

moneo

Erschienen im Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG, Berlin unter www.internerevisiondigital.de. Die Inhalte sind urheberrechtlich geschützt. Kontakt: ESV@ESVmedien.de



RSM INFORMIERT

5. AUSGABE 2021

SCHWERPUNKTTHEMA

Abgrenzung von Sachlohn und Barlohn bei Gutscheinen

ALLE STEUERZAHLER

Keine Besteuerung des auf das häusliche Arbeitszimmer entfallenden Veräußerungsgewinns

WIRTSCHAFT UND RECHT

Fragerecht des Arbeitgebers zum Impfstatus des Arbeitnehmers?

LEITGEDANKEN



Volker Jüsgen
Wirtschaftsprüfer | Steuerberater
Partner
volker.juesgen@rsm.de



Christian Ueberholz
Wirtschaftsprüfer | Steuerberater
Partner
christian.ueberholz@rsm.de

Liebe Leserinnen und Leser,

die vorliegende Ausgabe unserer Mandantenzeitschrift hat das Thema Gutscheine und Geldkarten aus lohnsteuerlicher und sozialversicherungsrechtlicher Sicht zum Schwerpunkt. In der Praxis sind solche Entlohnungsmodelle weit verbreitet. Allerdings gab es in jüngster Zeit Unsicherheiten ob einer gesetzlichen Neuregelung und der Handhabung durch die Finanzverwaltung. Zwar hat die Finanzverwaltung eine Übergangsregelung bis Ende 2021 erlassen, jedoch müssen die neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen, die teilweise auch schon ab Anfang 2020 galten, Beachtung finden. Insgesamt wurde die Attraktivität der Gutscheingewährung durch Arbeitgeber gemindert, da insbesondere keine wirksame Entgeltumwandlung unter Anwendung der lohnsteuerlichen Freigrenze mehr möglich ist.

Für einen kleinen Paukenschlag hat das Bundesverfassungsgericht gesorgt, indem es die sog. Vollverzinsung von Steuernachzahlungs- und Erstattungsansprüchen mit 6 % p.a. ab dem Jahr 2014 für verfassungswidrig erklärt hat. Ein Wermutstropfen dabei ist: bis Ende 2018 hat dies für die Steuerpflichtigen keinerlei Auswirkung – erst mit Wirkung ab dem 01.01.2019 soll eine gesetzliche Neuregelung gelten. Es bleibt abzuwarten, wie reformfreudig sich der Gesetzgeber (nach der Bundestagswahl) hierbei zeigen wird.

Mit moneo bieten wir Ihnen praxisrelevante Hinweise und Anregungen, die Ihnen nicht nur für Ihre tägliche Arbeit, sondern auch privat nützlich sind. Wir hoffen, mit der Themenauswahl und der auf den Punkt gebrachten Darstellungsweise Ihrem Informationsbedürfnis gerecht zu werden und freuen uns auf Ihr Feedback. Bitte wenden Sie sich mit Wünschen gern an uns. Sollten Sie den Versand der moneo nicht mehr benötigen, so genügt eine kurze Nachricht an die auf der letzten Seite genannte E-Mail-Adresse.

Gerne stehen wir Ihnen bei Fragen zu den Inhalten von moneo, aber selbstverständlich auch zu allen anderen steuerlichen und rechtlichen Themen, beratend zur Seite. Mit Hilfe unseres weltweiten Netzwerks finden wir in jedem Fall eine maßgeschneiderte Lösung.

Wir wünschen Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre!

Ihr RSM-Redaktionsteam

INHALT

Schwerpunktthema

Abgrenzung von Sachlohn und Barlohn bei Gutscheinen 4

Alle Steuerzahler

Verzinsung von Steuernachforderungen und Steuererstattungen mit jährlich 6 % ab dem Jahr 2014 verfassungswidrig 6

Haushaltsnahe Dienstleistungen oder Handwerkerleistungen: Nebenkostenabrechnung vorlegen 7

Verschärfung der Wegzugsbesteuerung ab 2022 7

Keine Besteuerung des auf das häusliche Arbeitszimmer entfallenden Veräußerungsgewinns 7

Unternehmensbesteuerung

Rentenzahlung und Weiterbeschäftigung als Gesellschafter-Geschäftsführer 8

Außenprüfung durch das Finanzamt 8

Lohnsteuer

Betriebsveranstaltungen 9

Werbungskosten bei berufsbedingtem Umzug 9

Kein Abzug von Kinderbetreuungskosten bei steuerfreien Arbeitgeberzuschüssen 10

Wirtschaft und Recht

Fragerecht des Arbeitgebers zum Impfstatus des Arbeitnehmers? 10

Rechnungslegungspflicht bei Ausübung einer Vorsorgevollmacht? 11

Sozialversicherung: Änderungen des Statusfeststellungsverfahrens 11

Hinweis in eigener Sache

Wir sind weiterhin für Sie da, auch wenn sich derzeit viele unserer Mitarbeiter aus Sicherheitsgründen im Home-Office befinden. Sie erreichen Ihre Ansprechpartner unter den gewohnten Kontaktdaten.



SCHWERPUNKTTHEMA

Abgrenzung von Sachlohn und Barlohn bei Gutscheinen

Grundlagen

Die Abgrenzung zwischen Barlohn und Sachlohn ist in der Praxis von großer Bedeutung, denn für den Sachlohn gilt die sog. 44 €-Freigrenze (ab dem 01.01.2022: 50 €). Zudem kann der Arbeitgeber (ArbG) den Sachlohn pauschal versteuern, wenn er nicht unter die Freigrenze fällt. Diese steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorteile können im Rahmen von Benefits an die Arbeitnehmer (ArbN) genutzt werden. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass die genannte Freigrenze bei Gutscheinen und Geldkarten ausschließlich dann zur Anwendung kommt, wenn diese zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Gehaltsverzicht oder -umwandlung ist somit nicht begünstigt. Fallen Gebühren für die Bereitstellung oder für das Aufladen von Gutscheinen bzw. Geldkarten an, stellt dies jedoch keinen weiteren geldwerten Vorteil dar.

