

# LOHNSTEUER- MITTEILUNGEN

Der Beratungsbrief für die Personalpraxis



## Reisekosten im Ausland im Jahr 2024

**In dieser Ausgabe lesen Sie:**

**Aktuelles aus der Gesetzgebung**

- (1-2024) Wachstumschancengesetz nicht mehr verabschiedet –  
aber zwei Regelungen treten 2024 in Kraft Seite 3
- (2-2024) Zukunftsfinanzierungsgesetz verabschiedet –  
Update zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung Seite 5
- (3-2024) Geplante Änderung der „30-Prozent-Regelung“ in den Niederlanden Seite 6
- (4-2024) A1-Bescheinigungen – Gesetzesänderung bei Abkommensländern  
mit Umsetzung ab dem 1. Januar 2024 oder ab dem 1. Januar 2025 Seite 7

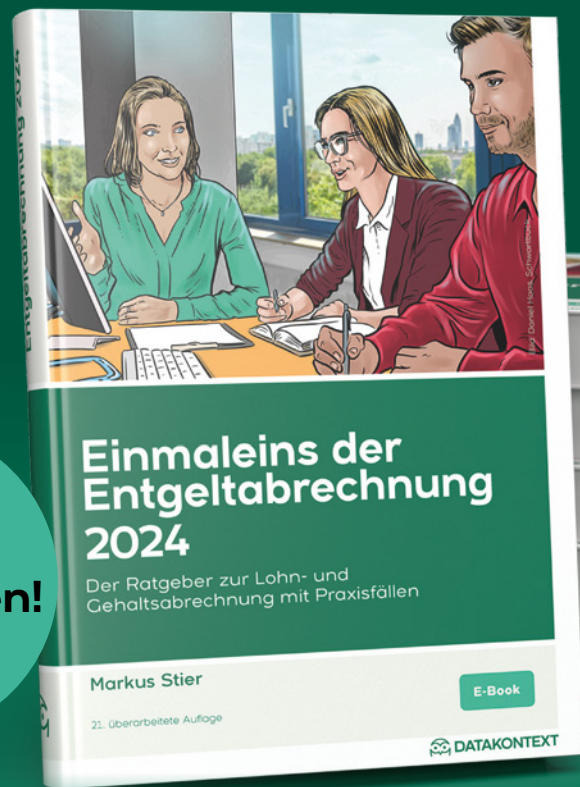
**Aktuelles aus der Lohnsteuer**

- (5-2024) Reisekosten im Ausland im Jahr 2024 Seite 8
  - (6-2024) Klärung von Zweifelsfragen zu Grenzgängerregelungen des  
deutsch-österreichischen Doppelbesteuerungsabkommens Seite 9
  - (7-2024) Schulgeldzahlungen an den Förderverein einer Schule Seite 14
- Impressum Seite 14

# Der Duden zur Entgelt- abrechnung

Markus Stier  
Einmaleins der  
Entgeltabrechnung 2024  
21. überarbeitete Auflage 2024  
ca. 430 Seiten / Hardcover /  
Format 17 x 24 cm  
ISBN 3-978-89577-988-6  
44,99 € inkl. MwSt.  
mit E-Book (PDF) und  
Checklisten zum Download

**Jetzt  
vorbestellen!**



**Jetzt vorbestellen:** [www.datakontext.com/einmaleins](http://www.datakontext.com/einmaleins)



# Aktuelles aus der Gesetzgebung

## (1-2024) Wachstumschancengesetz nicht mehr verabschiedet - aber zwei Regelungen treten 2024 in Kraft

### Hintergrund:

In den vergangenen Ausgaben haben wir vielfach über bevorstehende Änderungen berichtet, die im Bereich der Lohnsteuer zum 01.01.2024 in Kraft treten sollten. Enthalten sind diese Regelungen oder Änderungen im Wachstumschancengesetz.

Es ist jedoch nicht gelungen, vor dem Jahreswechsel noch eine Einigung zu erzielen. Aus diesem Grund ist das Wachstumschancengesetz nicht verabschiedet worden und zahlreiche Regelungen können zunächst nicht zum 01.01.2024 in Kraft treten.

Es ist jedoch geplant, das Gesetz im neuen Jahr weiter zu verhandeln und eine Einigung zu erzielen, sodass rückwirkend die geplanten Änderungen noch in Kraft treten können.

Es gab aber auch unstrittige Regelungen, die noch in einem nicht steuerlichen Gesetz verabschiedet wurden. Im sog. Kreditzweitmarktförderungsgesetz wurden zwei Regelungen für die Lohnsteuer verabschiedet, die nun am 01.01.2024 in Kraft treten können.

### Späterer Abruf von Bescheinigungen privat versicherter Beschäftigter

Vorgesehen war, dass der Datenaustausch zwischen Unternehmen der privaten Kranken- und Pflegeversicherung, der Finanzverwaltung und den Arbeitgebern zum 01.01.2024 beginnt. Somit hätten Arbeitgeber die Bescheinigungen für privat versicherte Beschäftigte über die ELStAM-Datenbank abrufen sollen und es wären keine Papierbescheinigungen mehr ausgestellt worden. Hier hatte der Bundesrat



gebeten, den Start um zwei Jahre zu verschieben. Dem wurde nachgekommen.

