

LOHNSTEUER- MITTEILUNGEN

Der Beratungsbrief für die Personalpraxis



Foto: hkama/stock.adobe.com

Umsetzung und Details zur Energiepreispauschale

In dieser Ausgabe lesen Sie:

Aktuelles aus der Gesetzgebung

- (38-2022) Umsetzung und Details zur Energiepreispauschale Seite 3
- (39-2022) Steuerentlastungen für Arbeitnehmer treten für 2022 in Kraft Seite 6

Aktuelles aus der Lohnsteuer

- (40-2022) Ermessensausübung bei Lohnsteuer-Haftung des Arbeitgebers Seite 9
- (41-2022) Steuerliche Identifikationsnummer für Geflüchtete aus der Ukraine Seite 10
- (42-2022) Haftung für pauschalierte Lohnsteuer Seite 12
- (43-2022) Forschungspreisgeld ist Arbeitslohn Seite 14

Impressum Seite 15



40. alga-Jahresforum

Entgeltabrechnung und Personalbetreuung

20.-21. Juni 2022 | Köln

Schwerpunkte:

- ✓ Gesetzesänderungen
- ✓ Best Practice/Erfahrungsaustausch/Netzwerkbildung
- ✓ BMF-Schreiben/Rundschreiben/Besprechungsergebnisse/Rechtsprechung

Jetzt anmelden: www.datakontext.com

Aktuelles aus der Gesetzgebung

(38-2022) Umsetzung und Details zur Energiepreispauschale

Hintergrund:

Mit dem Steuerentlastungsgesetz wurde am 20. Mai auch die Energiepreispauschale beschlossen. Die Regelungen wurden in den §§ 112 ff. Einkommensteuergesetz (EStG) eingefügt. Hier ein Überblick über die wesentlichen Infos zur Energiepreispauschale und deren Umsetzung.

Allgemeines

Die Pauschale beträgt 300 Euro einmalig. Sie wird Erwerbstätigen gewährt, die im Jahr 2022 Einnahmen aus den folgenden Einkunftsarten erzielen:

- Land- und Forstwirtschaft nach § 13 EStG
- Gewerbe nach § 15 EStG
- selbstständige Tätigkeit nach § 18 EStG
- Arbeitslohn nach § 19 Abs. 1 EStG.

Je erwerbstätige Person erfolgt nur eine Auszahlung. Die Auszahlung erfolgt somit nicht bei mehreren Tätigkeiten mehrfach.

Steuerzahler bzw. Personen mit anderen Einkünften, wie Vermietung und Verpachtung, Kapitalvermögen oder Renten, fallen nicht hierunter, wenn sie nicht noch die oben genannten Einkünfte erzielen.

Auszahlung der Energiepreispauschale

An Arbeitnehmer wird von den Arbeitgebern die Pauschale ausgezahlt. Stichtag der Beschäftigung ist der 1. September. Der Arbeitgeber soll zum nächstfolgenden Lohnzahlungszeitraum ab 1. September die Pauschale auszahlen.

Selbstständige und Gewerbetreibende erhalten die Pauschale über eine automatische Minderung der

Vorauszahlungen zum 10. September. Die Minderung erfolgt bis maximal 0 Euro. Es gibt also keine Erstattung. Wer keine Vorauszahlungen leistet, erhält die Pauschale über die Einkommensteuerfestsetzung 2022, dann also frühestens nächstes Jahr. Die Minderung der Vorauszahlungen erfolgt automatisch. Es muss kein Antrag gestellt werden.

Körperschaften erhalten die Pauschale nicht.

Rentner ohne die oben genannten Einkünfte und mit ausschließlichem Bezug von Renten im Jahr 2022 erhalten sie auch nicht. Dies gilt auch für Pensionäre. Es erfolgt auch keine Berücksichtigung im Rahmen der Einkommensteuererklärung. Rentner, die neben der Rente im September noch eine freiberufliche oder gewerbliche Tätigkeit ausüben und daher Einkommensteuervorauszahlungen im September 2022 leisten müssen, erhalten eine Minderung von 300 Euro.

Personen mit ausschließlichen Einkünften aus Vermietung oder Kapital erhalten die Pauschale ebenfalls nicht. Personen ohne Einkünfte erhalten über die Transferleistungen eine separate Pauschale (Heizkostenzuschuss).



Foto: hikama/stock.adobe.com

Auszahlung über Arbeitgeber

Der Arbeitgeber muss allen Arbeitnehmern im gegenwärtigen Beschäftigungsverhältnis am 1. September die Pauschale zwingend auszahlen. Voraussetzung ist, dass die Arbeitnehmer in der Steuerklasse 1 bis 5 versteuert werden oder der Arbeitslohn pauschal nach § 40a EStG versteuert wird. Darunter fallen Arbeitnehmer im Minijob oder auch kurzfristig Beschäftigte. Diese müssen aber bestätigen, dass es sich um das 1. Dienstverhältnis handelt. Eine doppelte Auszahlung soll nicht erfolgen.

