

Lohn- & Gehaltsprofi

Betriebsprüfungssicher abrechnen, Nachzahlungen vermeiden

AKTUELL

INHALT

3

Steuerfreier Arbeitslohn
Beamtenrechtliches pauschales Sterbegeld ist steuerpflichtig

4

Steuern
Homeoffice & häusliches Arbeitszimmer – was geht und was geht nicht?

7

Sozialversicherungsprüfung
Welche Unterlagen müssen bei der Sozialversicherungsprüfung vorgelegt werden?

8

Berater Tipp des Monats
Rechtsänderungen beim Elterngeld und bei der Elternzeit seit 01.09.2021

AKTUELLES

Dokumentationspflichten zur Coronaprämie

Die sogenannte Coronaprämie oder Coronahilfe für Arbeitnehmer kann bis zu 1.500 € betragen und wird dann als lohnsteuer- und sozialversicherungsfreier Lohnbestandteil gehandhabt. Erfreulicherweise sind die notwendigen Dokumentationspflichten nicht so streng wie zunächst angenommen.



© HNFOTO – stock.adobe.com

Gesetzliche Regelung

In dem extra geschaffenen Absatz 11a in § 3 Einkommensteuergesetz (steuerfreie Einnahmen) ist die Coronahilfe an Arbeitnehmer geregelt. Diese Hilfe kann bis zu 1.500 € betragen und muss dem Arbeitnehmer zwischen dem 01.03.2020 und dem 31.03.2022 zufließen. Grund für die Zahlung muss die Coronakrise sein. Aber wie ist das zu dokumentieren?

Die Dokumentationspflicht

§ 4 Abs. 2 Nr. 4 LStDV regelt, dass die steuerfreie Coronahilfe im Lohnkonto des Arbeitnehmers aufzuzeichnen ist. In den Lohnsteueraußenprüfungen wurde dazu häufig gefordert, dass eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorzulegen sei, die den Nachweis über eine Coronabeihilfe enthält.

Dies ist inzwischen geändert worden. Die neue Rechtsauffassung spiegelt sich in den „FAQ Corona (Steuern), Stand 15.9.2021“ wider. Danach ist wie folgt zu dokumentieren:

„Der Zusammenhang der Beihilfen und Unterstützungen mit der Corona-Krise kann sich aus einzelvertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, aus ähnlichen Vereinbarungen oder aus Erklärungen des Arbeitgebers ergeben. Ähnliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer können zum Beispiel Tarifverträge oder gesonderte Betriebsvereinbarungen sein. Als Erklärungen des Arbeitgebers werden zum Beispiel individuelle Lohnabrechnungen oder Überweisungsbelege anerkannt, in denen die Corona-Sonderzahlungen als solche ausgewiesen sind.“

Soweit ausnahmsweise keine Verpflichtung zur Führung von Lohnunterlagen besteht (zum Beispiel im Fall der Teilnahme eines privaten Arbeitgebers am Haushaltsscheckverfahren), genügt ein einfacher Zahlungsnachweis.“



EXPERTENTIPP

Damit ist der Zusammenhang zwischen Zahlung der Hilfe und Corona deutlich vereinfacht worden. Die FAQ Corona (Steuern) finden Sie unter:

<https://bit.ly/3BU7Hyx>



Liebe Leserin, lieber Leser,

zum Jahreswechsel möchte ich mich bei Ihnen bedanken für Ihre Lesetreue, die Beteiligung an der Leserhotline, für viele Themenvorschläge und für die zahlreichen Komplimente als auch Hinweise, wie wir unseren Infobrief für Sie noch attraktiver machen können. Das nehmen wir gerne auf und mit ins Jahr 2022. Wir werden die Themen weiter praxisnah und verstärkt auch Musterfälle oder Beispiele für Sie aufbereiten. An verschiedenen Stellen wird es

wie gewohnt rechtliche Hinweise geben, denn ohne diese ist keine Lohnabrechnung möglich. Ich wünsche Ihnen einen guten Start in ein erfolgreiches Jahr 2022.

Ihre

Petra Dankelmann beschäftigt sich als Steuerexpertin seit 30 Jahren mit der Optimierung lohnsteuerlicher Sachverhalte und ist Inhaberin eines Lohnsteuerhilfevereins (www.petradankelmann.de). Als Persönlichkeits-Coach unterstützt sie Angestellte und Unternehmer außerdem in allen Fragen rund um das Arbeitsleben.



LOGIN: IHRE MEDIATHEK!

www.lohn-und-gehaltsprofi.de

Benutzername:
gehaltspraxis
Passwort Januar:
start22

DIREKTER KONTAKT:

redaktion-management@weka.de

Sind Fahrtkosten von der Wohnung zu einer vom Arbeitgeber festgelegten Sammelstelle Reisekosten?

Die von einem Arbeitnehmer mit eigenem Pkw zurückgelegten Kilometer können in der Einkommensteuererklärung entweder Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte oder Reisekosten sein. Der finanzielle Unterschied kann schon gravierende Ausmaße annehmen. Deshalb musste der VI. Senat des Bundesfinanzhofs in einem Streitfall entscheiden (BFH, Urteil vom 19.04.2021, Az.: VI R 6/19).

