

HEISTERBORG

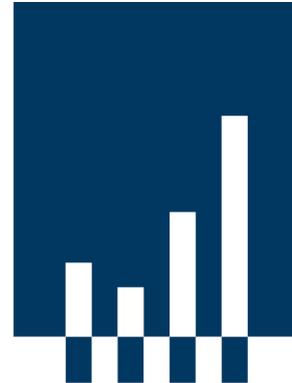
Heisterborg GmbH & Co. KG Steuerberatungsgesellschaft
Heisterborg Audit GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Eschstraße 111, D-48703 Stadtlohn
Fon + 49 (0) 25 63 / 922 0

Ahauser Straße 32, D-48599 Gronau
Fon + 49 (0) 25 65 / 93 33 0

Am Mittelhafen 20, D-48155 Münster
Fon + 49 (0) 251 / 97 99 30 0

lohn@heisterborg.de, www.heisterborg.de



HEISTERBORG

Steuern Beratung Prüfung Recht



DURCHBLICK für das Personalbüro

Im April 2022

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

die Bundesregierung will die im Koalitionsvertrag vereinbarte Erhöhung des **Mindestlohns** auf 12 € brutto je Zeitstunde umsetzen. Wir stellen Ihnen den Gesetzentwurf vor, der auch für **Mini- und Midijobs** relevant ist. Zudem beleuchten wir, welche Folgen es hat, wenn Anträge auf Erstattung von **Kurzarbeitergeld** nach Fristablauf eingereicht werden. Im **Steuertipp** gehen wir der Frage nach, ob **ausländische Betriebsstätten** einer im Inland ansässigen Kapitalgesellschaft **Arbeitgeber** sein können.

Gesetzgebung

Minijob-Grenze soll ab dem 01.10.2022 angepasst werden

Im Koalitionsvertrag von SPD, Grünen und FDP heißt es, dass sich die Minijob-Grenze künftig an einer Wochenarbeitszeit von zehn Stunden zu Mindestlohnbedingungen orientiert. Mit dem Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung soll dieses Vorhaben umgesetzt werden. Die Verdienstobergrenze für Minijobs soll am 01.10.2022 von 450 € auf **520 € im Monat** steigen. Auch die Midijob-Obergrenze, bei deren Unterschreitung sich der Beitragsanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag ermäßigt, soll ab dem 01.10.2022 von 1.300 € auf **1.600 €** steigen. Zeitgleich soll der Mindestlohn von derzeit 9,82 € auf **12 € je Stunde** erhöht werden.

Direktversicherung

Wie sind Alt- und Neuzusagen voneinander abzugrenzen?

Im Rahmen des Alterseinkünftegesetzes ist der Durchführungsweg der Direktversicherung seit 2005 in die steuerliche Förderung einbezogen worden. Diese Förderung ist in Form einer auf einen Höchstbetrag begrenzten **Steuerbefreiung** der Beiträge mit nachgelagerter Besteuerung der Versorgungsleistungen als sonstige Einkünfte ausgestaltet. Für seit 2005 erteilte Direktversicherungszusagen (Neuzusagen) entfiel gleichzeitig die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung der Beiträge bis zu 1.752 € pro Jahr mit 20 %.

Entscheidend ist, ob die Beiträge aufgrund einer vor dem 01.01.2005 (Altzusage) oder nach dem

In dieser Ausgabe

- Gesetzgebung:** Minijob-Grenze soll ab dem 01.10.2022 angepasst werden..... 1
- Direktversicherung:** Wie sind Alt- und Neuzusagen voneinander abzugrenzen?..... 1
- Wohnungswechsel:** Neue Höchst- und Pauschalbeträge für beruflich bedingte Umzugskosten 2
- Ausschlussfrist:** Folgen bei versäumtem Antrag auf Erstattung von Kurzarbeitergeld..... 2
- Nichtanwendungserlass:** Entschärfung bis 2019 bei zusätzlichen Arbeitgeberleistungen 2
- Sozialplan:** Echte Abfindungen sind nicht wertguthabenfähig..... 3
- Entfernungspauschale:** Wann liegen Fahrten zu einem Sammelpunkt vor?..... 3
- Firmenwagen:** Fahrtenbuch kann trotz kleinerer Mängel ordnungsgemäß sein 4
- Steuertipp:** Ausländische Betriebsstätte ist abkommensrechtlich kein Arbeitgeber 4

31.12.2004 (Neuzusage) erteilten Versorgungszusage geleistet werden. Zur Beantwortung der Frage, wann eine Versorgungszusage erstmals erteilt wurde, ist die zu einem Rechtsanspruch führende arbeitsrechtliche bzw. betriebsrentenrechtliche Verpflichtungserklärung des Arbeitgebers maßgebend. Insoweit sind sich Finanzverwaltung und Bundesfinanzhof (BFH) einig.