Die Pauschale erhöht das steuerpflichtige Brutto und wird mit der Gehaltsabrechnung versteuert. Sie ist aber sozialversicherungsfrei.

Befinden sich Mitarbeiterinnen im Mutterschutz, erhalten sie die Pauschale ebenfalls. Elterngeld- und Freistellungsfälle sind noch nicht final beantwortet. Die Klärung wird die Finanzverwaltung hier noch vornehmen müssen.

Minijobber und kurzfristig Beschäftigte erhalten die Pauschale nur, wenn sie dem Arbeitgeber bestätigen, dass es sich bei der Tätigkeit um das 1. Dienstverhältnis handelt. So wird ausgeschlossen, dass der Minijobber die Pauschale über das Hauptarbeitsverhältnis und über die nebenberufliche Tätigkeit erhält.

Praxishinweis:

Rentner und Studenten, die im September einen Minijob oder eine kurzfristige Beschäftigung ausüben und für die dies das einzige und damit erste Beschäftigungsverhältnis ist, können die Pauschale erhalten.

Arbeitnehmer mit Steuerklasse 6 erhalten keine Pauschale. Sie bekommen diese über das 1. Dienstverhältnis. Somit ist eine Doppelvergünstigung ausgeschlossen.

Es ist nicht ausreichend, für einen Tag im September eine Tätigkeit aufzunehmen. Es muss nach der Gesetzesbegründung ein ernsthaftes gewolltes und auch stattfindendes Arbeitsverhältnis sein. Dieses muss so vereinbart und ausgeführt werden, wie es unter Fremden üblich ist.

Der Arbeitgeber erhält die an Arbeitnehmer ausbezahlten 300 Euro über die Lohnsteueranmeldung zurück. Damit es zu keiner Vorfinanzierung kommt, soll bereits die Anmeldung für den August zum 10.09.2022 die Verrechnung der Lohnsteuer vornehmen. Dies bedeutet, die eigentlich abzuführende Lohnsteuer wird um die auszuzahlende Pauschale gekürzt. Reicht die zu zahlende Lohnsteuer nicht, kommt es zu Erstattungen an die Arbeitgeber.

Praxishinweis:

Die Software wird für Arbeitgeber und die Finanzverwaltung entsprechend geändert.

Arbeitgeber, die nur vierteljährliche Lohnsteueranmeldungen abgeben, geben für das 3. Quartal diese zum 10.10.2022 ab. Diese Arbeitgeber müssen erst im Oktober die Pauschale an ihre Arbeitnehmer zahlen. Betroffen sind hier Arbeitgeber, die im Vorjahr nicht mehr als 5.000 Euro Lohnsteuer abführen mussten.

Arbeitgeber, die nur jährliche Lohnsteueranmeldungen abgeben, geben für das Jahr 2022 zum 10.01.2023 ab. Diese Arbeitgeber müssen die Pauschale hier gar nicht zahlen. Die betroffenen Arbeitnehmer erhalten die Pauschale dann über die Einkommensteuerfestsetzung 2022 im Jahr 2023. Das betrifft Arbeitgeber, die im Vorjahr nicht mehr als 1.080 Euro Lohnsteuer abgeführt haben.

Arbeitgeber, die gar keine Lohnsteuer abführen, weil sie nur Arbeitnehmer beschäftigen, die pauschal versteuert werden nach § 40a EStG (Minijobber oder kurzfristig Beschäftigte), zahlen kei-

ne Pauschale aus. Die Arbeitnehmer erhalten die Pauschale über die Einkommensteuerfestsetzung 2022. Hierfür muss dann eine Einkommensteuererklärung abgegeben werden. Dies ist erfahrungsgemäß ab März möglich. In der Einkommensteuererklärung muss die Pauschale nicht separat beantragt werden. Vielmehr wird sie automatisch als Steuergutschrift berücksichtigt. Die Auszahlung oder Verrechnung mit zu zahlenden Steuern wird aber mindestens bis zum 2. Quartal 2023 dauern.

Der Arbeitgeber muss die Pauschale auszahlen, wenn er monatlich oder vierteljährlich Lohnsteueranmeldungen abgibt. Das ist kein Wahlrecht.

Der Arbeitgeber muss zudem eine entsprechende Lohnart verwenden. Es muss ein E in der Jahreslohnsteuerbescheinigung bescheinigt werden. Dies erfolgt dann automatisch über die Lohnart. So kann später durch die Finanzverwaltung kontrolliert werden, ob jemand die Pauschale doppelt erhalten hat.

Keine Beschäftigung am 1. September

Arbeitnehmer, die zwar 2022 noch Einkünfte aus Arbeitslohn oder freiberuflicher oder gewerblicher Tätigkeit hatten, aber zum 1. September nicht mehr und z. B. dann nur noch Rente erhalten, erhalten die Pauschale auch über die Einkommensteuerfestsetzung für das Jahr 2022.