Der Begriff Sachlohn wurde zum 01.01.2020 erstmalig gesetzlich definiert, wobei die Art und Weise der Regelung vor allem bei Gutscheinmodellen von Marketplace-Anbietern wie Amazon und bei Geldkarten verbreitet zu Unsicherheit geführt hat. Mit BMF-Schreiben vom 13.04.2021 hat die Finanzverwaltung nun die erforderlichen Klarstellungen vorgenommen und gleichzeitig für die Jahre 2020 und 2021 eine Nichtbeanstandungsregelung getroffen. Besonders hilfreich für die Praxis ist, dass anhand vieler Beispiele anschaulich herausarbeitet wird, in welchen Fällen ein steuerlich begünstigter Sachbezug vorliegt bzw. Barlohn anzunehmen ist.

Neuregelung ab dem 01.01.2022

Im Grundsatz keine Sachbezüge, sondern als Geldleistung eingestuft, sind zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten. Davon abzugrenzen sind jedoch zweckgebundene Gutscheine (einschließlich entsprechender Gutscheinkarten, digitaler Gutscheine, Gutscheincodes oder Gut-

scheinapplikationen/-Apps) oder entsprechende Geldkarten (einschließlich Wertguthabekarten in Form von Prepaid-Karten). Diese gelten als Sachbezug, wenn sie ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen beim Arbeitgeber oder bei einem Dritten berechtigen und zusätzlich ab dem 01.01.2022 die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 Zahlungsdienststeuergesetz (ZAG) erfüllen.

Erfreulicherweise wurde eine lohnsteuerliche und sozialversicherungsrechtliche Nichtbeanstandungsregelung bis zum 31.12.2021 für Gutscheine und Geldkarten, die zwar ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen, jedoch die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG nicht erfüllen, geschaffen. Dies gilt jedoch nicht für die Einschränkungen beim Kostenerersatz. Das heißt, erstattet der ArbG dem ArbN Auslagen (z. B. für vom ArbN gekauftes Benzin oder für Bücher), so sind diese Kostenerstattungen seit dem 01.01.2020 steuer- und beitragspflichtig. Notwendig ist, dass der ArbG selbst mit dem leistenden Dritten abrechnet.



Als **Sachbezug** gelten die Gewährung von:

- Kranken-, Krankentagegeld- oder Pflegeversicherungsschutz bei Abschluss einer entsprechenden Versicherung und Beitragszahlung durch den ArbG,
- Unfallversicherungsschutz, soweit bei Abschluss einer freiwilligen Unfallversicherung durch den ArbG der ArbN den Versicherungsanspruch unmittelbar gegenüber dem Versicherungsunternehmen geltend machen kann, und sofern die Beiträge nicht pauschal besteuert werden können,
- Papier-Essenmarken (Essensgutscheine, Restaurantschecks) und arbeitstäglichen Zuschüssen zu Mahlzeiten (sog. digitale Essenmarken),
- Gutscheinen oder Geldkarten, die berechtigen, Waren oder Dienstleistungen vom Aussteller des Gutscheins aus seiner eigenen Produktpalette zu beziehen,
- Gutscheinen oder Geldkarten, die berechtigen, ausschließlich Waren oder Dienstleistungen auf Grund von Akzeptanzverträgen zwischen Aussteller/Emittent und Akzeptanzstellen bei einem begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen im Inland zu beziehen (§ 2 Abs. 1 Nr. 10 Buchst. a ZAG); hierunter fallen:
 - wiederaufladbare Geschenkkarten für den Einzelhandel,
 - shop-in-shop-Lösungen mit Hauskarte,
 - Tankgutscheine oder -karten eines einzelnen Tankstellenbetreibers zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen in seiner Tankstelle,
 - von einer bestimmten Tankstellenkette (einem bestimmten Aussteller) ausgegebene Tankgutscheine oder -karten zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen in den einzelnen Tankstellen mit einheitlichem Marktauftritt (z. B. ein Symbol, eine Marke, ein Logo); die Art des Betriebs (z. B. eigene Geschäfte, im Genossenschafts- oder Konzernverbund, über Agen-



