

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 Oktober 2020

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

wenn Arbeitnehmer ihren **Firmenwagen** pandemiebedingt nicht mehr bewegen, weil sie im **Homeoffice** arbeiten, stellt sich die Frage nach der Besteuerung des geldwerten Vorteils. Wir beleuchten die Problematik anhand von zwei Fallgestaltungen. Außerdem befassen wir uns mit dem **ermäßigten Umsatzsteuersatz** bei der **Mahlzeitengewährung** an Arbeitnehmer. Im **Steuertipp** gehen wir der Frage nach, wann **Outplacement-Beratungsleistungen** zu Arbeitslohn führen und wann nicht.

Homeoffice

Wie wirkt sich die Corona-Pandemie auf die Firmenwagenbesteuerung aus?

Zurzeit herrscht in der Praxis Unsicherheit über die Besteuerung des **geldwerten Vorteils** aus einer Firmenwagenüberlassung für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte. Denn wegen der Corona-Pandemie führen viele Arbeitnehmer aufgrund einer Tätigkeit im Homeoffice nur wenige oder gar keine solchen Fahrten mehr durch. Hier ist zwischen den folgenden Fallgestaltungen zu differenzieren:

Beispiel: Der Arbeitgeber stellt seinem Arbeitnehmer für Privatfahrten und Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte einen Firmenwagen zur Verfügung. Wegen der Corona-Pandemie ist der Arbeitnehmer im September 2020 weit überwiegend im Homeoffice tätig gewesen und nur alle 14 Tage zu

seiner ersten Tätigkeitsstätte gefahren (zwei Fahrten im Monat).

Neben der Anwendung der 1%-Regelung für die Privatfahrten ist für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte der geldwerte Vorteil auch im September 2020 nach der 0,03%-Regelung zu berechnen. Ein Wechsel zwischen der 0,03%-Monatspauschale und der 0,002%-Tagespauschale während des Kalenderjahres ist nicht zulässig.

Abwandlung: Aufgrund von Kurzarbeit ist der Betrieb im September 2020 geschlossen. Fahrten des Arbeitnehmers zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte haben nicht stattgefunden.

In dieser Ausgabe

- Homeoffice:** Wie wirkt sich die Corona-Pandemie auf die Firmenwagenbesteuerung aus? 1
- Werbungskosten:** Aufwendungen für eine Erstausbildung sind nicht abziehbar 2
- Abfindung:** Besteuerungsrecht bei Arbeitsverhältnis im In- und Ausland 2
- Zukunftssicherung:** Beiträge an österreichische Vorsorgekasse führen zu Arbeitslohn 2
- Umsatzsteuer:** Ermäßigter Steuersatz bei Mahlzeitengewährung an Arbeitnehmer 3
- Billigkeitsregelung:** Wie werden bundesweite Schulprojekte lohnsteuerlich behandelt? 3
- Firmenwagen:** Kein Werbungskostenabzug für Eigenleistungen des Arbeitnehmers 3
- Unterkunft:** Vorab entstandene Werbungskosten bei doppelter Haushaltsführung 3
- Veranlagung:** Wenn die Steuererklärung beim falschen Finanzamt abgegeben wird 4
- Steuertipp:** Steuerliche Behandlung von Outplacement-Beratungsleistungen 4

Neben der Anwendung der 1-%-Regelung für die Privatfahrten ist im September 2020 kein geldwerter Vorteil für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte anzusetzen. Denn der Arbeitnehmer hat den Firmenwagen für einen vollen Kalendermonat nicht für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte genutzt.

Hinweis: Hier liegt eine Vergleichbarkeit mit den besonderen Sachverhalten Krankheit, Urlaub, Fortbildungsveranstaltung und Auslandsabordnung vor.

Werbungskosten

Aufwendungen für eine Erstausbildung sind nicht abziehbar

Aufwendungen für eine Berufsausbildung oder ein Studium sind nach geltendem Recht nur dann Werbungskosten, wenn

- zuvor bereits eine Erstausbildung (Berufsausbildung/Studium) abgeschlossen wurde oder
- die Berufsausbildung/das Studium im Rahmen eines Dienstverhältnisses stattfindet.

