

HEISTERBORG INTERNATIONAL

Steuerberatungsgesellschaft mbH
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Pliniusstraße 8, D-48488 Emsbüren
Fon + (49) 59 03 / 96 89 0 0

loon@heisterborg-international.de
www.heisterborg-international.de



HEISTERBORG
INTERNATIONAL
Steuerberater Rechtsanwälte

Mandanten-Information für das Personalbüro

Im Mai 2020

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

wegen des derzeitigen Ausnahmezustands durch die Verbreitung des **Corona-Virus** hat die Finanzverwaltung einige Regelungen im Bereich der **Arbeitnehmerbesteuerung** getroffen. Wir beantworten Ihnen die wichtigsten Fragen und stellen Ihnen die Maßnahmen vor. Zudem beleuchten wir, wie die für **Minijobs** und **kurzfristige Beschäftigungen** geltenden Regelungen flexibilisiert worden sind. Der **Steuertipp** befasst sich mit den Anforderungen, die an ein **ordnungsgemäßes Fahrtenbuch** gestellt werden.

Corona-Krise

Fragen und Maßnahmen im Bereich der Arbeitnehmerbesteuerung

Die aktuelle Krisensituation sorgt auch im Bereich der Arbeitnehmerbesteuerung für Verunsicherung. Nachstehend beantworten wir Ihnen die wichtigsten Fragen.

Steuerbefreiung für Beihilfen und Unterstützungen: Aufgrund der Corona-Krise können Arbeitgeber vom 01.03. bis zum 31.12.2020 Beihilfen und Unterstützungen in Form von Sachbezügen und Zuschüssen bis zu einem Betrag von 1.500 € steuerfrei an ihre Arbeitnehmer auszahlen. Voraussetzung ist, dass sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Die steuerfreien Leistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen. Andere Steuerbefreiungen bleiben hiervon unberührt und können daneben in Anspruch genommen werden.

Betreuungsleistungen für pflegebedürftige Angehörige und Kinder: Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Arbeitgeberleistungen sind bis zu 600 € im Kalenderjahr je Arbeitnehmer steuerfrei. Der Betreuungsbedarf muss aus Anlass einer zwingenden und beruflich veranlassten kurzfristigen Betreuung eines Kindes unter 14 Jahren entstehen. Bei behinderten Kindern, die außerstande sind, sich selbst zu unterhalten, und bei denen die Behinderung vor Vollendung des 25. Lebensjahres eingetreten ist, gilt dies auch, wenn sie 14 Jahre oder älter sind. Begünstigte Betreuungsleistungen liegen auch vor, wenn sich der Arbeitnehmer um einen pflegebedürftigen Angehörigen kümmert.

Zusätzlicher Betreuungsbedarf wird unterstellt, wenn der Arbeitnehmer aufgrund der Corona-Krise zu außergewöhnlichen Dienstzeiten arbeitet oder die Regelbetreuung der Kinder infolge der zur Eindämmung der Corona-Krise angeordneten Schließung von Schulen und Betreuungseinrich-

In dieser Ausgabe

- ☑ **Corona-Krise:** Fragen und Maßnahmen im Bereich der Arbeitnehmerbesteuerung 1
- ☑ **Sozialversicherung:** Spitzenverbände flexibilisieren Minijob-Regelung 2
- ☑ **Sozialschutz-Paket:** Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigung ausgedehnt 3
- ☑ **Wohnungswechsel:** Neue Höchst- und Pauschbeträge für beruflich bedingte Umzugskosten 3
- ☑ **Gesetzgebung:** Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung soll verdoppelt werden 3
- ☑ **Beitriffsgebiet:** Rentenfreibetrag nach Angleichung von Renten an Westniveau unverändert 3
- ☑ **Steuertipp:** Wie hat ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch auszusehen? 4

tungen (z.B. Kindertagesstätten, Betriebskindergärten, Schulhorte) weggefallen ist.

Übungsleiter-Freibetrag für Ärztinnen/Ärzte und Pflegerinnen/Pfleger im Ruhestand: Die ärztliche Versorgung kranker Menschen zählt zu den begünstigten Tätigkeiten, für die der Übungsleiter-Freibetrag anzuwenden ist. Daher sind die Einnahmen aus dieser Tätigkeit bis zu 2.400 € im Kalenderjahr steuerfrei, wenn folgende weitere Voraussetzungen erfüllt sind:

- Die regelmäßige Wochenarbeitszeit beträgt nicht mehr als 14 Stunden.
- Der Auftraggeber ist eine juristische Person des öffentlichen Rechts (z.B. ein Gesundheitsamt oder ein staatliches Krankenhaus) oder eine wegen der Förderung steuerbegünstigter Zwecke (gemeinnützig, mildtätig oder kirchlich) anerkannte Einrichtung (z.B. ein gemeinnütziges Krankenhaus).