- turen oder Franchisenehmer) ist unerheblich,
- ein vom ArbG selbst ausgestellter Gutschein (z. B. Tankgutschein, hierzu zählt auch eine Berechtigung zum Tanken), wenn die Akzeptanzstellen (z. B. Tankstelle oder Tankstellenkette) aufgrund des Akzeptanzvertrags (z. B. Rahmenvertrag) unmittelbar mit dem ArbG abrechnen,
 - Karten eines Online-Händlers, die nur zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen aus seiner eigenen Produktpalette (Verkauf und Versand durch den Online-Händler) berechtigen, nicht jedoch, wenn sie auch für Produkte von Fremdanbietern (z. B. Marketplace) einlösbar sind,
 - Centergutscheine oder Kundenkarten von Shopping-Centern.
- Gutscheinen oder Geldkarten, die nur berechtigen, Waren oder Dienstleistungen ausschließlich aus einer sehr begrenzten Waren- oder Dienstleistungspalette zu beziehen (§ 2 Abs. 1 Nr. 10 Buchst. b ZAG); hierunter fallen Gutscheine und Geldkarten, die begrenzt sind auf:
- den Personennah- und Fernverkehr (z. B. für Fahrberechtigungen, Zugrestaurant, Park & Ride-Parkgelegenheiten) einschließlich bestimmter Mobilitätsdienstleistungen (z. B. die Nutzung von (Elektro-)Fahrrädern, Car-Sharing, E-Scootern),
 - Kraftstoff, Ladestrom etc. („Alles, was das Auto bewegt“),
 - Fitnessleistungen (z. B. für den Besuch der Trainingsstätten und zum Bezug der dort angebotenen Waren oder Dienstleistungen),
 - Streamingdienste für Film und Musik,
 - Zeitungen und Zeitschriften, einschließlich Downloads,
 - Bücher, auch als Hörbücher oder Dateien, einschließlich Downloads,
 - die Behandlung der Person in Form von Hautpflege, Makeup, Frisur und dergleichen,
 - Bekleidung inkl. Schuhe nebst Accessoires wie z. B. Taschen, Schmuck, Kosmetika.
- Gutscheine oder Geldkarten, die nur berechtigen, auf Grund von Akzeptanzverträgen zwischen Aussteller/Emittent und Akzeptanzstellen Waren oder Dienstleistungen ausschließlich für bestimmte soziale oder steuerliche Zwecke im Inland zu beziehen (Zweckkarte, § 2 Abs. 1 Nr. 10 Buchst. c ZAG):
- Verzehrkarten in einer sozialen Einrichtung, Papier-Essenmarken (Essensgutscheine, Restaurantchecks) und arbeitstäglige Zuschüsse zu Mahlzeiten (sog. digitale Essenmarken),
 - Behandlungskarten für ärztliche Leistungen oder Reha-Maßnahmen,
 - Karten für betriebliche Gesundheitsmaßnahmen.
- Im Gegensatz dazu handelt es sich bei folgenden Gestaltungen um **Barlohn**:
- Zuschuss des ArbG an den ArbN unter der Bedingung, dass der ArbN selbst mit einer Versicherung einen Versicherungsvertrag schließt,
 - ein im Inland gültiges gesetzliches Zahlungsmittel oder Zahlungen in einer gängigen, frei konvertiblen und im Inland handelbaren ausländischen Währung,
 - eine Zahlung des ArbG an den ArbN anstelle der geschuldeten Ware oder Dienstleistung (zweckgebundene Geldleistungen und nachträgliche Kostenerstattungen),
 - Geldsurrogate, wie insbesondere die Gewährung von Geldkarten oder Wertguthabekarten in Form von Prepaid-Kreditkarten mit überregionaler Akzeptanz ohne Einschränkungen hinsichtlich der Produktpalette, die im Rahmen unabhängiger Systeme des unbaren Zahlungsverkehrs eingesetzt werden können,
 - Geldkarten mit Barauszahlungsfunktion (es wird nicht beanstandet, wenn verbleibende Restguthaben bis zu 1 € ausgezahlt werden),
 - die Gewährung von Gutscheinen oder Geldkarten, die nicht ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen bei dem ArbG oder bei einem Dritten berechtigen.

Handlungsempfehlung

Durch das BMF-Schreiben besteht für die Jahre 2020 und 2021 nun Rechts-sicherheit. Im Hinblick auf die Sozial-versicherungsbeiträge gilt: Sofern ArbG die Übergangsregelung in Anspruch nehmen (Unbeachtlichkeit der Kriterien nach § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG) und etwaige Sachbezüge rückwirkend für den jeweiligen Abrechnungszeitraum noch lohnsteuerfrei belassen können, wird es auch beitragsrechtlich nicht beanstandet, wenn im Zuge dieser lohnsteuerrechtlichen Korrektur eine Aufrechnung der Beiträge bzw. Beitragsanteile mit laufenden Beitragsansprüchen vorgenommen wird.

ALLE STEUERZAHLER

Verzinsung von Steuernachforderungen und Steuererstattungen mit jährlich 6 % ab dem Jahr 2014 verfassungswidrig

Sowohl Steuernachforderungen als auch –erstattung werden nach Ablauf einer Karenzzeit von 15 Monaten (aktuell aufgrund der Corona-Pandemie für 2019 und 2020 verlängerte Frist) zu Lasten wie zu Gunsten des Steuerpflichtigen verzinst. Damit sollen Vor- und Nachteile aus der verspäteten Zahlung bzw. Erstattung zwischen Finanzamt und Steuerpflichtigen ausgeglichen werden. Der insoweit anzuwendende Zinssatz ist gesetzlich festgeschrieben und beträgt 6 % p.a. Die Vollverzinsung ist relevant für die sog. Veranlagungssteuern, also die Festsetzung der Einkommen-, Körperschaft-, Umsatz- und Gewerbesteuer. In Anbetracht der seit langem deutlich niedrigeren Kapitalmarktzinsen mehrten sich Zweifel an der Verfassungsmä-

ßigkeit der Höhe dieses gesetzlichen Zinssatzes.

Mit Beschluss vom 08.07.2021 hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) entschieden, dass diese Verzinsung von Steuernachforderungen und –erstattungen mit einem Zinssatz von monatlich 0,5 % für Verzinsungszeiträume ab dem 01.01.2014 verfassungswidrig ist. Das BVerfG hat jedoch nur die Unvereinbarkeit des Gesetzes mit dem Grundgesetz erkannt, nicht dessen Nichtigkeit. Deshalb darf die bisherige Verzinsung bis einschließlich 2018 beibehalten werden. Für Verzinsungszeiträume ab dem Jahr 2019 ist der Gesetzgeber dagegen verpflichtet, bis zum 31.07.2022 eine verfassungsgemäße Neuregelung zu schaffen. Für

den Steuerbürger ergeben sich hieraus folgende Konsequenzen: Zukünftig ist eine Verzinsung von Steuernachforderungen und auch Steuererstattungen mit einem marktgerechten Zinssatz vorzunehmen. Insoweit bleibt die gesetzliche Neuregelung abzuwarten.