Oft wird neben einem „alten“ Direktversicherungsvertrag (Abschluss vor 2005) ein „neuer“ Direktversicherungsvertrag (Abschluss nach 2004) eingegangen, ohne die bisher erteilte Versorgungszusage um **zusätzliche biometrische Risiken** zu erweitern. Die Finanzverwaltung geht auch in solchen Fällen insgesamt von einer (einheitlichen) Versorgungszusage aus. Der BFH folgt dieser Sichtweise nicht. Das Vorliegen einer Neuzusage zwingend von der Versicherung eines zusätzlichen biometrischen Risikos abhängig zu machen, sei nicht gerechtfertigt. Dies erscheint im Streitfall unmittelbar einsichtig, zumal der „neue“ Direktversicherungsvertrag aufgrund eines arbeitsgerichtlichen Vergleichs im Jahr 2014 bei einer anderen Versicherungsgesellschaft abgeschlossen wurde, während die ursprüngliche Zusage bereits 1997 erteilt worden war.

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 01.04.2021 geltenden Höchst- und Pauschbeträge (vgl. Ausgabe 09/21) angehoben. **Ab dem 01.04.2022** gelten folgende Beträge:

Pauschbetrag für den Arbeitnehmer	886 €
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	590 €
Pauschbetrag für Arbeitnehmer, die am Tag vor dem Einladen des Umzugsguts keine Wohnung hatten oder nach dem Umzug keine eigene Wohnung eingerichtet haben	177 €
Höchstbetrag für umzugsbedingte Unterrichtskosten	1.181 €

Arbeitnehmer können höhere Umzugskosten im Einzelnen nachweisen. Hierbei prüft das Finanzamt, ob und inwieweit die Ausgaben Werbungskosten

oder nichtabziehbare Kosten der Lebensführung sind (z.B. bei Ausgaben für neu angeschaffte Einrichtungsgegenstände). Soweit der Arbeitgeber die Umzugskosten steuerfrei erstattet hat, entfällt ein Werbungskostenabzug.

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

Ausschlussfrist

Folgen bei versäumtem Antrag auf Erstattung von Kurzarbeitergeld

Das Kurzarbeitergeld ist als Lohnersatzleistung steuerfrei, unterliegt jedoch dem Progressionsvorbehalt. Arbeitgeber haben **rückwirkend drei Monate** Zeit, angezeigte und genehmigte Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit geltend zu machen und die Erstattung des ausgezahlten Kurzarbeitergeldes zu beantragen. Hierbei handelt es sich um eine gesetzliche Ausschlussfrist.

Wird der Erstattungsantrag erst nach Fristablauf und damit verspätet eingereicht, erstattet die Agentur für Arbeit dem Arbeitgeber die verauslagten Beträge nicht. In diesem Fall wird aus dem - vermeintlichen - Kurzarbeitergeld **steuerpflichtiger Arbeitslohn** in Form eines Nettolohns und auch die Sozialversicherungsfreiheit der gezahlten Beträge entfällt. Damit hat der Arbeitgeber nachträglich Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge abzuführen.

Entsprechendes gilt, wenn dem Arbeitgeber bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes **Fehler unterlaufen** und er letztlich zu hohe Beträge auszahlt. Wird von der Agentur für Arbeit weniger Kurzarbeitergeld bewilligt, liegt in Höhe des Differenzbetrags ebenfalls steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn vor. Auch für den umgekehrten Fall, dass ein höheres Kurzarbeitergeld bewilligt wird, als der Arbeitgeber errechnet hat, gilt Entsprechendes. Dann vermindert sich der steuer- und sozialversicherungspflichtige Arbeitslohn in Höhe des Differenzbetrags und damit auch die zu entrichtenden Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeiträge.