Arbeitnehmer dürfen für den Arbeitsweg zur ersten Tätigkeitsstätte nur die Kilometer für den einfachen Weg geltend machen. Bei anfallenden Reisekosten hingegen sind die Kilometer für den Hin- und Rückweg steuerlich ansetzbar. Zu den als Reisekosten abrechenbaren Fahrten zählen u.a. Fahrten zu Fortbildungsveranstaltungen oder zu Baustellen.

Der Streitfall

Im zu entscheidenden Fall hatten ein Baumaschinenführer und seine mit ihm zusammenveranlagte Frau gegen die Finanzbehörde geklagt, da diese die vom Steuerpflichtigen angesetzten Fahrtkosten von der Wohnung zu einer vom Arbeitgeber festgelegten Sammelstelle nicht als Reisekosten anerkannt haben.

Die Weisung des Arbeitgebers ist entscheidend

Der Baumaschinenführer hatte keine feste erste Tätigkeitsstätte. Die Entfernungspauschale (und nicht die Reisekosten) muss aber auch angesetzt

werden, wenn der Arbeitgeber vorab einen typischerweise arbeitstäglich aufzusuchenden Sammelpunkt bestimmt. Diese Bestimmung kann formlos geschehen und muss nicht einmal dokumentiert werden. Im Streitfall kann diese Bestimmung mit allen vorhandenen Beweismitteln nachgewiesen werden.

Unter typischerweise arbeitstäglich aufzusuchend versteht man, dass dieser Ort in der Regel, also üblicherweise, aufzusuchen ist. Zudem muss die Anweisung des Arbeitgebers dauerhaft, also für die Dauer des Arbeitsverhältnisses oder über einen Zeitraum von 48 Monaten gelten. Ein fahrtägliches Aufsuchen der Örtlichkeit genügt nicht.

Die Entscheidung

Der BFH konnte den Fall nicht abschließend entscheiden, stellte aber fest, dass die Vorinstanz nicht alle erforderlichen Aspekte des Falls geprüft hatte. Im zweiten Rechtsgang muss die Vorinstanz daher aufklären, ob der Baumaschinenführer gemäß den Weisungen des Arbeitgebers den Betriebssitz seines Arbeitgebers (als von diesem festgelegten Ort/Sammelpunkt) auch typischerweise arbeitstäglich aufsuchen sollte. Dabei wird es u.a. entscheidend darauf ankommen, ob von vornherein feststand, dass der Kläger nicht nur auf eintägigen Baustellen eingesetzt werden würde, sondern auch auf mehrtägigen Fernbaustellen. In diesem Fall läge aus Ex-ante-Sicht kein typischerweise arbeitstägliches Aufsuchen des Betriebssitzes des Arbeitgebers vor. Denn dann hätte von vornherein festgestanden, dass der Baumaschinenführer den Betriebssitz nur an den Fahrttagen aufsuchen sollte. Ein nur typischerweise fahrtägliches Aufsuchen ist nach den Ausführungen aber nicht ausreichend, um die Reisekostenregelung zu verweigern. Es bleibt also abzuwarten, wie die Vorinstanz entscheiden wird. In ähnlichen Fällen sollten Angestellte ihre möglichen Einspruchsverfahren gegen die Einkommensteuerbescheide offenhalten. ■

Beispiele zur Unterscheidung zwischen dem Ansatz von Fahrtkosten als Reisekosten oder Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte

- Sucht ein Kraftfahrer auf Weisung des Arbeitgebers an jedem Arbeitstag das Betriebsgelände auf, um von dort die anstehenden Fahrten zu beginnen, liegen Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte vor.
- Bestimmt der Bauunternehmer den Parkplatz XY als Sammelpunkt, und fährt der Maurer diesen mit eigenem Pkw an, um dann mit einem Betriebsfahrzeug zusammen mit den Kollegen die Baustellen aufzusuchen, so liegen Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte vor.
- Organisieren Arbeitskollegen eine Fahrgemeinschaft und verabreden selbstständig einen Treffpunkt für die Weiterfahrt zum Betrieb, so handelt es sich bei den Fahrten vom Wohnsitz zum Treffpunkt um Reisekosten.
- Ist ein angestellter Handelsvertreter zwar jeden Montag im Büro, um sich die wöchentlichen Aufträge abzuholen, ist dann aber die komplette Woche unterwegs, so handelt es sich bei allen Fahrten um Reisekosten.

Beamtenrechtliches pauschales Sterbegeld ist steuerpflichtig

Für Angehörige, die im Rahmen eines Erbfalls ein Sterbegeld erhalten, dürfte die Überraschung groß sein, wenn dieses plötzlich als Arbeitslohn behandelt wird. Wir erklären die Hintergründe.

Bedeutung des Sterbegelds

Verstirbt ein Arbeitnehmer, können Arbeitgeber zur finanziellen Unterstützung der Angehörigen ein sogenanntes Sterbegeld auszahlen. Die steuerliche Behandlung von solchen Leistungen ist abhängig von der Art und Weise der persönlichen Situation des früheren Arbeitnehmers. Bei Beamten kann sich ein Sterbegeldanspruch aus den länderspezifischen Versorgungsgesetzen ergeben (wie auch im Streitfall, dazu im Folgenden mehr).

dass Arbeitslohn auch dann vorliegt, wenn die Einnahmen aus einem früheren Dienstverhältnis an einen Rechtsnachfolger gezahlt werden.