Für Zinszeiträume ab dem 01.01.2019 ist weiter zu differenzieren: Kommt es zukünftig zu Zinsfestsetzungen, sind diese zu Gunsten wie zu Lasten des Steuerpflichtigen unter Maßgabe der noch vom Gesetzgeber zu treffenden Neuregelung durchzuführen. Erfolgte bereits eine Zinsberechnung und ist der insoweit ergangene Zinsbescheid verfahrensrechtlich nicht mehr änderbar, so bleibt die bisherige Zinsberechnung bestehen. Die Zinsfestsetzungen wurden bereits seit einiger Zeit im Hinblick auf die beim BVerfG anhängige Streitfrage nur noch vorläufig erlassen. Solche Zinsfestsetzungen können nun nach der Neuregelung durch den Gesetzgeber für Zinszeiträume ab dem 01.01.2019 durch die Finanzämter automatisch neu berechnet werden, und es erfolgt eine Korrektur in Gestalt geänderter Zinsbescheide. Allerdings ist eine Änderung zu Lasten des Steuerpflichtigen aufgrund der gesetzlichen Vertrauensschutzregelung ausgeschlossen.

Die Finanzverwaltung (BMF-Schreiben v. 17.09.2021) legt die Verfassungswidrigkeit der Vollverzinsung eng aus und begrenzt die Anwendung auf Nachzahlungs- und Erstattungsinsen. Dagegen sollen Stundungs-, Hinterziehungs- und Aussetzungszinsen nicht von der Rechtsprechung des BVerfG profitieren. Diese Handhabung ist enttäuschend. Derartige Zinsen werden also weiterhin mit einem Zinssatz von 6 % festgesetzt, sollte keine umfassende gesetzliche Neuregelung erfolgen. Entsprechende in der Vergangenheit gestellte Anträge auf Reduzierung dieser Zinsen sollen durch die Finanzämter nunmehr abgelehnt werden, obwohl auch hier identische Einwendungen erhoben werden könnten. Daher sollten die Betroffenen auch den Klageweg prüfen.

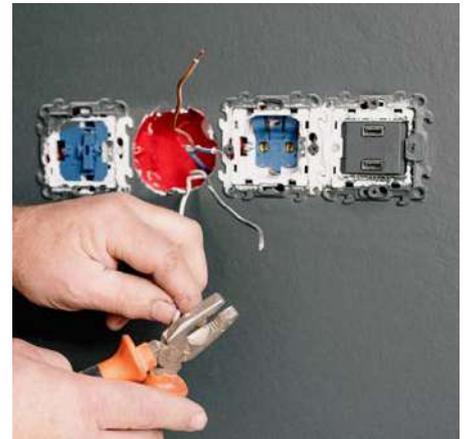


Haushaltsnahe Dienstleistungen oder Handwerkerleistungen: Nebenkostenabrechnung vorlegen

Wohnungseigentümer und Mieter können Ausgaben für haushaltsnahe Dienstleistungen oder Handwerkerleistungen anteilig steuerlich geltend machen (§ 35a EStG). Dafür sollte die Nebenkostenabrechnung bei der Einkommensteuererklärung vorgelegt werden. Das Finanzamt erkennt u. a. Kosten für die Reinigung des Treppenhauses, für Dach-, Fassaden- und Gartengestaltungsarbeiten oder für Reparatur, Wartung oder Austausch von Heizungsanlagen an. Abzugsfähig sind auch die Schornsteinfegergebüh-

ren oder Kosten für das Überprüfen von Blitzschutzeinrichtungen.

Die insgesamt anfallenden Aufwendungen müssen auf die einzelnen Eigentümer oder Wohnungen aufgeteilt sein. In der Jahresabrechnung sollten die jeweiligen Dienstleister mit den Gesamtkosten aufgeführt sein und dazu detailliert der den einzelnen Wohneinheiten zugeordnete Kostenanteil. Alternativ können sich Wohnungseigentümer eine Bescheinigung des Verwalters für das Finanzamt ausstellen lassen.



Verschärfung der Wegzugsbesteuerung ab 2022

Ab dem Veranlagungszeitraum 2022 wird im Rahmen des ATAD-Umsetzungsgesetzes die Wegzugsbesteuerung deutlich verschärft. Diese greift bei einem Wegzug von natürlichen Personen ins Ausland: für im Privatvermögen gehaltene Beteiligungen an Kapitalgesellschaften mit einer Beteiligungsquote von mindestens 1% wird im Zeitpunkt des Wegzugs im Grundsatz eine Veräußerung der Anteile fingiert, was zur Aufdeckung der stillen Reserven in den Anteilen führt.

Bis Ende 2021 gilt bei einem Wegzug eines Staatsangehörigen eines EU-/EWR-Staats in einen anderen EU-/

EWR-Staat, dass diese durch die fingierte Veräußerung der Anteile ausgelöste Einkommensteuer zwar festgesetzt wird. Diese Steuer wird aber von Amts wegen unbefristet, zinslos und ohne Sicherheitsleistung gestundet. Findet später (im Ausland) eine tatsächliche Anteilsveräußerung statt, wird die ursprünglich in Deutschland gewährte Stundung widerrufen und ist die deutsche Einkommensteuer zu bezahlen.

Diese Stundungsregelung entfällt ab 2022. Künftig besteht für alle Wegzüge (unabhängig davon, ob ein Wegzug in einen EU-/EWR- oder Drittstaat er-

folgt) die Möglichkeit, auf Antrag die Steuer in 7 gleich hohen Jahresraten zu bezahlen. Voraussetzung für die Ratenzahlung ist, dass eine Sicherheit an das Finanzamt geleistet wird. Die Ratenzahlung ist zinsfrei.