Für die Jahre 2024 und 2025 müssen Arbeitgeber für die Berechnung des steuerfreien Arbeitgeberzuschusses bei privat versicherten Beschäftigten und des Betrags für den Lohnsteuerabzug die Papierbescheinigungen der privaten Krankenversicherungen nutzen. Einen digitalen Abruf soll es erst ab 2026 geben.

### Geänderte Vorsorgepauschale

Eine weitere Änderung betrifft die Vorsorgepauschale für Arbeitnehmer in § 39 Einkommensteuergesetz (EStG). Künftig werden im Lohnsteuerabzugsverfahren Beitragsermäßigungen in der sozialen Pflegeversicherung für Kinder entsprechend berücksichtigt.

## Praxishinweis:

Weitere Änderungen im Rahmen der geänderten Pflegeversicherung gab es zunächst nicht.

## Maßnahmen, die später verabschiedet werden sollen

Das Wachstumschancengesetz ist aber noch nicht vom Tisch. Folgende steuerliche Regelungen für den Lohnsteuerabzug werden im neuen Jahr weiter diskutiert:

- weitere Anhebung des steuerlichen Grundfreibetrags und des Kinderfreibetrags
- Anhebung der Verpflegungspauschalen
- Anhebung der Pauschale für Berufskraftfahrer
- Anhebung des Freibetrags für Betriebsveranstaltungen
- Anhebung des Bruttolistenpreises für vollelektrische Dienstwagen
- Wegfall der Reichweitenregelungen bei Hybridfahrzeugen ab 2025

- Wegfall der ermäßigten Besteuerung im Lohnsteuerabzugsverfahren bei Abfindungen und sonstigen außergewöhnlichen Zahlungen
- Wegfall des Durchschnittsbetrags bei der Pauschalversteuerung der Gruppenunfallversicherungsbeiträge
- Regelungen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung bei Renten: das langsamere Abschmelzen von Versorgungsfreibetrag und Altersentlastungsbetrag und das langsamere Ansteigen von steuerpflichtigen Anteilen bei Renteneintritt
- Einführung des Abrufs der Steuer-ID durch den Arbeitgeber auch bei Arbeitnehmern mit unbeschränkter Steuerpflicht
- Meldung der Anzahl der Kinder für die Berechnung der Pflegeversicherung bzw. Abruf der Kinder ab 2025

Geplant ist, eine Einigung im Januar bzw. Februar zu erzielen.

## Praxishinweis:

Solange keine Einigung erzielt wurde und die Regelungen nicht verabschiedet sind, sind die bisherigen Werte in der Lohnsteuerberechnung anzuwenden. Dies bedeutet, im Januar und vermutlich auch im Februar ist zunächst noch mit den alten Werten und Regelungen zu rechnen. Sollte es zu einer Verabschiedung mit rückwirkendem Inkrafttreten zum 01.01.2024 kommen, sind Rückrechnungen durchzuführen. Auch Auswärtstätigkeiten sind zunächst mit den alten Pauschalen von 14 Euro und 28 Euro im Januar abzurechnen und ggf. dann nachträglich korrigierbar. Dies gilt ebenfalls für Abfindungen, bei denen noch die ermäßigte Besteuerung zu prüfen ist, solange keine Neuregelungen in Kraft getreten sind.



Foto: PhotosG/stockadobe.com

## (2-2024) Zukunftsfinanzierungsgesetz verabschiedet – Update zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung

### Hintergrund:

Nach Verabschiedung durch den Bundestag und Zustimmung durch den Bundesrat wurde das Gesetz am 14. Dezember 2023 im Bundesgesetzblatt verkündet. Damit treten die Änderungen ab 1. Januar 2024 in Kraft.

### Erhöhung des Freibetrags nach § 3 Nr. 39 EStG

Der Freibetrag wird von 1.440 Euro auf 2.000 Euro erhöht. Die Kapitalbeteiligungen können im Rahmen einer Gehaltsumwandlung gewährt werden und sie müssen nicht über eine bestimmte Frist gehalten werden. Dies war zunächst noch so vorgesehen, wurde aber nicht verabschiedet.

### Besteuerungsaufschub

Der Besteuerungsaufschub nach § 19a EStG wird ausgeweitet. Dies bedeutet, dass bei Überschreiten des Freibetrags der überschreitende Wert bei Vorliegen der Voraussetzungen nicht gleich versteuert werden muss. Zukünftig fallen Unternehmen mit maximal 1.000 Beschäftigten und einem Jahresumsatz von bis zu 100 Millionen Euro oder einer Jahresbilanzsumme von bis zu 86 Millionen Euro, deren Gründung nicht mehr als 20 Jahre zurückliegt, in den Anwendungsbereich des § 19a EStG.

Der Besteuerungsaufschub wird also zukünftig von „Start-ups“ auch auf einige „Scale-ups“ ausgeweitet.