Damit können Aufwendungen für die erstmalige Berufsausbildung oder für ein Erststudium, das zugleich eine Erstausbildung vermittelt, **außerhalb eines Dienstverhältnisses** nicht als Werbungskosten abgesetzt werden. Nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) verstößt dies nicht gegen das Grundgesetz. Beim Bundesfinanzhof war eine Vielzahl von Revisionen zu dieser Rechtsfrage anhängig. Diese werden nunmehr entsprechend den Vorgaben des BVerfG als unbegründet verworfen.

Abfindung

Besteuerungsrecht bei Arbeitsverhältnis im In- und Ausland

Bis einschließlich 31.12.2016 gezahlte Abfindungen wurden grundsätzlich im **Ansässigkeitsstaat** des Arbeitnehmers besteuert. Bis zu diesem Zeitpunkt stellten Abfindungen nach den Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) kein zusätzliches Entgelt für die frühere Tätigkeit dar.

Seit dem 01.01.2017 hat sich die Rechtslage jedoch aufgrund einer in das nationale Einkommensteuerrecht eingefügten Fiktion geändert. Danach gelten Abfindungen als für die frühere Tätigkeit geleistetes Entgelt. Dadurch wird der Zusammenhang von Abfindung und früherer Tätigkeit wiederhergestellt, so dass dem **Tätigkeitsstaat** das Besteuerungsrecht für die dort erbrachte

Arbeit zusteht. Soweit das Beschäftigungsverhältnis in verschiedenen Staaten ausgeübt wurde, ist daher seit 2017 hinsichtlich des Besteuerungsrechts des jeweiligen Tätigkeitsstaats eine zeitanteilige Aufteilung vorzunehmen. Die Aufteilung ist anteilig nach den im jeweiligen Zeitraum erzielten Einkünften vorzunehmen.

Das Finanzgericht Hessen hat die Anwendung dieser Neuregelung in einem Streitfall bestätigt, in dem der Kläger im Jahr 2017 eine Abfindung in Höhe von 2.999.000 € von seiner Arbeitgeberin erhalten hatte. Sein Arbeitsverhältnis war zum 31.12.2016 beendet worden.

Hinweis: Trifft ein DBA für Abfindungen, die anlässlich der Beendigung eines Dienstverhältnisses gezahlt werden, ausdrücklich eine abweichende Regelung, ist natürlich die abweichende Regelung anzuwenden.

Zukunftssicherung

Beiträge an österreichische Vorsorgekasse führen zu Arbeitslohn

Von einem österreichischen Arbeitgeber nach österreichischem Recht für seine Arbeitnehmer geleistete Beiträge an eine betriebliche Vorsorgekasse sind nach deutschem Recht zugeflossener Arbeitslohn. Diese Beiträge sind in Deutschland nur dann steuerfrei, wenn sie für eine dem **deutschen Sozialversicherungssystem** vergleichbare Zukunftssicherung geleistet werden. So lässt sich eine aktuelle Entscheidung des Bundesfinanzhofs (BFH) zusammenfassen. Nach Ansicht des BFH sind Ausgaben des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung des Arbeitnehmers nur steuerfrei, soweit der Arbeitgeber dazu

- nach sozialversicherungsrechtlichen oder anderen gesetzlichen Vorschriften oder
- nach einer auf gesetzlicher Ermächtigung beruhenden Bestimmung

verpflichtet ist. Das gilt auch, wenn die Verpflichtung auf ausländischen Gesetzen beruht.

Unstreitig ist, dass zur Zukunftssicherung auch Ausgaben gehören, die geleistet werden, um den Begünstigten für den Fall der **Arbeitslosigkeit** abzusichern. Daher zählen auch die Beitragsanteile des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, soweit sie die Arbeitslosenversicherung betreffen, zu den Zukunftssicherungsleistungen. Ebenso können aufgrund gesetzlicher Vorschriften zu erbringende Arbeitgeberleistungen zur Abdeckung oder Überbrückung der Folgen des Arbeitsplatzverlusts steuerfrei sein. Maßgeblich ist allein, ob der Arbeitgeber materiell-gesetzlich zur Beitragsleistung verpflichtet ist.

Umsatzsteuer

Ermäßigter Steuersatz bei Mahlzeiten-gewährung an Arbeitnehmer

In Zeiten von Corona gilt der ermäßigte Umsatzsteuersatz ausnahmsweise auch für Restaurant- und Verpflegungsdienstleistungen. Im Zeitraum **01.07.2020 bis 31.12.2020** beträgt er **5 %** und **7 %** im Zeitraum 01.01.2021 bis 30.06.2021. Danach gilt - vorbehaltlich einer weiteren gesetzlichen Regelung - wieder der allgemeine Steuersatz von **19 %**. Der ermäßigte Umsatzsteuersatz gilt erfreulicherweise auch bei einer Mahlzeitenabgabe des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer.

