

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 Juli 2020

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

für **Arbeitgeberzuschüsse** zum **(Saison-)Kurz-
arbeitergeld** will der Gesetzgeber im Rahmen
des Corona-Steuerhilfegesetzes eine befristete
Steuerbefreiung einführen. Wir zeigen, was der
Gesetzentwurf in diesem Punkt vorsieht. Darüber
hinaus enthält der Gesetzentwurf auch eine Ände-
rung bei der **Verdienstausschüttung** für
Eltern nach dem Infektionsschutzgesetz. Der
Steuertipp befasst sich vor dem Hintergrund der
Corona-Pandemie mit der **Dreimonatsfrist** bei
Auslandstätigkeiten.

Hilfsmaßnahmen

Steuerfreiheit für Arbeitgeberzuschüsse zum Kurzarbeitergeld

Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeiter-
geld sind nach geltender Rechtslage steuerpflich-
tiger Arbeitslohn. Im Sozialversicherungsrecht
zählen die Zuschüsse dagegen bis zu 80 % des
letzten Nettogehalts nicht zum Arbeitsentgelt und
sind daher beitragsfrei. Während der Corona-Kri-
se soll eine Aufstockung des (Saison-)Kurz-
arbeitergeldes durch den Arbeitgeber nicht nur so-
zialversicherungsfrei, sondern vorübergehend
auch steuerfrei gestellt werden. Das soll für **bis
zu 80 % des Unterschiedsbetrags** zwischen
dem sozialversicherungsrechtlichen Soll-Entgelt
und dem Ist-Entgelt gelten.

Hinweis: Mit dieser Steuerbefreiung soll so-
wohl die vielfach in Tarifverträgen vereinbarte
als auch eine freiwillige Aufstockung des

Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber ge-
fördert werden.

Die Steuerbefreiung ist auf Zuschüsse für **nach
dem 29.02.2020** beginnende und **vor dem
01.01.2021** endende Lohnzahlungszeiträume be-
grenzt. Den bis zum Inkrafttreten der Gesetzes-
änderung vorgenommenen Lohnsteuerabzug, bei
dem von einer Steuerpflicht entsprechender Zu-
schüsse auszugehen war, muss der Arbeitgeber
grundsätzlich korrigieren. Kann er den Lohnsteu-
erabzug nicht mehr berichtigen, weil das Dienst-
verhältnis zwischenzeitlich beendet worden ist,
erfolgt eine Korrektur im Rahmen der Einkom-
mensteuerveranlagung des Arbeitnehmers. In die-
sem Fall ist der steuerpflichtige Arbeitslohn laut
Lohnsteuerbescheinigung entsprechend zu min-

In dieser Ausgabe

- Hilfsmaßnahmen:** Steuerfreiheit für Arbeitgeber-
zuschüsse zum Kurzarbeitergeld 1
- Verdienstausschüttung:** Eltern, die ihre Kinder betreuen
(müssen), werden länger entschädigt 2
- Unterstützungsmaßnahmen:**
Spendenabzug ist leichter möglich 2
- Geschäftsführerhaftung:** Werbungskostenabzug
auch für eigene Lohnsteuer möglich 2
- Tarifiermäßigung:** Auszahlung eines Versorgungs-
guthabens aus einer Direktzusage 2
- Wohnungswechsel:** Neue Höchst- und Pausch-
beträge für beruflich bedingte Umzugskosten 3
- Reisekosten:** Fahrtkosten bei einem Feuerwehr-
mann ohne erste Tätigkeitsstätte 3
- Werbungskosten:** Homeoffice macht
Arbeitnehmer nicht zu Heimarbeitern 4
- Sonstige Bezüge:** Kein höheres Elterngeld
aufgrund einer Gehaltsnachzahlung 4
- Steuertipp:** Dreimonatsfrist bei Auslandstätigkeiten
während der Corona-Pandemie 4

dern und der entsprechende Anteil in den Progressionsvorbehalt einzubeziehen.

