

---

## Wenn die Straßenverkehrsordnung so kompliziert wäre, wie die steuerlichen Regelungen, würde niemand mehr Autofahren

---

### **Inhaltsverzeichnis der Ausgabe 04/2022:**

#### **Alle Steuerzahler**

Viertes Corona-Steuerhilfegesetz: Weitere Hilfsmaßnahmen in der Pipeline!  
Steuernachzahlungen und -erstattungen: Geplant ist ein Zinssatz von 0,15 % pro Monat  
Bundesregierung schnürt Entlastungspaket wegen hoher Energiepreise  
Aktuelles zum Kindergeldanspruch nach krankheitsbedingtem Ausbildungsabbruch  
Ampelkoalition plant kleine steuerliche Entlastungen  
Steuerliche Behandlung von Geschenken an Kunden, Geschäftsfreunde und Mitarbeiter

#### **Gesellschafter und Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften**

„Krisen-GmbH“: Wertansatz bei stehengelassenem Darlehen

#### **Umsatzsteuerzahler**

Vorsteuerabzug bei Ist-Versteuerung erst bei Zahlung  
Aktuelles zum Vorsteuerabzug aus Aufwendungen für Trikot-Sponsoring  
Garanzienzusagen eines Händlers

#### **Arbeitgeber**

Regierungsentwurf: Anhebung des Mindestlohns und der Grenze für Minijobs  
Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersversorgung: Arbeitgeberzuschusspflicht jetzt auch für Mtv-Verträge  
Erstattungen wegen Quarantäne nur dann, wenn keine Entgeltzahlungsverpflichtung besteht  
Kassensysteme, TSE Übergangsregelung endet am 31.12.2022  
Mindestlohn und Haftung

#### **Arbeitnehmer**

Doppelter Haushalt: Zweitwohnungssteuer fällt nicht unter die 1.000 EUR-Grenze  
Keine Werbungskosten für privat mitveranlasste Israelreise einer Religionslehrerin  
Lohnsteuer: Erhöhungsbetrag für Alleinerziehende ab dem zweiten Kind nur auf Antrag

#### **Abschließende Hinweise**

Steuern und Beiträge Sozialversicherung: Fälligkeitstermine in 04/2022  
Die einrichtungsbezogene Impfpflicht tritt in Kraft

## Alle Steuerzahler

### Viertes Corona-Steuerhilfegesetz: Weitere Hilfsmaßnahmen in der Pipeline!

Die Bundesregierung hat den **Entwurf eines Vierten Corona-Steuerhilfegesetzes** beschlossen. Neben einem **steuerfreien Corona-Bonus für Pflegekräfte** sieht das Gesetz vor allem **Verlängerungen** von bereits befristet eingeführten Maßnahmen (**z. B. Homeoffice-Pauschale**) vor.

#### Corona-Bonus für Pflegekräfte

Noch bevor der **Pflegebonus** gesetzlich verankert wurde, hat die Bundesregierung im Entwurf des Vierten Corona-Steuerhilfegesetzes **die Weichen für eine Steuerfreiheit** gestellt.

Nach § 3 Nr. 11b Einkommensteuergesetz (EStG) sollen steuerfrei bleiben: „Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber **in der Zeit vom 18.11.2021 bis zum 31.12.2022** an seine Arbeitnehmer zur Anerkennung besonderer Leistungen während der Coronakrise aufgrund **bundes- oder landesrechtlicher Regelungen** gewährte Leistungen bis zu einem Betrag von **3.000 EUR**.

Die **Gesetzesbegründung** führt weiter aus: „Die **Auszahlung** sollte dabei durch **den Arbeitgeber** erfolgen, und die **Kosten sollten durch den Bund erstattet werden**. Neben dem Bund planen auch die Länder teilweise eigene Prämienzahlungen.“

Die Begünstigung soll **Prämienzahlungen** aufgrund von Gesetzen im materiellen Sinne und aufgrund von **Beschlüssen der Bundes- oder einer Landesregierung** umfassen.

**Beachten Sie: Nicht begünstigt** sind hingegen **freiwillige Leistungen des Arbeitgebers**, die nicht infolge bundes- oder landesrechtlicher Regelungen gewährt werden.

Anspruchsberechtigt sind **nicht nur Pflegekräfte**, sondern auch weitere in Krankenhäusern sowie in Pflegeeinrichtungen und -diensten tätige Arbeitnehmer. Dies schließt auch **Auszubildende**, Freiwillige im Sinne des § 2 des **Bundesfreiwilligendienstgesetzes** und Freiwillige im Sinne des § 2 des **Jugendfreiwilligendienstgesetzes im freiwilligen sozialen Jahr** ein.

Als **begünstigte Einrichtungen** sind u. a. vorgesehen: **Krankenhäuser** sowie **ambulante Pflegedienste**, die ambulante Intensivpflege in Einrichtungen, Wohngruppen oder sonstigen gemeinschaftlichen Wohnformen erbringen.

#### Homeoffice-Pauschale

Die **Homeoffice-Pauschale** soll um ein Jahr bis zum 31.12.2022 verlängert werden. Somit können Steuerpflichtige auch im Veranlagungszeitraum 2022 für jeden Kalendertag, an dem sie ihre betriebliche oder berufliche Tätigkeit **ausschließlich in der häuslichen Wohnung ausüben** und keine außerhalb der häuslichen Wohnung belegene Betätigungsstätte aufsuchen, einen Betrag von **5 EUR abziehen; höchstens aber 600 EUR im Kalenderjahr**.

#### Degressive Abschreibungen

Durch das Zweite Corona-Steuerhilfegesetz vom 29.6.2020 können **bewegliche Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens**, die in 2020 und 2021 angeschafft oder hergestellt wurden, **degressiv abgeschrieben** werden. Dies ist sinnvoll, wenn Abschreibungsvolumen möglichst früh als Aufwand genutzt werden soll. Diese Regelung soll nun auch für Wirtschaftsgüter gelten, die **im Jahr 2022 angeschafft oder hergestellt werden**.

**Beachten Sie:** Gewährt wird eine degressive Abschreibung von **25 %** (höchstens das 2,5-Fache der linearen Abschreibung).

#### Verlängerte Investitionsfristen

Für die künftige (**Investitionszeitraum von drei Jahren**) Anschaffung oder Herstellung von abnutzbaren beweglichen Wirtschaftsgütern des Anlagevermögens kann **ein Investitionsabzugsbetrag (IAB)** von bis zu 40 % (in nach dem 31.12.2019 endenden Wirtschaftsjahren: 50 %) der voraussichtlichen Anschaffungs- oder Herstellungskosten **gewinnmindernd** geltend gemacht werden.

Für Fälle, in denen die Investitionsfrist **in 2022 abläuft**, soll diese **um ein Jahr** verlängert werden.

**Beachten Sie:** Mit dem Gesetz zur Modernisierung des Körperschaftsteuerrechts vom 25.6.2021 wurde **der Investitionszeitraum** bereits auf fünf Jahre (Bildungsjahr 2017) bzw. auf vier Jahre (Bildungsjahr 2018) verlängert. Die Übersicht zeigt, **welche Fristverlängerungen** in Abhängigkeit vom Jahr der Bildung gelten:

Übersicht	
Jahr der Bildung	Späteste Auflösung
2017	2023 (sechs Jahre)
2018	2023 (fünf Jahre)
2019	2023 (vier Jahre)

**Praxistipp:** Ist eine Investition auch bis Ende 2023 nicht realisierbar, sollte wegen der damit verbundenen rückwirkenden Verzinsung eine freiwillige IAB-Auflösung erwogen werden.

**Beachten Sie:** Auch die **Reinvestitionsfristen des § 6b EStG** „Übertragung stiller Reserven bei der Veräußerung bestimmter Anlagegüter“ sollen um ein weiteres Jahr verlängert werden.

### **Erweiterte Verlustverrechnung**

Der **Verlustrücktrag** soll ab dem Verlustentstehungsjahr 2022 **von einem Jahr auf zwei Jahre** erweitert werden. Zudem sollen die mit dem Dritten Corona-Steuerhilfegesetz vom 17.3.2021 auf **10 Mio. EUR** (bzw. auf **20 Mio. EUR** bei Zusammenveranlagung) angehobenen Grenzen beim Verlustrücktrag **für die Veranlagungszeiträume 2022 und 2023** beibehalten werden.

### **Kurzarbeitergeld**

Die Förderung der steuerfreien Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld soll **um sechs Monate bis Ende Juni 2022** verlängert werden.