Der Erbe könnte sich aber möglicherweise auf die Befreiungsvorschrift des § 3 Nr. 11 EStG berufen. Danach sind Zahlungen aus öffentlichen Mitteln steuerfrei, wenn diese aufgrund einer Hilfsbedürftigkeit gezahlt werden. Dazu hatte der BFH zu entscheiden.

Urteil des BFH bringt Klarheit

Das örtlich zuständige Finanzamt der Steuerpflichtigen bewertete ein ihr zugeflossenes Sterbegeld als steuerpflichtige Einnahmen und rechnete den Bruttobetrag den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit zu. Steuermildernd wurden der Versorgungsfreibetrag und der Werbungskostenpauschbetrag gewährt.

Beim Finanzgericht bekam die Steuerpflichtige noch recht, als sie geltend machte, dass das Sterbegeld steuerfrei nach § 3 Nr. 11 EStG sei. Sterbegeld sei schließlich eine Hilfe für den Erben. Das sah der BFH anders.

§ 3 Nr. 11 EStG setzt für die Steuerfreiheit des Arbeitslohns eine Hilfsbedürftigkeit voraus. Diese Hilfsbedürftigkeit sei hier aber nicht gegeben. Das Sterbegeld, so der BFH sehr ausführlich, hat nur noch den Zweck, den Hinterbliebenen die Bestreitung der mit dem Tod des Beamten zusammenhängenden besonderen Aufwendungen zu erleichtern. Es soll also dazu beizutragen, z.B. die Kosten für die letzte Krankheit und die Bestattung des Beamten zu tragen.

Allerdings kommt es bei dem pauschalen Sterbegeld nicht einmal darauf an, ob überhaupt Kosten angefallen sind. Vielmehr zielt der Gesetzgeber für die Gewährung des Sterbegelds nur auf das verwandtschaftliche Verhältnis. Somit könne es nicht unter den Begriff „Hilfsbedürftigkeit“ gefasst werden. Die Folge: Das Sterbegeld ist lohnsteuerpflichtiger Arbeitslohn. ■



© Maurice Tricatelle – stock.adobe.com

EXPERTENTIPP

Wenn nicht in Versorgungsgesetzen anders geregelt, findet man in der Praxis häufig Sterbegelder zwischen ein und drei Bruttomonatsgehältern.

Bei der steuerlichen Behandlung des Sterbegelds stellt sich die Frage, ob es sich überhaupt um Arbeitslohn handelt. Wenn dies bejaht wird, muss allerdings noch geklärt werden, ob der Arbeitslohn steuerpflichtig oder steuerfrei ist.

Was ist Arbeitslohn?

Die genaue Definition des Arbeitslohnbegriffs liefert die Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (LStDV). Danach sind Arbeitslohn alle Einnahmen, die einem Arbeitnehmer aus einem Dienstverhältnis zufließen. Hierbei ist es unerheblich, ob die Einnahmen in Geld oder in Geldeswert (sog. Sachbezüge) gewährt werden.

§ 19 Einkommensteuergesetz (EStG) erweitert den Arbeitslohnbegriff noch. Danach sind auch Wartegelder, Ruhegelder, Witwen- und Waisengelder und andere Bezüge und Vorteile aus früheren Dienstleistungen Arbeitslohn.

Gewährte Sterbegelder zählen zum Arbeitslohn

Werden an die Erben eines Arbeitnehmers noch Leistungen aus dem vorher bestehenden Arbeits- oder Dienstverhältnis ausbezahlt, zählen diese zum Arbeitslohn. § 19 EStG wird hier durch § 2 Abs. 2 LStDV eindeutig ausgelegt. Dort wird erläutert,

HINWEIS

In ähnlichen Entscheidungen hatte der BFH bereits die Steuerpflicht des Sterbegelds aus einem Versorgungswerk und einer Pensionskasse bejaht (BFH, Urteil vom 23.11.2016, Az.: X R 13/14, und BFH, Urteil vom 05.11.2019, Az.: X R 38/18).

Homeoffice & häusliches Arbeitszimmer – was geht und was geht nicht?

In der Zeit der Pandemie hat bis zu einem Drittel der Beschäftigten zumindest vorübergehend von zu Hause gearbeitet. Dabei entscheiden Details über die Höhe der steuerlichen Absetzbarkeit eines Arbeitszimmers. Das gilt für den Steuerabzug von Unternehmern und Arbeitnehmern gleichermaßen.



© Girts – stock.adobe.com

Die erstmals für das Veranlagungsjahr 2020 eingeführte Homeoffice-Pauschale ist nicht vom Vorhandensein eines typischen Arbeitszimmers abhängig. Auch Arbeiten im Wohnzimmer oder am Küchentisch sind begünstigt. Entscheidend ist, dass Sie Ihre Tätigkeit von zu Hause ausgeführt haben. In einem detaillierten Schreiben stellt das Bundesfinanzministerium klar: Die betriebliche oder berufliche

Tätigkeit muss ausschließlich in der häuslichen Wohnung ausgeübt worden sein. Haben Sie an diesem Tag zusätzlich Ihre eigentliche Betriebsstätte aufgesucht, entfällt der Abzug der Tagespauschale.