Inwieweit Arbeitnehmer, die beispielsweise bis September noch keine Tätigkeit ausgeübt haben, zum Beispiel weil sie studiert haben, und ab Oktober eine Tätigkeit aufnehmen, die Pauschale auch vom Arbeitgeber erhalten, muss die Finanzverwaltung noch klären. Denkbar wäre aber, dass diejenigen die Pauschale auch über die Einkommensteuererklärung erhalten.

Steuerpflicht der Energiepreispauschale

Die Energiepreispauschale ist steuerpflichtig. Bei Arbeitnehmern wird sie den Einkünften aus Arbeitslohn zugerechnet. Bei Steuerzahlern mit Einkünften

Foto: hkama/stockadobe.com



aus §§ 13, 15, 18 EStG wird die Pauschale den sonstigen Einkünften nach § 20 EStG zugerechnet.

Bei Arbeitnehmern erfolgt in der Regel die Versteuerung bei Auszahlung durch den Arbeitgeber. Dieser führt die Lohnsteuer gleich bei der Auszahlung ab. Dies ist dann bescheinigt in der Jahreslohnsteuerbescheinigung. Die 300 Euro sind im Bruttogehalt enthalten, die abgeführte Lohnsteuer in der bescheinigten Lohnsteuer. In der Einkommensteuererklärung wird dies entsprechend berücksichtigt.

Arbeitnehmer, die die Pauschale nicht über den Arbeitgeber erhalten haben, aber berechtigt sind, erhalten diese dann über die Einkommensteuererklärung. Hier wird dann zugleich die Versteuerung vorgenommen. Die Auszahlung wird vermutlich frühestens im 2. Quartal 2023 stattfinden.

Bei Unternehmern, die die Pauschale über die Vorauszahlungen erhalten haben, werden die 300 Euro den sonstigen Einkünften zugerechnet. Bei der Anrechnung der Vorauszahlungen auf die festgesetzte Einkommensteuer wird der unverminderte Vorauszahlungsbetrag berücksichtigt. So erfolgt dann die entsprechende Versteuerung.

Unternehmer, die mangels ausreichender Vorauszahlungen die Pauschale gar nicht oder nur teilweise erhalten haben, erhalten diese über die Einkommensteuererklärung 2022. Hierbei wird dann zugleich wieder die Versteuerung vorgenommen.

Sonderfälle und offene Fragen

Es gibt Sachverhalte, die die Finanzverwaltung noch klären muss. Dazu gehört z. B. die Behandlung der Arbeitnehmer, die zum 1. September in Elternzeit sind, Krankengeldbezug durch die Krankenkassen, sonstige Freistellung oder auch Arbeitnehmer, die als Übungsleiter mit steuerfreien Bezügen nach § 3 Nr. 26 und 26a EStG tätig sind.

Praxishinweis:

Das Bundesfinanzministerium (BMF) erarbeitet aktuell eine FAQ-Liste zur Umsetzung und Auszahlung der Energiepreispauschale.

(39-2022) Steuerentlastungen für Arbeitnehmer treten für 2022 in Kraft

Hintergrund:

Der Bundesrat hat am 20. Mai das Steuerentlastungsgesetz final beschlossen. Die Entlastungen, insbesondere für Arbeitnehmer, treten somit für 2022 in Kraft. Diese haben auch Auswirkungen auf die Entgeltabrechnung.

Folgende Regelungen wurden beschlossen:

Anhebung Grundfreibetrag ab 2022

Der Grundfreibetrag wird rückwirkend zum 1. Januar 2022 auf 10.347 Euro angehoben. Das bedeutet, Einkommen bis zum Betrag von 10.347 Euro werden nicht besteuert.

Eine weitere Anpassung der Tarifeckwerte wurde nicht beschlossen. Dies soll später beraten werden und ggf. für das Jahr 2023 erfolgen. Hierzu soll noch der Progressionsbericht abgewartet werden. Wegen der steigenden Inflation erhöht sich aber immer mehr die sog. kalte Progression, sodass es grundsätzlich zu Tarifanpassungen kommen muss.

Anhebung Werbungskostenpauschbetrag

Zum 1. Januar 2022 tritt rückwirkend die Anhebung des Werbungskostenpauschbetrags für Arbeitnehmer von 1.000 Euro auf 1.200 Euro in Kraft. Die Anhebung hat somit bereits entlastende Wirkung ab 2022.

Hinweis:

Beide Änderungen haben Auswirkungen auf den monatlichen Lohnsteuerabzug. Das heißt, die Lohnsteuer mindert sich rückwirkend ab Januar 2022. Die Finanzverwaltung hat bereits den geänderten Programmablaufplan für 2022 veröffentlicht, sodass die Softwarehersteller die geänderten Beträge einarbeiten können. Es soll dann zu rückwirkenden Korrekturen der bereits erfolgten Abrechnungen kommen.

Der bisher in 2022 vorgenommene Lohnsteuerabzug ist vom Arbeitgeber grundsätzlich zu korrigieren, wenn ihm dies wirtschaftlich zumutbar ist. Die wirtschaftliche Zumutbarkeit wird hier in der Regel angenommen. So sieht es § 41c Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 und Satz 2 EStG vor. Die Art und Weise der Neuberechnung ist nicht zwingend festgelegt.



