# Steuern und Finanzen

## Inflationsausgleichsprämie

Am 31.12.2024 endet der Zeitraum der Gewährung einer bis zu 3.000 Euro steuerfrei bleibenden Inflationsausgleichsprämie (§ 3 Nr. 11c EStG). Eine Auszahlung auch in Teilbeträgen ist bis zum Ende des Begünstigungszeitraums zulässig. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass die Zahlung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird. Die Finanzierung durch Bruttoentgeltumwandlung ist nicht möglich. Weitere Voraussetzung ist, dass die Leistung/en zum Ausgleich der gestiegenen Verbraucherpreise gewährt wurden bzw. werden. Für den notwendigen Zusammenhang ist ausreichend, wenn sich der Inflationsbezug aus der Bezeichnung auf der Entgeltabrechnung ergibt.

## Aufteilung von Arbeitslohn im Lohnsteuerabzugsverfahren

Das BMF hat mit Datum 8.10.2024 (IV C 5 – S 2367/23/10001:001) ein aktualisiertes Schreiben zu den Grundsätzen der Aufteilung von Arbeitslohn im Lohnsteuerabzugsverfahren veröffentlicht. Mit dem Schreiben wird das bisher anwendbare Schreiben vom 14.3.2017 (BStBl I 2017, S. 473) ersetzt. Die Grundsätze aus dem aktualisierten Schreiben gelten für laufenden Arbeitslohn, der für einen nach dem 31.12.2024 endenden Lohnzahlungszeitraum gezahlt wird und für sonstige Bezüge, die nach dem 31.12.2024 zufließen. Bis dahin gilt nun auch eine Nichtbeanstandungsregel für den Fall, dass die Regelung in R 39b.5 Abs. 2 Satz 4 LStR 2023 nicht angewandt wird. Nach der Richtlinienregelung 2023 sind bei der Aufteilung des Arbeitslohns nach den Doppelbesteuerungsabkommen bei der Ermittlung des Lohnzahlungszeitraums, Arbeitstage, für die der Arbeitnehmer Arbeitslohn bezogen hat, der nicht dem deutschen Lohnsteuerabzug unterliegt, nicht (mehr) mitzuzählen.
Aufgrund des dadurch nach Ansicht der Finanzverwaltung entstehenden Teillohnzahlungszeitraums ergibt sich anstelle der bisherigen Anwendung der Monatstabelle die Anwendung der Tagestabelle. Diese Änderung hat einen höheren Steuerabzug als bisher zur Folge. Von der Anwendung der Tagestabelle sind Arbeitnehmer betroffen, bei denen aufgrund anwendbarem Doppelbesteuerungsabkommen Arbeitslohn für einige Tage steuerfrei bleiben kann oder für die aufgrund einer ohnehin nur tageweisen Beschäftigung in Deutschland nur mit anteiligem Arbeitslohn für diese einzelnen Arbeitstage eine beschränkte Steuerpflicht in Deutschland besteht. Ab 2025 ist die Richtlinienregelung jedoch anwendbar.
Das BMF-Schreiben enthält zu der Bestimmung der maßgeblichen Tage, sog. Steuertage, bei monatlichen Lohnzahlungen in den neuen Rdnr. 16a und 16b verschiedene Möglichkeiten:

- pauschaler Ansatz der Gesamtarbeitstage mit 20 Arbeitstagen,
- Abrundung auf volle Arbeitstage bei der Ermittlung nach dem Verhältnis der Kalendertage zu den Gesamtarbeitstagen,
- neben den Arbeitstagen auch Berücksichtigung der Anwesenheitstage (Nicht-Arbeitstage) des Arbeitnehmers im Inland (bei entsprechender Glaubhaftmachung durch den Arbeitnehmer) während des betreffenden Kalendermonats.

Beim laufenden Lohnsteuerabzug für den einzelnen Kalendermonat wird zur Aufteilung des nicht direkt zuordenbaren Arbeitslohns neben den vier bereits bekannten Alternativen

- tatsächliche Arbeitstage im gesamten Beschäftigungszeitraum innerhalb eines Kalenderjahres
- tatsächliche Arbeitstage im einzelnen Kalendermonat
- pauschal angesetzte Arbeitstage im gesamten Beschäftigungszeitraum innerhalb eines Kalenderjahres
- pauschal angesetzte Arbeitstage im einzelnen Kalendermonat

eine Möglichkeit, die Aufteilung nach vereinbarten Arbeitstagen im einzelnen Kalendermonat, zugelassen (Rdnr. 5 bis 9). Die einmal gewählte Alternative darf während eines Kalenderjahres nicht gewechselt werden.
Wie bisher auch ist eine Überprüfung der im Kalenderjahr durchgeführten Entgeltabrechnungen erforderlich (Rdnr. 17). Diese Überprüfung hat stets auf Basis der Anzahl der tatsächlichen Arbeitstage im In- und Ausland zu erfolgen; ein Wahlrecht bzgl. der Anwendung einer der anderen Methoden besteht nicht.

## Teilzeitaufstockungsprämie

Mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Fortentwicklung des Steuerrechts und zur Anpassung des Einkommensteuertarifs (Steuerfortentwicklungsgesetz) legt das BMF eine Formulierungshilfe zur geplanten Teilzeitaufstockungsprämie vor. Demnach soll mit § 3 Nr. 73 EStG eine neue Regelung zur Steuerfreiheit solcher Aufstockungsprämien geschaffen werden. Von Arbeitgebern zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn an teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im Gegenzug für deren dauerhafte Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit gewährte Zusatzleistungen, unabhängig davon, ob es sich um Sachbezüge oder Barzuschüsse handelt, sollen steuerfrei bleiben soweit sie 225 Euro je Stunde bzw. insgesamt 4.500 Euro nicht übersteigen. Von der Steuerfreiheit abgedeckt sind somit zusätzliche Leistungen im Gegenwert von 20 Stunden. Dauerhafte Erhöhung bedeutet eine Erhöhung für mindestens 24 Monate. Die Steuerfreiheit wird ausgeschlossen, wenn eine im Voraus bestimmte befristete Teilzeitbeschäftigung mit einer verbleibenden Laufzeit von weniger als 24 Monaten vorliegt oder wenn die Verringerung der Arbeitszeit innerhalb von 12 Monaten vorausgegangen ist (außer diese Verringerung wurde bereits vor dem 1.7.2024 vereinbart).
Dieser Neuregelung liegt zugrunde, dass bei einer Erhöhung der Arbeitszeit eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers dieser erhöhte Arbeitslohn steuerpflichtig ist. Nach dem Prinzip der Leistungsfähigkeit ist der Steuertarif progressiv ausgestaltet. Erhöht sich das steuerpflichtige Einkommen, erhöht sich somit auch der Steueranteil. Dies wird teilweise als nachteilig empfunden, weswegen Arbeitnehmer trotz eines höheren verfügbaren Einkommens dennoch von der Aufstockung ihrer Arbeitszeit absehen. Daher sollen künftig zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers, die neben dem erhöhten Arbeitslohn für die Aufstockung gewährt werden, steuerfrei belassen werden. Aufgrund der aktuellen politischen Situation bleibt abzuwarten, ob diese Regelung eingeführt wird.

**BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON**

**Sandra Peterson**
Steuerberaterin, Referent Lohnsteuer,
ZF Group, München