

Kurz gemeldet

Steuerfreiheit von Feiertags- und Nachtarbeitszuschlägen

Das Schleswig-Holsteinische FG (Urt. v. 9.11.2022 – 4 K 145/20, rk.) hatte darüber zu entscheiden, ob die Voraussetzungen für die steuerfreie Zahlung von Feiertags- und Nachtarbeitszuschlägen vorliegen, wenn keine genauen Anfangs- und Endzeiten dokumentiert werden.

Ein Arbeitgeber hat an seine Arbeitnehmer teilweise Nachtzuschläge bezahlt und diese steuerfrei belassen. Die Zahlungen erfolgten neben dem Grundlohn, unstreitig für Nachtarbeit und innerhalb der Höchstgrenzen des § 3b EStG (25 % des Grundlohns). Im Rahmen einer Betriebsprüfung wurde die Steuerfreiheit nicht anerkannt, weil nicht die genauen Uhrzeiten von Beginn und Ende der Nachtarbeit aufgezeichnet wurden, sondern nur ein Zeitrahmen und die innerhalb dessen geleistete Stundenanzahl (z. B. vier Stunden zwischen 20 Uhr und 6 Uhr).

Nach Ansicht der Richter verhindert der Umstand, dass keine genaue Anfangs- und Schlusszeit der Nachtarbeit aufgezeichnet wurden, nicht die Steuerfreiheit der Zahlungen, wenn die materiellrechtlichen Voraussetzungen des § 3b Abs. 1 EStG unstreitig erfüllt sind.

(S. P.)

Einklagen der Energiepreispauschale

Im Rahmen eines Verfahrens über die Beantragung von Prozesskostenhilfe hat das FG Münster entschieden, dass für Klagen, die die Auszahlung der Energiepreispauschale betreffen, die Finanzgerichte zuständig sind.

Der Antragsteller hatte seinen Arbeitgeber beim FG Münster auf die Auszahlung der 300 Euro verklagt und für dieses Verfahren die Prozesskostenhilfe beantragt. Die Energiepreispauschale stellt eine Steuervergütung dar, die gegenüber dem Finanzamt durch Abgabe einer Einkommensteuererklärung geltend gemacht werden kann, sofern sie nicht vom Arbeitgeber ausgezahlt wurde.

Mit Beschluss vom 5.9.2023 (11 K 1588/23 Kg) entschied das FG Münster zudem, dass daher das Finanzamt verklagt werden muss und nicht der Arbeitgeber. Die Klage gegen den Arbeitgeber ist unzulässig, da er nicht Schuldner der Energiepreispauschale ist. Die Auszahlung erfolgte zwar i. d. R. über die Arbeitgeber. Diese agierten jedoch lediglich als Auszahlstelle des Staates.

(S. P.)

Neue Beitragsrechnung in der sozialen Pflegeversicherung

Durch das Pflegeunterstützungs- und Entlastungsgesetz vom 19.6.2023 wurden mit Wirkung zum 1.7.2023 Beiträge wie folgt neu geregelt: Eltern mit mehreren Kindern profitieren unter bestimmten Voraussetzungen von einem Beitragsabschlag. Eltern, die mindestens zwei Kinder haben und die unter 25 Jahre alt sind, erhalten einen Abschlag beim Arbeitnehmerbeitragsanteil. Mehr als fünf Kinder in dem genannten Alter wirken sich nicht aus. Der Abschlag beim Beitragsatz beträgt 0,25 % ab dem zweiten Kind, das noch nicht 25 Jahre alt ist. Die Entlastung entfällt, wenn nur ein Kind unter 25 Jahre alt ist und die weiteren Kinder am 1.7.2023 die Altersgrenze schon erreicht haben. Die entlastende Wirkung betrifft ausschließlich den Beitragsanteil der Versicherten. Der Arbeitgeberanteil beträgt ab 1.7.2023 unverändert 1,7 %. Der Grundbeitragsatz wurde auf 3,4 % erhöht. Gleichzeitig erfolgt eine Erhöhung des Beitragszuschlags für Kinderlose auf 0,6 %.

Bis Mitte 2025 soll den Arbeitgebern die Möglichkeit eingeräumt werden, in einem sog. vereinfachten Verfahren die Beitragsermäßigungen allein auf eine entsprechende schriftliche Mitteilung (ohne Nachweise) ihrer Arbeitnehmer vorzunehmen.

Arbeitgeber sind allerdings nicht verpflichtet, das vereinfachte Verfahren zu nutzen. Sie können stattdessen die Vorlage von Nachweisen verlangen. Welche Unterlagen als geeignet anzuerkennen sind, beschreiben die am 11.7.2023 neu herausgegebenen grundsätzlichen Hinweise des GKV-Spitzenverbands zur Differenzierung der Beitragssätze in der Pflegeversicherung nach Anzahl der Kinder.

(R. K.)

Haftung des Geschäftsführers gegenüber Arbeitnehmern

Mit Urteil des BAG vom 30.3.2023 (8 AZR 120/22) wurde entschieden, dass der Geschäftsführer einer GmbH gegenüber Arbeitnehmern dieser GmbH nicht deshalb auf Schadensersatz nach § 823 Abs. 2 BGB haftet, weil Verstöße gegen den Mindestlohn vorlagen. Durch entsprechende Regelungen im MiLoG kann es passieren, dass die Geschäftsführer von den Arbeitnehmern selbst bei nur leicht fahrlässiger Verwirklichung von Bußgeldtatbeständen auf Schadensersatz in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns in Anspruch genommen werden.

Dies könnte dazu führen, dass die Arbeitnehmer in einer Vielzahl von Fällen im Hinblick auf die Zahlung des Mindestlohns neben der GmbH den Geschäftsführer in Anspruch nehmen. Dadurch würde nach Ansicht des BAG das Haftungssystem des GmbHG für den Bereich der Vergütungspflicht des Arbeitgebers konterkariert.

(R. K.)

Geschäftsführertätigkeit nach Beginn von Versorgungszahlungen

Mit Urteil vom 15.3.2023 (IR 41/19) hatte der BFH sich mit dem Fall zu befassen, dass der Geschäftsführer Versorgungszahlungen erhielt, gleichzeitig aber weiterbeschäftigt war und dafür auch Entgelt erhielt. Konkret wurde lediglich ein reduziertes Gehalt gezahlt.

Dann liegt nach Auffassung des BFH keine gesellschaftliche Veranlassung vor, wenn die Gehaltszahlung die Differenz zwischen der Versorgungszahlung und den letzten Aktivbezügen nicht überschreitet.

(R. K.)

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

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