Foto: jirsak/stockadobe.com

Sie kann durch eine Neuberechnung zurückliegender Lohnzahlungszeiträume, durch eine Differenzberechnung für diese Lohnzahlungszeiträume oder durch eine Erstattung im Rahmen der Berechnung der Lohnsteuer für einen demnächst fälligen sonstigen Bezug erfolgen. Eine Verpflichtung zur Neuberechnung scheidet aus, wenn z. B. die Beschäftigten vom Arbeitgeber keinen Arbeitslohn mehr beziehen oder wenn die Lohnsteuerbescheinigung bereits übermittelt oder ausgeschrieben worden ist.

Anhebung Entfernungspauschale

Zum 1. Januar 2022 steigt zudem rückwirkend die Entfernungspauschale ab dem 21. km für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte von 0,35 Euro auf 0,38 Cent. Die Anhebung wurde somit zeitlich vorgezogen. Für die ersten 20 km und für die Pauschale bei Auswärtstätigkeiten bleibt es bei 0,30 Euro.

Die Anhebung kommt für die Arbeitnehmer grundsätzlich erst im Rahmen der Einkommensteuererklärung zum Tragen.

Arbeitnehmer, die einen Werbungskostenfreibetrag wegen der Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte gewährt bekommen haben, können einen Änderungsantrag prüfen.

Arbeitgeber, die ihren Arbeitnehmern einen pauschal versteuerten Fahrtkostenzuschuss für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte nach § 40 Abs. 2 EStG zahlen, können die erhöhte Pauschale ebenfalls noch rückwirkend berücksichtigen. Dies ist aber nicht zwingend erforderlich. Zahlt der Arbeitgeber einen geringeren Betrag pro Entfernungskilometer, kann der Arbeitnehmer die restliche Pauschale in der Einkommensteuererklärung geltend machen.

Kinderbonus

Eltern erhalten pro Kind, für das Kindergeld oder der Kinderfreibetrag beansprucht werden kann, einen weiteren Kinderbonus von 100 Euro. Dieser wird wieder über die Familienkassen mit dem Kindergeld ausgezahlt.

Praxishinweis:

Eltern mit einem zu versteuernden Einkommen von ca. 75.000 Euro zahlen im Rahmen der Einkommensteuererklärung die 100 Euro durch den Abgleich Kindergeld und Kinderfreibetrag wieder zurück. Dies liegt an der fehlenden Anhebung des Kinderfreibetrags.

Weitere Steuerentlastungen

Mit dem Vierten Corona-Steuerhilfegesetz wurden vom Bundestag bereits weitere Steuerentlastungen beschlossen. Hier muss der Bundesrat am 10. Juni 2022 noch zustimmen. Davon kann aber ausgegangen werden.

Folgende Regelungen sind in diesem Gesetz enthalten und treten somit auch für 2022 in Kraft:

Corona-Bonus für Pflegekräfte

Arbeitgeber von bestimmten Einrichtungen – insbesondere Krankenhäusern – können ihren Arbeit-



Foto: DOC RABE Media/stockadobe.com

nehmern Sonderleistungen zur Anerkennung besonderer Leistungen während der Corona-Krise bis zu einem Betrag von 3.000 Euro steuerfrei zahlen. Dafür wurde ein neuer § 3 Nr. 11b EStG geschaffen. Begünstigt ist der Auszahlungszeitraum ab dem 18.11.2021 bis zum 31.12.2022.

Begünstigte Arbeitgeber sind 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 Pflegeeinrichtungen und -diensten und 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.

Der begünstigte Personenkreis erfasst auch Beschäftigte in Einrichtungen für ambulantes Operieren, bestimmte Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen, Dialyseeinrichtungen, Arzt- und Zahnarztpraxen sowie Rettungsdienste.

Begünstigt sind auch freiwillige Leistungen des Arbeitgebers.

Praxishinweis:

Der steuerfreie Bonus in Höhe von 1.500 Euro nach § 3 Nr. 11a EStG wurde nicht verlängert. Die Regelung ist am 31. März 2022 ausgelaufen.

Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld

Die zeitlich befristete Steuerfreiheit von Zuschüssen des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld und zum

Saison-Kurzarbeitergeld bis zu 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt wurde um weitere sechs Monate verlängert. 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:

Es muss eine rückwirkende Korrektur bereits versteuerter Zuschüsse ab Januar 2022 erfolgen. Ab dem 1. Juli 2022 sind Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld wieder steuerpflichtig und nur sozialversicherungsfrei bis zu 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt.

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. 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 belegene Betätigungsstätte aufsucht, für seine gesamte betriebliche und berufliche Betätigung einen Betrag von 5 Euro ansetzen, höchstens 600 Euro im Jahr.

Praxishinweis:

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.

(40-2022) Ermessensausübung bei Lohnsteuer-Haftung des Arbeitgebers

Problem:

Wie weit geht das Ermessen des Finanzamts bei der Haftung des Arbeitgebers beim Lohnsteuerabzug?