Homeoffice-Pauschale auch am Küchentisch?

Die Homeoffice-Pauschale beträgt 5 € je Kalendertag Heimarbeit und ist auf 120 Tage im Kalender- bzw. Wirtschaftsjahr gedeckelt. Aufgrund der Corona-Einschränkungen müssen Sie Ihre Einsatztage im Homeoffice nicht lückenlos dokumentieren – Sie sind auf Nachfrage des Finanzamts glaubhaft zu machen.

Vorsicht: Die Pauschale kann zwar Ihr steuerpflichtiges Einkommen mindern, die tatsächliche

Ersparnis liegt aber deutlich niedriger. Sie richtet sich nach Ihrem persönlichen Steuersatz (Beispiel: Ihr Steuersatz beträgt 30 %, die Ersparnis beläuft sich somit auf 30 % von 5 € = 1,50 € pro Homeoffice-Tag). Und: Bei Arbeitnehmern wird die Pauschale auf den Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 1.000 € angerechnet.

Die absetzbaren „Zusatzkosten“ sind oft höher als die Pauschale

Erfreulich: Aufwendungen für Arbeitsmittel, die Ausstattung des Homeoffice, beruflich veranlasste Telefon- und Internetkosten sind zusätzlich zur 5-€-Tagespauschale abziehbar (Beispiel: der neu angeschaffte Schreibtisch nebst Stuhl, Laptop, Drucker). Bis zum Anschaffungswert von 800 € netto plus Umsatzsteuer je Gegenstand dürfen Sie die Anschaffungen als geringwertiges Wirtschaftsgut im Anschaffungsjahr komplett abschreiben.

Homeoffice und Fahrtkosten

In der Praxis zeigt sich, dass der Fiskus die Homeoffice-Pauschale zumeist ohne Rückfragen anerkennt. Nachfragen gibt es dagegen, wenn Ihre Angaben in der Einkommensteuererklärung nicht plausibel sind. Beispiel: Sie beantragen weiterhin Ihre gewöhnlichen Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte und setzen zusätzlich die Homeoffice-Pauschale an. Das geht nicht – an jedem Tag, für den Sie die Homeoffice-Pauschale beantragen, entfällt der Ansatz der Kilometer für den Arbeitsweg.

Sonderfall öffentliche Verkehrsmittel: Sie haben ein Monatsticket oder eine Jahreskarte für den ÖPNV gekauft und dann zeitweise daheim gearbeitet? In diesem Fall können Sie Ihre Kosten für das Ticket zusätzlich zur Homeoffice-Pauschale absetzen – in voller Höhe, eine Aufteilung auf einzelne Arbeitstage ist nicht notwendig.

Sonderfall doppelte Haushaltsführung: Im BMF-Schreiben ist geregelt, dass in Fällen einer beruflich veranlassten doppelten Haushaltsführung für die Arbeitstage im Homeoffice die 5-€-Pauscha-



BEISPIEL

Beispiel I: Eine Beschäftigte hat im Jahr 2021 an 150 Tagen im Homeoffice gearbeitet. Andere Werbungskosten aus nichtselbstständiger Arbeit sind nicht angefallen.

Homeoffice-Pauschale:

120 Tage (Deckelung) × 5 € = 600 €

Arbeitnehmer-Pauschbetrag: 1.000 €

Lösung: Es bleibt bei der Arbeitnehmer-Pauschale von 1.000 €, das Homeoffice wirkt sich steuerlich überhaupt nicht aus.

Beispiel II: Zusätzlich zu den 150 Tagen Homeoffice sind 500 € an anderen Werbungskosten angefallen.

Lösung: Zur Homeoffice-Pauschale von 600 € werden die übrigen 500 € addiert.

Steuerlicher Ansatz somit 1.100 € – gerade einmal 100 € mehr als der allgemein gewährte Arbeitnehmer-Pauschbetrag.

le gewährt wird – zusätzlich neben den tatsächlichen Kosten für die Zweitwohnung. Die Pauschale ist auch nicht in die monatliche Höchstgrenze von 1.000 € für die Kosten einer doppelten Haushaltsführung einzubeziehen. Ob sich das Homeoffice in Ihrer Erst- oder Zweitwohnung befand, spielt keine Rolle (BMF-Schreiben vom 09.07.2021, Az.: IV C 6 – S2145/19/10006:013).

Häusliches Arbeitszimmer – die bessere Alternative?

Bei einem Arbeitszimmer muss es sich stets um einen abgeschlossenen Raum handeln, der so gut wie ausschließlich beruflich genutzt wird. Die beim Ansatz der Homeoffice-Pauschale mögliche Arbeitsecke reicht hier nicht aus. Sofern Sie Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer geltend machen, sind zwei Fälle zu unterscheiden:

1. Befindet sich dort der Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Tätigkeit? Dann können Sie die anfallenden Aufwendungen in vollem Umfang steuerlich geltend machen.
2. Die Voraussetzung liegt nicht vor, aber für Ihre jeweilige Tätigkeit steht Ihnen kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung? Dann dürfen Sie die Kosten bis zur Höhe von 1.250 €/Jahr ansetzen. Selbst wenn Sie den Raum nicht das komplette Jahr genutzt haben, brauchen Sie keine anteilige Monatskürzung vorzunehmen.