### **Verlängerte Steuererklärungsfristen**

Für durch **Angehörige der steuerberatenden Berufe** erstellte Steuererklärungen ist Folgendes vorgesehen:

- **Steuererklärung 2020:** Verlängerung der Abgabe um drei weitere Monate bis Ende August 2022; **Steuererklärung 2021:** Verlängerung um vier Monate bis Ende Juni 2023; **Steuererklärung 2022:** Verlängerung um zwei Monate bis Ende April 2024.

Für **nicht beratene Steuerpflichtige** soll für das **Veranlagungsjahr 2021** eine Verlängerung um zwei Monate bis Ende September 2022 erfolgen (für das **Veranlagungsjahr 2022:** Verlängerung um einen Monat bis Ende August 2023).

### **Steuernachzahlungen und -erstattungen: Geplant ist ein Zinssatz von 0,15 % pro Monat**

Nach einem Referentenentwurf des Bundesfinanzministeriums soll der **Zinssatz für Steuernachforderungen und -erstattungen** (§ 233a Abgabenordnung [AO]) **für Verzinsungszeiträume ab 1.1.2019 rückwirkend auf 0,15 % pro Monat** (das heißt 1,8 % pro Jahr) **gesenkt werden**. Die Angemessenheit dieses Zinssatzes ist dann unter Berücksichtigung der Entwicklung des Basiszinssatzes nach § 247 BGB alle drei Jahre mit Wirkung für nachfolgende Verzinsungszeiträume zu evaluieren, erstmals zum 1.1.2026.

### **Hintergrund**

Das Bundesverfassungsgericht hat 2021 entschieden, dass der bei der Verzinsung von Steuernachforderungen und -erstattungen **angewandte Zinssatz von 0,5 % pro Monat seit 2014 nicht mit dem Grundgesetz vereinbar ist**. Für Verzinsungszeiträume bis Ende 2018 ist jedoch keine Neuregelung notwendig. Vielmehr wurde der Gesetzgeber verpflichtet, bis zum 31.7.2022 eine Neuregelung zu treffen, die sich **rückwirkend auf alle Verzinsungszeiträume ab 2019** erstreckt.

**Beachten Sie:** Der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts erstreckt sich ausdrücklich **nicht auf andere Verzinsungstatbestände nach der AO** (Stundungs-, Hinterziehungs- und Aussetzungszinsen). Nach der vorliegenden Gesetzesbegründung muss die Frage, ob und inwieweit auch hier eine Anpassung erforderlich ist, **noch geprüft werden**.

### **Bundesregierung schnürt Entlastungspaket wegen hoher Energiepreise**

Wegen der **hohen Energiepreise** hat die Bundesregierung ein **Entlastungspaket** auf den Weg gebracht. So soll die EEG-Umlage nicht erst zum Jahresende, sondern bereits zum 1.7.2022 entfallen. Aus **steuerlicher Sicht** ist insbesondere auf folgende Aspekte hinzuweisen:

Grundsätzlich beträgt die **Pendlerpauschale** 0,30 EUR je Entfernungskilometer. Seit dem Veranlagungszeitraum 2021 gilt **ab dem 21. Kilometer** eine Pauschale von 0,35 EUR. Eine weitere Erhöhung (auf dann **38 Cent**) war für 2024 bis 2026 vorgesehen, die nun bereits **rückwirkend ab dem 1.1.2022** gelten soll.

Ebenfalls zum 1.1.2022 soll der **Arbeitnehmer-Pauschbetrag** um 200 EUR auf **1.200 EUR** erhöht werden.

Der **steuerliche Grundfreibetrag**, bis zu dessen Höhe keine Einkommensteuer gezahlt werden muss, soll ab 1.1.2022 von derzeit 9.984 EUR auf **10.347 EUR** steigen.

### **Aktuelles zum Kindergeldanspruch nach krankheitsbedingtem Ausbildungsabbruch**

Ein **Kindergeldanspruch wegen einer Berufsausbildung** des Kindes ist nicht mehr möglich, wenn die Ausbildung wegen einer Erkrankung nicht nur unterbrochen, sondern **beendet** wurde. Handelt es sich aber um eine **nur vorübergehende Erkrankung** und ist das Kind **nachweislich weiter ausbildungswillig**, ist es nach Ansicht des Bundesfinanzhofs ggf. **als ausbildungssuchendes Kind** zu berücksichtigen.

**Zum Hintergrund:** Für **volljährige Kinder**, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, kommt nach § 32 Abs. 4 Einkommensteuergesetz (EStG) ein Kindergeldanspruch u. a. dann in Betracht, wenn

- sie sich in einer **Berufsausbildung befinden**,
- sich **vergeblich um einen Ausbildungsplatz bemühen** oder
- sich wegen **einer Behinderung** nicht selbst unterhalten können.

**Sachverhalt**

Die im Februar 1994 geborene Tochter (T) begann im Februar 2016 eine zweijährige schulische Ausbildung. Die Familienkasse gewährte der Mutter (M) daher zunächst Kindergeld. Im Herbst 2017 erfuhr die Familienkasse, dass T schon im März 2017 von der Schule abgegangen war und ab September eine Vollzeitbeschäftigung aufgenommen hatte. Daher hob die Familienkasse die Kindergeldfestsetzung ab April 2017 auf.

In der Folge versuchte M durch verschiedene Atteste nachzuweisen, dass ihre Tochter die Schule nur wegen einer Erkrankung nicht mehr weiter besuchen konnte. Doch der Familienkasse genügte dies nicht. Sie forderte eine alle sechs Monate zu erneuernde ärztliche Bescheinigung, aus der sich die Erkrankung und deren voraussichtliches Ende ergeben. Außerdem hätte T schon im April 2017 erklären müssen, dass sie sich zum nächstmöglichen Zeitpunkt um eine Berufs- oder Schulausbildung bewerben werde.

Der dagegen gerichteten Klage gab das Finanzgericht Baden-Württemberg für die Monate April bis September 2017 statt. Dabei ging es davon aus, dass sich die T weiter in einer Ausbildung befunden habe. Der Bundesfinanzhof sah das aber anders.

Eine Berücksichtigung als „**in Ausbildung befindliches Kind**“ setzt voraus, dass das Ausbildungsverhältnis weiter besteht. Hieran fehlt es, wenn das Kind (wie im Streitfall) während der Ausbildung erkrankt und das Ausbildungsverhältnis durch Abmeldung von der Schule, Kündigung oder Aufhebungsvertrag **beendet wird**.

In einem solchen Fall kommt eine Berücksichtigung als **ausbildungsplatzsuchendes Kind** in Betracht. Ist ein Kind aus Krankheitsgründen gehindert, sich um einen Ausbildungsplatz zu bewerben oder diesen anzutreten, sind **strenge Voraussetzungen** zu beachten:

- So darf die **gesundheitliche Beeinträchtigung** regelmäßig mit hoher Wahrscheinlichkeit **nicht länger als sechs Monate andauern**.
- Zudem ist die **Ausbildungswilligkeit** des Kindes für den entsprechenden Zeitraum nachzuweisen.

**Merke:** Als Nachweis sind mehrere Beweismittel möglich. Es wird aber regelmäßig nicht ausreichen, wenn der Kindergeldberechtigte

- die Familienkasse zunächst unter Verstoß gegen seine Mitwirkungspflicht nicht über den krankheitsbedingten Abbruch einer Ausbildung oder der Bemühungen um eine Ausbildungsstelle informiert,
- der Familienkasse damit die Möglichkeit der zeitnahen Anforderung eines Nachweises der Ausbildungswilligkeit nimmt und
- die Ausbildungswilligkeit des volljährigen Kindes erst im Nachhinein rückwirkend pauschal behauptet.

**Beachten Sie:** Bei voraussichtlich **länger als sechs Monate** andauernder Erkrankung kommt ggf. eine Berücksichtigung als **behindertertes Kind** in Betracht.

Der Bundesfinanzhof hat **den Streitfall an das Finanzgericht zurückverwiesen**. Hier sind nun nähere Feststellungen dazu zu treffen, ob die Tochter als ausbildungsplatzsuchendes oder behindertertes Kind berücksichtigt werden kann.

## Ampelkoalition plant kleine steuerliche Entlastungen

**CORONA-Bonus für Arbeitgeber von bestimmten Einrichtungen** (insbesondere Krankenhäusern): Diese können ihren Arbeitnehmern Sonderleistungen zur Anerkennung besonderer Leistungen während der Corona-Krise bis zu einem Betrag von 3.000 Euro steuerfrei zahlen. Dafür soll ein neuer § 3 Nr. 11b EStG geschaffen werden. Begünstigt ist der Auszahlungszeitraum ab dem 18.11.2021 bis zum 31.12.2022. Begünstigt sind Arbeitgeber aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen in bestimmten Einrichtungen wie Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen. Der Kreis der Arbeitnehmer, die den Bonus erhalten können, ist weit gefasst.