Nichtanwendungserlass

Entschärfung bis 2019 bei zusätzlichen Arbeitgeberleistungen

Für bestimmte, zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Arbeitgeberleistungen sieht das Gesetz Steuerbefreiungen bzw.

günstige Pauschsteuersätze vor. So können zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte **Zuschüsse** (z.B. zu Kinderbetreuungskosten) - gegebenenfalls auf Höchstbeträge beschränkt - steuerfrei gezahlt werden. Für Zuschüsse zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie für die Internetnutzung kann eine günstige Pauschalbesteuerung gewählt werden. Voraussetzung ist auch hier, dass diese Zuschüsse zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden.

Seit 2020 werden Leistungen des Arbeitgebers (Sachbezüge oder Zuschüsse) für eine Beschäftigung ausweislich einer gesetzlichen Klarstellung nur noch dann „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ erbracht, wenn

- die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn 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 begünstigten Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht

wird. Zuvor hatte die Finanzverwaltung die geänderte Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs zur Gewährung von Zusatzleistungen und Zulässigkeit von Gehaltsumwandlungen mit einem Nichtanwendungserlass belegt. Hiervon abweichend hat das Bundesfinanzministerium nun zugunsten betroffener Arbeitnehmer **für Jahre vor 2020 rückwirkend** Folgendes klargestellt:

Die Zusätzlichkeitsvoraussetzung ist stets erfüllt, wenn verwendungsfreier Arbeitslohn zugunsten verwendungs- oder zweckgebundener Leistungen des Arbeitgebers arbeitsrechtlich wirksam herabgesetzt wird („Lohnformwechsel“).

Tarifgebundener verwendungsfreier Arbeitslohn kann allerdings nicht zugunsten bestimmter anderer steuerbegünstigter verwendungs- oder zweckgebundener Leistungen herabgesetzt oder zugunsten dieser umgewandelt werden. Denn der tarifliche Arbeitslohn lebt nach Wegfall der steuerbegünstigten Leistungen wieder auf.

Hinweis: Arbeitgeber sind gut beraten, sich vor allem im Rahmen von Außenprüfungen für Kalenderjahre bis einschließlich 2019 auf die entschärfte Rechtsauffassung der Finanzverwaltung zum Zusätzlichkeitserfordernis zu berufen und dem ursprünglichen Nichtanwendungserlass entgegenzutreten.

Sozialplan

Echte Abfindungen sind nicht wertguthabenfähig

Bei einer Wertguthabenvereinbarung vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass künftig fällig werdender Arbeitslohn nicht sofort ausgezahlt, sondern auf ein **Wertguthabenkonto** eingezahlt wird. Der Arbeitslohn wird erst später im Zusammenhang mit einer vollen oder teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung während des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses ausgezahlt. Wesentliche und angestrebte Rechtsfolge einer Wertguthabenvereinbarung ist, dass Einstellungen in das Wertguthaben keine Beitragspflicht in der Sozialversicherung auslösen und auch nicht der Lohnsteuer unterliegen.

In diesem Zusammenhang hat das Finanzgericht Berlin-Brandenburg (FG) Folgendes entschieden: Eine aus Anlass des Arbeitsplatzverlusts zugesagte „echte“ Abfindung kann mangels Vorliegens von sozialversicherungspflichtigem Arbeitsentgelt nicht zur Aufstockung eines Wertguthabenskontos (Zeitwertkontos) genutzt werden. Die echte Abfindung kann folglich auch nicht in eine **steuerfreie Übertragung** des Wertguthabens auf die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV) einbezogen werden.

Im Streitfall war vereinbart worden, eine wegen des Verlusts des Arbeitsplatzes gezahlte echte Abfindung einem bestehenden Wertguthaben auf einem Zeitwertkonto zuzuführen. Eine solche Vereinbarung ist laut FG wegen Fehlens der Geschäftsgrundlage unwirksam und kann **kein Hin-ausschieben der Fälligkeit** bewirken. Damit fließt die Abfindung dem Arbeitnehmer mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses, spätestens jedoch mit Auszahlung des um die Abfindung aufgestockten Wertguthabens an die DRV zu.

Entfernungspauschale

Wann liegen Fahrten zu einem Sammelpunkt vor?