Steuerabzug in Coronazeiten – Vollabzug

Sie verfügen über ein häusliches Arbeitszimmer und sind dort während der Pandemie ausschließlich oder überwiegend beruflich tätig? Dann ist der uneingeschränkte Kostenabzug möglich, legt das BMF-Schreiben im Amtsdeutsch fest: Für die Zeit von **März 2020 bis Dezember 2021** geht die Finanzverwaltung davon aus, dass zu Hause qualitativ grundsätzlich gleichwertige Arbeiten wie am bisherigen Arbeitsplatz ausgeführt werden. Überwiegt Ihre Tätigkeit dort auch quantitativ, gilt das Arbeitszimmer als Mittelpunkt der beruflichen Tätigkeit. Maßstab ist dabei, wo die Ableistung der wöchentlichen Regelarbeitszeit überwiegt.

Welchen Zeitraum müssen Sie bei der Prüfung Ihrer Arbeitszeiten in der Firma und daheim zugrunde legen? Hier lässt Ihnen das Bundesfinanzministerium einen gewissen Spielraum: Die zeitliche Prüfung ist für einen zusammenhängenden Zeitraum vorzunehmen (Beispiele: der erste Lockdown, Kurzarbeitsperiode im Betrieb, die gesamte Pandemiezeit).

Steuerabzug in Coronazeiten – Teilabzug bis 1.250 €

Um überhaupt ein häusliches Arbeitszimmer geltend machen zu können, darf Ihnen **kein anderer Arbeitsplatz** für die Tätigkeit zur Verfügung stehen. Das gilt, wenn Sie den betrieblichen Arbeitsplatz

nicht nutzen können – etwa aufgrund vorübergehender Geschäftsschließung, Quarantäne oder aus anderen Gründen des Gesundheitsschutzes. Aktuell ist die Voraussetzung auch erfüllt, wenn ...

... der Mitarbeiter aus Gründen des Gesundheitsschutzes zu Hause arbeitet (Vermeidung von Kontakten).

... das Arbeitszimmer zwar ohne ausdrückliche Anweisung des Arbeitgebers genutzt wird, aber dadurch der Empfehlung der Bundesregierung bzw. der Länder zur Nutzung eines Homeoffice gefolgt wurde.



BEISPIEL

Ihre gesamte Wohnung umfasst eine Wohnfläche von 100 m², darin ist ein Arbeitszimmer von 15 m² enthalten. Somit sind 15 % Ihrer anfallenden Wohnungskosten steuerlich absetzbar.

Miete inkl. Nebenkosten monatlich	1.000 € × 12 Monate =	12.000 €
zusätzliche Energiekosten pro Jahr		2.400 €
Hausratversicherung		300 €
angefallene Renovierungskosten		2.000 €
Gesamtkosten p. a.		16.700 €
Anteil Arbeitszimmer (15 %)		2.505 €

Lösung: Bildet das Arbeitszimmer den Mittelpunkt Ihrer gesamten beruflichen Tätigkeit, beträgt der steuerliche Ansatz die kompletten 2.505 €, steht Ihnen dagegen lediglich kein anderer Arbeitsplatz hierfür zur Verfügung, gilt die Deckelung auf den abziehbaren Höchstbetrag von 1.250 €. In beiden Fällen gilt: Einrichtungsgegenstände (Aktenschrank, Regal, Tisch etc.) sind zusätzlich steuerlich absetzbar.

Arbeitszimmerkosten oder Homeoffice-Pauschale – was ist besser?

Sie haben ein Wahlrecht, welchen steuerlichen Ansatz Sie möchten. Ihr Wahlrecht ist an keine Form gebunden, durch den Kostenansatz als häusliches Arbeitszimmer oder der Homeoffice-Pauschale als Betriebsausgabe oder Werbungskosten in der Steuererklärung legen Sie fest, wofür Sie sich entscheiden. Eine Aufteilung der beiden Varianten nach Monaten ist nicht möglich, Ihre Aufteilung greift für einen Veranlagungszeitraum, danach dürfen Sie neu entscheiden. So können Sie bei Ihrer Einkommensteuererklärung 2020 die Homeoffice-Pauschale wählen und bei der Erklärung 2021 zum häuslichen Arbeitszimmer wechseln. In unserem Beispiel ist der Ansatz als häusliches Arbeitszimmer die steuerlich deutlich günstigere Variante. Zum Vergleich: Die maximale Homeoffice-Pauschale beträgt 600 € (120 Tage × 5 €).

Steuerliche Auswirkungen beim Unternehmer:

Häusliches Arbeitszimmer oder Homeoffice-Pauschale sind als Betriebsausgabe oder Werbungskosten in der Gewinnermittlung zu berücksichtigen und mindern den Gewinn. Vorteil: Die Ausgabe spart Ihnen ab dem ersten Euro Steuern, da kein Arbeitnehmer-Pauschbetrag berücksichtigt wird.