Er umfasst nicht nur Pflegekräfte, sondern auch weitere in Krankenhäusern sowie in Pflegeeinrichtungen und -diensten sowie in vergleichbaren Einrichtungen tätige Arbeitnehmer sowie die Arbeitnehmer, die im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung oder im Rahmen eines Werk- oder Dienstleistungsvertrags eingesetzt werden. Nicht begünstigt sind freiwillige Leistungen des Arbeitgebers, die nicht aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen gewährt werden.

### Homeoffice-Pauschale

Die bestehende Regelung zur Homeoffice-Pauschale von 5 Euro am Tag (maximal 600 Euro im Jahr) wird um ein Jahr bis zum 31.12.2022 verlängert. Liegt kein häusliches Arbeitszimmer vor oder wird auf einen Abzug der Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer verzichtet, kann der Steuerzahler (Arbeitnehmer oder Unternehmer) für jeden Kalendertag, an dem er seine betriebliche oder berufliche Tätigkeit ausschließlich in der häuslichen Wohnung ausübt und keine außerhalb der häuslichen Wohnung gelegene Betätigungsstätte aufsucht, für seine gesamte betriebliche und berufliche Betätigung einen Betrag von 5 Euro ansetzen, höchstens 600 Euro im Jahr. Die Homeoffice-Pauschale wird bei

Arbeitstätigen in die Werbungskosten-pauschale eingerechnet und nicht zusätzlich gewährt. Einzutragen ist sie in der Anlage N; Unternehmer können die Pauschale als Betriebsausgabe geltend machen.

### **Degressive Abschreibung**

Die Inanspruchnahme der mit dem Zweiten Corona-Steuerhilfegesetz eingeführten degressiven Abschreibung für bewegliche Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens wird um ein Jahr verlängert. Dies gilt nach § 7 Abs. 2 Satz 1 EStG für Wirtschaftsgüter, die im Jahr 2022 angeschafft oder hergestellt werden. Die degressive Abschreibung kann anstelle der linearen Abschreibung in Höhe von bis zu dem Zweieinhalbfachen der linearen Abschreibung, höchstens 25 Prozent, in Anspruch genommen werden. Soweit für ein bewegliches Wirtschaftsgut auch die Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von Sonderabschreibungen nach § 7g Abs. 5 EStG vorliegen, können diese neben der degressiven Abschreibung in Anspruch genommen werden.

### **Erweiterter Verlustrücktrag**

Der erweiterte Verlustrücktrag wird bis Ende 2023 verlängert. Dies gilt für 2022 und 2023 für den Höchstbetrag beim Verlustrücktrag von 10 Mio. Euro bzw. auf 20 Mio. Euro bei Zusammenveranlagung. Die Änderung führt dazu, dass nicht bereits ab 2022, sondern erst ab 2024 die Betragsgrenzen auf die alten Beträge von 1 Mio. Euro bzw. 2 Mio. Euro für zusammenveranlagte Ehegatten zurückgeführt werden. Der Verlustrücktrag wird darüber hinaus ab 2022 dauerhaft auf zwei Jahre ausgeweitet und erfolgt nach § 10d Abs. 1 EStG in die unmittelbar vorangegangenen beiden Jahre.

Zugleich wird das bislang gern. § 10d Absatz 1 Satz 5 und 6 EStG bestehende Wahlrecht eingeschränkt. Daher kann auf die Anwendung des Verlustrücktrags ab dem Verlustentstehungsjahr 2022 auf Antrag nicht mehr teilweise verzichtet werden. Das heißt, wenn für einen VZ keine Veranlagung erfolgt, kann der in diesem VZ berücksichtigungsfähige Verlustabzug nicht in einem anderen VZ geltend gemacht werden. Die Erweiterungen des Verlustrücktrags gemäß § 10d Absatz 1 EStG gelten auch für die Körperschaftsteuer.

Beispiel: Entstand im Jahr 03 ein Verlust in Höhe von 100.000, so konnte dieser entweder in die folgenden Jahre 04,05 usw. vorgetragen werden. Unterstellt im Jahr 02 konnte ein Gewinn mit 45.000 verzeichnet werden. So konnte ein Verlustrücktrag mit 30.000 beantragt werden, der auf das Jahr 02 zurückgetragen wurde. Damit konnten andere Freibeträge oder Verluste aus Vermietung dennoch in diesem Jahr berücksichtigt werden. Es erfolgte dann der Verlustvortrag in der Höhe von 55.000 in die Folgejahre und wurden dort stets bei der Ermittlung des Gesamtbetrags der Einkünfte abgezogen, d.h. eventuelle Freibeträge für Spenden und Vorsorgeaufwendungen wurden damit steuerlich „vernichtet“.

Die neue, geplante Regelung würde dies verschärfen.

Es zeigt sich mit diesen Plänen wieder, dass gerne einmal den Steuerpflichtigen Wohltaten verkündet werden sollen, deren Vollzug aber so kompliziert geregelt ist (siehe Verlustrücktrag), dass es wohl besser wäre auf diese Wohltaten ganz zu verzichten.

## **Steuerliche Behandlung von Geschenken an Kunden, Geschäftsfreunde und Mitarbeiter**

Alle Jahre wieder wird das Weihnachtsfest von vielen Unternehmern zum Anlass genommen, sich bei Kunden, Geschäftsfreunden und Mitarbeitern mit einem Präsent für die Treue, die Zusammenarbeit und das Engagement während des Jahres zu bedanken. Damit die Freude an den Geschenken nicht durch steuerliche Verpflichtungen getrübt wird, sollten sowohl der schenkende Unternehmer selbst als auch der Beschenkte einiges beachten.

### **Betriebsausgaben und Vorsteuerabzug beim schenkenden Unternehmen**

Spätestens wenn die Eingangsrechnungen über die Geschenke in der Buchhaltung des Schenkers eingehen, stellt sich für ihn die Frage, ob und in welcher Höhe er die Aufwendungen für die Geschenke als Betriebsausgaben berücksichtigen und einen Vorsteuerabzug geltend machen kann.

Werden Geschäftsfreunde oder Kunden beschenkt, sind die Aufwendungen als Betriebsausgaben abziehbar, wenn sie 35 Euro pro Beschenkten nicht übersteigen. Für die Prüfung der 35-Euro-Grenze sind alle Geschenke an eine Person während eines Wirtschaftsjahres aufzuschreiben und zusammenzurechnen. Bei einem Unternehmer, der zum Abzug der Vorsteuer berechtigt ist, sind die Netto-Anschaffungs- bzw. Herstellungskosten maßgeblich. Ein Unternehmer, dessen steuerfreie Ausgangsumsätze ihn nicht zum Vorsteuerabzug berechtigen, muss vom Bruttowarenwert ausgehen. Wird die Grenze von 35 Euro überschritten, sind die Aufwendungen insgesamt nicht als Betriebsausgabe abziehbar. **Ebenso hat der Unternehmer bei Überschreiten der 35-Euro-Grenze keinen Vorsteuerabzug.** In der Buchhaltung müssen die Geschenke auf gesonderten Konten erfasst werden. Viele Buchhaltungsprogramme bieten hier in ihren Standard-Kontenrahmen die Konten „Geschenke kleiner 35 Euro“ und „Geschenke größer 35 Euro“ an.

Geschenke an eigene Mitarbeiter können, unabhängig von der Höhe der Anschaffungskosten, vollständig als Betriebsausgaben abgezogen werden. **Ein Vorsteuerabzug ist allerdings nicht möglich, weil die Zuwendung des Geschenks in den Privatbereich des Mitarbeiters erfolgt.**

### **Steuerliche Behandlung der Geschenke beim Empfänger**

Die „Bereicherung“, die der Beschenkte durch das Präsent erhält, muss er grundsätzlich der Besteuerung unterwerfen. Dies gilt unabhängig davon, ob der schenkende Unternehmer das Geschenk als Betriebsausgabe abziehen kann. So muss der Geschäftspartner den Vorteil als Betriebseinnahme ansetzen. Die Geschenke an eigene Mitarbeiter unterliegen als Arbeitslohn (geldwerter Vorteil) der Lohnsteuer. Sachgeschenke an Arbeitnehmer bis zu einem Wert von 44 Euro pro Monat müssen jedoch nicht versteuert werden.

