

09|21

# Aktuelle Informationen für unsere Mandanten

Termine (Steuern und Sozialversicherungsbeiträge) .....	2
Verzinsung von Steuernachforderungen und Steuererstattungen mit jährlich 6% ab dem Jahr 2014 verfassungswidrig .....	2
Anpassung Stundensatz.....	3
Geschäftsführer von GmbHs, UGs, GmbH & Co KGs: Risikofrüherkennungssystem .....	3
Corona-Sonderzahlungen für Beschäftigte bis 1.500 Euro steuerfrei.....	4
Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung bei betrieblicher Altersvorsorge .....	7

## Termine (Steuern und Sozialversicherungsbeiträge)

TERMINE SEPTEMBER 2021			
Steuerart	Fälligkeit	Überweisung	Scheck/bar
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritatzuschlag	10.09.2021	13.09.2021	Keine Schonfrist
Umsatzsteuer	10.09.2021	13.09.2021	Keine Schonfrist
Körperschaftsteuer, Solidaritatzuschlag	10.09.2021	13.09.2021	Keine Schonfrist
Einkommensteuer, Kirchensteuer, Solidaritatzuschlag	10.09.2021	13.09.2021	Keine Schonfrist
Sozialversicherungsabgaben	28.09.2021	Keine Schonfrist	Keine Schonfrist

TERMINE OKTOBER 2021			
Steuerart	Fälligkeit	Überweisung	Scheck/bar
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritatzuschlag	11.10.2021	14.10.2021	Keine Schonfrist
Umsatzsteuer	11.10.2021	14.10.2021	Keine Schonfrist
Sozialversicherungsabgaben	27.10.2021	Keine Schonfrist	Keine Schonfrist

**Steuern:** Bei verspaterer Zahlung bis zu 3 Tagen werden Zuschläge nicht erhoben (§ 240 Abs. 3 AO i.d.F StAndG 2003). Diese Schonfrist entfällt bei Barzahlung und Zahlungen per Scheck. Seit 01.01.2007 gelten Zahlungen per Scheck erst drei Tage nach Eingang des Schecks als geleistet.

**Sozialversicherung:** Seit 2006 sind Beiträge spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats fällig. (Der 24.12. und 31.12. gelten nicht als bankübliche Arbeitstage)

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

Mit am 08.Juli 2021 veröffentlichtem Beschluss hat der Erste Senat des Bundesverfassungsgerichts entschieden, dass die Verzinsung von Steuernachforderungen und Steuererstattungen in § 233a in Verbindung mit § 238 Abs. 1 Satz 1 der Abgabenordnung (im Folgenden: AO) verfassungswidrig ist,

soweit der Zinsberechnung für Verzinsungszeiträume ab dem 1. Januar 2014 ein Zinssatz von monatlich 0,5 % zugrunde gelegt wird.

Aufgrund des einheitlichen Regelungskonzepts des Gesetzgebers beschränkt sich die Unvereinbarkeit der Verzinsung nach § 233a AO nicht nur auf Nachzahlungszinsen zulasten der Steuerpflichtigen, sondern umfasst ebenso die Erstattungszinsen zugunsten der Steuerpflichtigen. Für Verzinsungszeiträume vom 1. Januar 2014 bis zum 31. Dezember 2018 gilt die Vorschrift jedoch fort, ohne dass der Gesetzgeber verpflichtet wäre, auch für diesen Zeitraum rückwirkend eine verfassungsgemäße Regelung zu schaffen. Für ab in das Jahr 2019 fallende Verzinsungszeiträume bleibt es hingegen bei der Unanwendbarkeit der Vorschrift. Insoweit ist der Gesetzgeber verpflichtet, eine Neuregelung bis zum 31. Juli 2022 zu treffen, die sich rückwirkend auf alle Verzinsungszeiträume ab dem Jahr 2019 erstreckt und alle noch nicht bestandskräftigen Hoheitsakte erfasst.

Es ist denkbar, aber eher unwahrscheinlich, dass der Gesetzgeber auch für die Jahre 2014 – 2018 die hohe Verzinsung rückwirkend reduziert.