Auch die Pflege kranker Menschen ist begünstigt. Pflegerinnen/Pfleger im Ruhestand erhalten den Übungsleiter-Freibetrag daher ebenfalls unter den oben genannten Voraussetzungen.

Hinweis: Der Übungsleiter-Freibetrag gilt im Übrigen auch für Ärztinnen/Ärzte sowie Pflegerinnen/Pfleger, deren Beschäftigungsverhältnis wegen einer Elternzeit oder eines unbezahlten Urlaubs ruht.

Homeoffice und Arbeitszimmer: Hinsichtlich der steuerlichen Abzugsfähigkeit eines häuslichen Arbeitszimmers gelten auch in der aktuellen Situation die allgemeinen Grundsätze. Wenn nur noch das Homeoffice als Arbeitsplatz zur Verfügung steht, weil der Arbeitgeber aufgrund der Corona-Pandemie übergangsweise den üblichen Arbeitsplatz nicht mehr zur Verfügung stellt bzw. stellen kann, sind die Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer in diesem Zeitraum bis zum Höchstbetrag von 1.250 € abziehbar. In diesem Zusammenhang ist allerdings zu berücksichtigen, dass es sich bei dem Arbeitszimmer nach geltender Rechtslage um einen separaten Raum handeln muss, der (nahezu) ausschließlich zu beruflichen Zwecken genutzt wird. Ein Abzug von Aufwendungen für sowohl privat als auch beruflich - und somit gemischt - genutzte Räume ist von Gesetzes wegen ausgeschlossen.

Homeoffice und Entfernungspauschale: Für den Weg zur Arbeit ist für jeden Arbeitstag, an dem die Beschäftigten ihre Tätigkeitsstätte aufsuchen, die verkehrsmittelunabhängige Entfernungspauschale abziehbar. Dem Mitarbeiter ist die Zahl der tatsächlichen Arbeitstage bekannt, an denen er den Weg zur Arbeit zurückgelegt hat. Sie ist in der Steuererklärung wahrheitsgemäß anzugeben und wird wegen einer Tätigkeit im

Homeoffice oder Kurzarbeit usw. häufig geringer ausfallen als im Vorjahr.

Kurzarbeit: Bei angeordneter Kurzarbeit wird die Lohnsteuer automatisch an die Höhe des geminderten Gehalts angepasst. Das Kurzarbeitergeld selbst ist eine steuerfreie Lohnersatzleistung, die sich allerdings bei der Ermittlung des Steuersatzes auswirkt (Progressionsvorbehalt).

Lohnsteuerstundung: Eine Stundung der Lohnsteuer (mit Ausnahme der pauschalierten Lohnsteuer) ist ausgeschlossen.

Hinweis: Einige Bundesländer gehen übrigens noch weiter. So können in Nordrhein-Westfalen von der Corona-Pandemie betroffene Arbeitgeber eine zweimonatige Fristverlängerung für die zum 10.04.2020 abzugebenden Lohnsteueranmeldungen beantragen.

Sozialversicherung

Spitzenverbände flexibilisieren Minijob-Regelung

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijob) liegt vor, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt **im Monat 450 €** nicht übersteigt. Geringfügig entlohnte Beschäftigte sind mit Ausnahme der Unfall- und Rentenversicherung sozialversicherungsfrei; von der Rentenversicherungspflicht können sie sich befreien lassen. Der Arbeitslohn wird im Regelfall mit 2 % pauschal versteuert.

Das geltende Recht bietet Spielräume für eine **Mehrarbeit** der Minijobber während der Corona-Krise. Bei einem nur gelegentlichen und nichtvorhersehbaren Überschreiten der monatlichen 450-€-Grenze liegt grundsätzlich weiterhin eine geringfügige Beschäftigung vor, auch wenn die für ein Jahr maßgebende Entgeltgrenze von 5.400 € überschritten wird. Als gelegentlich wird grundsätzlich ein Zeitraum von bis zu drei Monaten innerhalb eines Zeitjahres angesehen.