### **Pauschale Besteuerung**

Damit dem Beschenkten die Freude über das Präsent nicht durch das Finanzamt verdorben wird, kann der Schenker die Besteuerung der Sachgeschenke an Geschäftspartner, Kunden und Mitarbeiter pauschal mit 30 Prozent zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer gemäß § 37b EStG übernehmen. Dabei können die sogenannten Streuwerbartikel mit Anschaffungskosten unter 10 Euro von der pauschalen Besteuerung ausgenommen werden. Entscheidet sich der Unternehmer für die pauschale Besteuerung, muss er diese jedoch für alle Geschenke eines Wirtschaftsjahres vornehmen. Die Pauschalsteuer ist als Betriebsausgabe abziehbar, wenn auch die Aufwendungen für das Geschenk selbst als Betriebsausgabe berücksichtigt werden können. Zur Verbuchung der Pauschalsteuer sollten zwei Konten „Steuer § 37b abziehbar“ (für Geschenke an Geschäftsfreunde unter 35 Euro und Mitarbeiter) und „Steuer § 37b nicht abziehbar“ (für Geschenke an Geschäftsfreunde über 35 Euro) angelegt werden.

Übernimmt der Schenker die Pauschalsteuer, muss sich der Empfänger nicht mehr um die Besteuerung des Geschenkes kümmern. Damit er dies weiß, muss der schenkende Unternehmer dem Beschenkten die Übernahme der Steuer mitteilen.

## **Gesellschafter und Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften**

### **„Krisen-GmbH“: Wertansatz bei stehengelassenem Darlehen**

In einem **Revisionsverfahren** wird sich der Bundesfinanzhof bald mit folgender Frage beschäftigen müssen: „Mit welchem **Wertansatz** möchte der Gesetzgeber **nachträgliche Anschaffungskosten beim Stehenlassen eines Darlehens in der Krise der Gesellschaft** im eingefügten § 17 Abs. 2a Einkommensteuergesetz (EStG) berücksichtigen wissen?“

#### **Hintergrund und Ansicht der Vorinstanz**

Die steuerliche Geltendmachung von **Verlusten aus Anteilen an Kapitalgesellschaften** beschäftigt immer wieder die Gerichte.

Mit der Schaffung **des § 17 Abs. 2a EStG** hat der Gesetzgeber nunmehr **eine Definition der Anschaffungskosten und nachträglichen Anschaffungskosten** vorgenommen. Nach § 17 Abs. 2a S. 3 Nr. 1 bis 3 EStG gehören zu den nachträglichen Anschaffungskosten u. a. **Darlehensverluste**, soweit die Gewährung des Darlehens oder das Stehenlassen des Darlehens **in der Krise der Gesellschaft gesellschaftsrechtlich veranlasst war**.

Die Vorinstanz (das Finanzgericht Berlin-Brandenburg) ist nun in einem Streitfall zu der Überzeugung gelangt, dass es **auch nach jetziger Gesetzeslage** – entsprechend den bisher in der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen – in Bezug auf die Berücksichtigung des Darlehens als nachträgliche Anschaffungskosten **auf die Werthaltigkeit** ankommt, die zu dem Zeitpunkt besteht, in dem **der Gesellschafter es mit Rücksicht auf das Gesellschaftsverhältnis nicht abzieht**.

**Praxistipp:** In der steuerrechtlichen Literatur wird demgegenüber teilweise vertreten, dass beim Ausfall stehengelassener Darlehen der Nennwert zu berücksichtigen sei. Denn nur so sei einkommensteuerlich eine Gleichbehandlung von Eigen- und Fremdkapital einerseits und von Darlehensverlusten in ihren unterschiedlichen Erscheinungsformen andererseits erreichbar.

## **Umsatzsteuerzahler**

### **Vorsteuerabzug bei Ist-Versteuerung erst bei Zahlung**

„**Ist-Versteuerer**“ müssen ihre Umsätze nach § 20 Umsatzsteuergesetz (UStG) **erst versteuern**, wenn sie die Zahlungen erhalten haben. **Leistungsempfänger** können **die Vorsteuer** dagegen unabhängig von der Besteuerung des Leistenden **mit der Leistungsausführung** abziehen. So sieht es das deutsche Umsatzsteuerrecht vor. Der Europäische Gerichtshof hat aber nun eine andere Meinung vertreten.

**Hintergrund:** Bei der **Soll-Besteuerung** ist die Umsatzsteuer grundsätzlich mit der Leistungsausführung abzuführen, was **die Liquidität belasten kann**. Unter Voraussetzungen (z. B. Umsatz im vorangegangenen Jahr nicht mehr als 600.000 EUR) kann eine Besteuerung per Antrag auch **erst im Vereinnahmungszeitpunkt** erfolgen (Ist-Besteuerung).

Nach Auffassung der Finanzverwaltung entsteht **das Vorsteuerabzugsrecht** unabhängig von der Besteuerung des Leistenden im Zeitpunkt des Leistungsbezugs. Wesentliche Bedingungen sind **die Leistungsausführung und der Empfang der Rechnung**.

Der **Europäische Gerichtshof** hat jetzt aber Folgendes herausgestellt: „Art. 167 der Mehrwertsteuerrichtlinie ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der das Recht auf Vorsteuerabzug **bereits im Zeitpunkt der Ausführung des Umsatzes** entsteht, wenn **der Steueranspruch** gegen den Lieferer oder Dienstleistungserbringer nach einer nationalen Abweichung gemäß Art. 66 Abs. 1 Buchst. b der Mehrwertsteuerrichtlinie **erst bei Vereinnahmung des Entgelts entsteht** und dieses noch nicht gezahlt worden ist.“

**Praxistipp:** Das Urteil ist für alle Unternehmen bedeutend. Denn Leistungsempfänger können in der Regel nicht erkennen, wie der leistende Unternehmer seine Umsatzsteuer berechnet. Man darf also gespannt sein, wie der Gesetzgeber bzw. die Finanzverwaltung reagieren werden. Bis dahin dürfte aber Bestandsschutz bestehen.

## **Aktuelles zum Vorsteuerabzug aus Aufwendungen für Trikot-Sponsoring**

Das Finanzgericht Niedersachsen hat jüngst über die Frage entschieden, ob **Vorsteuerbeträge** aus dem Erwerb von Sportbekleidung mit Werbeaufdrucken (**Trikot-Sponsoring**) **abzugsfähig sind**.

### **Sachverhalt**

Der Betreiber einer Fahrschule (im Folgenden A genannt) hatte in den Streitjahren Sportbekleidung mit dem Werbeaufdruck „Fahrschule X“ erworben und die Trikots verschiedenen Vereinen in der Region rund um seine Fahrschule unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Es handelte sich vor allem um Jugendmannschaften in unterschiedlichen Sportarten.

Nach einer Außenprüfung wurden die entsprechenden Vorsteuerbeträge vom Finanzamt nicht steuermindernd berücksichtigt. Zur Begründung führte es an, dass die Spiele der Mannschaften vor allem solche im Jugendbereich betreffen, die kaum Publikum anziehen würden. Es sei deshalb davon auszugehen, dass die Aufdrucke keine nennenswerte Werbewirkung erzielen würden. Das Überlassen der Sportbekleidung sei deshalb dem ideellen Bereich zuzuordnen, die Vorsteuer also nicht abziehbar. Das Finanzgericht Niedersachsen war hier aber anderer Meinung.

### **Hintergrund**

Auch gemeinnützige Vereine können als Unternehmer im Sinne von § 2 Abs. 1 Umsatzsteuergesetz (UStG) tätig werden. Hierbei ist jedoch **die ideelle Tätigkeit**, also die Tätigkeit im eigentlichen Gemeinnützigkeitsbereich, **der nichtunternehmerischen Sphäre** zuzuordnen. Dies hat zur Folge, dass Ausgangsleistungen im ideellen Bereich nicht steuerbar sind, insoweit aber Eingangsleistungen für den ideellen Bereich **auch nicht zum Vorsteuerabzug berechtigen**.

Dagegen sind die Vermögensverwaltung, der Zweckbetrieb und die (gewerbliche) wirtschaftliche Geschäftstätigkeit eines Vereins dem **unternehmerischen Bereich** zuzuordnen, mit der Folge, dass die Ausgangsleistungen steuerpflichtig sind und **hinsichtlich der Eingangsleistungen ein Vorsteuerabzug zu gewähren ist**.

### **Entscheidung**

Ein **Vorsteuerabzug** ist also nur möglich, wenn durch die Überlassung der Sportbekleidung mit Werbeaufdruck **der wirtschaftliche Geschäftsbetrieb der Vereine** angesprochen wurde. Im Streitfall war das Finanzgericht davon überzeugt, dass diese Voraussetzung erfüllt ist, weil die Vereine durch den Gebrauch der Sportbekleidung **sonstige Leistungen** im Sinne des § 3 Abs. 9 UStG gegen Entgelt erbracht haben.