Beispiel: Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer im Oktober 2020 insgesamt 20 Mittagessen unentgeltlich zur Verfügung. Der amtliche Sachbezugswert von 3,40 € je Mahlzeit kann als Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Umsatzsteuer herangezogen werden. Dabei handelt es sich um einen Bruttobetrag. Die darin enthaltene Umsatzsteuer muss daher bei einem Steuersatz von 5 % mit 5/105 herausgerechnet werden.

Sachbezugswert je Mahlzeit	
Bruttobetrag	3,40 €
Umsatzsteuer 5/105	0,16 €
Bemessungsgrundlage (Umsatzsteuer)	3,24 €

Für 20 Mahlzeiten im Monat Oktober 2020 ergibt sich somit eine Bemessungsgrundlage von insgesamt (3,24 € x 20 =) 64,80 € und bei einem Steuersatz von 5 % eine Umsatzsteuer von insgesamt 3,24 €.

Billigkeitsregelung

Wie werden bundesweite Schulprojekte lohnsteuerlich behandelt?

In verschiedenen Bundesländern haben bereits mehrfach Schulprojekte wie „Dein Tag für Afrika“ oder „Der soziale Tag“ stattgefunden. Die Schülerinnen und Schüler arbeiten im Rahmen der Projekte einen Tag lang in Unternehmen oder Privathaushalten. Der erarbeitete Lohn wird im Einvernehmen mit den Schülerinnen und Schülern und den Arbeitgebern an die jeweilige Organisation gespendet. Das Finanzministerium Sachsen-Anhalt weist dazu auf Folgendes hin:

Wegen der Besonderheit der Projekte und vor dem Hintergrund, dass keine steuerlichen Auswirkungen zu erwarten sind, beanstandet die Finanzverwaltung es nicht, wenn vom Lohnsteuerabzug durch den Arbeitgeber abgesehen wird. Bei Privatleuten kann darüber hinaus auch auf das Führen eines **Lohnkontos** verzichtet werden,

weil bei ihnen kein Betriebsausgabenabzug in Betracht kommt. Die Vergütungen sind hierbei von den Arbeitgebern direkt an den jeweiligen Projektträger zu überweisen.

Spendenbescheinigungen über die überwiesenen Beträge dürfen nicht ausgestellt werden.

Für eventuell durchzuführende **Einkommensteueranlagen** der Schülerinnen und Schüler gilt Folgendes: Die im Rahmen der Projekte gespendeten Arbeitslöhne können bei der Feststellung des steuerpflichtigen Arbeitslohns außer Ansatz bleiben.

Firmenwagen

Kein Werbungskostenabzug für Eigenleistungen des Arbeitnehmers

Für die Nutzung eines Firmenwagens zu privaten Fahrten und zu Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte kann der Arbeitnehmer ein **Nutzungsentgelt** an den Arbeitgeber zahlen. Dies mindert den Wert des geldwerten Vorteils aus der Nutzungsüberlassung. Nichts anderes gilt, wenn der Arbeitnehmer im Rahmen der privaten Nutzung einzelne (individuelle) Kosten des betrieblichen Pkw trägt.

Übersteigen die Eigenleistungen des Arbeitnehmers den privaten Nutzungsvorteil, führt der übersteigende Betrag weder zu **negativem Arbeitslohn** noch zu **Werbungskosten**. Dies gilt nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH) sowohl bei Anwendung der Fahrtenbuchmethode als auch der 1-%-Regelung.

In einem neuen Streitfall hatte der Arbeitnehmer wegen eines „Mitarbeiteranteils“ an den vom Arbeitgeber gezahlten Kfz-Kosten auf einen Teil seines Bruttolohns verzichtet. Sein Anstellungsvertrag war zu diesem Zweck geändert worden. Der BFH hat bestätigt, dass die vorstehenden Grundsätze **mangels tatsächlicher Aufwendungen** auch in diesem Fall gelten.