Aufwendungen des Arbeitnehmers für die Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sind für jeden Arbeitstag, an dem der Arbeitnehmer die erste Tätigkeitsstätte aufsucht, mit der Entfernungspauschale anzusetzen. Hat ein Arbeitnehmer **keine erste Tätigkeitsstätte**, kann der Arbeitgeber dienst- oder arbeitsrechtlich festlegen, dass der Arbeitnehmer einen bestimmten Ort arbeitstäglich aufzusuchen hat. Auch für die Fahrten zu diesem Ort ist nur die Entfernungspauschale anzusetzen. Die Anwendung der Entfernungspauschale in einem solchen Fall setzt laut Bundesfinanzhof voraus, dass der Arbeit-

nehmer den Ort oder das weiträumige Gebiet zur Aufnahme der Arbeit aufgrund einer Weisung des Arbeitgebers

- zum einen typischerweise arbeitstäglich und
- zum anderen auch dauerhaft

aufzusuchen hat. Dabei erfordert ein „**typischerweise arbeitstägliches**“ **Aufsuchen** kein ausnahmsloses Aufsuchen des vom Arbeitgeber festgelegten Orts oder Gebiets an sämtlichen Arbeitstagen des Arbeitnehmers. Ausnahmen sind mithin durchaus möglich, zum Beispiel infolge einer Fortbildungsveranstaltung oder eines unvorhergesehenen Einsatzes an anderer Stelle.

Firmenwagen

Fahrtenbuch kann trotz kleinerer Mängel ordnungsgemäß sein

Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unentgeltlich oder verbilligt einen Firmenwagen auch zur Privatnutzung, führt dies zu einem steuerpflichtigen **Nutzungsvorteil** des Arbeitnehmers. Dieser ist anhand eines ordnungsgemäßen Fahrtenbuchs oder, falls ein solches nicht geführt wird, nach der 1-%-Regelung zu bewerten.

Das Finanzgericht Niedersachsen (FG) hat entschieden, dass kleinere Mängel und Ungenauigkeiten nicht zur Verwerfung des Fahrtenbuchs und damit zur Anwendung der **1-%-Regelung** führen. Damit beruft sich das FG auf die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs.

Im Streitfall wurden Abkürzungen für Kunden und Ortsangaben verwendet. Bei Übernachtungen im Hotel fehlten Ortsangaben. Aus dem Vergleich zwischen Kilometerangaben im Fahrtenbuch und laut Routenplaner ergaben sich Differenzen. Tankstopps wurden nicht aufgezeichnet. All dies wertet das FG als kleinere Mängel, falls die Angaben **insgesamt plausibel** sind.

Hinweis: Dem Finanzamt ist laut FG zuzumuten, fehlende Angaben zu Hotelübernachtungen selbst aus den vorliegenden Reisekostenunterlagen zu ermitteln, sofern es sich nur um vereinzelte Fälle handelt.

Steuertipp

Ausländische Betriebsstätte ist abkommensrechtlich kein Arbeitgeber

Eine in Deutschland ansässige AG ist über **Zweigniederlassungen weltweit** tätig. Die in den

Auslandsniederlassungen tätigen Arbeitnehmer hatten ihren Wohnsitz jeweils im Beschäftigungsstaat. In unregelmäßigen Abständen kamen sie für kurzfristige Dienstreisen - zum Beispiel zu Schulungen oder Projektarbeiten - zum Stammhaus nach Deutschland. Sie nahmen diese Inlandsdienstreisen im Interesse der jeweiligen Auslandszweigniederlassung vor, die neben der kompletten Tätigkeitsvergütung auch die anfallenden Reisekosten trug. Die gesamten mit der Tätigkeit dieser Mitarbeiter verbundenen Kosten erfasste die jeweilige Auslandsniederlassung in ihrer Buchführung. Das deutsche Stammhaus erstattete diese Kosten weder ganz noch teilweise.

Das Finanzamt nahm bei der AG als **inländischer Arbeitgeberin** den Lohnsteuerabzug von dem auf die Inlandsdienstreisen entfallenden Arbeitslohn der Arbeitnehmer ihrer ausländischen Betriebsstätten vor.

Das Finanzgericht Niedersachsen hat dem Fiskus in insgesamt gleich drei Entscheidungen recht gegeben. Unselbständige Zweigniederlassungen, die zivilrechtlich nicht rechtsfähig seien, könnten zivilrechtlich nicht Vertragspartner und damit nicht Arbeitgeber sein. Der von der Rechtsprechung entwickelte wirtschaftliche Arbeitgeberbegriff stelle auf eine „**rechtlich selbständige Person**“ ab. Eine Betriebsstätte als solche bleibe jedoch unselbständig.