Zwar haben die Jugendmannschaften in der Regel nicht vor Publikum gespielt. Darauf kommt es nach Ansicht des Finanzgerichts aber nicht an. Denn die Sportler (Alter von 15 bis 20 Jahren) waren gerade **die Zielgruppe**, die A mit seiner Fahrschule **ansprechen wollte**.

Die Vereine haben somit **eine Gegenleistung für die Überlassung der Sportbekleidung** erbracht. Ob die Vereine **eine Versteuerung dieser Leistungen** vorgenommen haben, war für die Frage des Vorsteuerabzugs des A unerheblich.

## **Garantiezusagen eines Händlers**

### **Der BFH äußert sich zu Garantiezusagen eines Kfz-Händlers**

Nach dem BFH ist die entgeltliche Garantiezusage eines Kfz-Händlers

- keine unselbständige Nebenleistung zur Fahrzeuglieferung,
- sondern eine eigenständige Leistung (aufgrund eines Versicherungsverhältnisses). Diese ist USt-frei.

### **Es erfolgt die Übernahme dieser Sichtweise durch das BMF**

Das BMF wendet das o.g. BFH-Urteil nunmehr an. Dabei soll es nicht darauf ankommen, ob der Garantiegeber eine Geldleistung oder eine Reparaturleistung verspricht.

Damit wird die Garantiezusage des Händlers nun zwar auch nach Auffassung der FinVerw als ust-frei behandelt. Sie unterliegt **aber der 19 %-igen** Versicherungssteuer.

Der Vorsteuerabzug des Händlers (Versicherers) aus Eingangsleistungen im Zusammenhang mit diesen ust-freien Umsätzen ist ausgeschlossen. Solche Eingangsleistungen können der Abschluss der Garantie oder im Schadensfall der Einkauf von Material **für die Reparatur** sein.

### **Erweiterter Anwendungsbereich**

Das BMF wendet die Grundsätze zu Garantiezusagen nicht nur auf Kfz-Händler, sondern **branchen-unabhängig** an. Damit sind z.B. auch Garantiezusagen und Garantieverlängerungszusagen von Elektronikhändlern (sog. „Care-Pläne“)

### **Umsatzbesteuerung bei privater Nutzung von Fahrrädern**

Die Bemessungsgrundlage für die Umsatzsteuer bei privater Nutzung von Elektrofahrzeugen und Fahrrädern durch Arbeitnehmer steht nach einem aktuellen BMF-Schreiben fest. Arbeitgeber, die ihren Arbeitnehmern ein Dienstrad zur Nutzung überlassen, sollten beachten, dass die entgeltliche Überlassung im Wege der Barlohnumwandlung bspw. beim Leasing, als Leistungsaustausch der Umsatzsteuer unterliegt. Von Entgeltlichkeit ist stets auszugehen, wenn das Fahrzeug dem Arbeitnehmer für eine gewisse Dauer und nicht nur gelegentlich zur Privatnutzung überlassen wird. Das Bundesministerium für Finanzen äußerte sich in einem Schreiben vom 07.02. 2022, wie die umsatzsteuerlichen Bemessungsgrundlagen zu ermitteln sind. Die Finanzverwaltung stellt zuerst fest, dass ertrags-steuerrechtliche Begünstigungen für Elektrofahrzeuge oder Elektrohybridfahrzeuge nicht für die Umsatzsteuer zu übernehmen sind. Die Absenkung des Ansatzes bei der 1 Prozent-Regelung auf 0,5 Prozent oder 0,25 Prozent gelten damit nicht für die Ermittlung der Bemessungsgrundlage für die umsatzsteuerrechtlichen Zwecke, soweit die 1 Prozent-Regelung angewendet werden soll. Für Fahrräder, die kennzeichen-, versicherungs- oder führerscheinpflichtig sind, können für die Ermittlung der privaten Nutzung die sog. 1 Prozent-Regelung oder die übrigen Methoden zur Wertermittlung —wie das Fahrtenbuch —verwendet werden. Für nicht kennzeichen-, versicherungs- oder führerscheinpflichtige Fahrräder können für die Ermittlung der Bemessungsgrundlage die 1 Prozent-Regelung oder andere umsatzsteuerlich zulässige Methoden genutzt werden, nicht aber das Fahrtenbuch. Beträgt der anzusetzende Wert des nicht kennzeichen-, versicherungs- oder führerscheinpflichtigen Fahrrads weniger als 500 Euro, wird nicht von einer entgeltlichen Überlassung des Fahrrads an den Arbeitnehmer ausgegangen. Hier kann die Umsatzbesteuerung unterbleiben.

### **Arbeitgeber**

#### **Regierungsentwurf: Anhebung des Mindestlohns und der Grenze für Minijobs**

Nach Plänen der Bundesregierung soll **der Mindestlohn auf 12 EUR** angehoben werden. Zudem sind **Änderungen bei Mini- und Midijobs** geplant.

Seit **1.1.2022** beträgt der Mindestlohn **9,82 EUR pro Stunde**. Er steigt zum 1.7.2022 auf **10,45 EUR** und soll dann **ab 1.10.2022 bei 12 EUR** liegen.

**Beachten Sie:** Grundsätzlich berät die **Mindestlohnkommission** alle zwei Jahre über Anpassungen bei der Höhe des Mindestlohns. Die Umsetzung erfolgt dann per Rechtsverordnung. Von diesem Prozedere will die Bundesregierung **nun einmalig abweichen**.

#### **Minijobs und Midijobs**

Derzeit gilt für eine geringfügige Beschäftigung eine monatliche Grenze von 450 EUR (Minijob). Künftig soll die Grenze **nicht mehr statisch**, sondern **dynamisch ausgestaltet werden**.

Das ist geplant: **Die Geringfügigkeitsgrenze** bezeichnet das monatliche Arbeitsentgelt, das **bei einer Arbeitszeit von zehn Wochenstunden zum Mindestlohn** nach § 1 Abs. 2 S. 1 des Mindestlohngesetzes erzielt wird. Sie wird berechnet, indem der Mindestlohn mit 130 vervielfacht, durch drei geteilt und auf volle EUR aufgerundet wird. Das heißt: Beträgt der Mindestlohn 12 EUR, ergibt sich daraus **eine Geringfügigkeitsgrenze von 520 EUR** (12 EUR x 130 / 3).

Die Höchstgrenze für eine Beschäftigung **im Übergangsbereich** – hier gelten für den Arbeitnehmer verminderte Beiträge zur Sozialversicherung – soll von monatlich 1.300 EUR **auf 1.600 EUR angehoben werden** (Midijob). Der Arbeitgeberbeitrag soll oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze zunächst auf die für einen Minijob **zu leistenden Pauschalbeiträge in Höhe von 28 %** angeglichen und gleitend auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag abgeschmolzen werden.

#### **Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersversorgung: Arbeitgeberzuschusspflicht jetzt auch für Mtverträge**

Seit dem **1. Januar 2022** hat der Arbeitgeber auch für vor dem **1. Januar 2019** geschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen zugunsten der betrieblichen Altersversorgung einen **Arbeitgeberzuschuss zu zahlen**, wenn er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

#### **Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung**

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz vom 17. August 2017 wurden Arbeitgeber verpflichtet, einen Zuschuss zur betrieblichen Altersversorgung von Arbeitnehmern zu zahlen, die Beiträge zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durch Entgeltumwandlung finanzieren.



Der Arbeitgeber hat einen Zuschuss in Höhe von 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages zur betrieblichen Altersversorgung zu zahlen, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart (§§< bzw. 23 Abs. 2 Betr AVG). Unterschreiten die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge 15% des umgewandelten Arbeitsentgelts, ist die Pflicht zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses auf den Betrag der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge begrenzt.

Der Arbeitgeberzuschuss war zunächst nur auf die ab 1. Januar 2018 eingeführte betriebliche Altersversorgung als reine Beitragszusage nach Abs. 2 Nr 2a beB A\ (.3 und für die übrigen Formen der betrieblichen Altersversorgung auf die ab 1. Januar 2019 neu geschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen beschränkt. Seit dem 1. Januar 2022 ist der Arbeitgeberzuschuss auch für die bereits vor dem 1. Januar 2019 geschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen zu zahlen.

#### Zuschusshöhe

Der Arbeitgeber kann den Zuschuss auf den Betrag begrenzen, den er durch die Umwandlung von bisher beitragspflichtigem Arbeitsentgelt an Sozialversicherungsbeiträgen einspart. Die Mindesthöhe des Zuschusses richtet sich daher danach, zu welchen Zweigen der Sozialversicherung eine Beitragspflicht besteht und in welcher Höhe der Entgeltumwandlungsbetrag zusammen mit dem übrigen Bruttoarbeitsentgelt die jeweilige BBG erreicht.

