

# HEISTERBORG

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

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](http://www.heisterborg.de)



**HEISTERBORG**

Steuern Beratung Prüfung Recht



## DURCHBLICK für das Personalbüro

Im Oktober 2023

### Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

die Bundesregierung plant im Rahmen des **Wachstumschancengesetzes**, die Sonderregelung zur privaten Nutzung von Elektrofahrzeugen zu ändern. Wir stellen Ihnen das Vorhaben vor. Darüber hinaus beleuchten wir, wie es um die Zukunft der **Steuerklassenkombination III/V** steht. Der **Steuertipp** geht der Frage nach, wann die **50-€-Freigrenze** auf **Unfallversicherungen** anwendbar ist.

#### Gesetzgebung

### Verbesserung bei der Firmenwagenbesteuerung ab 2024 geplant

Die Bundesregierung plant über die bereits vorgestellten Rechtsänderungen (vgl. Ausgabe 09/23) im Rahmen des **Wachstumschancengesetzes** hinaus weitere Verbesserungen bei der Firmenwagenbesteuerung. Dabei geht es ausweislich des Regierungsentwurfs um Folgendes:

Bei der Privatnutzung eines Firmenwagens in Form eines reinen Elektrofahrzeugs wird für die Bemessung des geldwerten Vorteils nur ein Viertel des Bruttolistenpreises für die in den geldwerten Vorteil eingehende Abschreibung angesetzt. Bei Anwendung der Fahrtenbuchregelung wird nur ein Viertel der Anschaffungskosten angesetzt. Diese Regelung gilt nach geltendem Recht jedoch nur, wenn der Bruttolistenpreis des Fahrzeugs nicht mehr als 60.000 € beträgt. Die Bundesregierung will die Nachfrage steigern, eine nachhaltige Mobilität fördern und die gestiegenen Anschaf-

fungskosten solcher Fahrzeuge praxisgerecht abbilden. Daher soll der bestehende Höchstbetrag für die ermäßigte Besteuerung des geldwerten Vorteils bei erstmaliger Überlassung des Firmenwagens nach dem 31.12.2023 von 60.000 € auf **80.000 €** angehoben werden.

#### Steuerklassenwahl

### Die Zukunft der Steuerklassenkombination III/V ist ungewiss

Für das Lohnsteuerabzugsverfahren wählen viele Ehegatten/Lebenspartner die Steuerklassenkombination III, für den, der besser, und V, für den,

#### In dieser Ausgabe

- Gesetzgebung:** Verbesserung bei der Firmenwagenbesteuerung ab 2024 geplant ..... 1
- Steuerklassenwahl:** Die Zukunft der Steuerklassenkombination III/V ist ungewiss..... 1
- Büromöbel:** Wenn der Arbeitgeber mit Deskbikes für Bewegung am Arbeitsplatz sorgt ..... 2
- Korrektur:** Rückforderung bei zu Unrecht ausgezahlter Energiepreispauschale ..... 2
- Honorare:** Nachträgliche Bescheidkorrektur nach Doppelversteuerung möglich..... 2
- Unterkunftsbewertung:** Sozialversicherungs-entgeltverordnung gilt auch für die Lohnsteuer ..... 3
- Abfindung:** Auf eine tarifermäßigte Besteuerung besteht kein genereller Rechtsanspruch ..... 3
- Lohnsteuer:** Keine Pauschalierung mit 2 % bei Alleingesellschafter-Geschäftsführer ..... 3
- Werbungskosten:** Umzugskosten sind bei Verbesserung der Arbeitsbedingungen abziehbar..... 3
- Doppelte Haushaltsführung:** Ausgaben für separat angemietete Stellplätze sind abziehbar ..... 4
- Steuertipp:** Wann die 50-€-Freigrenze auf Unfallversicherungen anwendbar ist ..... 4

der weniger verdient. Diese Kombination führt bei einem Lohnverhältnis von 60:40 zum höchsten monatlichen Familiennettoeinkommen, wobei sich allerdings bei der Einkommensteuerveranlagung eine Steuernachzahlung ergeben kann.