Steuerliche Auswirkungen beim Arbeitnehmer:

Arbeitszimmerkosten oder Homeoffice-Pauschale gelten als Werbungskosten aus nicht-selbstständiger Arbeit. Die Ausgabe wirkt sich erst aus, sofern dadurch der allgemeine Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 1.000 € übertroffen wird.



Ausblick

Aktuell ist der Ansatz der Homeoffice-Pauschale auf die Jahre 2020 und 2021 zeitlich befristet. Eine Verlängerung ist denkbar, zumal alle Parteien aktuell für einen weiteren Ausbau von Homeoffice einstehen (Klimaschutz).

Steuern sparen mit „Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräten“

Kann ein Arbeitgeber seinen Beschäftigten die Kosten der privaten Nutzung eines betrieblichen Handys auch dann steuerfrei erstatten, wenn er das Handy zuvor zu einem niedrigen, symbolischen Kaufpreis vom Arbeitnehmer erworben hat?

Einkommensteuergesetz

§ 3 listet 71 steuerfreie Möglichkeiten auf

Er umfasst insgesamt exakt **71 Punkte** und nennt dort detailliert die Vergütungen, Bezüge und Sachleistungen, die Sie steuerfrei behandeln dürfen.

Zusätzlicher Vorteil: Sofern Vergütungsbestandteile steuerfrei sind, fallen regelmäßig auch keine Sozialversicherungsbeiträge darauf an – das spart Arbeitgeber und Arbeitnehmer sonst fällige Abgaben.

§ 3 Nr. 45 Satz 1 betrifft Handy & Co.

Steuerfrei sind die Vorteile des Arbeitnehmers aus der privaten Nutzung von betrieblichen Datenverarbeitungsgeräten und Telekommunikationsgeräten sowie deren Zubehör aus zur privaten Nutzung überlassenen System- und Anwendungsprogrammen, die der Arbeitgeber auch in seinem Betrieb einsetzt, und aus den im Zusammenhang mit diesen Zuwendungen erbrachten Dienstleistungen.

Die zustimmende Entscheidung des Finanzgerichts München lässt aufhorchen und zeigt eine neue Variante auf, wie Bezüge der Mitarbeiter steuerfrei bleiben können. Allerdings ist es wenig verwunderlich, dass dem Fiskus der Richterspruch nicht gefällt. Entsprechend hat das Finanzamt Revision gegen die Entscheidung eingelegt.

§ Der Streitfall

Eine Unternehmerin hatte die Übernahme von Telefonkosten für Handyverträge mehrerer ihrer Mitarbeiter nicht als Sachbezug versteuert. Die Firma führte ein neues Entlohnungssystem ein, das den Mitarbeitern steuerfreie Zuwendungen garantierte:

- Die Firma überließ den Arbeitnehmern Mobiltelefone auch zur Privatnutzung.
- Der von der Firma geleistete Kostenersatz für die damit geführten Telefonate wurde steuerfrei behandelt.
- Die Handys verblieben im Eigentum der Firma. Hierzu erwarb das Unternehmen die ursprünglich den einzelnen Mitarbeitern gehörenden Handys für einen symbolischen Kaufpreis zwischen 1 € und 6 € und stellte sie gleich wieder dem jeweiligen Mitarbeiter zur Verfügung.
- Die Firma vereinbarte eine Höhe, bis zu der sie die monatlichen Handykosten übernahm, und zahlte anfallende Reparatur- und Wartungskosten. Die Aufwendungen mussten die Arbeitnehmer nachweisen.
- Die Vereinbarungen wurden in einem schriftlichen Überlassungsvertrag geregelt.

Bei einer späteren Lohnsteuerprüfung monierte der Prüfer die Steuerfreiheit. Die jeweils günstig durch den Arbeitgeber von den Beschäftigten erworbenen Handys seien kein betriebliches Telekommunikationsgerät. Der Kaufvertrag halte keinem Fremdvergleich stand. Entsprechend forderte das Finanzamt Lohnsteuer nach und ließ einzig den Ersatz der Gebühren für berufliche Telefongespräche steuerfrei. Dagegen wehrte sich die Unternehmerin und klagte vor dem Finanzgericht.



Die Entscheidung

Die Überlassung der Handys und die Übernahme der laufenden Kosten werteten die Richter als einen steuerfreien Sachbezug nach § 3 Nr. 45 EStG. **Es handele sich weder um ein Scheingeschäft noch um einen Gestaltungsmissbrauch.** Sowohl der Ankauf der Handys durch die Firma als auch die Übernahme der laufenden Kosten seien vertraglich geregelt worden. Dass mit den Regelungen die Inanspruchnahme der Steuerfreiheit erreicht werden sollte, sei ebenfalls nicht schädlich (FG München, Urteil vom 20.11.2020, Az.: 8 K 2655/19).

Die Begründung: Das Finanzgericht stellte klar, dass die jeweils erworbenen Handys ein eigenständiges, dem Arbeitgeber zuzurechnendes Wirtschaftsgut sind – anders als vom Finanzamt im Rahmen der Lohnsteuerprüfung angenommen. Selbst geleaste oder gemietete Geräte können als betriebliche Wirtschaftsgüter im Sinne des § 3 Nr. 45 EStG angesehen werden. Insofern bejahten die Richter die Steuerfreiheit, eine Lohnsteuer müsse nicht berechnet und abgeführt werden.



