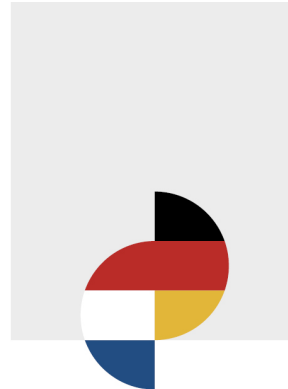


HEISTERBORG INTERNATIONAL

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

DURCHBLICK für das Personalbüro

Im September 2020

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

der Gesetzgeber ist während der parlamentarischen Sommerpause besonders aktiv. Nachdem das **Zweite Corona-Steuerhilfegesetz** schon kurz davor in Kraft getreten ist, haben auch das **Grundrentengesetz** und das **Kohleausstiegs-gesetz** die parlamentarischen Hürden genommen. Zudem liegen Regierungsentwürfe eines **Zweiten Familienentlastungsgesetzes** und eines **Behinderten-Pauschbetragsgesetzes** sowie der Referentenentwurf eines **Jahressteuergesetzes 2020** vor. Wir bieten Ihnen in drei Blöcken einen Überblick über die für Arbeitgeber und Arbeitnehmer relevanten Gesetzesänderungen. Im **Steuertipp** geht es um die Berücksichtigung von Krankheitskosten bei einem **Wegeunfall** zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte.

Gesetzgebung I

Entlastungsbetrag für Alleinerziehende wurde angehoben

Alleinstehende erhalten über die Steuerklasse II einen Entlastungsbetrag, wenn zu ihrem Haushalt mindestens ein Kind gehört, für das ihnen ein Kinderfreibetrag oder Kindergeld zusteht. Er lag bisher bei 1.908 € und erhöhte sich für jedes weitere Kind um 240 €. Im Rahmen des **Zweiten Corona-Steuerhilfegesetzes** wurde der Entlastungsbetrag für 2020 und 2021 jeweils um 2.100 € auf 4.008 € erhöht.

Die Finanzverwaltung pflegt den erhöhten Entlastungsbetrag mit Wirkung seit dem 01.07.2020

von Amts wegen in die **ELStAM** ein. Dabei wird ein Antrag des Steuerzahlers unterstellt. Der Arbeitnehmer kann der Bildung eines Freibetrags aber formlos widersprechen. Er kann auch von sich aus bis zum 30.11. einen Freibetrag beantragen, falls das Finanzamt ihn nicht „automatisch“ gebildet hat.

Arbeitgeber können die Lohn- und Gehaltsabrechnungen für Juli und August 2020 auch rückwirkend zugunsten ihrer Arbeitnehmer korrigieren. Dies gilt unabhängig davon, dass sie dazu nicht gesetzlich verpflichtet sind.

Gesetzgebung II

Neues zum Förderbetrag für Geringverdiener und zum Anpassungsgeld

Bundestag und Bundesrat haben in ihrer jeweils letzten Sitzung vor der parlamentarischen Som-

In dieser Ausgabe

- Gesetzgebung I:** Entlastungsbetrag für Alleinerziehende wurde angehoben 1
- Gesetzgebung II:** Neues zum Förderbetrag für Geringverdiener und zum Anpassungsgeld 1
- Gesetzgebung III:** Laufende Gesetzgebungsvorhaben im Fokus 2
- Entfernungspauschale:** 0,30 € sind nur bei Hin- und Rückweg an einem Arbeitstag anzusetzen 3
- Vorsteuerabzug:** Wenn der Arbeitgeber den Umzug des Arbeitnehmers finanziert 3
- Fahrvergünstigungen:** Sachlohn als steuerlicher Versorgungsbezug von Pensionären 3
- Vorschau:** Zu erwartende Entscheidungen des Bundesfinanzhofs im Jahr 2020 4
- Steuertipp:** Unfall auf dem Weg zur Arbeit 4

merpause dem **Grundrentengesetz** und dem **Kohleausstiegsgesetz** zugestimmt. Dadurch ergeben sich folgende Änderungen:

Durch das Grundrentengesetz wird der Förderbetrag zur **betrieblichen Altersversorgung** von Geringverdienern von 144 € jährlich auf **288 € jährlich** verdoppelt. Diese Erhöhung gilt rückwirkend für das gesamte Jahr 2020. Damit bleibt bei Geringverdienern ein zusätzlicher Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung steuerfrei, soweit er 960 € jährlich nicht übersteigt (960 € zusätzlicher Arbeitgeberbeitrag x 30 % Fördersatz = 288 € Förderbetrag).

Außerdem ist wegen der regelmäßigen Lohn- und Gehaltssteigerungen die Geringverdienergrenze für die Inanspruchnahme des Förderbetrags zur betrieblichen Altersversorgung rückwirkend angehoben worden. Im Jahr 2020 darf der laufende Arbeitslohn zum Zeitpunkt der Beitragsleistung für die Begünstigung folgende Beträge nicht übersteigen:

- bei monatlicher Lohnzahlung 2.575 €,
- bei wöchentlicher Lohnzahlung 600,84 €,
- bei täglicher Lohnzahlung 85,84 €,
- bei jährlicher Lohnzahlung 30.900 €.

Sofern der Arbeitgeber seit dem 01.01.2020 zusätzliche begünstigte Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung erbracht hat, können Arbeitnehmer aufgrund der Erhöhung der Arbeitslohngrenze nunmehr unter die „Geringverdienerregelung“ fallen. In diesen Fällen kann der Arbeitgeber die Förderbeträge zur betrieblichen Altersversorgung über geänderte Lohnsteuer-Anmeldungen geltend machen.

Das Kohleausstiegsgesetz enthält eine Regelung im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatzverlust infolge der Stilllegung von Braunkohlekraftwerken/-tagebauen und Steinkohlekraftwerken: Das **Anpassungsgeld** für mindestens 58 Jahre alte Arbeitnehmer ist steuerfrei gestellt worden. Die Auszahlung läuft bis zum Renteneintritt (frühestmöglich regelmäßig mit 63 Jahren), längstens fünf Jahre. Diese steuerfreien Anpassungsgelder unterliegen dem Progressionsvorbehalt und erhöhen damit den Steuersatz für das übrige steuerpflichtige Einkommen der Arbeitnehmer.

Gesetzgebung III

Laufende Gesetzgebungsvorhaben im Fokus

Die Bundesregierung hat mit dem Entwurf eines **Zweiten Familienentlastungsgesetzes** folgende

Steuerentlastungen für 2021 bzw. 2022 auf den Weg gebracht:

- Anhebung des Grundfreibetrags von gegenwärtig 9.408 € auf 9.696 € im Jahr 2021 und auf 9.984 € im Jahr 2022
- Ausgleich der „kalten Progression“ durch Erhöhung der Tarifeckwerte im Jahr 2021 um 1,52 % und im Jahr 2022 um 1,50 %
- Anhebung des Kindergeldes zum 01.01.2021 um 15 € je Kind und Monat
- Anhebung der kindbedingten Freibeträge von gegenwärtig 7.812 € auf 8.388 € je Kind zum 01.01.2021
- Anhebung des abziehbaren Unterhaltshöchstbetrags von derzeit 9.408 € auf 9.696 € im Jahr 2021 und auf 9.984 € im Jahr 2022

Der Regierungsentwurf des **Behinderten-Pauschbetragsgesetzes** sieht ab 2021 folgende Maßnahmen vor:

- Verdoppelung der bisherigen Behinderten-Pauschbeträge
- Verzicht auf zusätzliche Anspruchsvoraussetzungen (unter anderem dauernde Einbuße der körperlichen Beweglichkeit, Bezug einer Rente) zur Gewährung eines Behinderten-Pauschbetrags bei einem Grad der Behinderung (GdB) kleiner 50
- Einführung eines behinderungsbedingten Fahrtkosten-Pauschbetrags in Anlehnung an die bisherige Verwaltungsanweisung. Dieser Pauschbetrag beträgt 900 € bei geh- und stehbehinderten Steuerpflichtigen mit einem GdB von mindestens 80 oder einem GdB von mindestens 70 und dem Merkzeichen „G“. Für Menschen mit einer außergewöhnlichen Gehbehinderung (Merkzeichen „aG“), blinde (Merkzeichen „Bl“) und hilflose Menschen (Merkzeichen „H“) ist ein Pauschbetrag von 4.500 € vorgesehen, da neben den durch die Behinderung bedingten unvermeidbaren Fahrten auch Freizeit-, Erholungs- und Besuchsfahrten zu berücksichtigen sind. Wie bisher ist bei diesen Fahrtkosten ein Ansatz der zumutbaren (Eigen-)Belastung vorgesehen.

Schließlich sieht auch der Referentenentwurf des **Jahressteuergesetzes 2020** Änderungen bzw. Maßnahmen im Bereich der Lohnsteuer vor:

- Klarstellung hinsichtlich der Zusätzlichkeitsvoraussetzung: Leistungen des Arbeitgebers (Sachbezüge/Zuschüsse) für eine Beschäftigung werden nur dann „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ erbracht, wenn die Leistung nicht auf den Anspruch auf Ar-

beitslohn angerechnet, der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt, die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird.

Dies soll rückwirkend ab dem 01.01.2020 unabhängig davon gelten, ob der Arbeitslohn tarifgebunden ist. Somit sind im gesamten Lohn- und Einkommensteuerrecht (weiterhin) nur echte Zusatzleistungen des Arbeitgebers steuerbegünstigt, nicht aber Leistungen, für die im Gegenzug der Bruttoarbeitslohn des Arbeitnehmers abgesenkt wird. Der Nichtanwendungserlass der Finanzverwaltung zur anderslautenden Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (vgl. Ausgabe 04/20) wird damit auf eine gesetzliche Grundlage gestellt.

- Einführung eines elektronischen Datenaustauschs zwischen den privaten Krankenversicherungen, der Finanzverwaltung und den Arbeitgebern für die Bemessung des steuerfreien Arbeitgeberzuschusses zur Kranken- und Pflegeversicherung und zur Vorsorgepauschale für diese Beiträge (ab 2023/2024)
- Pauschalbesteuerung der gesetzlich vorgesehenen Freifahrtberechtigungen der Soldaten mit 25 % der Aufwendungen des Arbeitgebers ohne Minderung der entsprechenden Werbungskosten (ab 2021)
- Anwendung des Progressionsvorbehalts auf das nach ausländischen Rechtsvorschriften gezahlte Elterngeld (ab 2021)

Hinweis: Diese drei Gesetzgebungsvorhaben werden in den nächsten Wochen in den parlamentarischen Gremien beraten.

Entfernungspauschale

0,30 € sind nur bei Hin- und Rückweg an einem Arbeitstag anzusetzen

Die Entfernungspauschale für Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte gilt arbeits-täglich einen Hin- und einen Rückweg ab. Legt ein Arbeitnehmer an einem Arbeitstag nur einen dieser beiden Wege zurück, ist für den betreffenden Arbeitstag deshalb laut Bundesfinanzhof (BFH) nur die Hälfte der Entfernungspauschale als **Werbungskosten** zu berücksichtigen.