Die Spitzenverbände der Sozialversicherung haben festgelegt, dass von einem gelegentlichen Überschreiten der Entgeltgrenze für Minijobs für die Kalendermonate März bis Oktober 2020 auszugehen ist, wenn innerhalb eines Zeitjahres maximal in fünf Kalendermonaten ein nichtvorhersehbares Überschreiten vorliegt. Geringfügig entlohnte Beschäftigte können insoweit aufgrund der Corona-Krise für **bis zu fünf Monate** Mehrarbeit leisten und dadurch die monatliche Entgeltgrenze von 450 € überschreiten. Der Status als Minijobber bleibt dann erhalten.

Hinweis: Diese Betrachtung gilt auch für die 2%ige Pauschalierung der Lohnsteuer.

Sozialschutz-Paket**Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigung ausgedehnt**

Die Zeitgrenze für eine geringfügige Beschäftigung in Form der kurzfristigen Beschäftigung ist befristet für den Zeitraum vom 01.03.2020 bis zum 31.10.2020 auf **fünf Monate oder 115 Arbeitstage** angehoben worden. Damit soll dem Problem fehlender Arbeitskräfte bei der Saisonarbeit - insbesondere in der Landwirtschaft - während der Corona-Krise entgegengewirkt werden. Ab dem 01.11.2020 sollen dann wieder die regulären Zeitgrenzen für sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigungen von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen gelten.

Wohnungswechsel**Neue Höchst- und Pauschbeträge für beruflich bedingte Umzugskosten**

Bei einem beruflich veranlassten Wohnungswechsel kann der Arbeitgeber Umzugskosten in bestimmtem Umfang steuerfrei ersetzen. Alternativ kann der Arbeitnehmer sie als Werbungskosten absetzen. **Seit dem 01.03.2020** gelten folgende Höchst- und Pauschbeträge:

Pauschbetrag für sonstige Umzugsauslagen bei Ehepaaren/Lebenspartnern	1.639 €
Pauschbetrag für sonstige Umzugsauslagen bei Ledigen	820 €
Erhöhungsbetrag je Kind	361 €
Höchstbetrag für umzugsbedingte Unterrichtskosten	2.066 €

Aufwendungen für die Beschaffung klimabedingter Kleidung und der Ausstattungsbeitrag bei **Auslandsumzügen** können nach wie vor nicht steuerfrei ersetzt oder als Werbungskosten geltend gemacht werden.

Gesetzgebung**Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung soll verdoppelt werden**

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde ab 2018 ein Förderbetrag zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung für **Geringverdiener** mit einem ersten Dienstverhältnis eingeführt („BAV-Förderbetrag“). Geringverdiener sind Arbeitnehmer, deren laufender Arbeitslohn zum Zeitpunkt der Beitragsleistung nicht mehr als 2.200 € monatlich (73,34 € bei täglicher Lohn-

zahlung, 513,34 € bei wöchentlicher Lohnzahlung und 26.400 € bei jährlicher Lohnzahlung) beträgt. Der Förderbetrag liegt zurzeit im Kalenderjahr bei mindestens 72 € (30 % von 240 €) und höchstens 144 € (30 % von 480 €).

Der Entwurf eines **Grundrentengesetzes** sieht einen verbesserten Anreiz zum Aufbau einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung vor: Der Förderbetrag soll mit Wirkung ab 2020 von maximal 144 € auf **maximal 288 €** angehoben und damit verdoppelt werden.

Die Änderung soll für alle Lohnzahlungszeiträume des Jahres 2020 gelten. Falls der Arbeitgeber in diesem Jahr bereits vor Inkrafttreten des Grundrentengesetzes begünstigte Arbeitgeberbeiträge von mehr als 480 € erbracht hat, soll er den höheren Förderbetrag über **geänderte Lohnsteueranmeldungen** geltend machen können.

Im Übrigen bleibt es dabei, dass der Förderbetrag nur für vom Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Beiträge beansprucht werden kann.

Beitrittsgebiet**Rentenfreibetrag nach Angleichung von Renten an Westniveau unverändert**

Renten aus den gesetzlichen Rentenversicherungen, der landwirtschaftlichen Alterskasse, den berufsständischen Versorgungseinrichtungen und aus weiteren Rentenversicherungen unterliegen der Besteuerung mit einem festen Prozentsatz. Dieser Prozentsatz bemisst sich nach dem Jahr des Rentenbeginns. Der Unterschiedsbetrag zwischen dem Jahresbetrag der Rente und dem der Besteuerung unterliegenden Anteil der Rente ist der **steuerfreie Teil der Rente** („Rentenfreibetrag“). Dieser gilt ab dem Jahr, das dem Jahr des Rentenbeginns folgt, und zwar für die gesamte Laufzeit des Rentenbezugs.