Die Entscheidung des Gerichts:

Die Richter des Sächsischen Finanzgerichts haben sich mit Urteil vom 16. Dezember 2021 zum Aktenzeichen 8 K 623/21 zu dieser Frage geäußert.

Sachverhalt:

Bei der Arbeitgeberin, einer GmbH, wurde festgestellt, dass im Zeitraum August 2011 bis Juli 2014 Lohnzahlungen nicht als Arbeitslohn versteuert worden waren. Das Finanzamt erließ daraufhin mehrere Haftungsbescheide gegenüber der GmbH. Dem Vorbringen der Arbeitgeberin, die vom Finanzamt als Arbeitnehmer angesehenen Personen seien selbstständige Subunternehmer gewesen bzw. das Auswählermessen sei deshalb fehlerhaft ausgeübt worden, weil die als vermeintliche Arbeitnehmer bezeichneten Personen nicht in das Auswählermessen einbezogen worden waren, obgleich die Personen dem Finanzamt bekannt gewesen seien, folgte das Finanzamt im Einspruchsverfahren nicht.

Entscheidung:

Die Richter des Finanzgerichts gaben der Arbeitgeberin recht und haben die angefochtenen Haftungsbescheide in Gestalt der Einspruchsentscheidung aufgehoben.

Es bedürfe, so die Richter, keiner Entscheidung der Frage, ob und in welchem Umfang die Haftungs Voraussetzungen nach § 42d Abs. 1 Nr. 1 EStG ge-

Foto: Andrey Popov/stock.adobe.com



ben seien, denn die Haftungsbescheide seien schon deshalb rechtswidrig, weil das Finanzamt vom bei der Inhaftungnahme des Arbeitgebers bestehenden Ermessen nicht in entsprechender Weise Gebrauch gemacht habe.

Eine Arbeitgeberhaftung für die nicht abgeführte Lohnsteuer kommt unter strengen Voraussetzungen infrage.

Grundlage für eine ordnungsgemäße Ermessensausübung ist, so die Richter, dass die Finanzbehörde die ermessensrelevanten Umstände zutreffend ermittelt hat. Geht sie von falschen Tatsachen aus oder hat sie ermessensrelevante Gesichtspunkte, obwohl das möglich war, nicht festgestellt, liegt ein Ermessensfehlgebrauch vor.

Soweit Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Gesamtschuldner für die Lohnsteuerschuld des Arbeitnehmers als Vorauszahlungssteuer für die Einkommensteuer eintreten müssten, stehe dem Betriebsstättenfinanzamt nach § 42d Abs. 3 Satz 2 EStG ein Auswahl- und Entschließungsermessen zu, so die Richter.

Dabei betreffe das Entschließungsermessen die Frage, ob nicht einbehaltene und abgeführte Lohn-

steuer geltend gemacht werden soll. Im Rahmen des Auswahlermessens sei zu entscheiden, wer von mehreren Personen, die nebeneinander dieselbe Leistung aus dem Steuerschuldverhältnis schulden oder für sie haften würden, in Anspruch genommen werde. Hier kommen Arbeitgeber und der Arbeitnehmer infrage, der die Lohnsteuer eigentlich schuldet.

Stehe bei namentlich bekannten Arbeitnehmern leicht überprüfbar und sicher fest, dass sie mit den Einkünften, hinsichtlich derer der Lohnsteuerabzug unterblieben sei, vollständig und ordnungsgemäß, wenn auch fälschlicherweise im Rahmen einer unzutreffenden Einkunftsart zur Einkommensteuer veranlagt worden seien, sei der Arbeitgeber nicht in Haftung zu nehmen. Die betroffenen Arbeitnehmer haben im Rahmen der persönlichen Einkommensteuererklärungen die Einkünfte versteuert.

Könne die Lohnsteuer vom Betriebsstättenfinanzamt bei den Arbeitnehmern als Steuerschuldnern noch erhoben werden, im Rahmen einer Einkommensteuerfestsetzung, und stehe dem auch § 42d Abs. 3 Satz 4 EStG nicht entgegen, sei der Arbeitgeber nachrangig heranzuziehen, wenn wenige

namentlich feststehende Arbeitnehmer betroffen seien und deren Einkünfte wahrscheinlich unter der steuerpflichtigen Grenze liegen würden, so die Richter weiter.

Die Richter sind der Auffassung, dass Grundlage für eine ordnungsgemäße Ausübung des Entschließungs- und Auswahlermessens sei, dass die Finanzbehörde die ermessensrelevanten Umstände zutreffend ermittelt habe. Gehe sie von falschen Tatsachen aus oder habe sie ermessensrelevante Gesichtspunkte, obwohl das möglich war, nicht festgestellt, liege ein Ermessensfehlgebrauch vor. Dies sei nach Auffassung im vorliegenden Sachverhalt der Fall gewesen.