Der Besteuerungsaufschub bewirkt, dass der geldwerte Vorteil aus der verbilligten oder unentgeltlichen Überlassung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung zunächst nicht besteuert wird, und entschärft damit die Problematik des sogenannten „Dry Income“.



Foto: Summit Art Creations/stockadobe.com

Sozialversicherungsbeiträge müssen bei Übersteigen des Freibetrags in jedem Fall abgeführt werden. Auch ist bei Gehaltsumwandlungen innerhalb des steuerlichen Freibetrags die Sozialversicherung abzuführen.

### Verlängerung der Nachversteuerungsfrist

In § 19a EStG wurde zudem die Verlängerung der Nachversteuerungsfrist durch Zeitablauf auf 15 Jahre und die optionale Verlängerung durch Haftungsübernahme des Arbeitgebers geregelt.

### Hinweis:

Die im Regierungsentwurf vorgesehene Erweiterung des Besteuerungsaufschubs auf Fälle, in denen Anteile an Konzerngesellschaften im Sinne des § 18 Aktiengesetz (AktG) (Konzernklausel) gewährt werden, wurde nicht in das beschlossene Gesetz übernommen.

## (3-2024) Geplante Änderung der „30-Prozent-Regelung“ in den Niederlanden

### Hintergrund:

Die sogenannte „30-Prozent-Regelung“ in den Niederlanden soll steuerliche Anreize für hoch qualifizierte Arbeitnehmer aus dem Ausland schaffen. Der niederländische Gesetzgeber plant jetzt Änderungen dieser Regelung, die zu Handlungsbedarf bei betroffenen Arbeitgebern führen könnten.

Die „30-Prozent-Regelung“ führt in den Niederlanden zu einem Steuervorteil für aus dem Ausland angeworbene oder in die Niederlande entsandte Arbeitnehmer. Die Regelung ermöglicht, diesen Arbeitnehmern 30 Prozent ihres Bruttoeinkommens steuerfrei zu erhalten. Sie gilt für einen Zeitraum von maximal fünf Jahren und ist an bestimmte Bedingungen geknüpft, beispielsweise, dass die Mitarbeitenden in den Niederlanden arbeiten und bestimmte Qualifikationen besitzen. Alternativ dazu kann der Arbeitgeber bestimmte – tatsächlich entstandene – Mehrkosten (die sogenannten extraterritorialen Kosten) steuerfrei ersetzen. Dazu gehören zum Beispiel Kosten für doppelte Haushaltsführung, Sprachkurskosten etc.

Besonders zu beachten ist, dass die „30-Prozent-Regelung“ nicht automatisch gewährt wird, sondern ein entsprechender Antrag gestellt werden muss. Seit dem 1. Januar 2023 darf die Wahl zwischen den beiden zuvor dargestellten Methoden vom Arbeitgeber nur noch pro Jahr getroffen werden.

Ein weiterer Effekt der „30-Prozent-Regelung“ ist, dass begünstigte Mitarbeitende den sogenannten „Foreign-taxpayer-Status“ in den Niederlanden nutzen können und so für bestimmte Einkunftsarten – trotz ihres niederländischen Wohnsitzes – so behandelt werden, als wären sie nicht in den Niederlanden ansässig.



Foto: VRD/stock.adobe.com

Bereits zum 1. Januar 2023 gab es eine Änderung, wonach die „30-Prozent-Regelung“ für 2023 nur noch dann beantragt werden kann, soweit das Jahresgehalt 223.000 Euro nicht übersteigt. Maximal können also im Jahr 2023: 66.900 Euro steuerfrei ausgezahlt werden. Ab dem 1. Januar 2024 gilt eine Gehaltsobergrenze von 233.000 Euro. Für Arbeitnehmende, denen bereits im Dezember 2022 die „30-Prozent-Regelung“ gewährt wurde, gilt die neue Gehaltsobergrenze erst ab dem 1. Januar 2026.

Darüber hinaus sind nunmehr über den hier angesprochenen Gesetzesentwurf hinaus folgende weitere Änderungen geplant:

- Über einen Zeitraum von fünf Jahren soll die „30 Prozent-Regelung“ auf eine „10 Prozent-Regelung“ herabgesetzt werden. Nur in den ersten 20 Monaten des Fünfjahreszeitraums können dann noch 30 Prozent des Gehalts steuerfrei gezahlt werden. In den darauffolgenden 20 Monaten sinkt dieser Prozentsatz auf 20 Prozent und in den letzten 20 Monaten beträgt der steuerfreie Betrag dann nur noch 10 Prozent des Gehalts.
- Daneben soll der sogenannte „Foreign-taxpayer-Status“ ab 1. Januar 2025 abgeschafft werden.

## (4-2024) A1-Bescheinigungen - Gesetzesänderung bei Abkommensländern mit Umsetzung ab dem 1. Januar 2024 oder ab dem 1. Januar 2025

### Hintergrund:

Gemäß den aktuellen Regelungen ist vorgeschrieben, dass bei Tätigkeiten in anderen EU/EWR-Ländern oder in der Schweiz (gemäß Art 12 oder gemäß Art. 16 der VO (EG) 883/2004) der Arbeitgeber verpflichtet ist, eine A1-Bescheinigung für die betroffenen Arbeitnehmenden auf elektronischem Wege über systemgeprüfte Entgeltabrechnungsprogramme bei der zuständigen Behörde zu beantragen.

