erkrankung und deren voraussichtliches Ende ergeben. Außerdem ging sie davon aus, dass die Tochter schon im April 2017 gegenüber der Familienkasse hätte erklären müssen, dass sie sich zum nächstmöglichen Zeitpunkt um eine Berufs- oder Schulausbildung bewerben werde. Das Finanzgericht gab der dagegen gerichteten Klage für die Monate April bis September 2017 statt und ging dabei davon aus, dass sich die Tochter weiter in Ausbildung befunden habe.

Entscheidung:

Die Richter des BFH gaben der Familienkasse recht und versagten das Kindergeld.

Für volljährige Kinder, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, kommt ein Kindergeldanspruch u. a. dann in Betracht, wenn sie sich in Berufsausbildung befinden, sich vergeblich um einen

Ausbildungsplatz bemühen oder sich wegen einer Behinderung nicht selbst unterhalten können.

Eine Berücksichtigung als in Ausbildung befindliches Kind setzt nach den Richtern voraus, dass das Ausbildungsverhältnis weiter besteht. Hieran fehlt es, wenn das Kind, wie im Streitfall, während der Ausbildung erkrankt und das Ausbildungsverhältnis durch Abmeldung von der Schule, Kündigung oder Aufhebungsvertrag beendet wird. Eine Berufsausbildung (§ 32 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a EStG) setzt voraus, dass das Kind einen Ausbildungsplatz hat und ausbildungswillig ist.

Es kommt aber ggf. eine Berücksichtigung als ausbildungsplatzsuchendes Kind in Betracht. Das setzt allerdings voraus, dass es sich um eine vorübergehende, d. h. ihrer Art nach voraussichtlich nicht länger als sechs Monate dauernde Krankheit handelt. Außerdem muss nachgewiesen werden, dass das Kind trotz vorübergehender Ausbildungsunfähigkeit weiterhin ausbildungswillig ist. Bei voraussichtlich länger als sechs Monate andauernder Erkrankung kommt eine Berücksichtigung als behindertes Kind in Betracht.

Die Richter des Finanzgerichts müssen nun nähere Feststellungen treffen, ob die Tochter als ausbildungsplatzsuchendes oder behindertes Kind berücksichtigt werden kann.

(19-2022) Bundesverfassungsgericht muss steuerliche Behandlung von Betriebsveranstaltungen klären

Hintergrund:

Der BFH hat mit seinem Urteil vom 29. April 2021 zum Aktenzeichen VI R 31/18 entschieden, dass bei der lohnsteuerlichen Bewertung einer Betriebsveranstaltung alle mit dieser in unmittelbarem Zusam-

menhang stehenden Aufwendungen des Arbeitgebers zu berücksichtigen sind.

Unerheblich ist, ob die Aufwendungen bei den Beschäftigten einen Vorteil begründen können. Zu berücksichtigen sind daher die Gesamtkosten des Arbeitgebers für die Veranstaltung. Diese sind zu gleichen Teilen auf die anwesenden Beschäftigten aufzuteilen.

Im Streitfall durfte der Arbeitgeber in Rechnung gestellte Kosten für Beschäftigte, die nicht anwesend waren, sogenannte No-Show-Kosten, nicht von der Bemessungsgrundlage abziehen.

Gegen diese Entscheidung des BFH wurde am 20. Januar 2022 Verfassungsbeschwerde beim Bundesverfassungsgericht (Aktenzeichen 2 BvR 1443/21) eingelegt. Betroffene Unternehmen sollten gegen etwaige Feststellungen der Lohnsteuer-Außenprüfung Einspruch einlegen und das Ruhen des Verfahrens beantragen.

(20-2022) Anmietung einer zweiten Wohnung am Arbeitsort in unmittelbarer Nähe zur Arbeitsstätte

Problem:

Ist eine doppelte Haushaltsführung gegeben, wenn die Wohnung am Arbeitsplatz angemietet wird, um einen pflegebedürftigen Ehegatten während der Arbeitszeit besser pflegen zu können?

Die Entscheidung des Gerichts:

Das Finanzgericht Berlin-Brandenburg entschied die Frage mit Urteil vom 8. November 2021 mit Aktenzeichen 7 K 7009/19.