Praxishinweis:

Grundsätzlich müssen spätestens in der Einspruchsentscheidung die ermessensleitenden Gesichtspunkte zutreffend und vollständig wiedergegeben werden. In Verfahren vor dem Finanzgericht kann das Finanzamt seine Ermessenserwägungen nur noch ergänzen (§ 102 Satz 2 Finanzgerichtsordnung – FGO).

(41-2022) Steuerliche Identifikationsnummer für Geflüchtete aus der Ukraine

Hintergrund:

Für viele Flüchtlinge aus der Ukraine stellen sich auch steuerliche Fragen, insbesondere dann, wenn sie hier in Deutschland eine Tätigkeit aufnehmen wollen.

Das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) hat Hinweise zur Vergabe der steuerlichen Identifikationsnummer für Geflüchtete aus der Ukraine veröffentlicht.



Foto: S. Knauld/stock.adobe.com

Das BZSt ist für die Vergabe der steuerlichen Identifikationsnummer (IdNr) zuständig. Jeder Person, die in der Bundesrepublik Deutschland steuerpflichtig ist, wird eine IdNr zugeteilt.

Die Vergabe einer IdNr sagt nichts über den Aufenthaltsrechtlichen Status einer Person oder die Erlaubnis zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit aus, sondern erfolgt ausschließlich aufgrund steuerrechtlicher Bestimmungen.

Personen, die im Inland einen Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben, sind unbeschränkt einkommensteuerpflichtig (§ 1 Absatz 1 Satz 1 EStG). Dies gilt auch für Personen, die als Geflüchtete oder Asylsuchende in das Bundesgebiet einreisen und zunächst z. B. in Erstaufnahmeeinrichtungen, Turnhallen oder Wohncontainern untergebracht sind.

Die Vergabe der IdNr wird durch die Anmeldung einer Person bei der zuständigen Meldebehörde des Unterbringungsortes angestoßen. Sobald die zuständige Meldebehörde Daten dieser Person in das Melderegister aufgenommen hat, erfolgt eine automatisierte Mitteilung an das BZSt. Damit die Vergabe der IdNr möglichst schnell erfolgen kann und das Mitteilungsschreiben den Betroffenen auch erreicht, ist es wichtig, dass bei der melderechtlichen Erfassung der Person möglichst vollständige und genaue Angaben gemacht werden.

Hierzu gehören:

- alle Vornamen
- bei Unterbringung in Sammelunterkünften ggf. Zusätze (z. B. Haus 3/Flur 8/Turnhalle etc.).

Das Mitteilungsschreiben wird mit der durch das BZSt zugeteilten IdNr an die von der Meldebehörde übermittelte Adresse versandt. Der Versand an eine andere Adresse erfolgt grundsätzlich nicht.

Da Mitteilungsschreiben nicht täglich gedruckt werden, können zwischen der Datenübermittlung der Meldebehörde an das BZSt und dem tatsächlichen Versand des Mitteilungsschreibens mehrere Tage vergehen.

Zur Vergabe einer IdNr muss eine Anmeldung bei der zuständigen Meldebehörde erfolgen.

Die erneute Mitteilung der IdNr an die Meldeadresse kann über das hierfür vorgesehene Formular auf der Internetpräsenz des BZSt veranlasst werden:

https://www.bzst.de/SiteGlobals/Kontaktformulare/DE/Steuerliche_IdNr/Mitteilung_IdNr/mitteilung_IdNr_node.html

ELStAM (Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale)

Bei der Aufnahme einer Arbeit benötigt der Arbeitgeber für den Abruf der ELStAM die IdNr und das Geburtsdatum seines zukünftigen Arbeitnehmers.

Sofern die IdNr noch nicht vorliegt, kann der Arbeitgeber gemäß § 39c Absatz 1 Satz 2 EStG für bis zu drei Monate die voraussichtlichen Lohnsteuerabzugsmerkmale anwenden.

Der Abruf der ELStAM erfolgt zur Wahrnehmung und Sicherstellung der steuerlichen Pflichten des Arbeitgebers; er beinhaltet keine Regelungen zur Erwerbserlaubnis.

Kindergeld

Für die Beantragung von Kindergeld sind sowohl die IdNr des/der Berechtigten als auch die IdNr des Kindes/der Kinder erforderlich.

(42-2022) Haftung für pauschalierte Lohnsteuer

Problem:

Haftet ein Geschäftsführer auch für die pauschalierte Lohnsteuer?

Die Entscheidung des Gerichts:

Die Richter des Bundesfinanzhofs (BFH) haben sich mit Urteil vom 14. Dezember 2021, zum Aktenzeichen VII R 32/20, mit der Frage befasst.

Das Urteil finden Sie hier:

www.datakontext.com/42-2022.



Sachverhalt:

Die Arbeitnehmerin war alleinige Geschäftsführerin einer GmbH. Bei einer Lohnsteuer-Außenprüfung bei der GmbH für 2015 bis 2017 wurde festgestellt, dass für die private Nutzung eines Firmen-Kfz und für an die Arbeitnehmer erstattete Verpflegungsmehraufwendungen keine Lohnsteuer einbehalten und abgeführt wurde. Das Finanzamt führte insoweit im Einvernehmen mit der GmbH eine pauschale Nachversteuerung durch und setzte mit Nachforderungsbescheid im Jahr 2018 pauschale Lohnsteuer fest.