Verdienstaussfälle

Eltern, die ihre Kinder betreuen (müssen), werden länger entschädigt

Eltern, die bis zu zwölf Jahre alte oder behinderte Kinder in der Corona-Krise wegen geschlossener Kitas oder Schulen zu Hause betreuen, erhalten nach dem Infektionsschutzgesetz eine **Verdienstausfallentschädigung** von 67 %. Sie wird längstens für sechs Wochen bis zu einem monatlichen Höchstbetrag von 2.016 € gezahlt.

Wegen der anhaltenden Krise soll der Bezugszeitraum auf **bis zu zehn Wochen** je Elternteil bzw. 20 Wochen bei Alleinerziehenden verlängert werden. Ein Anspruch besteht allerdings nicht, soweit eine Schließung ohnehin wegen der Schulferien erfolgen würde.

Diese Verdienstaussfallentschädigung wird als **Lohnersatzleistung** vom Arbeitgeber ausgezahlt und ihm von der zuständigen Behörde (z.B. Gesundheitsamt) erstattet. Sie ist steuerfrei, unterliegt aber dem Progressionsvorbehalt. Daher hat der Arbeitgeber sie in der Lohnsteuerbescheinigung des Arbeitnehmers auszuweisen.

Unterstützungsmaßnahmen

Spendenabzug ist leichter möglich

Viele Privatleute und Unternehmen leisten Hilfe und unterstützen von der Corona-Krise besonders betroffene Mitmenschen. Das Bundesfinanzministerium hat ein **steuerliches Maßnahmenpaket** für den Spendenabzug geschnürt, um diese Unterstützungsmaßnahmen zu fördern. Für Arbeitslohnspenden gilt Folgendes:

Arbeitnehmer können zugunsten einer Zahlung des Arbeitgebers an eine begünstigte Einrichtung auf die Auszahlung von Teilen des Arbeitslohns oder auf Teile eines angesammelten Wertguthabens verzichten. Diese Lohnteile bleiben bei der Feststellung des steuerpflichtigen Arbeitslohns außer Ansatz. Voraussetzung hierfür ist, dass der Arbeitgeber die **Verwendungsaufgabe** erfüllt und dies dokumentiert.

Der außer Ansatz bleibende Arbeitslohn ist im **Lohnkonto** aufzuzeichnen - es sei denn, der Arbeitnehmer hat seinen Verzicht schriftlich erklärt und diese Erklärung ist zum Lohnkonto genommen worden. Der außer Ansatz bleibende Arbeitslohn ist nicht in der Lohnsteuerbescheinigung anzugeben. Die steuerfrei belassenen Lohn-

teile dürfen außerdem im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung nicht als Spende berücksichtigt werden.

Geschäftsführerhaftung

Werbungskostenabzug auch für eigene Lohnsteuer möglich

In einem vom Finanzgericht Hessen (FG) entschiedenen Fall war eine GmbH-Geschäftsführerin für nichtabgeführte, sie selber betreffende Lohnsteuer **in Haftung genommen** worden. Streitig war, ob die Aufwendungen, die ihr dadurch entstanden waren, als Werbungskosten zu berücksichtigen sind.

Nach Ansicht des FG steht das grundsätzliche Abzugsverbot für Einkommen- und damit auch Lohnsteuer einem Werbungskostenabzug nicht entgegen. Von diesem Abzugsverbot würden nur **eigene Steuerschulden** erfasst. Dagegen handle es sich bei den von der Geschäftsführerin haftungsweise gezahlten Steuerbeträgen um die Entrichtungsschuld der von ihr vertretenen Gesellschaft. Insoweit sei die Zahlung infolge der Inhaftungnahme auf eine fremde Steuerschuld erfolgt. Das leuchtet ein, denn Letzteres ist gerade die Voraussetzung dafür, dass die Geschäftsführerin insoweit überhaupt für eine Pflichtverletzung in Haftung genommen werden kann.