Im Zuge des 8. SGB IV-Änderungsgesetzes wird das bestehende Verfahren zur elektronischen Beantragung von Entsendebescheinigungen erweitert:

- Die elektronische Beantragungspflicht wird ab 1. Januar 2024 nicht nur für Tätigkeiten in EU/EWR-Ländern oder in der Schweiz gelten. Vielmehr wird die elektronische Antragspflicht für Entsendebescheinigungen auch auf Tätigkeiten in Länder mit bilateralen Abkommen über soziale Sicherheit ausgedehnt. Auch hier gilt, wie bei allen A1-Bescheinigungen, dass bei Feststellung der Anwendung des deutschen Sozialversicherungsrechts die (elektronisch) beantragte Entsendebescheinigung innerhalb von drei Arbeitstagen elek-

tronisch an den Arbeitgeber übermittelt werden soll.

- Diese Regelung erstreckt sich analog auf bestimmte Personengruppen wie Beamte, Mitglieder von Flug- oder Kabinenbesatzungen, Beschäftigte im grenzüberschreitenden Personenbeförderungsgewerbe oder in der Seeschifffahrt sowie selbstständig Erwerbstätige.
- Damit die Anträge auf Entsendebescheinigungen ab 1. Januar 2024 auch unter den bilateralen Sozialversicherungsabkommen elektronisch gestellt werden können, wären die Entgeltabrechnungsprogramme sowie die Softwareprodukte der Krankenkassen bis zu diesem Stichtag entsprechend zu aktualisieren.

### Hinweis:

Der GKV-Spitzenverband gab Informationen, dass wegen der großen Komplexität und der zahlreichen Beteiligten eine Verschiebung des Umsetzungszeitpunkts auf den 1. Januar 2025 nicht unwahrscheinlich ist. Die offizielle Umsetzungsverschiebung wird dann durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) formell veröffentlicht.



# Aktuelles aus der Lohnsteuer

## (5-2024) Reisekosten im Ausland im Jahr 2024

### Hintergrund:

Bei Dienst- und Geschäftsreisen ins Ausland gelten – je nach Land – unterschiedliche Pauschbeträge für Übernachtung und Verpflegung. Hierfür gibt das Bundesfinanzministerium jedes Jahr eine neue Tabelle mit Beträgen für Tätigkeiten im Ausland heraus. Das Schreiben für die Beträge für Auswärtstätigkeiten ab 01.01.2024 wurde am 21.11.2023 veröffentlicht.

Das Schreiben finden Sie hier:

[www.datakontext.com/5-2024](http://www.datakontext.com/5-2024).



Es gelten folgende Grundsätze neben den Grundsätzen für Reisen im Inland:

**Pauschalen:** Bei eintägigen Reisen in das Ausland ist der entsprechende Pauschbetrag des letzten Tätigkeitsortes im Ausland maßgebend. Bei mehrtägigen Reisen in verschiedenen Staaten gilt für die Ermittlung der Verpflegungspauschalen am An- und Abreisetag sowie an den Zwischentagen (Tage mit 24 Stunden Abwesenheit) Folgendes:

- Bei der Anreise vom Inland in das Ausland oder vom Ausland in das Inland jeweils ohne Tätigwerden ist der entsprechende Pauschbetrag des Ortes maßgebend, der vor 24 Uhr Ortszeit erreicht wird.
- Bei der Abreise vom Ausland in das Inland oder vom Inland in das Ausland ist der entsprechende Pauschbetrag des letzten Tätigkeitsortes maßgebend.
- Für die Zwischentage ist in der Regel der entsprechende Pauschbetrag des Ortes maßgebend, den der Arbeitnehmer vor 24 Uhr Ortszeit erreicht.



Foto: eyetronic/stockadobe.com

Schließt sich an den Tag der Rückreise von einer mehrtägigen Auswärtstätigkeit zur Wohnung oder ersten Tätigkeitsstätte eine weitere ein- oder mehrtägige Auswärtstätigkeit an, ist für diesen Tag nur die höhere Verpflegungspauschale zu berücksichtigen. Im Übrigen, insbesondere bei Flug- und Schiffsreisen, ist R 9.6 Absatz 3 Lohnsteuer-Richtlinien (LStR) zu beachten.

**Verpflegungskosten:** Bei der Anreise vom Inland in das Ausland bestimmt sich der Pauschbetrag für die Verpflegung nach dem Ort, den der Steuerzahler vor 24 Uhr Ortszeit erreicht hat. Für eintägige Reisen ins Ausland und für Abreisen aus dem Ausland in das Inland ist der Pauschbetrag des letzten Tätigkeitsortes im Ausland maßgebend. Stellt der Arbeitgeber dem Mitarbeiter eine Mahlzeit zur Verfügung, sind die genannten Verpflegungspauschalen zu kürzen. Für ein Frühstück erfolgt eine Kürzung um 20 Prozent, für ein Mittag- oder Abendessen eine Kürzung um jeweils 40 Prozent der tagesbezogenen Pauschale – unabhängig davon, in welchem Land die Mahlzeit eingenommen wurde. Ein Ansatz höherer – über die Pauschalen hinausgehender – Aufwendungen ist nicht möglich.