Zu den maßgebenden Sozialversicherungsbeiträgen werden neben den Arbeitgeberanteilen am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung auch der Arbeitgeberzuschuss zur Rentenversicherung an berufsständische Versorgungseinrichtungen sowie zur freiwilligen bzw. privaten Kranken- und Pflegeversicherung und Pauschalbeiträge für geringfügig entlohnt Beschäftigte gezahlt. Umlagen zur Unfallversicherung und nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz sowie Insolvenzgeldumlagen zählen hingegen nicht zu den maßgebenden Sozialversicherungsbeiträgen.

Näheres zur Begrenzung der Arbeitgeberzuschusspflicht kann dem Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur beitragsrechtlichen Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung vom 21. November 2018 (Abschnitt 4.4) entnommen werden.

**Steuer- und beitragsrechtliche Behandlung des Zuschusses** Der Arbeitgeberzuschuss ist nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfrei, wenn er zusammen mit dem Entgeltumwandlungsbetrag 8 % der BBG der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigt (2022: 564 EUR mtl.).

In der Sozialversicherung ist der steuerfreie Zuschuss nach §1 Abs. 1 Satz 1 Nr 9 SvEV beitragsfrei, wenn er zusammen mit dem Entgeltumwandlungsbetrag 4 % der BBG nicht übersteigt (2022: 282 EUR mtl.). Wird der beitragsrechtliche Freibetrag von 4 % der BBG bereits durch den Entgeltumwandlungsbetrag ausgeschöpft, ist der Arbeitgeberzuschuss demnach beitragspflichtig, soweit er zusammen mit dem übrigen beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt die jeweilige BBG der Kranken- und Pflegeversicherung bzw. der Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht übersteigt.

Handelt es sich um einen Arbeitgeberzuschuss zu einer Entgeltumwandlung für eine Altzusage, die nach 40b EStG (in der Fassung vom 31. Dezember 2004 pauschal besteuert wird, besteht Beitragsfreiheit, wenn der Arbeitgeberzuschuss ebenfalls hiernach pauschal versteuert wird (§ Abs.1 Satz 1 Nr. 4 SvEV)

#### Anpassung der Entgeltumwandlungsvereinbarung

Durch die Arbeitgeberzuschusspflicht erhöht sich der zur betrieblichen Altersversorgung zu zahlende Betrag. Die Anbieter der betrieblichen Altersversorgung räumen jedoch ggf. keine Möglichkeit ein, für bestehende Verträge einen höheren Beitrag oder ergänzende Verträge allein für den Arbeitgeberzuschuss zu vereinbaren.

Um bestehende Altersvorsorgeverträge nicht ändern zu müssen, besteht die Möglichkeit, lediglich die Entgeltumwandlungsvereinbarung anzupassen. Dabei wird entweder der Entgeltumwandlungsbetrag so weit reduziert, dass sich mit dem darauf entfallenden Arbeitgeberzuschuss in der Summe der ursprüngliche Entgeltumwandlungsbetrag ergibt (Variante B). Oder der Entgeltumwandlungsbetrag wird um den auf den bisherigen Entgeltumwandlungsbetrag (Variante A) entfallenden Arbeitgeberzuschuss reduziert (Variante C).

15,00 € Arbeitgeberzuschuß		
100,00 € Entgeltumwandlung	13,04 Arbeitgeberzuschuß	15,00 € Arbeitgeberzuschuß
	86,96 € Entgeltumwandlung	85,00 € Entgeltumwandlung
Variante A	Variante B	Variante C

Damit bleibt der an die Versorgungseinrichtung abzuführende Betrag (im Beispiel 100 EUR) gleich und enthält neben dem verminderten umgewandelten Entgelt den Arbeitgeberzuschuss. Der reduzierte Entgeltumwandlungsbetrag erhöht jedoch dann das beitragspflichtige Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers.

## **Erstattungen wegen Quarantäne nur dann, wenn keine Entgeltzahlungsverpflichtung besteht**

Die Entschädigung für Lohnzahlungen an Arbeitnehmer in Quarantäne wird nur gewährt, wenn der Arbeitgeber nicht vorrangig verpflichtet ist, in einem solchen Fall Lohn weiter zu zahlen. Arbeitgeber sollten die Vereinbarungen prüfen.

Während der Coronakrise wurden zahlreiche Arbeitnehmer unter Quarantäne gestellt. Nach dem § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG) ist eine Entschädigung vorgesehen, wenn der Arbeitnehmer einen Verdienstausschlag erleidet. Die Entschädigung wird vom Arbeitgeber ausgezahlt, der wiederum eine Erstattung vom Gesundheitsamt erhält, wenn ein entsprechender Antrag nach § 56 Abs. 5 IfSG gestellt wird.

Entschädigung nur, wenn Arbeitgeber nicht zahlen muss Die Entschädigung nach IfSG wird aber nur gezahlt, wenn der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt gegenüber seinem Arbeitgeber nach § 616 BGB hat. Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer aber nach § 616 BGB für eine nicht erhebliche Zeit von 3 Arbeitstagen bis zu 2 Wochen einen Anspruch auf Weiterzahlung des Arbeitsentgelts, wenn er unverschuldet keine Arbeit leisten kann. Der Fall der angeordneten häuslichen Quarantäne ist in der Regel Unverschuldet und somit ein Fall nach § 616 BGB.

Allerdings kann dieser Anspruch des Arbeitnehmers sowohl durch einen Arbeitsvertrag als auch durch einen Tarifvertrag ausgeschlossen werden. Dies muss aber ausdrücklich und schriftlich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber erfolgen. Erfolgt dieser Ausschluss der Weiterzahlung des Arbeitsentgelts nach § 616 BGB zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht, besteht ein vorrangiger Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen die Arbeitgeber und die Entschädigung nach § 56 IfSG ist ausgeschlossen. In diesen Fällen können folglich keine Entschädigungen wegen Quarantäne durch die zuständigen Behörden erstattet werden und es erfolgen Ablehnungen.

### **Regelungen prüfen**

Arbeitgeber sollten somit prüfen, wie ihre Regelungen bezüglich einer Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB in Quarantänefällen aussehen. Nur bei einer schriftlichen Vereinbarung, dass keine Zahlung des Entgelts hiernach erfolgt, ist eine Erstattung der geleisteten Zahlungen an Arbeitnehmer im Quarantänefall möglich.

## **Kassensysteme, TSE Übergangsregelung endet am 31.12.2022**

Elektronische Kassen ohne TSE dürfen ab dem 1. Januar 2023 nicht mehr eingesetzt werden. Damit endet die Ausnahmeregelung der Kassensicherungsverordnung für jene Kassen, die nach dem 25. November 2010 und vor dem 1. Januar 2020 angeschafft wurden und nicht aufgerüstet werden konnten. Es ist sinnvoll, den Einsatz einer mit TSE ausgerüsteten elektronischen Kasse nicht aufzuschieben, sondern einen Zeitplan für die Umstellung anzufertigen und vorgenommene Maßnahmen zu dokumentieren. Nach Ablauf der Übergangsfrist drohen nämlich hohe Bußgelder. Darauf weist ein Kassenshersteller in einer Meldung und bei uns im Podcast nun noch einmal hin.

Die Kassensicherungsverordnung (KassenSichV) verpflichtet Unternehmen seit 2020 dazu, elektronische Kassen mit Manipulationsschutz in Form einer TSE einzusetzen. Ausnahme dieser Regelungen bilden Kassen, die nicht nachgerüstet werden konnten und zwischen dem 25. November 2010 und vor dem 01. Januar 2020 angeschafft wurden. Diese Übergangsregelung endet am 31. Dezember 2022. Der Austausch der älteren Kassensysteme muss bis Ende des Jahres 2022 abgeschlossen sein. Elektronische Kassen ohne TSE dürfen folglich ab dem 01.01.2023 nicht mehr verwendet werden. Die konkreten Vorgaben können in den verschiedenen Bundesländern variieren.