Abweichend hiervon ist der steuerfreie Teil der Rente bei einer Veränderung des Jahresbetrags der Rente anzupassen. Diese Anpassung erfolgt in dem Verhältnis, in dem der veränderte Jahresbetrag der Rente zum Jahresbetrag der Rente steht, der der Ermittlung des steuerfreien Teils der Rente zugrunde liegt. Regelmäßige Anpassungen des Jahresbetrags der Rente führen nicht zu einer **Neuberechnung** und bleiben bei einer Neuberechnung außer Betracht.

In diesem Zusammenhang hat der Bundesfinanzhof (BFH) entschieden: Die zusammen mit der „normalen“ Erhöhung der Renten erfolgende Angleichung der Renten im Beitrittsgebiet an das Westniveau stellt eine **regelmäßige Rentenan-**

passung dar. Sie führt daher nicht zu einer Neuberechnung des steuerfreien Teils der Altersrente. Darin liegt keine verfassungswidrige Ungleichbehandlung zwischen den in den neuen Bundesländern gezahlten Altersrenten und den Altersrenten aus dem übrigen Bundesgebiet.

Im Streitfall bezog der Kläger eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung (Ost). Er war der Ansicht, die Anpassung des allgemeinen Rentenwerts (Ost) an das Westniveau müsse zu einer **Erhöhung des Rentenfreibetrags** führen. Finanzamt und Finanzgericht lehnten dies jedoch ab.

Der BFH hat diese Sichtweise bestätigt. **Reguläre Rentenerhöhungen** führten nach dem ausdrücklichen Willen des Gesetzgebers nicht zu einer Erhöhung des Rentenfreibetrags. Dies gelte nicht nur für die „normalen“ jährlichen Rentenerhöhungen, sondern auch für die Anpassung der in den neuen Bundesländern gezahlten Renten an das Westniveau.

In beiden Fällen komme den regulären Rentenerhöhungen die **soziale Funktion** zu, die Stellung des Rentners im jeweiligen Lohngefüge zu erhalten und fortzuschreiben. Sie dynamisierten ähnlich einer Wertsicherungsklausel nur die Werthaltigkeit dieser Renten, im Fall der Anpassung des aktuellen Rentenwerts (Ost) bezogen auf das Lohngefüge des Beitrittsgebiets.

Steuertipp

Wie hat ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch auszusehen?

Der sich aus der Privatnutzung eines Firmenwagens durch den Arbeitnehmer ergebende geldwerte Vorteil ist ein **Sachbezug** und zählt daher zum Arbeitslohn. Für jeden Kalendermonat ist 1 % des inländischen Listenpreises zum Zeitpunkt der Erstzulassung zuzüglich der Kosten für Sonderausstattung einschließlich Umsatzsteuer anzusetzen. Alternativ kann die private Nutzung auch mit den auf die Privatfahrten entfallenden Aufwendungen angesetzt werden. Das setzt allerdings voraus, dass die für das Kfz insgesamt entstehenden Aufwendungen durch Belege und das Verhältnis der privaten zu den übrigen Fahrten durch ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch nachgewiesen werden.

Dabei müssen die dem Nachweis des zu versteuernden Privatanteils an der Gesamtfahrleistung dienenden Aufzeichnungen

- eine hinreichende Gewähr für ihre Vollständigkeit und Richtigkeit bieten und

- mit vertretbarem Aufwand auf ihre materielle Richtigkeit hin überprüfbar sein.

Ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch muss **zeitnah** und **in geschlossener Form** geführt werden, um nachträgliche Einfügungen oder Änderungen auszuschließen oder als solche erkennbar zu machen. Hierfür ist neben dem Datum und den Fahrtzielen grundsätzlich auch der jeweils aufgesuchte Kunde oder Geschäftspartner oder - wenn ein solcher nicht vorhanden ist - der konkrete Gegenstand der dienstlichen Verrichtung aufzuführen. Im Fahrtenbuch genügen bloße Ortsangaben allenfalls dann, wenn sich der aufgesuchte Kunde oder Geschäftspartner daraus zweifelsfrei ergibt oder sich dessen Name unter Zuhilfenahme von Unterlagen einfach ermitteln lässt.

Dementsprechend müssen die zu erfassenden Fahrten einschließlich des an ihrem Ende erreichten **Gesamtkilometerstands** im Fahrtenbuch vollständig und in ihrem fortlaufenden Zusammenhang wiedergegeben werden. Grundsätzlich ist dabei jede einzelne berufliche Verwendung für sich und mit dem jeweils bei Abschluss der Fahrt erreichten Gesamtkilometerstand des Fahrzeugs aufzuzeichnen.