In der Praxis herrscht Unsicherheit, ob die Steuerklassenkombination III/V auch zukünftig beibehalten wird. Diese Zweifel beruhen auf einer Aussage der Regierungsparteien im Koalitionsvertrag, wo es heißt: „Im Zuge einer verbesserten digitalen Interaktion zwischen Steuerpflichtigen und Finanzverwaltung werden wir die Kombination aus den Steuerklassen III und V in das Faktorverfahren der Steuerklasse IV überführen, das dann einfach und unbürokratisch anwendbar ist und mehr Fairness schafft.“ Derzeit gibt es jedoch weder einen Gesetzentwurf noch einen Zeitplan für die beabsichtigte Umsetzung.

## Büromöbel

### **Wenn der Arbeitgeber mit Deskbikes für Bewegung am Arbeitsplatz sorgt**

Um dem allgemeinen Bewegungsmangel entgegenzuwirken und die Bewegung am Arbeitsplatz zu fördern, stellen Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern vermehrt „Deskbikes“ (Schreibtischofahrräder) zur Verfügung. Da Deskbikes im Regelfall den herkömmlichen Schreibtischstuhl ersetzen, dient diese Maßnahme des Arbeitgebers letztlich der Arbeitsplatzausstattung. Als Leistung im ganz überwiegenden **eigenbetrieblichen Interesse** des Arbeitgebers ist sie daher nicht lohnsteuer- und damit erfreulicherweise auch nicht beitragspflichtig in der Sozialversicherung.

## Korrektur

### **Rückforderung bei zu Unrecht ausgezahlter Energiepreispauschale**

Viele Arbeitnehmer haben im Jahr 2022 von ihrem Arbeitgeber einmalig eine als Arbeitslohn versteuerte Energiepreispauschale (EPP) in Höhe von 300 € erhalten. Sollte der Arbeitgeber im Nachhinein feststellen, dass er dem Arbeitnehmer die EPP **zu Unrecht ausgezahlt** hat, gilt Folgendes: Er muss - auch nach Ausstellung der Lohnsteuerbescheinigung für das Kalenderjahr 2022 - die zu Unrecht vorgenommene Auszahlung der EPP korrigieren.

Wegen der unberechtigten Auszahlung an den Arbeitnehmer handelt es sich nicht um eine EPP. Daher hat der Arbeitgeber den bisher als EPP in seiner Lohnsteuer-Anmeldung angegebenen **Erstattungsbetrag** von 300 € zu **berichtigen** und

an das Finanzamt zurückzuzahlen. Eine Änderung der Lohnsteuerbescheinigung des Arbeitnehmers ist vom Arbeitgeber nicht vorzunehmen. Der Arbeitgeber soll dem Arbeitnehmer aber bestätigen, dass er die EPP vom Arbeitnehmer zurückgefordert und zurückerhalten hat.

Hat der Arbeitgeber die zu Unrecht von ihm ausgezahlte EPP nach Ausstellung der Lohnsteuerbescheinigung vom Arbeitnehmer zurückerhalten, gilt Folgendes: Der vom Arbeitgeber für 2022 bescheinigte Arbeitslohn wird bei der **Einkommensteuerveranlagung** um die vom Arbeitnehmer zurückgezahlte EPP gemindert. Die Rückzahlung hat der Arbeitnehmer gegenüber seinem Wohnsitzfinanzamt glaubhaft zu machen. Dies geschieht insbesondere durch Vorlage einer entsprechenden Arbeitgeberbestätigung.

Unabhängig vom Zeitpunkt der Rückzahlung wird der Arbeitslohn bei Durchführung der Einkommensteuerveranlagung des Arbeitnehmers für **2022** um 300 € gemindert, weil die ursprüngliche Lohnversteuerung 2022 stattgefunden hat.