Die Geschäftsführerin wird durch den Werbungskostenabzug auch nicht bessergestellt. Ebenso wie den übrigen Arbeitnehmern wurde ihr nur der um die anzumeldende und abzuführende Lohnsteuer gekürzte Nettolohn ausgezahlt. Nachdem sie durch die Inhaftungnahme mit dem Lohnsteuerbetrag **ein zweites Mal belastet** wurde, ist es laut FG mit dem Sinn und Zweck des Gesetzes durchaus vereinbar, dass die Geschäftsführerin in einem solchen Fall den streitigen Betrag einmal als Werbungskosten abziehen kann.

Hinweis: Das sieht das Finanzamt anders und hat deshalb die zugelassene Revision beim Bundesfinanzhof eingelegt.

Tarifermäßigung

Auszahlung eines Versorgungsguthabens aus einer Direktzusage

Wird ein Abfindungsanspruch wegen des Verlusts des Arbeitsplatzes teilweise zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung umgewandelt, führt dies insoweit zu dessen einvernehmlicher Herabsetzung. Damit liegt nach Ansicht des Finanzgerichts München (FG) keine die Tarifermäßigung in Form der **Fünftelregelung** ausschlie-

ßende Auszahlung einer einheitlichen Entschädigung in zwei Teilbeträgen vor.

Das FG geht in diesem Zusammenhang noch weiter: Die Inanspruchnahme nur eines Versorgungsguthabens bei einer aus **zwei Versorgungskonten** bestehenden betrieblichen Altersversorgung muss der Anwendung der Fünftelregelung ebenfalls nicht entgegenstehen.

Im Streitfall bestand ein beitragsorientiertes System der betrieblichen Altersversorgung aus einem vom Unternehmen finanzierten Basiskonto und einem optionalen, durch Entgeltumwandlung finanzierten Aufbaukonto. Dabei handelte es sich um zwei selbständige und auch von den Vertragspartnern von vornherein getrennt behandelte Ansprüche. Der Arbeitnehmer hatte sich nicht gleichzeitig auch das **Versorgungskapital des Basiskontos** auszahlen lassen. Laut FG schließt das die Anwendung der Tarifermäßigung auf die Auszahlung des Versorgungskapitals des Aufbaukontos nicht aus.

Hinweis: Das Finanzamt hat gegen die Entscheidung Revision eingelegt.

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. Die Finanzverwaltung hat die seit dem 01.03.2020 geltenden Höchst- und Pauschbeträge (vgl. Ausgabe 05/20) angehoben. **Seit dem 01.06.2020** gelten folgende Beträge:

| | |
|---|---------|
| Pauschbetrag für den Arbeitnehmer | 860 € |
| Pauschbetrag für den Ehegatten/Lebenspartner sowie die ledigen Kinder, Stief- und Pflegekinder, die auch nach dem Umzug mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft leben, pro Person | 573 € |
| Pauschbetrag für Arbeitnehmer, die am Tag vor dem Einladen des Umzugsguts keine Wohnung hatten oder nach dem Umzug keine eigene Wohnung eingerichtet haben | 172 € |
| Höchstbetrag für umzugsbedingte Unterrichtskosten | 1.146 € |

Arbeitnehmer können höhere Umzugskosten im Einzelnen nachweisen. Hierbei prüft das Finanzamt, ob und inwieweit die Aufwendungen Werbungskosten oder nichtabziehbare Kosten der Le-

bensführung sind (z.B. bei Ausgaben für neuangeschaffte Einrichtungsgegenstände).