EXPERTENTIPP

Die steuerfreundliche Rechtsprechung bietet eine neue Gestaltungsvariante, wenn die Entscheidung auch der anhängigen Revision beim Bundesfinanzhof standhält (Az.: VI R 50/20). Zugleich zeigt der Fall, dass die Überlassung von Handys und deren Kostenübernahme von Prüfern besonders argwöhnisch beäugt werden.

Um zeitaufwendigen Diskussionen und einer möglichen Haftungsproblematik aus dem Weg zu gehen, sollten Sie auf einen Geräteankauf vom Arbeitnehmer eher verzichten. Besser: Stellen Sie Ihren Arbeitnehmern bei Bedarf ein von der Firma neu angeschafftes Handy zur Verfügung. **Die Kosten hierfür können Sie im Jahr der Anschaffung komplett als Betriebsausgabe geltend machen, wenn die GWG-Grenze von netto 800 € Anschaffungskosten nicht überschritten wird.**

Smartphones zählen nicht zu den digitalen Wirtschaftsgütern, für die seit Beginn 2021 der volle Kostenabzug im Anschaffungsjahr auch bei noch höheren Kaufkosten möglich ist. ■

Welche Unterlagen müssen bei der Sozialversicherungsprüfung vorgelegt werden?

Die Deutsche Rentenversicherung (DRV) prüft grundsätzlich alle vier Jahre, ob die Sozialversicherungsbeiträge in der richtigen Höhe entrichtet und die Meldungen an die zuständige Einzugsstelle (gesetzliche Krankenkasse) erstattet wurden. Nachfolgend verraten wir Ihnen, welche Unterlagen Sie zur Kontrolle vorlegen müssen.

Gemäß § 11 Abs. 1 Satz 2 Beitragsverfahrensverordnung (BVV) muss der Arbeitgeber bzw. die beauftragte Steuerkanzlei die in den §§ 8 Abs. 2, 9 BVV aufgeführten Unterlagen unverzüglich vorlegen. Zulässig ist auch, dass dem Prüfer lesbare Reproduktionen vorgelegt werden.

Entgeltunterlagen

Zu den Entgeltunterlagen gemäß § 8 Abs. 2 BVV gehören u.a. folgende:

Entgeltunterlagen gemäß § 8 Abs. 2 BVV Überblick (auszugsweise)	
Nr. 1	alle Unterlagen, mit denen man die Versicherungsfreiheit oder die Befreiung von der Versicherungspflicht belegen kann
Nr. 3	die Daten der erstatteten Meldungen
Nr. 3a	die Daten der von den Krankenkassen übermittelten Meldungen, die Auswirkungen auf die Beitragsberechnung des Arbeitgebers haben
Nr. 4	die Erklärung des geringfügig Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber, dass auf Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichtet wird
Nr. 4a	der Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht bei geringfügig entlohnten Beschäftigten, auf dem der Tag des Eingangs beim Arbeitgeber dokumentiert ist
Nr. 6	die Niederschrift nach § 2 Nachweisgesetz über die vereinbarten Arbeitsbedingungen
Nr. 7	Erklärung des kurzfristig geringfügig Beschäftigten über weitere kurzfristige Beschäftigungen
Nr. 8	Anträge an die Clearingstelle und Bescheide der Clearingstelle

Rechnungswesen

Die Betriebsprüfer der DRV dürfen über die Lohn- und Gehaltsabrechnung hinaus auch einen Blick in das Rechnungswesen werfen. Dazu gehören alle Unterlagen der Finanzbuchhaltung. Den Sozialversicherungsprüfern müssen der Kontenrahmen, aber auch der Kontenplan, Sachkostenlisten, betriebswirtschaftliche Auswertungen, Summen- und Saldenlisten, Sachkonten und Kassenbücher



© vloenerjung – stock.adobe.com

zur Kontrolle vorgelegt werden. Ferner können die Beamten auch einzelne Belege anfordern und sich einen Überblick verschaffen. Bereits vor Beginn der Prüfung sollten dem Betriebsprüfer die letzten Prüfberichte des Finanzamts, insbesondere die Lohnsteuerhaftungsbescheide, vorgelegt werden.

Das wird gerade in der Praxis kontrolliert

Besonders gerne beschäftigen sich die Prüfer aktuell mit folgenden Themen:

- **Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit**
- **Studenten:** Studenten jobben oft neben ihrem Studium. Wie alle Arbeitnehmer unterliegen auch Werkstudenten der Versicherungspflicht in allen Sozialversicherungszweigen. Vorsicht ist geboten, wenn diese während der Vorlesungszeit mehr als 20 Stunden in der Woche arbeiten. Entscheidend ist, dass die Zeit und die Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden. Verlangen Sie von jedem Studenten, der in Ihrem Betrieb das Arbeiten anfängt, gleich ab Beschäftigungsbeginn lückenlos die Studienbescheinigungen für jedes Semester und führen Sie für ihn unbedingt Stundenaufzeichnungen.
- **Praktikanten:** Fragestellung: Besteht Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht? Ist der Mindestlohn gezahlt (wenn er denn gezahlt werden muss)? ■

Rechtsänderungen beim Elterngeld und bei der Elternzeit seit 01.09.2021

Die Veränderungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) gelten für alle, seit 01.09.2021 Eltern geworden sind. Ziel ist es, Familien mehr zeitliche Freiräume zu verschaffen und die partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienzeiten zwischen weiter zu unterstützen – entsprechend den Wünschen und Vorstellungen von Eltern, insbesondere Vätern. Daneben sollen Eltern besonders früh geborener Kinder stärker unterstützt werden.