## Beispiel:

Der Ingenieur I kehrt am Dienstag von einer mehrtägigen Auswärtstätigkeit in Straßburg (Frankreich) zu seiner Wohnung zurück. Nachdem er Unterlagen und neue Kleidung eingepackt hat, reist er zu einer weiteren mehrtägigen Auswärtstätigkeit nach Kopenhagen (Dänemark) weiter. I erreicht Kopenhagen um 23 Uhr. Die Übernachtungen – jeweils mit Frühstück – wurden vom Arbeitgeber im Voraus gebucht und bezahlt. Für Dienstag ist nur die höhere Verpflegungspauschale von 50 Euro (Rückreisetag von Straßburg: 36 Euro, Anreisetag nach Kopenhagen: 50 Euro) anzusetzen. Aufgrund der Gestellung des Frühstücks im Rahmen

der Übernachtung in Straßburg ist die Verpflegungspauschale um 15 Euro (20 Prozent der Verpflegungspauschale Kopenhagen für einen vollen Kalendertag – 75 Euro) auf 35 Euro zu kürzen.

**Übernachungskosten:** Die Pauschbeträge für die Übernachtung sind nur anzuwenden, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Übernachtungskosten erstattet. Will der Arbeitnehmer die Kosten als Werbungskosten in seiner Steuererklärung ansetzen, so sind die tatsächlichen Übernachtungskosten maßgebend. Das Gleiche gilt für den Betriebsausgabenabzug für Unternehmer.

## (6-2024) Klärung von Zweifelsfragen zu Grenzgängerregelungen des deutsch-österreichischen Doppelbesteuerungsabkommens

### Hintergrund:

Zur einheitlichen Anwendung und Auslegung der Grenzgängerregelung haben Deutschland und Österreich Zweifelsfragen im Rahmen einer Konsultationsvereinbarung geklärt.

Die Vereinbarung finden Sie hier:  
[www.datakontext.com/6-2024](http://www.datakontext.com/6-2024).



Betroffen sind die Regelungen in Art. 15 Abs. 6 und Art. 19 Abs. 1a jeweils in Verbindung mit Ziffer 8 des Protokolls des DBA-Österreich.



Foto: prehistorik/stock.adobe.com

Die bisherige Grenzgängerregelung in Art. 15 Abs. 6 des Abkommens konnte den jüngsten Entwicklungen der Arbeitswelt, die zu geänderten Arbeitsformen (vor allem Arbeiten im Homeoffice) geführt haben, nicht ausreichend Rechnung tragen. Sie wurde daher neu gefasst, um Beschäftigten in der Grenzzone mehr Flexibilität einzuräumen.

Ein Überblick über die Regelungen:

### Besteuerungsrecht des Ansässigkeitsstaates

Gemäß der Neuregelung in Artikel 15 Abs. 6 des Abkommens wird das ausschließliche Besteuerungsrecht an Gehältern, Löhnen und ähnlichen Vergütungen dem Ansässigkeitsstaat zugewiesen, wenn der Beschäftigte seinen Hauptwohnsitz im Ansässigkeitsstaat in der Nähe der Grenze hat und seine unselbstständige Tätigkeit üblicherweise in der Nähe der Grenze ausübt. Dabei ist unbeachtlich, ob der Beschäftigte in der Grenzzone des Ansässigkeitsstaates (z. B. im Homeoffice) oder jener des anderen Vertragsstaates (z. B. in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers) tätig wird.

## Öffentlicher Dienst

Mit dem neuen Artikel 19 Abs. 1a des Abkommens wurde eine Grenzgängerregelung für im öffentlichen Dienst Beschäftigte eingeführt. Vergütungen von im öffentlichen Dienst des Kassenstaates beschäftigten Personen, die im anderen Staat ansässig sind und Staatsangehörige dieses Staates sind oder nicht ausschließlich dort ansässig geworden sind, um diese Dienste zu leisten, dürfen im Ansässigkeitsstaat besteuert werden. Diese Regelung zielt insbesondere auf Personen ab, die ihre Dienste für eine staatliche Einrichtung des Kassenstaates, die auf dem Staatsgebiet des Ansässigkeitsstaates belegen ist, leisten (z. B. Personal, das von Botschaften beschäftigt wird). Umfasst sind auch Dienste für eine staatliche Einrichtung des Kassenstaates, die auf dem Staatsgebiet des Kassenstaates belegen ist (z. B. eine Universität), wenn die betreffende Person aber im anderen Staat ansässig ist und die Dienste auch dort (z. B. im Homeoffice) leistet.

In diesem Fall besteht ein geteiltes Besteuerungsrecht des Kassen- und des Ansässigkeitsstaates. Es hat daher eine Aufteilung der Vergütungen zu erfolgen.