Eine weitere Verschärfung betrifft die Voraussetzungen der Wegzugsbesteuerung: Bisher muss der Steuerpflichtige „insgesamt“, d. h. im Laufe seines gesamten Lebens bis zum Wegzug, mindestens 10 Jahre unbeschränkt in Deutschland steuerpflichtig gewesen sein, um überhaupt unter die Wegzugsbesteuerung zu fallen. Ab 2022 wird die Frist auf 7 Jahre verkürzt.

Keine Besteuerung des auf das häusliche Arbeitszimmer entfallenden Veräußerungsgewinns



Wird eine zu eigenen Wohnzwecken genutzte Immobilie innerhalb der zehnjährigen Haltefrist verkauft, ist der Veräußerungsgewinn nicht zu versteuern. Bisher ging die Finanzverwaltung davon aus, dass für die Teilfläche, welche für das Arbeitszimmer genutzt wird, dennoch eine Steuerpflicht (als Spekulationsgewinn) vorliegt. Der Bundesfinanzhof (BFH)

ist dieser Ansicht nunmehr entgegengetreten. Auch soweit der Veräußerungsgewinn auf das zur Erzielung von Überschusseinkünften genutzte häusliche Arbeitszimmer entfällt, ist er von der Besteuerung auszunehmen (BFH v. 01.03.2021, IX R 27/19). Anders ist die Rechtslage bei einem zum Betriebsvermögen gehörenden Arbeitszimmer eines Einzelunternehmers, Mitunternehmers oder Selbständigen. Hier besteht grundsätzlich eine Steuerhaftung im Betriebsvermögen.

UNTERNEHMENSBESTEUERUNG

Rentenzahlung und Weiterbeschäftigung als Gesellschafter-Geschäftsführer

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat seine bisherige Rechtsprechung bestätigt, dass für Gesellschafter-Geschäftsführer eine parallele Zahlung von Gehalt und Pension steuerlich nicht anerkannt wird, sondern zu einer verdeckten Gewinnausschüttung führt (BFH v. 17.06.2020, I R 56/17). Manche Pensionszusagen sehen den Eintritt des Versorgungsfalles lediglich im Erreichen einer bestimmten Altersgrenze vor, machen die Leistungsgewährung je-

doch nicht vom Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis abhängig. Aus steuerlicher Sicht wird in diesem Fall jedoch gefordert, dass das Gehalt auf die Versorgungsleistung mindernd angerechnet wird. Alternativ kann der Eintritt der Versorgungsfähigkeit aufgeschoben werden, bis der Begünstigte endgültig seine Geschäftsführerfunktion beendet hat. In bestimmten Fällen sind auch Beraterverträge möglich, was aber der Einzelfallprüfung bedarf.



Außenprüfung durch das Finanzamt

Unter die Außenprüfungen fallen die Betriebsprüfung, die Umsatzsteuer-Sonderprüfung und die Lohnsteuer-Außenprüfung. Daneben existiert noch die Steuerfahndung, die überwiegend zur Feststellung steuerstrafrechtlich relevanter Sachverhalte ermittelt. Die Betriebsprüfung wird gesetzlich nur tätig bei land- und forstwirtschaftlichen sowie gewerblichen Betrieben und bei Freiberuflern.

Damit eine zweckmäßige Auswahl der zu prüfenden Betriebe erfolgen kann, werden diese der Größe nach in bestimmte Klassen eingeteilt (Großbetriebe, Mittelbetriebe, Kleinbetriebe und Kleinstbetriebe). Je nach Einteilung wird auf der Verwaltungsseite häufig eine andere

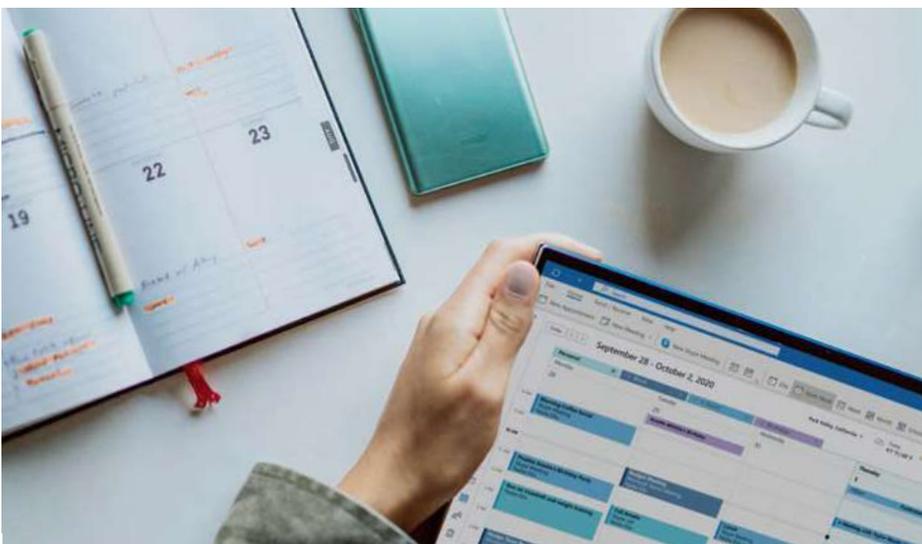
Dienststelle mit der Prüfung betraut: für Großbetriebe die Groß- und Konzernbetriebsprüfung, für Mittel- und Kleinbetriebe die Amtsbetriebsprüfungsstellen des Finanzamtes. Kleinstbetriebe werden häufiger direkt vom zuständigen Finanzamtssachbearbeiter geprüft.

Die Betriebsprüfung beginnt mit den ersten Prüfungshandlungen. Die Anordnung, die dem zu prüfenden Betrieb mitzuteilen ist, enthält den Beginn, den zu prüfende Zeitraum und auch den Namen des Prüfers. In der heutigen Zeit der elektronischen Buchführung wird mit der Prüfungsanordnung auch häufig ein Datenträger angefordert, den der Prüfer vorab auswertet. Dazu bedient sich der Prüfer in der Regel einer Analysesoftware.

ware. Diese Praxis wird auch von den Finanzgerichten als zulässig angesehen.

