

Kurz gemeldet

9-Euro-Ticket und steuerfreie Fahrtkostenzuschüsse

Leistet der Arbeitgeber nach § 3 Nr. 15 EStG steuerfreie Zuschüsse zu Fahrtkosten des Arbeitnehmers, dürfen diese Zuschüsse die tatsächlichen Aufwendungen (einschließlich Umsatzsteuer) des Arbeitnehmers für die Fahrberechtigungen nicht übersteigen. Das BMF hat mit Schreiben vom 30.5.2022 (IV C 5 – S 2351/19/10002 :007) klargestellt, dass aus Vereinfachungsgründen nicht beanstandet wird, wenn die gezahlten Zuschüsse in den Monaten Juni, Juli und August die tatsächlichen Aufwendungen übersteigen, vorausgesetzt sie gehen in der Jahresbetrachtung 2022 nicht über die tatsächlichen Aufwendungen hinaus. Sofern im Jahr 2022 bereits die vollen Kosten für ein Jahresticket erstattet worden sind, muss der Arbeitgeber den geleisteten Zuschuss anteilig zurückfordern. Sofern eine Rückforderung arbeitsrechtlich nicht mehr zulässig ist, muss der die tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers ggf. übersteigende Zuschussbetrag der Lohnsteuer unterworfen werden.

(S. P.)

Energiepreispauschale

Unbeschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer erhalten die einmalige Energiepreispauschale vom Arbeitgeber ausgezahlt, sofern sie zum 1.9.2022

- in einem gegenwärtigen ersten Dienstverhältnis stehen und
- in eine der Steuerklassen I bis V fallen oder
- als geringfügig Beschäftigte pauschal besteuerten Arbeitslohn beziehen.

Die Energiepreispauschale unterliegt als „sonstiger Bezug“ dem Lohnsteuerabzug. Die Auszahlung soll mit der ersten nach dem 31.8.2022 fälligen Lohnzahlung erfolgen. Die Summe der geleisteten Zahlungen ist vom Gesamtbetrag der einzubehaltenden Lohnsteuer gemäß der Lohnsteueranmeldung für August 2022 (bei monatlicher Anmeldung) zu entnehmen. In der Lohnsteueranmeldung ist eine zusätzliche Kennzahl enthalten, unter der die Energiepreispauschale aufzuführen ist. Auch in der Lohnsteuerbescheinigung 2022 ist die Energiepreispauschale gesondert mit dem Großbuchstaben E zu kennzeichnen. Für Arbeitgeber, die für alle Arbeitnehmer insgesamt weniger als 5.000 Euro Lohnsteuer pro Jahr bzw. die Steuer nur quartalsweise abführen, besteht die Möglichkeit, die Auszahlung der Pauschale erst im Oktober vorzunehmen. Der Abzug erfolgt dann in der bis zum 10.10.2022 fälligen

Lohnsteueranmeldung für das dritte Quartal 2022. Werden sogar weniger als 1.080 Euro jährliche Lohnsteuer abgeführt, kann nur die Jahresmeldung zum 10.1.2023 entsprechend reduziert werden. In diesen Fällen kann der Arbeitgeber auch auf die Auszahlung verzichten und die betreffenden Arbeitnehmer müssen die Pauschale mit der Einkommensteuererklärung 2022 beantragen.

Ist die in Summe auszahlende Energiepreispauschale höher als der abzuführende Lohnsteuerbetrag, ersetzt das Finanzamt dem Arbeitgeber den übersteigenden Betrag.

(S. P.)

Änderung Programmablauf Lohnsteuerabzug 2022

Mit Schreiben vom 20.5.2022 (IV C 5 – S 2361/19/10008 :005) hat das BMF die geänderten Programmablaufpläne für den Lohnsteuerabzug 2022 veröffentlicht. Die Ablaufpläne sind seit 1.6.2022 anzuwenden. Die Anhebung des Grundfreibetrags und des Arbeitnehmer-Pauschbetrags durch das Steuerentlastungsgesetz 2022 wirkt sich unmittelbar auf die Höhe der Lohnsteuer, des Solidaritätszuschlags und ggf. der Kirchensteuer aus. Für aktive Mitarbeiter sind rückwirkende Korrekturen auf den Jahresanfang vorzunehmen.

(S. P.)