Änderungen im Überblick

Verbesserte Teilzeitmöglichkeiten: Die während des Elterngeldbezugs und der Elternzeit zulässige Arbeitszeit stieg zum 01.09.2021 von 30 auf 32 Stunden in der Woche an. Der Partnerschaftsbonus für die parallele Teilzeit beider Eltern ist mit 24 bis 32 Wochenstunden möglich. Bisher waren es 25 bis 32 Stunden in der Woche.

Frühchengeburt: Die Eltern eines Neugeborenen erhalten seit 01.09.2021 jeweils einen weiteren Monat Elterngeld, wenn das Kind mindestens sechs, acht, zwölf oder 16 Wochen zu früh geboren wird.

Einkommensgrenze: Eltern erhalten seit 01.09.2021 nur noch dann Elterngeld, wenn sie gemeinsam höchstens 300.000 € im Jahr verdienen. Bisher waren es 500.000 €. Bei Alleinerziehenden verbleibt es nach wie vor bei 250.000 €.

Mehr Teilzeitmöglichkeiten

Die während des Elterngeldbezugs und der Elternzeit zulässige Arbeitszeit wird von 30 auf 32 Wochenstunden – also auf volle vier Arbeitstage – angehoben.

Auch der Partnerschaftsbonus, der die parallele Teilzeit beider Eltern unterstützt, kann künftig mit 24 bis 32 Wochenstunden (statt mit bisher 25 bis 30 Wochenstunden) bezogen werden und wird auch sonst an vielen Stellen vereinfacht und flexibler gestaltet.



BEISPIEL

Vater und Mutter möchten beide parallel Teilzeit arbeiten und den Partnerschaftsbonus beantragen. Dafür bekommen sie jeweils für die Dauer von bis zu vier Monaten zwischen 150 und 900 € im Monat – zusätzlich zu ihrem Gehalt und zusätzlich zum Kindergeld.

Länger Elterngeld bei Frühchen

Kommt das Kind sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin oder früher auf die Welt, erhalten Eltern zusätzliche Monate Elterngeld, um in dieser herausfordernden Situation mehr Zeit für das Kind zu haben. Damit fokussiert das Elterngeld stärker als zuvor den individuellen zeitlichen Bedarf und unterstützt mehr Eltern, sich um ihr Kind in dieser besonderen Lebenssituation zu kümmern.

Bis zu vier zusätzliche Monate Basiselterngeld sind möglich, abhängig vom Geburtstermin:

Geburtstermin	Basiselterngeld
liegt vor dem errechneten Termin um	
mindestens 6 Wochen	1 zusätzlicher Monat
mindestens 8 Wochen	2 zusätzliche Monate
mindestens 12 Wochen	3 zusätzliche Monate
mindestens 16 Wochen	4 zusätzliche Monate



DOWNLOAD

Von welchen Verwaltungsvereinfachungen und Klarstellungen Sie noch profitieren, erfahren Sie in unserem Download „Veränderungen des BEEG 2021“ unter: www.lohn-und-gehaltsprof.de



VORSCHAU

Das erwartet Sie in der kommenden Ausgabe:

- Kurzarbeitergeld – die Prüfung kommt
- Heimarbeiter – kaum bekannte Sonderregeln für die Sozialversicherung?
- Unterbrochener Minijob: Wirkung von Befreiungsbescheiden
- Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

IMPRESSUM

WEKA MEDIA GmbH & Co. KG
Römerstraße 4, 86438 Kissing
Tel.: 08233 23 4000, Fax: 08233 23 7400
E-Mail: service@weka.de,
Internet: www.weka.de

Persönlich haftende Gesellschafterin:

WEKA MEDIA Beteiligungs-GmbH, Sitz in Kissing
Registergericht Augsburg, HRB 23695

Vertretungsberechtigte Geschäftsführer:

Stephan Behrens, Michael Bruns, Jochen Hortschansky, Kurt Skupin

Herausgeberin:

Petra Dankelmann

Autoren dieser Ausgabe: Sozialversicherungsexperte Michael Schmatz,
Freier Journalist Dirk Sonntag, Lohnexperte Markus Fix, Lohnspezialistin
Michaela Ross, Steuerberater Joachim Welper

Redaktion: Steuerberater Joachim Welper, LL.M. (v.i.S.d.P)

Objektleitung: Dr. Barbara Berkau

Druck: SAXOPRINT GmbH, Enderstr. 92c,

01277 Dresden, saxoprint.de

Satz: WEKA MEDIA GmbH & Co. KG

Erscheinungsweise: monatlich

ISSN: 1866-4792

Alle Angaben in „Lohn- & GehaltsPROFI aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden, auch nicht für telefonisch erteilte Auskünfte. Wiedergabe – auch auszugsweise – nur mit schriftlicher Einwilligung des Herausgebers.