Eine weitere Neuregelung ermöglicht, dass die Dienste einer Person mit Hauptwohnsitz in der Nähe der Grenze auch innerhalb der Grenzzone des Ansässigkeitsstaates (insbesondere im Homeoffice am Hauptwohnsitz) geleistet werden können und dennoch das Besteuerungsrecht an den Vergütungen im Kassenstaat verbleibt, wenn die Person ihre Dienste üblicherweise in der Grenzzone des Kassen- oder Ansässigkeitsstaates leistet. Im grenznahen Bereich wird dadurch eine Aufteilung des Besteuerungsrechts vermieden.

So verbleibt das ausschließliche Besteuerungsrecht für die Vergütungen dieser Personen beim Kassenstaat, für den die Dienste geleistet werden. Dies entspricht dem grundsätzlich in Artikel 19 des Abkommens verankerten Kassenstaatsprinzip.

## In der Nähe der Grenze

In der Nähe der Grenze liegen die Gemeinden, deren Gebiet ganz oder teilweise in einer Zone von je 30 Kilometern beiderseits der Grenze liegt (Grenzzone). Die Konsultationsvereinbarung beinhaltet eine Anlage, in der die entsprechenden Gemeinden benannt sind. Sind sowohl Hauptwohnsitz als auch Arbeitsort in einer der genannten Gemeinden belegen, sind die Voraussetzungen der Grenzgängerregelung dem Grunde nach erfüllt.

## Grenzgängereigenschaft

Nach dem Wortlaut des Abkommens steht die Grenzgängereigenschaft nur Personen zu, die in ihrem Ansässigkeitsstaat ihren Hauptwohnsitz in der Nähe der Grenze haben. Der Hauptwohnsitz entspricht dem Lebensmittelpunkt. Dabei ist auf den die Ansässigkeit vermittelnden Wohnsitz abzustellen. Dieser muss sich in der Nähe der Grenze befinden.

Die Begründung eines bloßen Zweitwohnsitzes in der Nähe der Grenze im Ansässigkeitsstaat reicht für die Inanspruchnahme der Grenzgängerregelung des Abkommens nicht aus.

Andererseits führt allein der Umstand, dass ein Zweitwohnsitz außerhalb der Grenzzone im Ansässigkeits-, Tätigkeits- oder in einem Drittstaat besteht, nicht zur Aberkennung der Grenzgängereigenschaft.

Als Grenzgänger gelten im öffentlichen Dienst Beschäftigte, die üblicherweise in der Nähe der Grenze Dienste leisten, in eine im Kassenstaat in der Nähe der Grenze gelegene Dienststelle eingegliedert sind, in der ein Arbeitsplatz zur Arbeitsausübung zur Verfügung steht, und im anderen Staat in der Nähe der Grenze ihren Hauptwohnsitz haben.

Die Anwendung der Grenzgängerregelung im öffentlichen Dienst setzt voraus, dass die Person in



Foto: studio v-zwroelf/stockadobe.com

eine in der Grenzzone des Kassenstaates gelegene Dienststelle eingegliedert ist. Als Dienststelle ist eine organisatorische Einheit zu verstehen, die eine gewisse Selbstständigkeit aufweist und der die Person organisatorisch angehört bzw. der die im öffentlichen Dienst beschäftigte Person zur dauernden Dienstverrichtung zugewiesen ist.

Außerdem muss ein Arbeitsplatz zur Arbeitsausübung zur Verfügung stehen. Ein Arbeitsplatz kann beispielsweise ein eigenes Büro oder ein Schreibtisch in einem Großraumbüro sein.

## Tätigkeit Grenzzone

Die Tätigkeit muss üblicherweise in der Grenzzone ausgeübt werden. Dabei ist es unerheblich, auf welcher Seite der Grenze die Tätigkeit ausgeübt wird, ob in der Grenzzone des Ansässigkeitsstaates (z. B. im Homeoffice) oder jener des anderen Staates (z. B. in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers). Eine Mindestanzahl an Grenzübertritten ist nicht erforderlich.

## Anzahl der Tage

Die Tätigkeit wird üblicherweise in der Grenzzone ausgeübt, wenn die Person während eines Kalenderjahres höchstens an 45 Arbeitstagen ganz oder teilweise außerhalb der Grenzzone tätig wird. Arbeitstage sind die tatsächlichen Arbeitstage. Die tatsächlichen Arbeitstage sind alle Tage, an denen die

Person ihre Tätigkeit tatsächlich ausübt und für die Arbeitslohn bezogen wird. Der zeitliche Umfang und die Art der Tätigkeitsübung sind für die Frage, ob ein Arbeitstag vorliegt, unbeachtlich.

Nicht als Arbeitstage gelten daher Tage, an denen gantztägig nicht gearbeitet wird. Dies gilt insbesondere im Fall von Krankheits- und Urlaubstagen, Tagen der Elternkarenz bzw. der Elternzeit, Tagen der Pflegefreistellung bzw. Pflegekarenz, Tagen der Inanspruchnahme von Zeitausgleich (sog. Gleittage) bzw. Tagen der Umwandlung von Geldansprüchen in gantztägigen Zeitausgleich (sog. Freizeitoption) und Tagen der Freistellung im Rahmen von Teilzeitmodellen (z. B. Blockmodell im Rahmen der Altersteilzeit).