Im Streitfall suchte der Arbeitnehmer regelmäßig arbeitstäglich seinen Arbeitsplatz auf und kehrte noch am selben Tag von dort nach Hause zurück. Vereinzelt kehrte er jedoch erst an einem der fol-

genden Arbeitstage nach Hause zurück. Der Arbeitnehmer machte auch in diesen Fällen sowohl für die Hin- als auch die Rückfahrt die vollständige Entfernungspauschale als Werbungskosten geltend. Der BFH hat jedoch entschieden, dass dem Arbeitnehmer für die Arbeitstage mit einfach gefahrener Pendelstrecke nur die **halbierte Entfernungspauschale** von 0,15 € zustand. Bereits die früher geltende Kilometerpauschale habe zwei Fahrten pro Tag abgegolten. Der Gesetzgeber sei seit jeher vom Normalfall ausgegangen, dass einem Arbeitnehmer täglich Kosten für zwei beruflich veranlasste Fahrten entstünden. Von diesem Leitbild sei er nicht abgerückt.

Vorsteuerabzug

Wenn der Arbeitgeber den Umzug des Arbeitnehmers finanziert

Maklerkosten für die Wohnungssuche von Arbeitnehmern, die der Arbeitgeber **aus betrieblichen Gründen** übernimmt, sind laut Bundesfinanzhof (BFH) weder ein tauschähnlicher Umsatz noch eine Entnahme (vgl. Ausgabe 01/20). Die Nichtbesteuerung setzt aber voraus, dass die Kostenübernahme die Arbeitnehmer veranlassen soll, unter Inkaufnahme von erheblichen persönlichen Veränderungen, wie sie sich aus einem Familienumzug ergeben, neue Aufgaben beim Arbeitgeber zu übernehmen.

Laut BFH tritt das Arbeitnehmerinteresse an der Begründung eines neuen Familienwohnsitzes hinter dem vorrangigen Unternehmensinteresse zurück. Daher ist der Arbeitgeber in einem solchen Fall aus den von ihm bezogenen Maklerleistungen entsprechend seiner Unternehmenstätigkeit zum **Vorsteuerabzug** berechtigt.

Die Finanzverwaltung folgt der Sichtweise des BFH in allen offenen Fällen. Sie geht bei der Übernahme von Umzugskosten durch den Arbeitgeber generell von nichtumsatzsteuerbaren Leistungen aus, wenn die Kostenübernahme im ganz überwiegenden **betrieblichen Interesse** des Arbeitgebers liegt.

Fahrvergünstigungen

Sachlohn als steuerlicher Versorgungsbezug von Pensionären

Bezüge und Vorteile aus früheren Dienstleistungen wegen Erreichens einer Altersgrenze (Versorgungsbezüge) setzen voraus, dass der Arbeitnehmer wegen Erreichens der Altersgrenze von der Verpflichtung zu Dienstleistungen entbunden ist. Hiervon ausgehend sind Fahrvergünstigungen

für Ruhestandsbeamte des Bundeseisenbahnvermögens laut Bundesfinanzhof Versorgungsbezüge, da sie **keine Gegenleistung für Dienstleistungen** des Ruhestandsbeamten darstellen, die im selben Zeitraum geschuldet und erbracht werden. Dies gilt auch, wenn die Fahrvergünstigungen aufgrund eines vor Erreichen der Altersgrenze abgeschlossenen privatrechtlichen Vertrags geleistet werden.

Konsequenz: Ein Abzug des **Arbeitnehmer-Pauschbetrags** von 1.000 € pro Jahr kommt nicht in Betracht, da dies Bezüge aus einem aktiven Beschäftigungsverhältnis voraussetzt. Für Versorgungsbezüge kann lediglich ein Pauschbetrag von 102 € pro Jahr abgezogen werden. Gegebenenfalls können höhere Werbungskosten - soweit nachgewiesen - abziehbar sein.

Vorschau

Zu erwartende Entscheidungen des Bundesfinanzhofs im Jahr 2020

In seiner Entscheidungsvorschau weist der Bundesfinanzhof auf bedeutsame Verfahren hin, in denen voraussichtlich 2020 mit einer Entscheidung gerechnet werden kann.