Die Prüfung im Betrieb endet i. d. R. mit einer Schlussbesprechung, in der die Feststellungen des Prüfers mit dem Steuerpflichtigen und seinem Berater erörtert werden. Daran anschließend wird der Prüfungsbericht erstellt und übersandt. Einwendungen gegen den Bericht sind zwar möglich, aber nicht rechtlich wirksam. Dies ist nur mit einem Einspruch gegen die nach der Prüfung erteilten geänderten Steuerbescheide möglich.

Die Umsatzsteuer-Sonderprüfung und die Lohnsteuer-Außenprüfung befassen sich mit abgegrenzten Prüfungsbereichen durch Fachkräfte der Finanzverwaltung. Daneben setzt die Finanzverwaltung noch Prüfer mit speziellen Fachkenntnissen, z. B. für Auslandsbeziehungen, Bewertung von Pensionsrückstellungen, aber auch Bundesbetriebsprüfer des Bundeszentralamtes für Steuern ein. Im Rahmen einer Betriebsprüfung – aber auch ohne diesen Anlass – holt das Finanzamt Auskünfte bei vielen Behörden im Inland zu Sachverhalten mit steuerlichen Auswirkungen ein, gibt aber andererseits auch gewonnene Erkenntnisse durch Kontrollmitteilungen an andere Finanzbehörden weiter. Dies gilt auch für ausländische Steuerbehörden im Rahmen der zwischenstaatlichen Amtshilfe.



LOHNSTEUER

Betriebsveranstaltungen

Zuwendungen im Rahmen von Betriebsveranstaltungen sind als nicht steuerpflichtiger Arbeitslohn einzuordnen, sofern die Aufwendungen einen Freibetrag von 110 € je Feier (bei maximal zwei Veranstaltungen im Jahr) nicht übersteigen. Von den Regelungen erfasst sind Zuwendungen an aktive und ehemalige Arbeitnehmer sowie deren Begleitpersonen.

Betriebsveranstaltungen sind Veranstaltungen auf betrieblicher Ebene, welche gesellschaftlichen Charakter haben. Eine Betriebsveranstaltung liegt folglich vor, wenn der Teilnehmerkreis sich überwiegend aus Betriebsangehörigen und deren Begleitpersonen zusammensetzt (z. B. Weihnachtsfeier, Firmenjubiläum, Kochkurs).

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat zunächst entschieden, dass die gesetzliche Regelung, wonach auch Kosten für die äußere Gestaltung (Rahmenprogramm) einzubeziehen sind, verfassungsgemäß ist. Es ist unerheblich, ob die Aufwendungen bei dem Arbeitnehmer einen Vorteil begründen. Einzubeziehen sind somit alle Aufwendungen (Kosten des Arbeitgebers) inklusive Umsatzsteuer, unabhängig davon, ob es sich um einen individuell zurechenbaren oder nur um einen

rechnerischen Anteil an den sonstigen Kosten des Arbeitgebers handelt.

Strittig war weiterhin, wie zu verfahren ist, wenn nicht die geplante (ursprünglich angemeldete) Teilnehmeranzahl an der Veranstaltung teilnimmt, sondern weniger Personen. Hierzu hat der BFH entschieden, dass die Gesamtkosten auf die jeweils Anwesenden zu verteilen

sind (und nicht auf die ursprünglich gemeldete Personenanzahl).

Hinweis

Soweit Mitarbeiter eine Begleitung mitbringen, ist diese auch einzubeziehen.



Werbungskosten bei berufsbedingtem Umzug

Wer berufsbedingt umzieht, kann die Ausgaben dafür steuermindernd geltend machen. Neben größeren Posten wie z. B. Maklerkosten, Fahrtkosten oder Kosten für die Spedition, die einzeln belegt werden müssen, ist auch ein Pauschbetrag für sonstige Umzugskosten absetzbar: Arbeitnehmer, die berufsbedingt umziehen, können zunächst eine Pauschale von 870 € ansetzen. Für jedes weitere Haushaltsmitglied, z. B. Ehepartner, Kinder, Stief- oder Pflegekinder, kann ein Betrag von jeweils 580 € hinzugerechnet werden.

Wer umzieht, aber bislang keine eigene Wohnung hatte oder nicht in eine eigene Wohnung zieht, kann bei einem Wohnortswechsel zumindest eine Pauschale von 174 € geltend machen. Voraussetzung ist, dass der Umzug aus beruflichen Gründen erfolgte. Dabei kommt es nicht auf die Wegstrecke an, die durch den Umzug zum Arbeitsplatz eingespart wird, sondern auf die geringere Fahrtzeit: Wer durch den Umzug täglich rund eine Stunde weniger für den Weg zur Arbeit benötigt, kann die Pauschalen geltend machen.



Kein Abzug von Kinderbetreuungskosten bei steuerfreien Arbeitgeberzuschüssen

Kinderbetreuungskosten können unter bestimmten Voraussetzungen – und betragsmäßig in Höhe von $\frac{2}{3}$ der Aufwendungen, maximal 4.000 € je Kind und Jahr – als Sonderausgaben berücksichtigt werden. Andererseits sind zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern der Arbeitnehmer in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen lohnsteuerfrei. Eine Begünstigung durch Entgeltumwandlung ist ausgeschlossen.

