

Kurz gemeldet

Abgrenzung von Bar- und Sachlohn

Der Begriff des Sachlohns ist seit dem 1.1.2020 gesetzlich geregelt. Nach § 8 Abs. 1 Satz 2 EStG sind seither „zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten“ lohnsteuerlich als Barlohn zu erfassen. Steuerliche Freigrenzen für Sachbezüge, z. B. die monatliche Freigrenze von derzeit 44 Euro, oder die Pauschalierung nach § 37b Abs. 2 EStG sind in diesen Fällen somit nicht anwendbar. Gutscheine und Geldkarten werden weiterhin als Sachlohn anerkannt, wenn sie ausschließlich zum Bezug von Waren und Dienstleistungen berechtigten und die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 Zahlungsdienstleistungsaufsichtsgesetz (ZAG) erfüllen. Werden diese Zuwendungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht, kann dafür weiterhin die monatliche Sachbezugsfreigrenze i. H. v. 44 Euro angewendet werden (§ 8 Abs. 2 Satz 11 i. V. m. § 8 Abs. 4 EStG).

Die Finanzverwaltung hat zu dieser gesetzlichen Regelung mit Schreiben vom 13.4.2021 (IV C 5 – S 2334/19/10007:002) ausführlich Stellung genommen. Das Schreiben gilt rückwirkend zum 1.1.2020. Eine Ausnahme ist für die Regelungen Gutscheine und Geldkarten, die die Voraussetzungen des ZAG (noch) nicht erfüllen, vorgesehen. Für eine Übergangsfrist bis 31.12.2021 können hierfür noch die bisherigen Grundsätze zur Abgrenzung angewandt werden. Wichtig ist diese Frist insbesondere in Bezug auf Gutscheine, die bei Online-Händlern auch für Produkte von Fremdanbietern eingelöst werden können (sog. „Marketplace“). Solche Gutscheine sind künftig als Barlohn zu versteuern, daher kommt keine Steuerfreigrenze mehr zur Anwendung.

(S. P.)

Steuerfreiheit für Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers

Nach § 3 Nr. 19 EStG sind bestimmte Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers oder durch ihn veranlasste, von einem Dritten erbrachte Weiterbildungsleistungen lohnsteuerfrei. Die OFD Frankfurt hat jetzt per Rundverfügung vom 25.2.2021 (S 2342A-89-St 210) zur Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 19 EStG für Online-Weiterbildungen mittels Internetplattformen Stellung genommen. Danach ist die Einräumung eines unent-

geltlichen Nutzungsrechts durch den Arbeitgeber für nicht arbeitsplatzbezogene Online-Weiterbildungsmaßnahmen Arbeitslohn i. S. d. § 19 Abs. 1 Nr. 1 EStG. Nach § 3 Nr. 19 EStG sind diese steuerfrei, wenn durch die Bildungsmaßnahme Kenntnisse oder Fertigkeiten vermittelt werden, die zu einer Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit führen. Das gewählte Format der Weiterbildungsmaßnahme ist für die Anwendung der Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 19 EStG unerheblich.

(R. K.)

Homeoffice-Pauschale

Nach § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6b Satz 4 EStG dürfen Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer sowie die Kosten der Ausstattung den Gewinn nicht mindern. Dies gilt nicht, wenn für die betriebliche oder berufliche Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. In diesem Fall wird die Höhe der abziehbaren Aufwendungen aber auf 1.250 Euro pro Jahr begrenzt. Diese Beschränkung gilt nur dann nicht, wenn das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Tätigkeit bildet. Wenn kein häusliches Arbeitszimmer vorliegt oder auf einen Abzug der Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer verzichtet wird, kann der Steuerpflichtige für jeden Kalendertag, an dem er seine betriebliche oder berufliche Tätigkeit ausschließlich in der häuslichen Wohnung ausübt und keine außerhalb der häuslichen Wohnung gelegene Betriebsstätte aufsucht, für seine gesamte betriebliche und berufliche Betätigung pro Arbeitstag einen Betrag von 5 Euro abziehen – höchstens aber 600 Euro im Wirtschafts- oder Kalenderjahr.

Nach einem aktuellen Erlass des Thüringer Finanzministeriums soll jetzt bundeseinheitlich die Auffassung vertreten werden, dass Aufwendungen für eine ÖPNV-Zeitfahrkarte unabhängig von der Homeoffice-Pauschale gem. § 4 Satz 5 Nr. 6b Satz 4 EStG als Werbungskosten geltend gemacht werden können. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer eine Zeitfahrkarte in Erwartung der regelmäßigen Benutzung für den Weg zur ersten Tätigkeitsstätte erworben hat, er dann aber die Zeitfahrkarte aufgrund der Tätigkeit im Homeoffice nicht im geplanten Umfang verwenden kann. Eine Aufteilung dieser Aufwendungen auf einzelne Arbeitstage hat nicht zu erfolgen (FinMin Thüringen, Erl. v. 17.2.2021 – S 1901-2020 Corona).