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

Reisekosten

Fahrtkosten bei einem Feuerwehrmann ohne erste Tätigkeitsstätte

Das Finanzgericht Rheinland-Pfalz (FG) hat entschieden, dass ein Feuerwehrmann, der nach seinem Arbeitsvertrag verpflichtet ist, seinen Dienst an verschiedenen Einsatzstellen zu leisten, keine erste Tätigkeitsstätte hat. Das hat laut FG zur Folge, dass er für die Wege zwischen Wohnung und Arbeitsstätte die **tatsächlichen Fahrtkosten** als Werbungskosten geltend machen kann.

Ein Feuerwehrmann hatte seinen Dienst - jeweils 24-Stunden-Schichten - nach besonderer Einzelweisung alternativ an vier verschiedenen Einsatzstellen zu verrichten. 2016 war er ausschließlich in einer 15 km von seinem Wohnort entfernten Feuerwache eingesetzt. In der Einkommensteuererklärung machte er die Fahrten von seiner Wohnung zu dieser Feuerwache hin und zurück als **Dienstreisen** geltend (112 Tage x 30 km x 0,30 € = 1.008 €). Das Finanzamt wollte hingegen nur die Entfernungspauschale (112 Tage x 15 km x 0,30 € = 504 €) berücksichtigen.

Das FG hat dem Arbeitnehmer recht gegeben. Die an 112 Tagen aufgesuchte Feuerwache sei nicht als erste Tätigkeitsstätte anzusehen. Denn dies setze voraus, dass der Arbeitnehmer

- entweder einer betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers dauerhaft zugeordnet sei
- oder dort dauerhaft mindestens je Arbeitswoche zwei volle Arbeitstage oder mindestens ein Drittel seiner vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit tätig werden sollte.

Diese Voraussetzungen waren im Streitfall nicht erfüllt. Der Feuerwehrmann war nach seinem Arbeitsvertrag verpflichtet, jeweils nach Einzelweisung seinen Dienst an **vier verschiedenen Einsatzstellen** zu leisten. Der Arbeitgeber konnte ihn von einem Tag auf den anderen an eine der anderen Einsatzstellen beordern. Dass er tatsächlich nur in einer Feuerwache eingesetzt wurde, hielt das FG für irrelevant.

Hinweis: Gegen die Nichtzulassung der Revision hat das Finanzamt Beschwerde beim Bundesfinanzhof eingelegt.

Werbungskosten

Homeoffice macht Arbeitnehmer nicht zu Heimarbeitern

Lohnzuschläge, die der Arbeitgeber Heimarbeitern im Sinne des Heimarbeitsgesetzes zur Abgeltung der mit der Heimarbeit verbundenen Aufwendungen neben dem Grundlohn zahlt, sind aus Vereinfachungsgründen steuerfrei, soweit sie **10 % des Grundlohns** nicht übersteigen. Bei Heimarbeitern können Aufwendungen, die unmittelbar durch die Heimarbeit veranlasst sind (z.B. Miete und Aufwendungen für Heizung und Beleuchtung der Arbeitsräume), als Werbungskosten anerkannt werden, soweit sie die steuerfreien Heimarbeiterzuschläge übersteigen.

Diese Regelungen gelten nur für Heimarbeiter im Sinne des **Heimarbeitsgesetzes**. Arbeitnehmer, die ihre Tätigkeit (teilweise auch) in ihrem „Homeoffice“ ausüben, können die Vergünstigungen daher nicht in Anspruch nehmen.

Sonstige Bezüge

Kein höheres Elterngeld aufgrund einer Gehaltsnachzahlung

Das Elterngeld berechnet sich vom durchschnittlichen Nettoeinkommen der letzten zwölf Monate vor dem Monat der Geburt des Kindes. Sonstige Bezüge (z.B. Urlaubsgeld) werden allerdings bei der Bemessung des Elterngeldes nicht berücksichtigt. In diesem Zusammenhang hat das Bundessozialgericht (BSG) Folgendes entschieden: Ob eine Zuwendung des Arbeitgebers zum (zu berücksichtigenden) laufenden Arbeitslohn oder zu den (nicht zu berücksichtigenden) sonstigen Bezügen gehört, bestimmt sich allein anhand der **lohnsteuerrechtlichen Regelungen**.