### **Vermehrte Bußgeldverfahren bei Kassen ohne zertifizierte TSE**

Es bleiben noch knapp zehn Monate, um die von der Übergangsregelung betroffenen Kassensysteme zu ersetzen. Sind diese weiterhin im Einsatz oder besitzt ein Kassensystem ab dem 01. Januar 2023 keine TSE, sieht das Gesetz ein Bußgeld in Höhe von 25.000 € vor. „Schon jetzt überprüfen Finanzinstitute in allen Bundesländern die ordnungsgemäße Umsetzung der Kassensicherungsverordnung. Es wird klar signalisiert, dass künftig noch stärker kontrolliert wird. Finanzämter haben keine Nachsicht mehr, wenn Unternehmen Kassen ohne TSE betreiben. Sie werden spätestens Anfang nächsten Jahres massive Probleme bekommen, wenn der Umstieg auf eine TSE Kasse nicht rechtzeitig erfolgt“

### **Ende der Ausnahmeregelungen der KassenSichV**

Laut der neuen Kassensicherungsverordnung „KassenSichV“ besteht seit 1. Januar 2020 die Pflicht, Kassen mit Manipulationsschutz in Form einer TSE einzusetzen. Aufgrund von Verzögerungen im TSE-Zertifizierungsverfahren und Lieferschwierigkeiten der TSE-Module hatte das Bundesfinanzministerium bereits im November 2019 eine Nichtbeanstandungsregelung verabschiedet. Diese wurde erweitert als TSE-Fristverlängerung bis 31. März 2021, wenn ein Nachweis vorlag, dass die Ausrüstung der elektronischen Kassensysteme mit einer TSE bis zum 30. September 2020 nicht möglich war, aber fristgerecht vor dem 1. Oktober 2020 verbindlich bestellt oder beauftragt wurde. Auch die Cloud-TSE wurde erst im Mai 2021 vom BSI abschließend zertifiziert. Die KMZ Kassensystem GmbH bietet Kassenlösungen für Gastronomie und Bäckerei, die alle gesetzlichen Anforderungen erfüllen. Alle KMZ-Kassen wurden rechtzeitig umgestellt und aufgerüstet. Ausnahme dieser Regelungen bilden

Kassen, die nicht nachgerüstet werden konnten und zwischen dem 25. November 2010 und vor dem 01. Januar 2020 angeschafft wurden.

Was macht die TSE?

Die technische Sicherheitseinrichtung (TSE) erfasst nach gesetzlichen Vorgaben die Start- und Endpunkte von Bestellungen und generiert Datum, Signatur und einen Public Key, die sich auf jedem Kassenschein befinden. Die TSE als Hardware-Variante besteht aus einem Sicherheitsmodul, einem Speichermedium und einer einheitlichen digitalen Schnittstelle. Die cloudbasierte TSE-Lösung hingegen wird ohne zusätzlichen USB-Stick oder andere Hardware direkt in das Produkt eingebunden. Alle Kasseneingaben werden mit einer Nummerierung, einer Zeitinformation und einer elektronischen Signatur versehen. Diese werden in der TSE für die Dauer der gesetzlichen Aufbewahrungspflicht gespeichert. Die digitale Schnittstelle ermöglicht eine reibungslose Datenübertragung an die Finanzbehörde – beispielsweise zur Prüfung der Vollständigkeit und Korrektheit der Kassenaufzeichnungen.

## Mindestlohn und Haftung

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) enthält verschiedene Instrumente zur Sicherung der Gewährung des Mindestlohns. Ein für die Praxis absolut relevantes Sicherungselement ist die in § 13 MiLoG verankerte unmittelbare Haftung des Auftraggebers von Werk- bzw. Dienstleistungen für die Zahlung des Mindestlohns gegenüber den Arbeitnehmern, die sein Auftragnehmer zur Erbringung der vereinbarten Leistung einsetzt. Dadurch können große Haftungsrisiken auch für Unternehmen entstehen, die selbst sogar Löhne über dem gesetzlichen Mindestlohniveau zahlen. Denn diese haften nunmehr nicht nur ihren eigenen Arbeitnehmern gegenüber für die Einhaltung des Mindestlohns, sondern sie haften auch - in gewissen Grenzen - für die Arbeitnehmer der von ihnen beauftragten Unternehmen.

Der Unternehmer haftet für die Zahlung des Mindestlohns gem. § 14 AEntG wie ein Bürge, wodurch die Vorschriften der §§ 765 ff. BGB Anwendung finden. Das macht die Auftraggeberhaftung zu einer verschuldensunabhängigen Garantiehftung. Damit greift die Haftung selbst dann ein, wenn die Nichtleistung des Mindestlohns an die Arbeitnehmer für den Auftraggeber weder erkennbar noch vermeidbar war. Hinzu kommt noch, dass die Arbeitnehmer sich direkt an den Auftraggeber wenden können, wenn ihnen der Mindestlohn nicht gezahlt wurde.

Das MiLoG selbst enthält gar keine eigenständige Haftungsregelung für Auftraggeber. Vielmehr wird in § 13 MiLoG auf die entsprechenden Grundsätze des Arbeitnehmerentsendegesetzes (AEntG) verwiesen. Dort ist in § 14 AEntG geregelt, dass "ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt hat, für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestentgelts wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat, haftet." Inwiefern auch die bisher entwickelten Leitlinien der Rechtsprechung zur Haftung des Auftraggebers gem. § 14 AEntG künftig für den § 13 MiLoG herangezogen werden können, bleibt abzuwarten.

Die Haftung besteht für Ansprüche gegen die gesamte Nachunternehmerkette (sog. Kettenhaftung). Der Auftraggeber haftet also nicht nur für solche Arbeitnehmer, die mit dem Auftragnehmer in einem Arbeitsverhältnis stehen. Seine Haftung erstreckt sich auch auf alle von diesem Auftragnehmer eingesetzten Personen - also auch auf Leiharbeiter oder Arbeitnehmer von Nachunternehmern, die der Auftragnehmer mit einzelnen Tätigkeiten betraut. Eine zahlenmäßige Begrenzung von denkbaren Nach- bzw. Subunternehmern sieht das Gesetz nicht vor. Dieser Haftung sollten sich Unternehmer bei der Auswahl ihrer Subunternehmer bewusst sein

## Arbeitnehmer

### Doppelter Haushalt: Zweitwohnungssteuer fällt nicht unter die 1.000 EUR-Grenze

Bei einer beruflich veranlassten **doppelten Haushaltsführung** können Arbeitnehmer **Unterkunftskosten nur bis maximal 1.000 EUR im Monat** als Werbungskosten abziehen. Das Finanzgericht München ist nun der Meinung, dass **eine Zweitwohnungssteuer** für das Unterhalten einer Wohnung am Ort der ersten Tätigkeitsstätte nicht zu diesen Unterkunftskosten zählt. Die Aufwendungen sind **zusätzlich** zu dem Höchstbetrag **als Werbungskosten abziehbar**.

Das Finanzgericht hat damit **der Ansicht des Bundesfinanzministeriums widersprochen**, wonach der Höchstbetrag auch die Aufwendungen für die Zweitwohnungssteuer umfasst. Da die **Revision anhängig** ist, können derartige Fälle per Einspruch offengehalten werden.

#### Weiterführender Hinweis

Bereits 2019 hat der Bundesfinanzhof entschieden, dass **Aufwendungen für Einrichtungsgegenstände und Hausrat** (soweit sie notwendig sind) nicht zu den Unterkunftskosten zählen. Diese Entscheidung hat das Bundesfinanzministerium inzwischen akzeptiert.

Zur **Angemessenheit der Kosten** vertritt die Finanzverwaltung folgende Auffassung: Übersteigen die Anschaffungskosten für Einrichtung und Ausstattung der Zweitwohnung (ohne Arbeitsmit-

tel) insgesamt **nicht den Betrag von 5.000 EUR** (einschließlich Umsatzsteuer), ist davon auszugehen, dass es sich um notwendige Mehraufwendungen der doppelten Haushaltsführung handelt.

### **Keine Werbungskosten für privat mitveranlasste Israelreise einer Religionslehrerin**

Der Abzug von Aufwendungen einer Religionslehrerin **für eine Israelreise als Werbungskosten** kommt nicht in Betracht, wenn die Reise **sowohl beruflich als auch privat veranlasst ist** und sich die beiden Veranlassungsbeiträge **nicht nach objektiven Kriterien trennen lassen**.

#### **Sachverhalt**

Eine Lehrerin (L) unterrichtete u. a. das Fach Religion an einem katholischen Privatgymnasium. In den Herbstferien 2019 nahm sie an einer vom Schulträger (dem Bistum) organisierten Studienfahrt nach Israel teil, die ausschließlich für Religionslehrer/innen veranstaltet wurde. Das Programm der einwöchigen Reise umfasste u. a. Jerusalem, Haifa, Nazareth und Gottesdienste.