Hat ein Arbeitnehmer im Jahr 2022 ausschließlich pauschal besteuerten Arbeitslohn aus einer **geringfügigen Beschäftigung** erzielt, gehört die vom Arbeitgeber ausgezahlte EPP von 300 € nicht zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. In diesem Fall führt eine Rückforderung der EPP durch den Arbeitgeber nicht zu einer Minderung des Arbeitslohns.

Ist der Arbeitnehmer trotz der Rückforderung der ausgezahlten EPP durch den Arbeitgeber der Ansicht, dass ihm die EPP zusteht, wird dies vom Finanzamt bei Durchführung der Einkommensteuerveranlagung 2022 geprüft.

## Honorare

### **Nachträgliche Bescheidkorrektur nach Doppelversteuerung möglich**

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat sich mit den Einnahmen eines angestellten Chefarztes aus der Erbringung **wahlärztlicher Leistungen** befasst. Im Streitfall waren diese Einnahmen irrtümlich sowohl bei den Lohn Einkünften als auch bei den Einkünften aus selbständiger Arbeit erklärt worden. Weder der Chefarzt noch sein Steuerberater hatten erkannt, dass diese Einnahmen bereits dem Lohnsteuerabzug unterlegen hatten. In diesem Fall liegt laut BFH kein „grobes Verschulden“ an der Doppelerfassung vor.

Dass der Chefarzt die Lohnsteuerbescheinigungen und die monatlichen Gehaltsabrechnungen nicht im Hinblick auf eine falsche Erfassung seiner Honorare abgeglichen hatte, war ihm nicht als

grob schuldhaft vorzuwerfen. Für die doppelte Erfassung war auch keine unzureichende „Prüfung der steuerlichen Rechtslage“ durch den Steuerberater maßgebend. Entscheidend war vielmehr die fehlende Erkennbarkeit der Zusammensetzung des Bruttoarbeitslohns. Diese beruhte darauf, dass dem Berater bei der Anfertigung der Steuererklärung weder der Dienstvertrag noch die monatlichen Gehaltsabrechnungen des Chefarztes vorgelegen hatten. Die erfreuliche Konsequenz war, dass die **doppelte Erfassung** der Einnahmen **berichtigt** werden konnte.

#### Unterkunftsbewertung

### **Sozialversicherungsentgeltverordnung gilt auch für die Lohnsteuer**

Für die Bewertung einer als Sachbezug zur Verfügung gestellten Wohnung ist der ortsübliche Mietwert maßgebend. Als ortsüblicher Mietwert ist die Miete anzusetzen, die für eine nach Baujahr, Art, Größe, Ausstattung, Beschaffenheit und Lage vergleichbare Wohnung üblich ist (**Vergleichsmiete**). Eine Wohnung ist eine in sich geschlossene Einheit von Räumen, in denen ein selbständiger Haushalt geführt werden kann.

Danach stellt zum Beispiel ein Einzimmerappartement mit Küchenzeile und WC als Nebenraum eine Wohnung dar. Dagegen ist ein Wohnraum bei Mitbenutzung von Bad, Toilette und Küche eine Unterkunft. Der Wert einer als Sachbezug zur Verfügung gestellten Unterkunft beträgt nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung für 2023 grundsätzlich monatlich 265 €. Ist es nach Lage des Einzelfalls **unbillig**, den Wert einer Unterkunft mit 265 € anzusetzen, kann die Unterkunft stattdessen auch mit dem niedrigeren ortsüblichen Mietpreis bewertet werden.

Das Finanzgericht Münster lässt aus **Billigkeitsgründen** für lohnsteuerliche Zwecke auch eine Bewertung mit den in der Sozialversicherungsentgeltverordnung ebenfalls geregelten Quadratmeterpreisen zu. Diese betragen für 2023 je qm 4,66 € monatlich, bei einfacher Ausstattung (ohne Sammelheizung oder ohne Bad oder Dusche) je qm 3,81 € monatlich.