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat nun klargestellt, dass als Sonderausgaben abziehbare Kinderbetreuungskosten um steuerfreie Arbeitgeberzuschüsse zu kürzen sind (BFH v. 14.04.2021,

III R 30/20). Im Urteilsfall wendeten die Kläger Kosten für den Kindergarten von 926 € auf (ohne Verpflegung). Vom Arbeitgeber wurde ein steuerfreier Kindergartenzuschuss in Höhe von 600 €



bezogen. Demnach ergab sich:

Aufwendungen Kindergarten	926 €
abzüglich steuerfreier Arbeitgeberzuschuss	600 €
verbleiben	326 €
davon $\frac{2}{3}$ abziehbar	218 €

Hinweis

Der steuerfreie Arbeitgeberzuschuss ist insoweit günstiger, weil dieser (in voller Höhe) steuerfrei ausgezahlt werden kann, die Sonderausgaben jedoch nur zu $\frac{2}{3}$ der Kosten abziehbar sind.

WIRTSCHAFT UND RECHT

Fragerecht des Arbeitgebers zum Impfstatus des Arbeitnehmers?

Aktuell stellt sich vielen Arbeitnehmern und Arbeitgebern die Frage, ob der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer zu deren Impfstatus befragen darf. Die Antwort auf diese Frage ist nicht einfach, da ein sehr privater Bereich der Arbeitnehmer betroffen ist. Grundsätzlich müssen Arbeitnehmer hierzu nur dann wahrheitsgemäß Angaben machen, wenn der Arbeitgeber ein berechtigtes oder schutzwürdiges Interesse an dieser Information hat.

Auch der Datenschutz ist zu beachten. Angaben zum Impfstatus sind besonders schützenswerte Gesundheits-

daten im Sinne des Art. 9 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Die Frage zum Impfstatus ist eine Datenerhebung im Sinne der DSGVO, also nur erlaubt, wenn diese Angabe erforderlich ist, damit der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer die ihm zustehenden Rechte ausüben und seinen Pflichten nachkommen kann.

Ein allgemeines Fragerecht des Arbeitgebers findet sich in der aktuellen Corona-Arbeitsschutzverordnung nicht. § 23 a Infektionsschutzgesetz (IfSG) sieht dieses nur vor, wenn dies zur Erfüllung von Verpflichtungen aus § 23

Absatz 3 IfSG, der sich auf Einrichtungen im medizinischen und pflegerischen Bereich beschränkt, in Bezug auf übertragbare Krankheiten nötig ist. Eine entsprechende Anwendung auf andere Einrichtungen und Branchen scheidet aus.

Ein Fragerecht des Arbeitgebers besteht daher außerhalb der gesetzlich festgelegten Bereiche nur dann, wenn diese Information für den Arbeitgeber erforderlich ist, um seine gesetzlichen oder vertraglichen Pflichten erfüllen zu können. Dabei ist auch der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu beachten. Es darf also kein milderer Mittel vorhanden sein, um der Pflicht nachkommen zu können. Ein Beispiel für ein zulässiges Fragerecht könnte sein, wenn der Arbeitnehmer eine Freistellung von der Arbeitspflicht beantragt, um sich impfen zu lassen, oder Vertragspartner des Arbeitgebers die Einsatzmöglichkeit der Arbeitnehmer davon abhängig machen, dass die Arbeitnehmer geimpft sind. Eine anlasslose, nicht anonyme Befragung der Arbeitnehmer zum Impfstatus dürfte demnach derzeit unzulässig sein.



Rechnungslegungspflicht bei Ausübung einer Vorsorgevollmacht?

Eine Vorsorgevollmacht dient dazu, eine Person zu ermächtigen, im Falle einer Notsituation alle oder bestimmte Aufgaben für den Vollmachtgeber zu erledigen. Insbesondere bei Eintritt einer Pflegebedürftigkeit im fortgeschrittenen Alter oder bei schweren Krankheiten wird dieses Instrument eingesetzt, damit Angehörige im Namen der betroffenen Person tätig werden können. Das Oberlandesgericht (OLG) Niedersachsen weist nun in einem Urteil darauf hin, dass die Ausübung einer Vorsorgevollmacht mit der Pflicht zur Rechnungslegung verbunden sein kann. Im Streitfall betreute der Sohn seine Mutter. Nach dem Tod der Mutter verlangte die Erbengemeinschaft Einblick in die Rechnungslegung. Der Sohn legte dazu die monatlichen

Kontoauszüge vor. Dies erwies sich jedoch als nicht ausreichend.

Notwendig ist eine umfassende, nach Einnahmen und Ausgaben geordnete Übersicht sämtlicher aufgrund der Vorsorgevollmacht getätigten Verfügun-

gen. Die dazu erforderlichen Belege sind entsprechend aufzubewahren. Davon kann lediglich abgesehen werden, wenn ein besonderes persönliches Näheverhältnis besteht, z. B. in einer intakten Ehe (OLG Niedersachsen v. 28.04.2021, 9 U 24/20).



Sozialversicherung: Änderungen des Statusfeststellungsverfahrens

Zum 01.04.2022 treten Neuregelungen zum sog. Statusfeststellungsverfahren in der Sozialversicherung in Kraft. Schon bisher (und dabei bleibt es) wird zwischen einem fakultativen Anfrageverfahren und einem obligatorischen

Anfrageverfahren unterschieden. Letzteres greift bei Beschäftigung von Angehörigen oder Gesellschafter-Geschäftsführern. Entschieden wurde bisher durch die Deutsche Rentenversicherung Bund über das Bestehen

einer Sozialversicherungspflicht. Künftig wird nur noch über den Erwerbsstatus bestimmt, also die Stellung als abhängig Beschäftigter (Arbeitnehmer) oder Unternehmer/Selbständiger. Der Arbeitgeber muss die Versicherungs- und Beitragspflicht anhand des konkreten Beschäftigungsverhältnisses anschließend selbst prüfen oder kann alternativ ein Einzugsstellenverfahren bei der Krankenkasse vornehmen. Die Einzugsstelle entscheidet über die Versicherungspflicht und Beitragshöhe in den einzelnen Versicherungszweigen.