Sachverhalt:

Der Arbeitnehmer mietete in unmittelbarer Nähe zu seiner Arbeitsstätte eine Zweitwohnung an. Die

Foto: beebobys/stock.adobe.com



Hauptwohnung liegt etwa 35 bis 40 Fahrminuten von der Arbeitsstätte entfernt. Zur Begründung machte er geltend, die Anmietung sei erforderlich, um bei Bedarf jederzeit kurzfristig seine pflegebedürftige Ehefrau unterstützen und so die Unterbrechungen der Arbeitszeiten zeitlich deutlich reduzieren zu können. Das Finanzamt lehnte die geltend gemachten Kosten der doppelten Haushaltsführung ab und ließ auch den Kostenabzug als außergewöhnliche Belastungen nach § 33 EStG nicht zu.

Entscheidung:

Die Richter bestätigten das Finanzamt.

Bei einer doppelten Haushaltsführung müssen der Ort des eigenen Hausstands und der Beschäftigungsort auseinanderfallen. Nur dann ist der Arbeitnehmer außerhalb des Ortes, in dem er einen eigenen Hausstand unterhält, i. S. des § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 Satz 2 EStG beschäftigt.

Eine doppelte Haushaltsführung ist deshalb nach Ansicht der Richter nicht gegeben, wenn der Steuerpflichtige in einer Wohnung am Beschäftigungsort einen beruflich veranlassten Zweithaushalt führt und auch der vorhandene eigene Hausstand am Beschäftigungsort gelegen ist.

Denn dann fallen der Ort des eigenen Hausstands und der Beschäftigungsort nicht auseinander. Bei Prüfung der Frage, ob dies der Fall ist, muss auf alle wesentlichen Umstände des Einzelfalls abgestellt werden und zudem müssen neben der Entfernung auch die Verkehrsanbindung mit privaten und öffentlichen Verkehrsmitteln, die Erreichbarkeit dieser Verkehrsmittel bei Arbeitsbeginn und -ende sowie eventuelle besondere Umstände beim Arbeitsablauf mit einbezogen werden.

Nach Ansicht der Richter gilt das auch dann, wenn der Arbeitnehmer mehrfach täglich seine schwer erkrankte (Parkinson) Ehefrau pflegen und medizinisch unterstützen will.

Eine Wohnung am Beschäftigungsort kann danach regelmäßig angenommen werden, so die Richter, wenn sie in einem Bereich liegt, von dem aus der Arbeitnehmer üblicherweise täglich zu diesem Ort fahren kann. Dabei liegen Fahrzeiten von etwa einer Stunde für die einfache Strecke noch in einem zeitlichen Rahmen, in dem es einem Arbeitnehmer zugemutet werden kann, von seinem Hausstand die Arbeitsstätte aufzusuchen.

Unter den Bedingungen einer Großstadt, in der sich schon aufgrund des im Innenstadtbereich herr-

schen Preisniveaus typischerweise die Wohnstätten der Beschäftigten in Randbereiche und auch über die politischen Grenzen einer Gemeinde hinaus verlagern, sind nach Auffassung der Richter Fahrzeiten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte von etwa einer Stunde üblich und ohne Weiteres zumutbar. Dies gilt insbesondere dann, wenn es ein gut ausgebauten Netz von öffentlichen Nah- und Fernverkehrsverbindungen gibt.

Die Richter lehnten daher den Werbungskostenabzug für eine doppelte Haushaltsführung ab. Es handelte sich auch nicht um außergewöhnliche Belastungen gemäß § 33 EStG. Denn der Aufenthalt in der Zweitwohnung diene in erster Linie der angenehmeren Gestaltung der Pflegesituation und stellt keine gezielte therapeutische Maßnahme dar und ist insofern auch nicht medizinisch indiziert. Die Aufwendungen für das Wohnen stellen Kosten der allgemeinen Lebensführung dar und erleichtern zwar das Leben der Ehefrau, sind aber dennoch freiwillige Aufwendungen und nicht zwangsläufig. Selbst wenn man davon ausgeht, dass die Anmietung der Wohnung aus medizinischen Gründen zweckmäßig ist, so handelt es sich allenfalls um Folgekosten der Krankheit, die nicht als außergewöhnliche Belastung berücksichtigt werden können.

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

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 ge-
kündigt wird.