Auch Wochenend- oder Feiertage können grundsätzlich als tatsächliche Arbeitstage zu zählen sein, wenn die Person an diesen Tagen ihre Tätigkeit tatsächlich ausübt und diese durch den Arbeitgeber vergütet wird.

Die Tätigkeit darf während eines Kalenderjahres höchstens an 45 Arbeitstagen außerhalb der Grenzzone ausgeübt werden. Ein Arbeitstag ist in die Berechnung der 45-Tage-Grenze nicht einzubeziehen, wenn die Tätigkeit an diesem Arbeitstag ausschließlich in der Grenzzone ausgeübt wird. Hingegen erfolgt eine Einbeziehung bereits dann, wenn die Tätigkeit nur teilweise außerhalb der Grenzzone ausgeübt wird.

Arbeitstage der Hin- und Rückreise im Rahmen einer Geschäftsreise sind dann in die Berechnung der 45-Tage-Grenze einzubeziehen, wenn sich der Geschäftsort außerhalb der Grenzzone befindet.

Kehrt ein Arbeitnehmer im Rahmen einer Geschäftsreise z. B. an Wochenenden nicht in die Grenzzone (an seinen Hauptwohnsitz) zurück, und wird an diesen Tagen keine Arbeit geleistet, weil der Arbeitnehmer frei hat, sind diese Tage nicht in die Berechnung der 45-Tage-Grenze einzubeziehen,

selbst wenn der Arbeitgeber die Kosten für das Hotel für den Arbeitnehmer übernimmt. Auch bei Zahlung von Aufwandsentschädigungen für die Tage am Wochenende gilt dies. Voraussetzung ist, dass keine Tätigkeit und dementsprechend auch kein Entgelt für die Arbeitszeit geleistet wird.

Bei Schichtdienst, der an einem Kalendertag beginnt und am nächsten Kalendertag endet (z. B. 20 Uhr bis 6 Uhr), ist nur ein Tag bei der Ermittlung der maßgeblichen tatsächlichen Arbeitstage und bei der Ermittlung der Höchstgrenze einzubeziehen. Entsprechendes gilt bei vergüteten Bereitschaftsdiensten.

### 20-Prozent-Grenze

Zusätzlich zur 45-Tages-Grenze dürfen die Tage außerhalb der Grenzzone höchstens 20 Prozent der tatsächlichen Arbeitstage im Rahmen des jeweiligen Arbeitsverhältnisses während eines Kalenderjahres betragen. Bei der Berechnung der Begrenzung sind daher in einem ersten Schritt sämtliche tatsächlichen Arbeitstage zu ermitteln, in einem zweiten Schritt ist die Höchstgrenze von 20 Prozent anzuwenden.

Maßgeblich für die Berechnung sind die tatsächlichen Arbeitstage im Rahmen des jeweiligen Arbeitsverhältnisses pro Kalenderjahr.

In einem zweiten Schritt ist die Höchstgrenze von 20 Prozent der tatsächlichen Arbeitstage zu berechnen. Liegt diese über 45 Tagen, können für Zwecke der Prüfung der Grenzgängereigenschaft nur 45 Tage als zulässige Höchstgrenze der außerhalb der Grenzzone verbrachten Arbeitstage berücksichtigt werden.

#### Hinweis:

Die Konsultationsvereinbarung beinhaltet zahlreiche Beispiele für die Berechnung.

### Teilzeitbeschäftigung

Bei Teilzeitbeschäftigten, die nur tageweise beschäftigt sind, ist die Höchstgrenze anhand der 20-Prozent-Regelung zu berechnen. Bei Teilzeitbeschäftigten, die lediglich die tägliche Arbeitszeit reduzieren, nicht jedoch die Anzahl der Wochenarbeitstage im Vergleich zu einem Vollzeitbeschäftigten, ist von der 45-Tage-Grenze bzw. 20 Prozent-Regelung auszugehen.

### Zu- und Wegzug

Bei Zuzug in die Grenzzone bzw. Wegzug aus der Grenzzone während des Kalenderjahres wird für die Ermittlung der Höchstgrenze nur der jeweilige Zeitraum des Innehabens des Hauptwohnsitzes in der Grenzzone betrachtet. Für diesen Zeitraum sind die tatsächlichen Arbeitstage, die Tage des Tätigwerdens außerhalb der Grenzzone und die Höchstgrenze (20 Prozent der tatsächlichen Arbeitstage bei Hauptwohnsitz in der Grenzzone, max. 45 Tage) zu ermitteln. Die Tage vor dem Zuzug in die Grenzzone oder nach dem Wegzug aus der Grenzzone sind unbeachtlich und werden weder bei der Ermittlung der tatsächlichen Arbeitstage noch bei den Tagen des Tätigwerdens außerhalb der Grenzzone berücksichtigt.