Unterkunft

Vorab entstandene Werbungskosten bei doppelter Haushaltsführung

Notwendige Mehraufwendungen, die einem Arbeitnehmer wegen einer beruflich veranlassten doppelten Haushaltsführung entstehen, sind Werbungskosten. Eine doppelte Haushaltsführung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer außerhalb des Orts seiner ersten Tätigkeitsstätte einen eigenen Hausstand unterhält und auch am **Ort der ersten Tätigkeitsstätte** wohnt. Als Unterkunfts-

kosten für eine doppelte Haushaltsführung können im Inland die tatsächlichen Aufwendungen für die Nutzung der Unterkunft angesetzt werden, höchstens jedoch 1.000 € im Monat.

Aufwendungen für eine Wohnung können laut Bundesfinanzhof (BFH) gegebenenfalls auch als vorab entstandene Werbungskosten einer doppelten Haushaltsführung abziehbar sein. Das setzt allerdings voraus, dass der Arbeitnehmer **endgültig den Entschluss gefasst** hat, die Wohnung zukünftig im Rahmen einer steuerlich anzuerkennenden doppelten Haushaltsführung zu nutzen. Ob dies der Fall ist, ist aufgrund einer Gesamtwürdigung der objektiven Umstände des Einzelfalls zu entscheiden.

Der BFH hat jedoch klargestellt, dass Aufwendungen für eine (Zweit-)Wohnung als **Kosten der Lebensführung** grundsätzlich auch weiterhin nicht beruflich veranlasst sind. Mietet ein Arbeitnehmer daher eine Wohnung an, ohne dass die Voraussetzungen einer doppelten Haushaltsführung erfüllt sind, kann er die Aufwendungen somit grundsätzlich nicht „ersatzweise“ als allgemeine Lebenshaltungskosten abziehen.

Veranlagung

Wenn die Steuererklärung beim falschen Finanzamt abgegeben wird

Die Frist für die Abgabe einer Einkommensteuererklärung im Rahmen einer **Antragsveranlagung** zur Einkommensteuer beträgt vier Jahre. Fällt das Jahresende auf einen Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, endet die Frist erst mit Ablauf des nächstfolgenden Werktags.

Der Bundesfinanzhof hat klargestellt: Die Abgabefrist ist nur dann gewahrt, wenn die Einkommensteuererklärung bis zum Ablauf der Vierjahresfrist (24 Uhr) **beim zuständigen Finanzamt** eingeht und zudem vom Arbeitnehmer eigenhändig unterschrieben ist. Die Abgabefrist ist damit nicht gewahrt, wenn die Einkommensteuererklärung bei einem für den Arbeitnehmer nicht zuständigen Finanzamt eingereicht wird. Die unerfreuliche Konsequenz: Die durch die Antragsveranlagung erhoffte Steuererstattung wird wegen der Fristversäumnis nicht gewährt.

Steuertipp

Steuerliche Behandlung von Outplacement-Beratungsleistungen

Rückwirkend ab dem 01.01.2019 hatte der Gesetzgeber bekanntlich

- Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers für Maßnahmen nach § 82 Absatz 1 und 2 Sozialgesetzbuch III sowie
- Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers, die der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers dienen,

ausdrücklich **steuerfrei** gestellt. Die Weiterbildung darf jedoch keinen überwiegenden Belohnungscharakter haben.

In der Praxis herrscht Unsicherheit, inwieweit Outplacement-Beratungsleistungen des Arbeitgebers (das sind freiwillige Leistungen des Arbeitgebers für **entlassene Mitarbeiter**) unter die Steuerbefreiung fallen. Hierzu hat die Finanzverwaltung klargestellt:

- Eine Outplacement-Beratung erfolgt nicht aus einem überwiegend eigenbetrieblichen Interesse und führt bei Arbeitnehmern im Grundsatz zu Arbeitslohn, der jedoch steuerfrei sein kann.
- Sind Arbeitnehmer erst nach Abschluss eines Aufhebungsvertrags zur Teilnahme an Bestandteilen einer Outplacement-Beratung berechtigt, fließt ihnen keine einheitliche Leistung zu. Insoweit ist für jede Teilleistung separat zu beurteilen, ob die Tatbestände der Steuerbefreiung erfüllt sind.
- Eine separat zu beurteilende Leistung mit Schwerpunkt „Perspektivenberatung“, erfüllt nicht die Voraussetzungen der Steuerbefreiung. Denn sie stellt keine Weiterbildungsleistung dar, die der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers dient. Die Zuwendung ist als steuerpflichtiger Arbeitslohn zu behandeln.
- Eine separat zu beurteilende Leistung mit Schwerpunkt „Steuer- und Sozialversicherungsrechtliche Beratung“ erfüllt nicht die Voraussetzungen der Steuerbefreiung.
- Auch eine separat zu beurteilende Leistung mit Schwerpunkt „Marktvorbereitung“ erfüllt nicht die Voraussetzungen der Steuerbefreiung.
- Eine separat zu beurteilende Leistung mit Schwerpunkt „Vermarktung/Neuplatzierung“ des Arbeitnehmers erfüllt ebenfalls nicht die Voraussetzungen der Steuerbefreiung.