Ferner wurde von der GmbH für die Anmeldezeiträume 12/2017 und 1/2018 Lohnsteuer zwar angemeldet, aber (teilweise) nicht abgeführt.

Bereits im Dezember 2017 war für die GmbH ein Insolvenzantrag gestellt worden.

Nachdem die Forderungen von der GmbH nicht beigetrieben werden konnten, nahm das Finanzamt die Arbeitnehmerin als Geschäftsführerin mit Haftungsbescheiden in Anspruch, und zwar für die pauschale Lohnsteuer nach der Außenprüfung und für



Foto: Wladislav Gajic/stock.adobe.com

die individuelle Lohnsteuer 12/2017 und 1/2018, die noch nicht abgeführt wurde.

Das Finanzgericht wies die Klage ab. Für die individuelle Lohnsteuer 12/2017 und 1/2018 sei die Arbeitnehmerin durch den Insolvenzantrag nicht entschuldigt. Das gelte ebenso für die (mit Nachforderungsbescheid im Jahr 2018 festgesetzte) pauschale Lohnsteuer. Die Geschäftsführerin hätte die Lohnsteuer-Abzugsbeträge in die monatlichen Lohnsteuer-Anmeldungen 2015 bis 2017 aufnehmen müssen. Denn Bezugspunkt der Haftung bleibe auch hier der Zeitpunkt des Zuflusses des Arbeitslohns. Daher sei es unerheblich, dass die Lohnsteuer-Außenprüfung erst 2018 beendet gewesen und die pauschale Steuer damit erst zu einem Zeitpunkt fällig geworden sei, zu dem die GmbH bereits zahlungsunfähig gewesen sei (vorläufige Insolvenzverwaltung).

Entscheidung:

Die Richter des BFH bestätigten die Auffassung des Finanzamts und des Finanzgerichts. Sowohl für die individuelle als auch für die pauschalierte Lohnsteuer richtet sich die Frage der Pflichtverletzung nach der Entstehung der Steuer und somit nach dem Zeitpunkt des Zuflusses.

Nach Auffassung der Richter schließen Zahlungsschwierigkeiten der GmbH das Verschulden des Geschäftsführers bei Nichterfüllung der steuerlichen Pflichten der GmbH nicht aus. Reichen die zur Verfügung stehenden Mittel zur Lohnzahlung nicht aus, darf der Geschäftsführer die Löhne nur gekürzt auszahlen und muss die auf die gekürzten Löhne entfallende Lohnsteuer an das Finanzamt abführen. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung, z. B. BFH vom 1. August 2000, VII R 110/99, BStBl II 2001, S. 271.

Die Richter sind entgegen der Ansicht der Geschäftsführerin der Auffassung, dass es bei der pauschalierten Lohnsteuer nicht auf den Fälligkeitszeitpunkt laut Nachforderungsbescheid ankommt, sondern auf die Pflichtverletzung durch Nichtanmeldung und Nichtabführung der Lohnsteuer zu den gesetzlichen Fälligkeitszeitpunkten in den Jahren 2015 bis 2017.

Bei der pauschalen Lohnsteuer, so die Richter, handelt es sich um eine von der Steuer des Arbeitnehmers abgeleitete Steuer. Die Steuerschuldnerschaft des Arbeitgebers ist lediglich steuertechnisch formeller Art.

Der BFH hatte bisher allerdings immer vertreten, die Pflichtverletzung und das Verschulden des Haftungsschuldners richte sich bei Lohnsteuer-Pau-

schalierung nach dem Zeitpunkt der Fälligkeit der durch den Pauschalierungsnachforderungsbescheid festgesetzten pauschalen Lohnsteuer und nicht, wie bei der Haftung für die individuelle Lohnsteuer, nach dem in § 41a Abs. 1 EStG geregelten Zeitpunkt der Anmeldung und Abführung der Lohnsteuer.

An dieser Auffassung hält der BFH nicht fest. Denn die pauschale Lohnsteuer, so die Richter, entsteht durch den Zufluss beim Arbeitnehmer und wird vom Arbeitgeber lediglich übernommen.

Daher sind die Richter der Ansicht, dass von einer schuldhaften Pflichtverletzung der Geschäftsführerin auszugehen ist, da sie die Lohnabzugsbeträge in den Jahren 2015 bis 2017 nicht angemeldet und abgeführt hat. Dass sich die GmbH bereits zu den entsprechenden Anmeldezeitpunkten in Zahlungsschwierigkeiten befand, hat die Geschäftsführerin nicht vorgetragen.

Nach Ansicht der Richter kann der Hinweis auf den beauftragten Steuerberater die Geschäftsführerin nicht entschuldigen. Auch lag nach Auffassung der Richter keine Verhinderung durch den Antrag auf Insolvenzeröffnung vor.