Dabei ist zu beachten, dass Lohnnachzahlungen für abgelaufene Kalenderjahre steuerlich stets den sonstigen Bezügen zuzurechnen sind, wenn sie dem Arbeitnehmer später als **drei Wochen nach Ablauf des Kalenderjahres** zufließen. Das BSG hat klargestellt, dass es nicht darauf ankommt, für welchen Zeitraum der Arbeitgeber die Nachzahlung schuldet oder der Arbeitnehmer die Nachzahlung „erarbeitet“ hat.

Steuertipp

Dreimonatsfrist bei Auslandstätigkeiten während der Corona-Pandemie

Bei Arbeitnehmern eines inländischen Arbeitgebers wird nach dem **Auslandstätigkeitserlass**

(ATE) in bestimmten Fällen von der Besteuerung des Arbeitslohns in Deutschland abgesehen. Unter anderem begünstigt ist die Auslandstätigkeit für einen inländischen Lieferanten, Hersteller, Auftragnehmer oder Inhaber ausländischer Mineraulaufsuchungs- oder -gewinnungsrechte im Zusammenhang mit

- der Planung, Errichtung, Einrichtung, Inbetriebnahme, Erweiterung, Instandsetzung, Modernisierung, Überwachung oder Wartung von Fabriken, Bauwerken, ortsgebundenen großen Maschinen oder ähnlichen Anlagen sowie dem Einbau, der Aufstellung oder Instandsetzung sonstiger Wirtschaftsgüter; außerdem ist das Betreiben der Anlagen bis zur Übergabe an den Auftraggeber begünstigt,
- dem Aufsuchen oder der Gewinnung von Bodenschätzen,
- der Beratung (Consulting) ausländischer Auftraggeber oder Organisationen im Hinblick auf die vorgenannten Vorhaben.

Die Auslandstätigkeit muss mindestens drei Monate ununterbrochen in Staaten ausgeübt werden, mit denen kein **Doppelbesteuerungsabkommen** besteht, in das Lohn Einkünfte einbezogen sind. Urlaubs- oder krankheitsbedingte Unterbrechungen der Tätigkeit sind unschädlich - unabhängig davon, wo sich der Arbeitnehmer während der Unterbrechung aufhält. Zeiten der unschädlichen Unterbrechung sind bei der Berechnung der Dreimonatsfrist nicht einzubeziehen.

Die wegen der Corona-Pandemie **im Inland verbrachten Tage** können allerdings nicht als im Ausland verbracht angesehen werden, auch nicht aus Billigkeitsgründen. Eine Steuerbefreiung nach dem ATE kommt daher für diese Tage nicht in Betracht. Die wegen der Corona-Pandemie im Inland verbrachten Tage gelten auch nicht - wie eine Krankheit - als unschädliche Unterbrechung im Sinne des ATE.

Für die aufgrund der Corona-Pandemie **unterbrochenen oder beendeten Auslandseinsätze** gilt jedoch die Mindestdauer von drei Monaten nicht, sofern es sich um eine nach dem ATE begünstigte Tätigkeit handelt und ein Auslandseinsatz für einen Zeitraum von mehr als drei Monaten geplant war. Die Steuerfreiheit des Arbeitslohns gilt daher in diesen Fällen auch bei kürzeren Auslandseinsätzen.

Auswirkungen der Corona-Krise auf Urlaubsansprüche

Die Corona-Krise stellt viele Unternehmen im Hinblick auf Urlaubsregelungen der Arbeitnehmer vor neue Herausforderungen.