Das Finanzamt erkannte die von L begehrten Werbungskosten für den von ihr selbst getragenen Reisepreis sowie für Verpflegungsmehraufwendungen nicht an, da sich die Reise nicht von einer touristischen Reise unterscheidet. Hiergegen wandte die L ein, dass sich das Konzept der Studienreise an den Lehrplänen des Landes NRW und der Schule orientiert habe und sie die Erkenntnisse, die für ihre Unterrichtsgestaltung von Belang gewesen seien, in ein auf den Unterricht abgestimmtes Reisetagebuch habe eintragen können. Ferner seien die Orte für die christlichen Religionen von herausragender Bedeutung.

Das Finanzgericht Münster hat die Klage der L nun abgewiesen.

Dabei ist das Finanzgericht zunächst davon ausgegangen, dass die Reise **sowohl beruflich als auch privat** veranlasst gewesen ist. Die berufliche (Mit-)Veranlassung wurde durch das von der L vorgelegte Konzept der Reise, das Reisetagebuch und die Lehrpläne belegt.

Allerdings war die Reise **auch privat veranlasst** gewesen. Dies folgt aus dem Programm, das nahezu ausschließlich Ziele von allgemein-touristischem und kulturellem Interesse enthielt, die typischerweise **auch von privaten Israel-Touristen besucht würden**. Hiergegen sprachen auch die Gottesdienste nicht, da Gottesdienstbesuche in erster Linie Ausdruck der höchstpersönlichen Religionsausübung sind. Das Finanzgericht berücksichtigte auch, dass sich **der Arbeitgeber der L nicht an den Kosten beteiligt hatte**.

Die beruflichen und die privaten Veranlassungsmomente der Reise können jeweils nicht als von untergeordneter Bedeutung angesehen werden. Sie sind aber auch **nicht nach objektiven Kriterien trennbar**, da kein Programmpunkt eindeutig ausschließlich dem einen oder anderen Bereich zugeordnet werden kann. Insbesondere ist **keine Abgrenzung nach Zeitanteilen** möglich.

### **Lohnsteuer: Erhöhungsbetrag für Alleinerziehende ab dem zweiten Kind nur auf Antrag**

Für **Alleinerziehende** beträgt der **Entlastungsgrundbetrag 4.008 EUR** im Kalenderjahr. Ab 2022 wird er **beim Lohnsteuerabzug** automatisch im Rahmen der Steuerklasse II berücksichtigt. Das Finanzministerium Schleswig-Holstein (ESt-Kurzinformation Nr. 2022/3 vom 6.1.2022) hat nun darauf hingewiesen, dass der **ab dem zweiten Kind zu gewährende Erhöhungsbetrag** von 240 EUR **nur auf Antrag** des Steuerpflichtigen in ELStAM (**Elektronische LohnSteuerAbzugsMerkmale**) als Freibetrag berücksichtigt werden kann. Wird kein Antrag gestellt, wirkt sich der Erhöhungsbetrag (erst) über die **Steuererklärung** aus.

## **Abschließende Hinweise**

### **Steuern und Beiträge Sozialversicherung: Fälligkeitstermine in 04/2022**

Im Monat April 2022 sollten Sie insbesondere folgende Fälligkeitstermine beachten: |

#### **Steuertermine (Fälligkeit):**

- **Umsatzsteuer** (Monatszähler): 11.4.2022
- **Lohnsteuer** (Monatszähler): 11.4.2022

Bei einer **Scheckzahlung** muss der Scheck dem Finanzamt spätestens drei Tage vor dem Fälligkeitstermin vorliegen.

**Beachten Sie:** Die für alle Steuern geltende dreitägige Zahlungsschonfrist bei einer verspäteten Zahlung durch Überweisung endet am 14.4.2022. Es wird an dieser Stelle nochmals darauf hingewiesen, dass diese Zahlungsschonfrist ausdrücklich nicht für Zahlung per Scheck gilt.

#### **Beiträge Sozialversicherung (Fälligkeit):**

Sozialversicherungsbeiträge sind spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats fällig, für den **Beitragsmonat April 2022 am 27.4.2022**.

## Die einrichtungsbezogene Impfpflicht tritt in Kraft

Ab dem 15.3.2022 tritt die durch § 20a IfSG normierte sog. einrichtungsbezogene Impfpflicht (zunächst befristet bis Ende 2022) in Kraft (vgl. zur Verabschiedung des zugrunde liegenden Gesetzes DStR-Aktuell H. 50/2021, S. X). Alle Personen, die in Kliniken, Arztpraxen, Pflegeheimen und anderen medizinischen-pflegerischen Einrichtungen oder Unternehmen tätig sind, müssen ab diesem Zeitpunkt entweder vollständig gegen COVID-19 geimpft oder genesen sein und der Einrichtung einen Nachweis hierüber vorlegen. Personen, die auf Grund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus geimpft werden können, müssen stattdessen ein entsprechendes ärztliches Zeugnis vorlegen.

In personeller Hinsicht stellt § 20a IfSG auf alle in den betroffenen Einrichtungen beschäftigten bzw. tätigen Personen ab.

Die Art der Beschäftigung hat dabei keine Bedeutung. Erfasst sind daher neben (Leih-)Arbeitnehmern auch freie Mitarbeiter und Werkunternehmer, aber auch Beamte, ehrenamtlich tätige Personen, Auszubildende und Praktikanten. Betroffen sind damit insbesondere medizinisches Pflege- und Betreuungspersonal, aber auch andere in den Einrichtungen tätige Personen wie z.B. Hausmeister, Transport-, Küchen- und Reinigungspersonal. Eine direkte Rechtsbeziehung zur Einrichtung ist dabei nicht erforderlich, sodass bspw. auch externe Handwerker, die in den Einrichtungen Aufträge ausführen, erfasst sind. Auf einen direkten Patientenkontakt kommt es ebenfalls nicht an. Lediglich Personen, die nur ganz vorübergehend, also für wenige Minuten, in der Einrichtung tätig sind, sowie Personen, bei denen jeglicher Kontakt zu gefährdeten Personengruppen und zu Mitarbeitern, die einen direkten Kontakt zu diesen Personengruppen haben, wegen des Charakters der ausgeübten Tätigkeit sicher ausgeschlossen werden kann (z.B. räumlich abgetrennt tätige Verwaltungsmitarbeiter der ambulanten Pflegedienste), sind von der einrichtungsbezogenen Impfpflicht nicht erfasst. Das Gleiche gilt für die in den Einrichtungen behandelten, betreuten, gepflegten oder untergebrachten Personen oder deren Besuchspersonen.

Im Mittelpunkt des neu eingeführten § 20a USC- stehen die Nachweis- und Vorlagepflicht der betroffenen Personen sowie die Meldepflichten der Einrichtungen gegenüber dem Gesundheitsamt. Dort bereits tätige Personen, also insbesondere die Bestandskräfte in Kliniken, Pflegeheimen etc., haben der Leitung der Einrichtung bis zum Ablauf des 15.3.2022 einen Impf- oder Genesenennachweis oder ein ärztliches Zeugnis über eine medizinische Kontraindikation vorzulegen. Für Personen, die in diesen Einrichtungen ab dem 16.3.2022 neu tätig werden sollen, gilt ebenso eine Nachweis- und Vorlagepflicht. Sie haben den Nachweis bereits vor Beginn ihrer Tätigkeit vorzulegen. Verlieren Nachweise ihre Gültigkeit (so z.B. der Genesenennachweis nach drei bzw. sechs Monaten), ist ein (gültiger) Impf- oder Genesenennachweis oder ein ärztliches Zeugnis über eine medizinische Kontraindikation innerhalb eines Monats nach Ablauf der Gültigkeit des bisherigen Nachweises vorzulegen. Wird im Falle von bereits tätigen Personen ein solcher Nachweis nicht bis zum Ablauf des 15.3.2022 vorgelegt oder ein gültiger Nachweis nicht rechtzeitig vorgelegt oder bestehen Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises, hat die Leitung der Einrichtung unverzüglich das zuständige Gesundheitsamt darüber zu benachrichtigen und dem Gesundheitsamt die erforderlichen personenbezogenen Daten zu übermitteln.

Neben einem erheblichen administrativen Aufwand für die betroffenen Einrichtungen bzw. die dahinterstehenden Unternehmen als Rechtsträger schafft der neu eingeführte § 20a IfSG auch weitreichende arbeitsrechtliche Folgefragen, die insbesondere die Weiterbeschäftigung von Bestandsarbeitnehmern ohne entsprechenden Nachweis, die Freistellung von Arbeitnehmern ohne entsprechenden Nachweis und Vergütungsfragen sowie Kündigungsmöglichkeiten betreffen. Diese Fragen werden demnächst in einem Beitrag in DStR untersucht.

### Haftungsausschluss

Der Inhalt des Rundschreibens ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel der Rechtsmaterie machen es notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen. Das Rundschreiben ersetzt nicht die individuelle persönliche Beratung.