Die für Konzerne und andere verbundene Unternehmen bedeutsamen Entscheidungen erscheinen unmittelbar einsichtig. Denn anderenfalls liefe eine Pauschalierungsvorschrift leer, die seit 2020 für Bezüge von kurzfristigen, im Inland ausgeübten Tätigkeiten beschränkt steuerpflichtiger Arbeitnehmer gilt, die einer ausländischen Betriebsstätte dieses Arbeitgebers zugeordnet sind. Hier kann der Arbeitgeber unter Verzicht auf den Abzug von elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz von **30 % des Arbeitslohns** erheben.

Eine **kurzfristige Tätigkeit** liegt vor, wenn die im Inland ausgeübte Tätigkeit 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht übersteigt. Diese Regelung ist nicht zuletzt für Banken und Versicherungen von Bedeutung, die im Ausland anstelle von Tochterunternehmen regelmäßig Betriebsstätten unterhalten. Sie sind deshalb zivilrechtlicher Arbeitgeber der in den ausländischen Betriebsstätten angestellten Mitarbeiter.

Corona-Arbeitsschutzverordnung wird verlängert

Am 20.03.2022 sind neue Corona-Arbeitsschutzverordnungen in Kraft getreten. Sie gelten bis einschließlich 25.05.2022. Was diese verlängerte bzw. auch neu gefasste Corona-Arbeitsschutzverordnung vorsieht: In den Hygiene-Konzepten eines Betriebes sind Basisschutzmaßnahmen festzulegen - angepasst auf das regionale Infektionsgeschehen und abgestimmt auf Infektionsgefahren, die mit spezifischen Tätigkeiten verbunden sein können. Zudem sind die Beschäftigten dabei zu unterstützen, Impfangebot wahrzunehmen.

Basisschutz vor Ansteckung ist bei der Arbeit also weiterhin notwendig:

Damit wechselt die Verantwortung in hohem Maße hin zu den Unternehmen: Es ist nicht mehr die SARS-COV2-Arbeitsschutzverordnung, welche die Basisschutzmaßnahmen unmittelbar vorschreibt. Vielmehr legen nun die Betriebe diese Maßnahmen in ihren eigenen Hygienekonzepten fest - als Ergebnis einer Gefährdungsbeurteilung, die im Unternehmen erfolgen muss. Zu berücksichtigen sind dabei sowohl das örtliche Infektionsgeschehen wie auch die tätigkeitsspezifischen Infektionsgefahren, etwa in Gestalt räumlicher Gegebenheiten. Diese festzulegenden Maßnahmen sind auch in den Pausenbereichen umzusetzen und während der Pausenzeiten. Die betrieblichen Hygienekonzepte müssen den Beschäftigten in geeigneter Weise in der Arbeitsstätte zugänglich sein. Der Arbeitgeber hat dabei im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung insbesondere zu prüfen, ob und welche der nachstehend aufgeführten Maßnahmen erforderlich sind - mit dem Blick darauf, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten.

Diese sind:

1. **Kostenfreier klassischer Schnelltest:** Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten anzubieten, wöchentlich einen Test durch In-vitro-Diagnostik in Anspruch zu nehmen - soweit diese nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten.
2. **Kontaktverringering:** Zu vermeiden oder zu verringern sind betriebsbedingte Personenkontakte, insbesondere indem mehrere Personen Innenräume gleichzeitig

nutzen. Insbesondere ist zu prüfen, ob die Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten diese in der Wohnung ausführen können.

3. **Masken:** Die Bereitstellung medizinischer Gesichtsmasken oder näher bezeichnete Atemschutzmaßnahmen.
4. **Impfungen:** Ferner hat der Arbeitgeber es den Beschäftigten zu ermöglichen, sich während der Arbeitszeit gegen das Coronavirus SARS-COV 2 impfen zu lassen.

All diese Maßnahmen kennen wir bereits aus der ersten Coronawelle. Die Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen werden mit der deutlich ausgeprägteren infektionsepidemiologischen Auswirkung der Omikron-Variante begründet gegenüber den anderen bekannten Virusvarianten begründet.

Sollten Fragen bestehen, wenden Sie sich gerne an unsere Kanzlei



Bei Fragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Ihre Marion Wenning