Haftung eines GmbH-Geschäftsführers

Der Geschäftsführer einer GmbH, deren wesentliche Aufgabe in der Führung der Geschäfte einer KG bestand, haftet nach Ansicht des OLG Nürnberg (Urt. v. 30.3.2022 – 12 U 1520/19) dieser KG gegenüber gem. § 43 Abs. 2 GmbHG auf Schadenersatz. Vorliegend hätte auch die Klage von den Gesellschaftern im Rahmen der actio pro socio erhoben werden können.

Das Gericht verlangt, dass selbst bei mittelständischen Gesellschaften (13 Mitarbeiter) ein sog. Früherkennungssystem für bestandsgefährdende Entwicklungen und ein Compliance-Management-System einzurichten und zu dokumentieren sind. Hier lag ein Verstoß eines Mitarbeiters gegen interne Richtlinien vor. Es liegt schon dann eine Pflichtverletzung des Geschäftsführers vor, wenn durch unzureichende Organisation, Anleitung bzw. Kontrolle von Mitarbeitern der Gesellschaft Straftaten oder sonstige Fehlhandlungen

ermöglicht oder auch nur erleichtert werden. Dem Geschäftsführer warf man vor, dass kein entsprechendes Kontrollsystem existierte. Der Geschäftsführer könne diese Tätigkeit delegieren. Er müsse die Person aber sorgfältig auswählen, sie anweisen und auch die Überwachungstätigkeit kontrollieren. Wenn keine entsprechenden Mitarbeiter vorhanden sind, auf die delegiert werden kann, muss der Geschäftsführer selbst tätig werden.

(R. K.)

Einheitliche Entschädigung

Der BFH hatte sich mit Urteil vom 6.12.2021 (IX R 10/21) mit der Frage zu befassen, ob eine tarifermäßigte Besteuerung für eine einheitliche, aber in zwei Veranlagungszeiträumen ausgezahlte Entschädigung infrage kommt. Der BFH bestätigt, dass außerordentliche Einkünfte i. S. d. § 34 Abs. 1 und 2 EStG nur dann vorliegen können, wenn die zu begünstigenden Einkünfte in einem einzigen Veranlagungszeitraum zu erfassen sind. Zusätzlich muss durch diese Zusammenballung von Einkünften eine erhöhte steuerliche Belastung entstehen.

Der BFH stellt fest, dass im Gegensatz dazu eine einheitliche Entschädigungszahlung, die in zwei aufeinanderfolgenden Veranlagungszeiträumen geleistet wird, grundsätzlich nicht ermäßigt besteuert werden kann. Das ist nur dann anders zu sehen, wenn zwei oder mehrere Entschädigungszahlungen in aufeinanderfolgenden Veranlagungszeiträumen nicht zum Ausgleich für dasselbe Schadensereignis, sondern für jeweils unterschiedliche Schadensereignisse erbracht werden. Nur in einer solchen Konstellation können dann beide oder sogar mehrere Entschädigungszahlungen tarifermäßigt besteuert werden. Daraus ist abzuleiten, dass ein Rechtsgrund, der zu zwei Zahlungen führt, keine Ermäßigung nach sich zieht. Zwei Rechtsgründe, die zu zwei Zahlungen führen, können wiederum ermäßigt besteuert werden.

(R. K.)

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

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

HR-ZERTIFIZIERUNG IM ARBEITSRECHT

Sie möchten sich praxisorientiert weiterbilden?

**Sie möchten rechtssicher handeln und ihr Know-how
in der täglichen Arbeit erfolgreichen umsetzen?**

**Dann ist diese HR-Zertifizierung im Arbeitsrecht
genau das Richtige für Sie!**

- Live Online-Seminare
- 7 Lerneinheiten à 120 min inkl. Abschlussprüfung
- Lernkontrolle nach jeder Lerneinheit möglich
- Gesamtdauer: 14 Stunden
- Themen sind u. a. die Arbeitsvertragsgestaltung, DOs & DON'Ts in der HR-Praxis, Diskriminierungsschutz, rechtssicherer Umgang mit Betriebsrat und Gewerkschaft und Beendigung von Arbeitsverhältnissen

REFERIERENDE:



Dr. Julia Bruck

Rechtsanwältin
Associate
BUSE Rechtsanwälte
Steuerberater
PartG mbB,
Frankfurt am Main



Dr. Jan Tibor Lelley, LL.M.

Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Partner
BUSE Rechtsanwälte
Steuerberater PartG mbB,
Frankfurt am Main



Jetzt weiterbilden!

AuA
Personal | Praxis | Recht

Arbeit und
Arbeitsrecht