

# Kurz gemeldet

## Nettolohnvereinbarung und Kindergeld

Das FG Düsseldorf (Urt. v. 11.11.2021 – 14K2577/20) hatte darüber zu entscheiden, ob bei einer Nettolohnvereinbarung der Bruttolohn herabzusetzen ist, wenn das Kindergeld vereinbarungsgemäß an den Arbeitgeber ausgezahlt wird. Geklagt hatte ein japanischer Arbeitnehmer, der befristet in Deutschland tätig war. Das für seine beiden Kinder beantragte Kindergeld sollte direkt an den Arbeitgeber geleistet werden, weil dieser aufgrund der Nettolohnvereinbarung die in Deutschland anfallenden Steuern übernommen hat. Die Familienkasse folgte diesem Antrag und zahlte das Kindergeld auf ein Konto des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber verbuchte das vereinnahmte Kindergeld gegen Personalaufwand, berücksichtigte die Zahlungen aber nicht als negative Einnahmen und unterwarf somit den ungekürzten Bruttoarbeitslohn der Lohnsteuer. Die Kläger hingegen erklärten in der persönlichen Einkommensteuer den um das Kindergeld herabgesetzten Bruttoarbeitslohn. Diese Kürzung wurde vom Veranlagungsfinanzamt nicht akzeptiert, vielmehr wurden zwei Kinderfreibeträge abgezogen und die Einkommensteuer um das Kindergeld erhöht. Das FG Düsseldorf folgte der Ansicht der Kläger, dass das an den Arbeitgeber ausgezahlte Kindergeld als negative Einnahme zu berücksichtigen ist, da dieses Vorgehen wirtschaftlich mit einer Arbeitslohnrückzahlung vergleichbar sei. Die Revision zum BFH (VIR 26/21) wurde zugelassen, da es sich um ein Musterverfahren handelt.

(S. P.)

## Ordnungsgemäße Erteilung von Lohnabrechnungen

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich verpflichtet, seinen Mitarbeitern monatlich eine Lohnabrechnung zu übergeben, aus der sich das Bruttogehalt, die gesetzlich vorgeschriebenen Abzüge und das Nettogehalt ergeben. Die bloße Zurverfügungstellung der Lohnabrechnung in elektronischer Form zum Abruf durch den Arbeitnehmer ist nach dem Urteil des LAG Hamm vom 23.9.2021 keine Erfüllung der Pflicht des Arbeitgebers zur Erteilung einer Lohnabrechnung (2 Sa 17921). Sofern der Arbeitgeber lediglich ein Schreiben an die Arbeitnehmer adressiert, dass die Verdienstabrechnungen nicht mehr wie bisher in Papierform, sondern künftig nur noch verschlüsselt in einem neuen Onlineportal bereitgestellt werden, erfüllt dies nach dem zuvor zitierten Urteil nicht

die Voraussetzungen einer Lohnabrechnung. § 108 GewO verlangt ausdrücklich die Erteilung einer Lohnabrechnung in Textform. Dazu gehört nach der Entscheidung des LAG Hamm nicht die bloße Bereitstellung der Abrechnung in einem elektronischen Postfach zum Abruf durch den Arbeitnehmer. Außerdem müsste die Abrechnung dem Arbeitnehmer zugehen. Deshalb muss er zuvor auch ausdrücklich oder konkludent sein Einverständnis zu dieser Form der Übermittlung der Lohnabrechnung gegeben haben. Es empfiehlt sich deshalb, bei entsprechenden Maßnahmen die Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer einzuholen.

(R. K.)

## Aufhebung einer Lohnsteueranrufungsauskunft

Beantragt ein Arbeitgeber die Erteilung einer lohnsteuerlichen Anrufungsauskunft, hat das zuständige Betriebsstättenfinanzamt darüber Auskunft zu erteilen, ob und inwieweit im zu beurteilenden Einzelsachverhalt die lohnsteuerlichen Vorschriften anzuwenden sind. Damit sollen bereits vor Verwirklichung eines Sachverhalts spätere Diskussionen zwischen Arbeitgeber und Finanzamt vermieden werden. In dem Antrag sind daher die konkreten Rechtsfragen darzustellen, die für den Einzelfall relevant sind. Die Erteilung der Auskunft erfolgt schriftlich. Die Beteiligten sind im Rahmen des Lohnsteuerabzugsverfahrens an die erteilte Auskunft gebunden. Die Aufhebung oder Änderung einer erteilten Lohnsteueranrufungsauskunft ist mit Wirkung für die Zukunft grundsätzlich möglich.

Der BFH hat entschieden, dass Voraussetzung für eine wirksame Aufhebung bzw. Änderung eine geänderte Rechtsprechung oder Verwaltungsauffassung ist (Urt. v. 2.9.2021 – VIR 19/19). In dem zugrunde liegenden Fall ging es um die Anrufungsauskunft eines Arbeitgebers im Zusammenhang mit Zahlungen aus einem Langzeitvergütungsmodell. Zur Klärung beantragt war, ob die Zahlungen die Voraussetzungen von Vergütungen für mehrjährige Tätigkeit erfüllen und daher ermäßigt besteuert werden können. Diese Behandlung bestätigte das zuständige Finanzamt im Jahr 2011 durch Anrufungsauskunft. Im Jahr 2017 allerdings wollte es die erteilte Auskunft mit Wirkung für die Zukunft aufheben, da es sich bei den Zahlungen doch nicht um außerordentliche Einkünfte handeln würde. Diese Begründung wurde von den BFH-Richtern verworfen. Nach richterlicher Auffassung war die er-

teilte Auskunft unverändert rechtmäßig. Die Voraussetzungen einer geänderten Rechtsprechung oder Verwaltungsauffassung lagen nicht vor. Der Widerruf wurde daher wegen fehlerhafter Ermessensausübung als rechtswidrig angesehen. (S. P.)

## Gutscheine und Gehalt

In dem durch das BSG (Urt. v. 23.2.2021 – B 12 R 21/18 R) entschiedenen Fall ging es um die sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Tankgutscheinen. Der Fall wies die Besonderheit auf, dass diese Tankgutscheine nicht zusätzlich zum sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsentgelt gewährt wurden, sondern als neue Gehaltsanteile anstelle des bisherigen Bruttoarbeitslohns. Das normale Gehalt wurde um den Wert der Tankgutscheine herabgesetzt. Das Gericht ging zunächst davon aus, dass grundsätzlich alle im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden geldwerten Vorteile der Sozialversicherung unterliegen. Allerdings sind nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) im Arbeitsentgelt enthaltene einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, soweit sie lohnsteuerfrei sind, nicht dem sozialversicherungspflichtigen Gehalt zuzurechnen (vgl. § 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV). Das BSG befasste sich in dem zitierten Urteil mit dem Merkmal der zusätzlichen Einnahme. Es kam zu dem Ergebnis, dass keine solche zusätzliche Einnahme vorliegt, wenn umgewandeltes Entgelt einen (meist teilweisen) Ersatz für den vorherigen Entgeltverzicht bildet. Als Konsequenz dieser rechtlichen Beurteilung sollten arbeitsrechtliche Verträge klare Vereinbarungen treffen, aus denen sich eindeutig und nachweisbar belegen lässt, dass steuer- und sozialversicherungsbegünstigte Gehaltsbestandteile zusätzlich zum bisherigen Lohn hinzugetreten sind. Nur in diesem Fall lässt sich die gewünschte Beitragsfreiheit herbeiführen.

(R. K.)

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

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

AuA PLUS+

# Neue Wege in der Personalarbeit



Jetzt entdecken!