Durch den Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens war die Geschäftsführerin rechtlich nicht gehindert, die Lohnsteuer für 12/2017 abzuführen,



so die Richter. Denn allein der Antrag schränkt den Geschäftsführer in seiner Verfügungsbefugnis nicht ein.

Nach § 15b Abs. 8 Insolvenzordnung (InsO) liegt eine Verletzung steuerrechtlicher Zahlungspflichten nicht vor, wenn zwischen dem Eintritt der Zahlungsunfähigkeit nach § 17 InsO oder der Überschuldung nach § 19 InsO und der Entscheidung des Insolvenzgerichts über den Insolvenzantrag Ansprüche aus dem Steuerschuldverhältnis nicht oder nicht rechtzeitig erfüllt werden, sofern die Antragspflichtigen ihren Verpflichtungen nach § 15a InsO (Insolvenzantragspflicht) nachkommen. Diese Neuregelung gilt erst ab 01.01.2021.

Praxishinweis:

Die aufgegebene Auffassung des BFH zur Beurteilung der Pflichtverletzung bei Lohnsteuerpauschalierung nach dem Zeitpunkt der Fälligkeit der festgesetzten pauschalen Lohnsteuer beruhte auf einer Einordnung der pauschalen Lohnsteuer als Unternehmenssteuer eigener Art. Diese Einordnung haben verschiedene Senate des BFH bereits vor der nunmehr aktuellen Entscheidung ausdrücklich aufgegeben.

(43-2022) Forschungspreisgeld ist Arbeitslohn

Problem:

Ist ein Forschungspreisgeld, welches ein Hochschulprofessor für bestimmte wissenschaftliche Leistungen in seinem Forschungsbereich erhält, als steuerpflichtiger Arbeitslohn anzusehen?

Die Entscheidung des Gerichts:

Mit Urteil vom 16. März 2022 zum Aktenzeichen 13 K 1398/20 E hat der 13. Senat des Finanzgerichts Münster diese Frage entschieden.

Das Urteil finden Sie hier:

www.datakontext.com/43-2022.



Sachverhalt:

Der Arbeitnehmer veröffentlichte im Rahmen eines Habilitationsvorhabens in den Jahren 2006 bis 2016 insgesamt acht Publikationen zu seinem Forschungsfeld. Aufgrund dieser Arbeiten und einer Probevorlesung erkannte eine Universität dem Klä-

Foto: fotogestoeber/stock.adobe.com



ger im Jahr 2016 die Habilitation zu. Bereits im Jahr 2014 wurde er zum Professor an einer anderen Hochschule berufen, wobei eine Habilitation dort keine Voraussetzung für die Berufung als Professor war. Für seine Habilitation erhielt der Arbeitnehmer im Streitjahr 2018 einen mit einem Geldbetrag dotierten Forschungspreis. Im Rahmen der Veranlagung zur Einkommensteuer 2018 ordnete das Finanzamt den Forschungspreis den Einkünften des Arbeitnehmers aus nicht selbstständiger Arbeit zu. Hiergegen wandte der Arbeitnehmer ein, dass der Erhalt des Forschungspreises nicht an sein Dienstverhältnis gekoppelt gewesen sei und sich auch

nicht als Gegenleistung für seine Arbeit als Professor darstelle, da die Erlangung des Forschungspreises keine Dienstaufgabe sei.

Entscheidung:

Die Richter des Finanzgerichts gaben dem Finanzamt recht.

Sie sind der Ansicht, der Forschungspreis sei bei den Einkünften des Klägers aus nicht selbstständiger Tätigkeit zu erfassen. Auch Preise und die damit verbundene Dotation führten zu Erwerbseinnahmen und damit zu Arbeitslohn, wenn die Zuwendung wirtschaftlich den Charakter eines leistungsbezogenen Entgelts habe.

Als privat veranlasst seien, nach Auffassung der Richter, dagegen Preise zu beurteilen, die für das Lebenswerk, die Persönlichkeit oder das Gesamt-schaffen verliehen würden. Im Streitfall stelle sich das Preisgeld im weitesten Sinne als Gegenleistung für die individuelle Arbeitskraft des Arbeitnehmers

als Professor bei der Hochschule dar, da Forschung und die Publikation von Forschungsergebnissen zu den Dienstaufgaben als Hochschullehrer gehörten. Damit bestehe ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der Habilitation des Arbeitnehmers als wissenschaftlicher Forschungsleistung und dessen Dienstverhältnis, so die Richter.

Dieser Einschätzung stehe nicht entgegen, dass der Arbeitnehmer bereits im Jahr 2014, zeitlich vor der Zuerkennung der Habilitation, als Professor an die Hochschule berufen worden sei und die Habilitation keine Voraussetzung für diese Berufung gewesen sei, denn die Habilitation habe ab dem Zeitpunkt ihrer Zuerkennung die berufliche Tätigkeit als Professor gefördert.

Praxishinweis:

Die vom Senat zugelassene Revision ist beim Bundesfinanzhof unter dem Aktenzeichen VI R 12/22 anhängig.

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.