Bisher konnte ein Antrag auf Statusfeststellung erst ab dem tatsächlichen Beginn der Tätigkeit gestellt werden. Zukünftig ist eine Antragstellung auch vor Aufnahme der Tätigkeit möglich. Die Deutsche Rentenversicherung Bund trifft eine Prognoseentscheidung auf Basis der vorgelegten Verträge und der beabsichtigten Umstände der Vertragsdurchführung. Die Prognoseentscheidung stellt eine endgültige und bindende Feststellung des Erwerbsstatus dar. Bei Änderung des Vertrages oder der tatsächlichen Umstände der Vertragsdurchführung besteht eine Mitteilungspflicht an die Deutsche Rentenversicherung Bund.



RSM unterstützt die Kultur in der Region Mittelrhein

Vom Standort Koblenz wurden zwei kulturelle Ereignisse unterstützt: Am 13.09.2021 fand im Rahmen des Mosel Musikfestivals im Garten des Gemeindesentrums Winningen das Konzert der Gruppe Rolling Tones Uusikuu statt. Die Gruppe begeisterte das Publikum bei herrlichem Sonnenschein mit finnischem Tango. Nach einigen Zugaben konnte RSM die Künstler noch zu einem Gläschen Moselwein mit geladenen Mandanten zu einem Plausch einladen.



Am 23.09.2021 trat RSM zum 8x als Sponsor im Rahmen der Internationalen Konzerttage Mittelrhein auf. Das Klavierkonzert fand in beeindruckender Atmosphäre auf dem Klostergut Besselich mit Minji Han, Tobias Haunhorst und Peter von Wienhardt sowie dem Eliot Quartett extended unter 2G-Bedingungen statt.

Verstärkung in Bremen



Seit August dieses Jahres verstärkt Frau Miriam Benz als Rechtsanwältin unsere Niederlassung in Bremen. Sie ergänzt das Team um Herrn Dr. Worgulla. Ihre künftigen Schwerpunkte liegen in der rechtlichen Beratung mittelständischer und größerer Unternehmen, dem Transaktionsgeschäft von der rechtlichen Due Diligence-Prüfung bis zur Eingliederung, internationalen Gründungen sowie der Unternehmensnachfolge.



Seit September dieses Jahres verstärkt Dr. Johann Trenkle RSM Bremen als Prüfungsleiter im Bereich Wirtschaftsprüfung. Seine künftigen Tätigkeitsschwerpunkte bei RSM liegen in der Prüfung und Beratung von großen und mittelständischen Unternehmen. Darüber hinaus fokussiert sich Herr Trenkle auf die Verknüpfung von IT-Audit und Jahresabschlussprüfung.“

RSM GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Niederlassung	Telefon	E-Mail
Bamberg	+49 951980980	bamberg@rsm.de
Berlin	+49 30 2549010	berlin@rsm.de
Bremen	+49 421 23880	bremen@rsm.de
Chemnitz	+49 371 383810	chemnitz@rsm.de
Dresden	+49 351 8118030	dresden@rsm.de
Düsseldorf	+49 211 60055400	duesseldorf@rsm.de
Frankfurt	+49 69 1700000	frankfurt@rsm.de
Hannover	+49 511 4758210	hannover@rsm.de
Koblenz	+49 261 304280	koblenz@rsm.de

Niederlassung	Telefon	E-Mail
Köln	+49 221 207000	koeln@rsm.de
Krefeld	+49 2151 5090	krefeld@rsm.de
Landshut	+49 871 9229870	landshut@rsm.de
Mannheim	+49 621 40549900	mannheim@rsm.de
München	+49 89 290640	muenchen@rsm.de
Nürnberg	+49 911 926680	nuernberg@rsm.de
Stuttgart	+49 711 5053690	stuttgart@rsm.de
Zell (Mosel)	+49 6542 963000	zell@rsm.de

RSM legal GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft

Niederlassung	Telefon	E-Mail
Berlin	+49 30 2549010	info@rsm-legal.de
Bremen	+49 421 23880	info@rsm-legal.de
Koblenz	+49 261 304280	info@rsm-legal.de
Krefeld	+49 2151 5090	info@rsm-legal.de

RSM DE Technology & Management Consulting GmbH

Niederlassung	Telefon	E-Mail
Bremen	+49 421 98966900	info-tmc@rsm.de



Die RSM GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft ist ein unabhängiges Mitglied des RSM-Netzwerks, einem Zusammenschluss unabhängiger Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaften.

RSM International ist der Name eines Netzwerks unabhängiger Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaften, in dem jede einzelne Gesellschaft als eigenständige unternehmerische Einheit operiert.

RSM International Limited ist ein in England und Wales registriertes Unternehmen (Nr. 4040598) mit Sitz in 50 Cannon Street, London EC 4N 6JJ.

Die Nutzung der Marke RSM sowie sonstige gewerbliche Schutz- und Urheberrechte gehören der RSM International Association, einer Gesellschaft des bürgerlichen Rechts nach Artikel 60 et seq der Schweiz mit Sitz in Zug.
© RSM International Association, 2021

Möchten Sie die Zeitschrift nicht weiter beziehen, senden Sie bitte eine E-Mail an berlin@rsm.de

THE POWER OF BEING UNDERSTOOD
AUDIT | TAX | CONSULTING

Impressum

Herausgeber

RSM GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft
Georg-Glock-Straße 4, 40474 Düsseldorf
Telefon: +49 211 60055400

V.i.S.d.P.

Dr. André Briese
c/o RSM GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft
Markgrafenstraße 32
10117 Berlin

Die oben stehenden Texte sind nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wechsel der Rechtsmaterie machen es jedoch notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen.

Bildnachweise: stock.adobe.com, unsplash.com, pexels.com und pixabay.com