(R. K.)

Erste Tätigkeitsstätte bei grenzüberschreitender Arbeitnehmerentsendung

In einem am 29.4.2021 veröffentlichten Urteil des BFH (v. 17.12.2020 – VIR 21/18) geht es um die Bestimmung der ersten Tätigkeitsstätte bei grenzüberschreitender Arbeitnehmerentsendung. Nach Ansicht der Richter liegt diese an der ortsfesten betrieblichen Einrichtung des aufnehmenden Unternehmens, der der Arbeitnehmer auf Grundlage eines eigenständigen Arbeitsvertrags mit dem aufnehmenden Unternehmen für die Dauer der Entsendung zugeordnet ist. Im Urteilsfall ging es um die Frage, ob vom ausländischen Arbeitgeber gewährte Zuschüsse zu Unterkunft und Heimfahrten an einen ins Ausland entsandten Arbeitnehmer im Rahmen des Progressionsvorbehalts als steuerfreie Reisekosten abziehbar sind. Das Finanzamt berücksichtigte die ausländischen Einkünfte ungekürzt. Dieser Auffassung schlossen sich die BFH-Richter an.

Vergütungen, die der Arbeitnehmer für die Flüge zwischen den USA und Deutschland, für Möbelmiete und (anteilig) als Wohnkostenzuschuss erhielt, waren nicht steuerfrei, da sich der Arbeitnehmer nicht auf einer Auswärtstätigkeit befand. Vielmehr befand sich seine erste Tätigkeitsstätte aufgrund des befristeten Arbeitsvertrags im Werk der Gastgesellschaft. Das führte dazu, dass die aufnehmende Gesellschaft während der Laufzeit des befristeten Vertrags der lohnsteuerliche Arbeitgeber war. Zudem war der Arbeitnehmer der Gastgesellschaft auch zugeordnet. Die Tätigkeit sollte er im Werk der Gastgesellschaft ableisten. Die vorgenannte Zuordnung erfolgte dauerhaft, da sie für die Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses galt.

(S. P.)

Rainer Kuhnel, Rechtsanwalt, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater, Köln (R. K.)

Sandra Peterson, Steuerberaterin, Referent Lohnsteuer, ZF Group, München (S. P.)

AuA Digital

Arbeit und Arbeitsrecht: gedruckt und digital – viele Wege führen zu unseren Inhalten!

Online-Lösungen für Ihre Aufgaben:



App und ePaper*

Unsere Inhalte stehen Ihnen auch als App für Apple- und Android-Geräte zur Verfügung. Damit haben Sie die Möglichkeit, die Hefte 1:1 auf dem Tablet oder Smartphone zu lesen. Die Desktop-Version der AuA-Magazin-App können Sie an Ihrem PC oder Laptop mit Internet-Zugang nutzen. Die App funktioniert am Desktop genauso intuitiv, wie Sie es von Ihrem mobilen Endgerät gewohnt sind.

www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/aua-digital



Fachartikelarchiv*

Unser digitales Fachartikelarchiv ist Ihre Versicherung für Fragen zu Themen aus den Bereichen Personalpraxis und Arbeitsrecht. Zusammen mit unserem Partner Genios finden Sie in diesem Archiv tausende Fachbeiträge, die Sie bei Ihrer täglichen Arbeit unterstützen.

www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/gbi-genios



Arbeitsrecht-Kommentare*

Kein langes Suchen mehr – mit dem Login auf der Website erhalten Sie eine Flatrate für alle Arbeitsrecht-Kommentare. Alle in der Arbeit und Arbeitsrecht seit 2000 veröffentlichten Entscheidungsbesprechungen kompakt und übersichtlich gebündelt zu den verschiedensten Themenbereichen. Fachanwälte für Arbeitsrecht und Praktiker erklären verständlich wichtige arbeitsrechtliche Rechtsprechung zu allen Gebieten.

www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/ressorts/rechtsprechung



Social-Media und Newsletter

Wir sind dort, wo Sie sind: Mit eigenen News-Kanälen auf Xing, Facebook und Twitter. Unsere Nachrichten und Meldungen lassen sich über diese Kanäle bequem abonnieren und in Ihr individuelles Surfverhalten integrieren. Wer alle 14 Tage eine Übersicht über die wichtigsten Nachrichten erhalten möchte, dem empfehlen wir unseren klassischen Newsletter.

www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/newsletter

*für Abonnenten kostenlos

**Weitere Informationen finden Sie
unter www.arbeit-und-arbeitsrecht.de**