Grundsätzlich gilt: Arbeitnehmer dürfen frei entscheiden, wann sie Urlaub nehmen. Der Arbeitgeber ist auch verpflichtet, diese Wünsche zu berücksichtigen. Allerdings haben Arbeitgeber das Recht, Urlaubsanträge abzulehnen - vorausgesetzt, sie können dies mit dringenden betrieblichen Interessen begründen. Dazu kann unter anderem zählen, dass nicht alle Mitarbeiter einer Abteilung gleichzeitig Urlaub machen können, wenn dadurch die Arbeitsabläufe des Unternehmens nicht mehr gewährleistet sind.

Andererseits gibt die Corona-Krise Arbeitgebern grundsätzlich nicht das Recht, Urlaub einseitig anzuordnen. Ein einseitiges Anordnen von Betriebsferien durch den Arbeitgeber kann sich daher als problematisch erweisen. Ordnet der Arbeitgeber wegen der Corona-Krise einseitig eine Betriebsschließung oder einen Zwangsurlaub an und kann dafür keinen dringenden betrieblichen Grund anführen, so führt dies grundsätzlich zum Annahmeverzug des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer kann für die infolge des Annahmeverzugs nicht geleistete Arbeit dennoch die vereinbarte Vergütung verlangen.

Besser ist es, wenn Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern keine Urlaubstermine vorschreiben. Sie sollten sie ihre Mitarbeiter vielmehr bitten, nicht den gesamten Urlaub zum Beispiel in der zweiten Jahreshälfte zu nehmen. Denn in diesem Fall lässt es sich möglicherweise nicht mehr gewährleisten, dass auch alle Urlaubsanträge genehmigt werden können.

Viele Arbeitnehmer haben möglicherweise derzeit ein Interesse daran, ihren bereits genehmigten Urlaub zurückzugeben - beispielsweise weil sie eine Reise geplant hatten, die wegen der Corona-Krise ausfällt. Der Arbeitnehmer kann aber einen einmal gewährten Urlaub nicht einseitig rückgängig machen. Dies ist nur möglich, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich auf eine Rückgängigmachung oder Verlegung des Urlaubs einigen. Weigert sich der Arbeitgeber, muss der Arbeitnehmer seinen Urlaub notfalls zu Hause verbringen.

Viele Arbeitnehmer befinden sich derzeit in Kurzarbeit. Hier stellt sich die Frage, wie sich diese auf die Anzahl der Urlaubstage auswirkt.

Grundsätzlich erwerben Arbeitnehmer auch dann Urlaubsansprüche, wenn sich ihre Arbeitsverpflichtung aufgrund von Kurzarbeit verringert. Die Kurzarbeit kann dazu führen, dass an einigen Tagen in der Woche gar nicht gearbeitet wird (Kurzarbeit Null). Entsprechend verringert sich die Zahl der Urlaubstage, auf die die Arbeitnehmer Anspruch haben. Dies gilt zumindest für den gesetzlichen Mindesturlaub. Soweit darüber hinaus zusätzlicher Urlaub vereinbart wird, können im Arbeitsvertrag gesonderte Regelungen getroffen werden.

Als Voraussetzung für die Anordnung von Kurzarbeit gilt grundsätzlich, dass sämtlicher noch nicht geplanter Urlaub vorher genommen wird. Während der Corona-Krise gibt es jedoch eine Ausnahme: Die Urlaubsansprüche aus den Vorjahren müssen stets eingesetzt werden, um Kurzarbeit zu vermeiden. Die Bundesagentur für Arbeit verlangt bis zum 31.12.2020 ausnahmsweise nicht, dass Arbeitnehmer Erholungsurlaub aus dem laufenden Jahr einsetzen, um Kurzarbeit zu vermeiden. Das Ziel: Eltern, die ihre Kinder betreuen müssen, sollen ihren laufenden Urlaub flexibel einsetzen können.

Grundsätzlich ist es stets sinnvoll, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer hinsichtlich der Festlegung von Urlaubszeiten und sämtlichen Fragen einigen, die mit dem Urlaub zusammenhängen.



Haben Sie Fragen? Dann sprechen Sie uns gerne an

Ihr Berthold Brombach