Besteht allerdings eine **einheitliche berufliche Reise** aus mehreren Teilabschnitten, können diese Abschnitte zu einer zusammenfassenden Eintragung miteinander verbunden werden. Dann genügt die Aufzeichnung des am Ende der gesamten Reise erreichten Gesamtkilometerstands, wenn zugleich die einzelnen Kunden oder Geschäftspartner im Fahrtenbuch in der zeitlichen Reihenfolge aufgeführt werden, in der sie aufgesucht worden sind.

Wird jedoch der berufliche Einsatz des Fahrzeugs zugunsten einer **privaten Verwendung** unterbrochen, stellt diese Nutzungsänderung wegen der damit verbundenen unterschiedlichen steuerlichen Rechtsfolgen einen Einschnitt dar. Dieser Einschnitt ist im Fahrtenbuch durch Angabe des bei Abschluss der beruflichen Fahrt erreichten Kilometerstands zu dokumentieren.

Hinweis: Das Finanzgericht Münster hat diese Grundsätze in einer aktuellen Entscheidung bestätigt. Ein Fahrtenbuch sei nicht ordnungsgemäß geführt, wenn nicht für alle Zeiträume Eintragungen vorhanden und die Fahrtziele und aufgesuchten Kunden nicht hinreichend genau bezeichnet seien.

Zusatzprojekt oder Daueraufgabe? Eine Schlüsselfrage für befristete Arbeitsverhältnisse

Gerade in den Zeiten der Wiedereröffnung nach der Corona-Pandemie fallen möglicherweise in einem Betrieb zusätzliche Aufgaben an, die sonst nicht zu erledigen sind: eine Situation, in der das Stammpersonal eines Betriebes nicht immer ausreicht. Personelle Verstärkung tut dann not - allerdings nur auf Zeit. Welche Regelungen greifen? Das Bundesarbeitsgericht hat am 21.08.2019 unter dem AZ 7 AZR 572/17 ein Urteil dazu gefällt. Die Richter attestieren unter bestimmten Bedingungen einen vorübergehenden Beschäftigungsbedarf nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz): Etwa wenn ein Betrieb ein zeitlich begrenztes Projekt übernimmt, für dessen Erledigung das vorhandene Stammpersonal nicht ausreicht.

Das Gericht hat daran allerdings Voraussetzungen geknüpft: Es setzt voraus, dass die mit dem Projekt verbundenen Aufgaben nur auf eine vorübergehende Dauer angelegt sind. Zudem fordert das Gericht, das sich diese Zusatzaufgaben klar abgrenzen lassen von den Daueraufgaben des Arbeitgebers.

Wann lässt sich aus Sicht der Rechtsprechung von einem vorübergehenden Beschäftigungsbedarf sprechen? Zum einen, wenn das Arbeitsvolumen im Bereich der Daueraufgaben des Arbeitgebers vorübergehend ansteigt - aber auch, wenn der Betrieb ein Projekt oder eine Zusatzaufgabe übernimmt, für deren Erledigung das vorhandene Stammpersonal nicht ausreicht. Darüber habe der Arbeitgeber bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages eine Prognose zu erstellen - und die darf nicht bloß aus der Luft gegriffen sein: Ihr muss ein konkreter Anhaltspunkt zugrunde liegen. Dies sei Teil des Sachgrunds, der die Befristung des Arbeitsvertrages rechtfertige.

Besteht ein ausreichender Sachgrund für eine Befristung oder nicht? In der Praxis bestehen in dieser Frage gerade bei Projekten ganz erhebliche Schwierigkeiten bei dieser Abgrenzung. Das Realisieren der Projekte kann sowohl einen ausreichenden zusätzlichen vorübergehenden Beschäftigungsbedarf begründen, als auch zu den Daueraufgaben eines Arbeitgebers gehören, die in der Dienststelle ohnehin ständig erledigt werden. Für die Abgrenzung ist nicht die befristete Natur des Projekts als solche entscheidend. Es geht viel-

mehr ausschließlich die Frage, ob die im Rahmen des Projekts durchgeführten Aufgaben dauerhaft anfallen oder nicht. Wichtig: Die Befristung eines Arbeitsvertrages für Projekte ist nur dann zulässig, wenn es sich gegenüber den Daueraufgaben des Arbeitgebers um klar abgrenzbare Zusatzaufgaben handelt, die nicht dauerhaft anfallen.



Haben Sie Fragen? Dann sprechen Sie uns gerne an

Ihr Berthold Brombach