- **Häusliches Arbeitszimmer:** Im Streitfall geht es um die volle Besteuerung des Gewinns aus der Entnahme eines häuslichen Arbeitszimmers, wenn Aufwendungen für den Raum nur bis zur gesetzlichen Höchstgrenze von 2.400 € abziehbar waren.
- **Verwarnungsgelder wegen Falschparkens:** Im Streitfall betreibt der Arbeitgeber einen Paketzustelldienst, bei dem verschiedene Fahrer Pakete unmittelbar bei den Kunden abholen oder zustellen. Verwarnungsgelder wegen kurzfristigen Anhaltens in Halteverbotsbereichen oder Fußgängerzonen muss der Arbeitgeber als Halter der Fahrzeuge zahlen. Hier geht es darum, ob die Zahlungen des Arbeitgebers bei den Fahrern zu steuerpflichtigem Arbeitslohn führen.
- **Doppelte Haushaltsführung:** Zu klären ist, ab welcher Dauer die aufgesuchte Bildungseinrichtung bei einem Vollzeitstudium oder einer vollzeitigen Bildungsmaßnahme zur ersten Tätigkeitsstätte wird. Außerdem ist zu entscheiden, inwieweit die Kosten für eine Unterkunft am Ort der Bildungseinrichtung sowie Mehraufwendungen für Verpflegung im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung als vorweggenommene Werbungskosten berücksichtigt werden können.

- **Übungsleiter-Freibetrag bei Pflege:** Streitig ist, ob die Vergütungen für Fahrer, die nebenberuflich für eine Einrichtung der teilstationären Tagespflege im Fahrdienst tätig sind, von der Einkommensteuer befreit sind.
- **Nichtgenutzte Gemeinschaftsunterkunft:** Streitig ist, ob eine vom Arbeitgeber bereitgestellte, aber vom Arbeitnehmer tatsächlich nichtgenutzte Gemeinschaftsunterkunft einen geldwerten Vorteil darstellt und ob dieser versteuerte geldwerte Vorteil als Werbungskosten abzugsfähig ist.

Steuertipp

Unfall auf dem Weg zur Arbeit

Erleidet ein Arbeitnehmer auf dem Weg zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte einen Unfall, kann er die durch den Unfall verursachten Krankheitskosten als **Werbungskosten** abziehen. Solche Krankheitskosten sind laut Bundesfinanzhof (BFH) nicht von der Abgeltungswirkung der Entfernungspauschale erfasst.

Im Streitfall hatte eine Arbeitnehmerin durch einen Autounfall auf dem Weg von ihrer ersten Tätigkeitsstätte nach Hause erhebliche Verletzungen erlitten. Sie machte die hierdurch verursachten **Krankheitskosten**, soweit die Berufsgenossenschaft sie nicht übernahm, als Werbungskosten geltend. Finanzamt und Finanzgericht ließen den Werbungskostenabzug nicht zu.

Der BFH erkannte die unfallbedingten Krankheitskosten hingegen als Werbungskosten an. Durch die Entfernungspauschale seien zwar grundsätzlich sämtliche fahrzeug- und wegstreckenbezogenen Aufwendungen abgegolten, die durch die Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte veranlasst seien. Dies gelte auch für Unfallkosten, soweit es sich um echte Fahrt- bzw. Wegekosten handle (z.B. Reparaturaufwendungen). Dagegen sind andere Aufwendungen, insbesondere Aufwendungen in Zusammenhang mit der Beseitigung oder Linderung von **Körperschäden**, die durch einen Wegeunfall zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte eingetreten sind, laut BFH nicht von der Abgeltungswirkung erfasst. Solche beruflich veranlassten Krankheitskosten sind daher neben der Entfernungspauschale als Werbungskosten abziehbar.

Aufzeichnungspflichten nach dem Mindestlohngesetz

Ob Helfer auf dem Rummelplatz, Minijobber auf dem Bau oder Erntehelfer in der Landwirtschaft: Der Arbeitgeber muss ihre Arbeitszeit festhalten - eine Verpflichtung, die viele Branchen betrifft.

Mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns hat der Gesetzgeber auch Aufzeichnungspflichten festgelegt. Nach § 17 MiLoG (Mindestlohngesetz) muss der Arbeitgeber nun Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit für alle Beschäftigten festhalten. Eine Pflicht, die zudem mit einer zeitlichen Vorgabe verbunden ist: Die entsprechende Aufzeichnung muss spätestens bis zum Ablauf des 7. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages erfolgt sein. Zudem gilt: Die Aufzeichnungen sind für einen Zeitraum von mindestens zwei Jahren aufzubewahren. Diese Frist beginnt ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt.

Die Aufzeichnungspflicht trifft Arbeitgeber, bei denen Minijobber und kurzfristig Beschäftigte eine Tätigkeit ausüben. Darüber hinaus betrifft die Aufzeichnungspflicht diejenigen Arbeitgeber, die Arbeitnehmer in folgenden Wirtschaftszweigen beschäftigen:

- im Baugewerbe,
- im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
- im Personenbeförderungsgewerbe,
- im Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe,
- im Schaustellergewerbe,
- bei Unternehmen der Forstwirtschaft,
- im Gebäudereinigungsgewerbe,
- bei Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen,
- in der Fleischwirtschaft,
- im Prostitutionsgewerbe und
- im Wach- und Sicherheitsgewerbe.

Zudem besteht die Pflicht auch für Entleiher, die Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung in einem dieser Wirtschaftszweige beschäftigen. Für Minijobber - Ausnahme: Privathaushalte - und kurzfristig Beschäftigte gelten die Aufzeichnungspflichten unabhängig von der Wirtschaftsbranche, in der sie arbeiten. Eine bestimmte Form der Aufzeichnung ist nicht vorgeschrieben. Sie kann daher sowohl schriftlich als auch elektronisch erfolgen: etwa

mit Stundenzetteln oder Stempelkarten, in Gestalt einer elektronischen Tabellenkalkulation oder eines Zeiterfassungssystems.

Der Arbeitgeber hat auch die Möglichkeit, die Arbeitnehmer selbst ihre Arbeitszeiten aufzeichnen zu lassen. Er steht dabei allerdings in der Pflicht, die Dokumentation der Arbeitszeiten zu überwachen. Insbesondere muss der Verantwortliche die gemachten Angaben auf Richtigkeit und Vollständigkeit prüfen. Dieser Umstand besitzt Bedeutung, denn er kann Konsequenzen nach sich ziehen: Der Arbeitgeber trägt schließlich das Risiko einer fehlerhaften Dokumentation der Arbeitszeiten - und das kann eine Ordnungswidrigkeit darstellen. Arbeitgeber haben in diesem Fall jeden Arbeitnehmer nachweislich und schriftlich auf diese Pflicht hinzuweisen. Dieser Hinweis ist für die Dauer des Arbeitsverhältnisses aufzubewahren und auf Verlangen bei Prüfungen durch die Behörden der Zollverwaltung vorzulegen.

Diese Spielregeln stellen keine bloße Formalität dar. Im Gegenteil: Verstößen Arbeitgeber gegen die Vorschriften, so müssen sie unter Umständen mit einem erheblichen Bußgeld rechnen. Wer seinen Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht in der vorgeschriebenen Form nachkommt, handelt ordnungswidrig. Ihm droht ein Bußgeld bis zur Höhe von 30.000 Euro. Die Behörden der Zollverwaltung können jederzeit prüfen, ob ein Arbeitgeber die entsprechenden Verpflichtungen einhält - und gegebenenfalls Bußgelder festsetzen.

Wir prüfen gerne, ob Ihre Unterlagen zur Aufzeichnung der Arbeitszeit den gesetzlichen Vorschriften entsprechend ordnungsgemäß geführt sind und beantworten alle Ihre Fragen zu diesem Thema.



Haben Sie Fragen? Dann sprechen Sie uns gerne an

Ihr Berthold Brombach