#### Abfindung

### **Auf eine tarifermäßigte Besteuerung besteht kein genereller Rechtsanspruch**

Eine Entlassungsabfindung kann nach der **Fünftelregelung** ermäßigt besteuert werden, wenn eine „Zusammenballung von Einkünften“ vorliegt. Diese Voraussetzung ist erfüllt, wenn

- die Abfindung insgesamt in einem Kalenderjahr zufließt und
- die gezahlte Entschädigung - gegebenenfalls unter Berücksichtigung weiterer Einkünfte - höher ist als der Betrag, den der Arbeitnehmer in diesem Kalenderjahr bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ohnehin erhalten hätte.

In einem vom Finanzgericht Niedersachsen (FG) entschiedenen Streitfall wurde das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats Januar beendet. Der Arbeitnehmerin wurde ein laufendes Monatsgehalt für Januar und eine Abfindung von neun Monatsgehältern ausgezahlt. Daneben erhielt sie für zwei Wochen Arbeitslosengeld. Das Finanzamt besteuerte die Abfindungszahlung ohne Anwendung der Fünftelregelung, da im Streitfall **keine Zusammenballung von Einkünften** vorgelegen habe. Hiergegen klagte die Arbeitnehmerin, die die Besteuerung der Abfindung zum allgemeinen Steuersatz in ihrem Fall als verfassungswidrig ansah. Das FG hat jedoch unter Bezugnahme auf die ständige Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs sowie eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 1985 dem Finanzamt recht gegeben.

#### Lohnsteuer

### **Keine Pauschalierung mit 2 % bei Alleingesellschafter-Geschäftsführer**

Voraussetzung für eine 2%ige Pauschalversteuerung ist unter anderem das Vorliegen von Arbeitsentgelt aus geringfügigen Beschäftigungen und das Bestehen einer sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigung. Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Ein **Geschäftsführer**, der zugleich **alleiniger Gesellschafter** ist, erfüllt diese sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen grundsätzlich nicht. Damit kommt für ihn die günstige Pauschalbesteuerung mit 2 % nach Auffassung des Bundesfinanzhofs (BFH) nicht in Betracht. Angesichts der eindeutigen Rechtslage verwundert es, dass es der Fall überhaupt bis zum BFH „geschafft“ hat.

#### Werbungskosten

### **Umzugskosten sind bei Verbesserung der Arbeitsbedingungen abziehbar**

Umzugskosten sind laut Finanzgericht Hamburg (FG) beruflich veranlasst, wenn der Umzug zu einer wesentlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen führt. Davon geht das FG aus, wenn der Umzug erfolgt, um für jeden Ehegatten in der

neuen Wohnung ein **Arbeitszimmer** einzurichten, damit beide im Homeoffice ungestört ihrer jeweiligen Tätigkeit nachgehen können.

Im Streitfall hatte den Klägern, einem Ehepaar, vor dem Umzug abwechselnd der Esstisch als Schreibtisch gedient. Da beide vier Tage wöchentlich (pandemiebedingt) im Homeoffice arbeiteten, lag das Erfordernis getrennter Arbeitsräumlichkeiten auf der Hand. Das Finanzamt hatte allerdings bemängelt, dass sich der Fahrtweg für beide Kläger durch den Umzug nicht verändert habe. Zudem sei zum Zeitpunkt des Wohnsitzwechsels nicht absehbar gewesen, wie lange Pandemie und Homeoffice-Verpflichtung dauern würden, so dass private Erwägungen den Umzug dominiert haben müssten.

**Hinweis:** Das Finanzamt hat gegen die sachgerechte Entscheidung des FG Revision beim Bundesfinanzhof eingelegt.

#### Doppelte Haushaltsführung

### **Ausgaben für separat angemietete Stellplätze sind abziehbar**

Bei einer doppelten Haushaltsführung im Inland sind die dem Arbeitnehmer tatsächlich entstandenen Unterkunftskosten als Werbungskosten abziehbar. Anerkannt werden nachgewiesene Unterkunftskosten bis zu 1.000 € im Monat. Dieser Höchstbetrag umfasst sämtliche Aufwendungen, die der Arbeitnehmer selbst trägt. Dazu gehören Miete, Betriebskosten, Kosten der laufenden Reinigung und Pflege der Zweitwohnung oder -unterkunft, Zweitwohnungsteuer, Rundfunkbeiträge sowie Aufwendungen für Sondernutzung (z.B. Garten). Nach Auffassung der Finanzverwaltung unterliegen auch Miet- oder Pachtgebühren für Kfz-Stellplätze der **Abzugsbeschränkung** auf 1.000 € monatlich.