### Ansässigkeitswechsel

Für Zwecke der Anwendung der Grenzgängerregelung führt auch ein Ansässigkeitswechsel innerhalb der Grenzzone von einem in den anderen Vertragsstaat zu isoliert zu betrachtenden Zeiträumen.

### Vereinfachung

Ist ein Arbeitnehmer ganzjährig an mindestens fünf Tagen pro Woche beim selben Arbeitgeber beschäftigt, kann aus Vereinfachungsgründen nur auf die Grenze von 45 Arbeitstagen abgestellt werden. In diesem Fall muss die 20-Prozent-Grenze nicht zusätzlich geprüft werden.



Die Vereinfachungsregelung gilt insbesondere nicht, wenn

- das Arbeitsverhältnis nicht ganzjährig besteht;
- nicht ganzjährig ein Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber besteht (z. B. bei Elternkarenz bzw. Elternzeit, längeren Krankheiten, unbezahltem Urlaub);
- der Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt mit weniger als fünf Wochenarbeitsdagen ist;
- der Arbeitnehmer während des Kalenderjahres in die Grenzzone gezogen bzw. aus der Grenzzone weggezogen ist

oder

- der Arbeitnehmer während des Kalenderjahrs innerhalb der Grenzzone von einem Vertragsstaat in den anderen Vertragsstaat gezogen ist.

### Dokumentation

Folgende Aufzeichnungen sind von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu führen und auf Verlangen vorzulegen:

- Anzahl der tatsächlichen Arbeitstage;
- Anzahl der Arbeitstage außerhalb der Grenzzone in einem der beiden Vertragsstaaten oder in Drittstaaten.

### Wegfall der Grenzgängereigenschaft

Entfällt die Grenzgängereigenschaft, z. B. weil die 45-Tages-Grenze überschritten wird, entfällt die Anwendung der Besteuerung im Ansässigkeitsstaat. Eine entsprechende Aufteilung der Besteuerung im Ansässigkeits- und Tätigkeitsstaat ist vorzunehmen. In der Folge ist regelmäßig zumindest ein Teil der Vergütung im Ansässigkeitsstaat nach dem Abkommen steuerfrei zu stellen. Das zuständige Finanzamt im Ansässigkeitsstaat wird im Rahmen einer Veranlagung das Entgelt i. d. R. nur dann steuerfrei stellen, wenn die Person

- eine Besteuerung im anderen Staat (Tätigkeitsstaat) nachweist und
- die Anzahl der Arbeitstage außerhalb der Grenzzone belegt.

Liegen die Voraussetzungen für die Grenzgängerregelung bei öffentlich Bediensteten nicht vor, sind die Vergütungen für Zwecke der Besteuerung anhand der Tätigkeitstage zwischen dem Kassenstaat und dem Ansässigkeitsstaat aufzuteilen.

## (7-2024) Schulgeldzahlungen an den Förderverein einer Schule

Schulgeldzahlungen können unter bestimmten Voraussetzungen im Rahmen der Einkommensteuererklärung als Sonderausgaben geltend gemacht werden. Das Finanzgericht Münster entschied, dass Zahlungen an einen Förderverein, der die Gelder an einen Schulträger zur Finanzierung einer Schule weiterleitet, die von den eigenen Kindern besucht wird, Schulgelder i. S. d. § 10 Abs. 1 Nr. 9 EStG darstellen können.



Foto: Butch/stock.adobe.com

besuchten eine staatlich anerkannte Ersatzschule in freier Trägerschaft einer Stiftung. Die Eltern bezahlten insgesamt 1.000 Euro an den als gemeinnützig anerkannten Förderverein der Schule. Der Verein fördert die Lehrtätigkeit und das Schulleben. So besagt es die Satzung. Dabei geht es insbesondere um die Unterstützung von schulischen Einrichtungen und Veranstaltungen, Studienreisen, Schullandaufenthalten und Arbeitsgemeinschaften, Projekten und (Arbeits-)Materialien. Der Förderverein erhielt von den Eltern, deren Kinder die Schule besuchten, insgesamt 37.500 Euro. 43.500 Euro wurden an die Stiftung abgeführt. Die Stiftung wiederum führte mindestens 54.000 Euro zur Finanzierung des Schulträgereigenanteils (insgesamt 87.000 Euro) an die Schule ab.

Die Eltern gaben die Zahlungen als Schulgeld in der Einkommensteuererklärung an. Das Finanzamt lehnte die Geltendmachung zunächst ab, da die Zahlungen ausweislich der Satzung des Fördervereins nicht für den reinen Schulbesuch geleistet worden seien. Auch eine Anerkennung als Spende kam nicht infrage. Doch die Klage vor dem Finanzgericht Münster hatte vollumfänglich Erfolg.

Vor dem Finanzgericht Münster wurde folgender Fall verhandelt (Urteil vom 25.10.2023, 13 K 841/21 E): Die beiden Kinder der zusammen veranlagten Eltern

### Impressum:

LOHNSTEUER-MITTEILUNGEN  
Beraterbrief für die Personalpraxis  
39. Jahrgang 2024

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

redaktion@datakontext.com

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

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

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

### Abonnentenservice

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

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