Bundeskabinett beschließt Verlängerung der Kurzarbeit

Die Folgen der Pandemie für die Wirtschaft so stark abmildern wie eben möglich - diesem Ziel dienen aktuelle Maßnahmen der Politik. Das Bundeskabinett hat am 16.09.2020 den Entwurf eines Gesetzes zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie beschlossen. Mit diesem Maßnahmenpaket schafft die Bundesregierung verlässliche Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Arbeitgeber - und damit die Voraussetzungen für einen stabilen Arbeitsmarkt auch im Jahr 2021. Gleichzeitig will sie damit einen Beitrag zu einer zügigen und nachhaltigen wirtschaftlichen Erholung leisten, wenn die Pandemie überwunden ist.

Die Regelung zur Erhöhung des Kurzarbeitergeldes auf 70 bzw. 77 Prozent ab dem 4. Monat und auf 80 bzw. 87 Prozent ab dem 7. Monat wird bis zum 31.12.2021 verlängert. Das gilt für alle Beschäftigten, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31.03.2021 entstanden ist.

Ferner sollen die bestehenden befristeten Hinzuverdienstregelungen bis zum 31.12.2021 insoweit verlängert werden, als dass Entgelt aus einer während der Kurzarbeit aufgenommenen geringfügig entlohnten Beschäftigung anrechnungsfrei bleibt.

Weiter gestärkt wird zudem der Anreiz, Zeiten des Arbeitsausfalls für berufliche Weiterbildung zu nutzen. Die für diese Fälle geregelte hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge wird nun nicht mehr daran geknüpft, dass die Qualifizierung mindestens 50 Prozent der Zeit des Arbeitsausfalls betragen muss. Die Folge: Die Sozialversicherungsbeiträge werden auch dann zur Hälfte erstattet, wenn der Umfang der Qualifizierung weniger als 50 Prozent der Zeit des Arbeitsausfalls beträgt.

Eine Verlängerung erfahren auch die in der Pandemie eröffneten Zugangserleichterungen für Kurzarbeit für Betriebe, die bis zum 31.03.2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben. Diese gelten nun bis zum 31.12.2021. Dies gilt einerseits dafür, dass Kurzarbeitergeld bereits gewährt wird, wenn lediglich mindestens 10 Prozent der Beschäftigten einen Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben. Voraussichtlich betrifft es andererseits ebenso eine weitere Zugangserleichterung: dass Urlaub des jeweils laufenden Jahres nicht vor einem Antrag auf Kurzarbeit abgebaut werden muss. Dagegen ist Urlaub aus dem Vorjahr zwingend vorher zu nehmen. Ferner gilt weiterhin, dass lediglich Überstunden und positive

Zeitguthaben vor einem Antrag auf Kurzarbeit abgebaut werden müssen. Es müssen jedoch keine negativen Zeitguthaben aufgebaut werden.

Die Öffnung des Kurzarbeitergeldes für Leiharbeiter gilt nun bis zum 31.12.2021 für Verleihbetriebe, die bis zum 31.03.2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben.

Zudem verlängert der Gesetzgeber die vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge während der Kurzarbeit bis zum 30.06.2021. Vom 01.07.2021 bis 31.12.2021 werden die Sozialversicherungsbeiträge zu 50 Prozent erstattet, wenn mit der Kurzarbeit bis 30.06.2021 begonnen wurde.

Auf maximal 24 Monate verlängert wird schließlich die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld für jene Betriebe, die mit der Kurzarbeit bis zum 31.12.2020 begonnen haben. Dies gilt jedoch längstens bis zum 31.12.2021.



Bei Fragen zu diesem Thema
sprechen Sie uns einfach an
Ihr Berthold Brombach