Das sehen das Finanzgericht (FG) Niedersachsen und das FG Mecklenburg-Vorpommern (vgl. Ausgabe 06/23) jedoch anders. Ihnen zufolge sind die Kosten eines separat angemieteten Stellplatzes **keine Unterkunftskosten**. Während das FG Mecklenburg-Vorpommern eine andere Beurteilung für denkbar hält, wenn im Einzelfall Wohnung und Stellplatz nur zusammen angemietet werden konnten, hält das FG Niedersachsen einen separaten (zusätzlichen) Werbungskostenabzug ohne „Wenn und Aber“ für zulässig.

**Hinweis:** Für eine endgültige Klärung dieser Rechtsfrage wird nun der Bundesfinanzhof sorgen, da gegen die Entscheidung des FG Niedersachsen Revision eingelegt wurde.

#### Steuertipp

### **Wann die 50-€-Freigrenze auf Unfallversicherungen anwendbar ist**

Beiträge des Arbeitgebers zu einer freiwilligen Unfallversicherung seiner Arbeitnehmer führen zum Zahlungszeitpunkt zu Arbeitslohn, wenn der Arbeitnehmer selbst den Versicherungsanspruch unmittelbar gegenüber dem Versicherungsunternehmen geltend machen kann. Unsicherheit besteht hinsichtlich der Frage, in welchen Fällen die monatliche 50-€-Freigrenze für **Sachbezüge** in Anspruch genommen werden kann.

Die Finanzverwaltung vertritt hierzu die Auffassung, dass die 50-€-Freigrenze nicht greift, wenn es sich um pauschalierungsfähige Beiträge zu einer **Gruppenunfallversicherung** handelt. Auf die tatsächliche Pauschalbesteuerung der steuerpflichtigen Beiträge mit 20 % kommt es dabei nicht an.

**Beispiel:** Arbeitgeber A schließt für seine Arbeitnehmer eine Gruppenunfallversicherung ab. Der steuerpflichtige Beitragsanteil je Arbeitnehmer beträgt nach der Aufteilung der Gesamtprämie nach Köpfen 45 € monatlich. Die Arbeitnehmer erhalten von A keine weiteren Sachbezüge.

Die Anwendung der monatlichen 50-€-Freigrenze für Sachbezüge ist ausgeschlossen, da es sich um mit 20 % pauschalierungsfähige Beiträge zu einer Gruppenunfallversicherung handelt. Unerheblich ist, ob der Arbeitgeber in diesem Fall tatsächlich eine Pauschalbesteuerung der Beitragszahlungen vornimmt.

Anders ist es erfreulicherweise jedoch bei einer **Einzelunfallversicherung**, bei der eine Lohnsteuerpauschalierung nicht möglich ist.

**Beispiel:** Arbeitgeber B schließt für seinen Arbeitnehmer C eine Einzelunfallversicherung ab. Die Beiträge zu dieser Versicherung betragen 35 € monatlich. C erhält von B keine weiteren Sachbezüge.

Die Beiträge können aufgrund der Anwendbarkeit der monatlichen 50-€-Freigrenze für Sachbezüge (in Form der Verschaffung von Versicherungsschutz) steuer- und sozialversicherungsfrei belassen werden.

## Risiko Datenschutzgrundverordnung

Die Datenschutzbehörden zeigen sich aktiv: Sie prüfen zunehmend Verstöße gegen die Datenschutzgrundverordnung. Hinweise kommen dabei nicht selten aus der eigenen Mitarbeiterschaft – und häufig beziehen sie sich auf arbeitsrechtliche Aspekte.

So lag auch der nachstehende konkrete Fall aus der Praxis:

Ein Berliner Unternehmen stellte viele Mitarbeiter mit vorangehender Probezeit neu ein. Die Personalabteilung fertigte eine tabellarische Übersicht aller neuen Beschäftigten an, welche eine Probezeit vorgeschaltet hatten. Dies ist grundsätzlich ein nicht zu beanstandendes Vorgehen. Schließlich lassen sich auch auf diesem Wege die Fristen erfassen für etwaig auszusprechende Kündigungen innerhalb der Probezeit. Das Verfahren dient somit sicherlich der Übersichtlichkeit.

Die Geschäftsführung wies jedoch zudem die in diesem Fall handelnde Vorgesetzte an, die betroffenen elf Personen zu bewerten – mit den Einstufungen „kritisch“ oder „sehr kritisch“. Für sich genommen dürfte dies allein auch noch keinen Verstoß darstellen.

Tatsächlich stellte sich beim Überprüfen der Liste heraus: Die Vorgesetzte hatte in der Liste auch sensible Daten über die Gesundheit einzelner Beschäftigter dokumentiert. Gleiches galt für das Interesse einzelner Personen an der Gründung eines Betriebsrats. Bei einzelnen Beschäftigten hieß es beispielsweise: „Teilnahme an einer Psychotherapie“ oder „Tendenz Gründung eines Betriebsrats“. Die Beschäftigten hatten die entsprechenden Informationen teils selbst der Vorgesetzten mitgeteilt. Gedacht waren sie aber in anderem Kontext, beispielsweise für die Dienstplaneinteilung. Was den Mitarbeitenden aber dabei nicht bekannt war: dass diese Daten nicht lediglich in die Dienstplanung einfließen, sondern in die allgemeine Weiterverarbeitung – als Ergänzung der Liste zur Kündigungsfrist in der Probezeit.

Eine betroffene Mitarbeiterin beschwerte sich, und die Behörde nahm die betreffende Liste daraufhin genau unter die Lupe. Die Datenschutzbehörde kam zu einem klaren Entschluss. Sie sah es nicht als rechtmäßig an, Daten wie die Teilnahme an einer Psychotherapie oder das Gründungsinteresse an einem Betriebsrat in einem Zusammenhang zu verarbeiten mit dem Fristablauf einer innerhalb der Probezeit auszusprechenden Kündigung. Die Behörde setzte ein erhebliches

Bußgeld fest - bei elf Personen in Höhe von 210.000 Euro.

Dies bedeutet: Arbeitgeber dürfen Überlegungen anstellen, ob und inwiefern sie Beschäftigte nach Ablauf der Probezeit weiter beschäftigen. Sie können dabei auch personenbezogene Daten grundsätzlich verwenden. Es darf sich jedoch nur um solche handeln, die für den Zweck der Feststellung der Geeignetheit für die auszuübende Tätigkeit erforderlich sind – also solche, die auch Rückschlüsse auf Leistung oder Verhalten zulassen und in einem unmittelbaren Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis stehen. Denn nur diese Daten sind geeignet und erforderlich. Dies gilt unabhängig von dem Umstand, ob der Beschäftigte selbst aus anderen Gründen wie einer besseren Dienstplanungserstellung Informationen weitergegeben hat.

Ich will in diesem Kontext auf das sensible Thema der Verarbeitung von Daten am Arbeitsplatz hinweisen. Sie als Unternehmen müssen sich bewusst sein, welche Daten Sie sammeln und wie Sie diese verwenden dürfen.

Eine sorgfältige Prüfung der Datenverarbeitungsprozesse ist unerlässlich. In Zweifelsfragen ist sicherlich auch ein Zusammenarbeiten mit der Datenschutzbehörde möglich.

Gerne stehen wir auch für Fragen zu diesem Komplex bereit.



Ihre Marion Wenning