### **Anpassung Stundensatz**

Einige Jahre haben wir unseren Stundenhonorarsatz für laufende Buchführungs- und Personalabrechnungsarbeiten stabil halten können. Leider gehen aber auch an uns die Kostensteigerungen in allen Bereichen nicht vorüber.

Wir sehen uns daher gezwungen ab 01.09.2021 unseren Stundensatz auf € 54,50 zuzüglich Umsatzsteuer anzupassen.

Im Branchenvergleich liegen wir damit immer noch sehr günstig. Auch im Vergleich zu z.B. Handwerkerstundensätzen / ITler-Stundensätzen etc. liegen wir sehr günstig.

Es kommt noch hinzu, dass wir auf die berufsüblichen Auslagen gänzlich verzichten.

Wir hoffen auf Ihr Verständnis.

### **Geschäftsführer von GmbHs, UGs, GmbH & Co KGs:**

#### **Risikofrüherkennungssystem**

Das zum 1. Januar 2021 eingeführte Unternehmensstabilisierungs- und -restrukturierungsgesetz (kurz: StaRUG) regelt unter anderem die gesetzliche Pflicht zur Implementierung eines Risikofrüherkennungssystems für alle juristischen Personen sowie Personengesellschaften ohne natürliche Person als persönlich haftenden Gesellschafter. Die Einführung eines solchen Systems,

wie es bereits im § 91 Abs. 2 AktG geregelt war, ist damit nun unabhängig von der Unternehmensgröße verpflichtend. Geschäftsleiter sind nun verpflichtet, die Überwachungsorgane unverzüglich über Risiken, die den Fortbestand des Unternehmens gefährden können, zu informieren. Erkennt die Geschäftsführung solche Entwicklungen, hat sie geeignete Maßnahmen zu ergreifen (§ 1 StaRUG).

Zur expliziten Ausgestaltung des Risikofrüherkennungssystems macht das Gesetz keine Angaben. Der Gesetzgeber hat aber klargestellt, dass bei der Ausgestaltung eines Risikofrüherkennungssystems für KMUs übermäßige Organisationspflichten vermieden werden sollen. Die Ausgestaltung sei von der Größe, Branche, Struktur und Rechtsform des jeweiligen Unternehmens abhängig. Eine integrierte Unternehmensplanung über einen Zeitraum von mindestens 24 Monaten (zur Erkennung einer drohenden Zahlungsunfähigkeit) dürfte ein zentraler Baustein eines solchen Früherkennungssystems sein.

### **Corona-Sonderzahlungen für Beschäftigte bis 1.500 Euro steuerfrei**

Aufgrund der Coronakrise können Arbeitgeber ihren Beschäftigten Sonderzahlungen bis 1.500 Euro steuerfrei in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewähren. Die Regelung wird bis März 2022 verlängert.

Voraussetzung ist weiterhin, dass die Beihilfen und Unterstützungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Eine Entgeltumwandlung ist demnach ausgeschlossen.

Die steuerfreie Arbeitgeberleistung ist im Lohnkonto aufzuzeichnen.

Aus den Aufzeichnungen muss auch erkennbar sein, dass ein kausaler Zusammenhang zwischen der Arbeitgeberleistung und der Coronakrise besteht. Bislang verlangte die Finanzverwaltung eine schriftliche Vereinbarung. Dies stieß in der Öffentlichkeit auf massive Kritik. Durch die Überarbeitung der FAQs Corona wurden die Anforderungen abgemildert.

Für die Steuerfreiheit der Arbeitgeberleistung ist es nunmehr erforderlich, dass aus den vertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder- und das ist neu – anderen Vereinbarungen oder Erklärungen erkennbar ist, dass es sich um steuerfreie Beihilfen und Unterstützungen zur Abmilderung der zusätzlichen Belastungen durch die Coronakrise handelt. Als Erklärungen des Arbeitgebers werden z.B. auch individuelle Lohnabrechnungen oder Überweisungsbelege anerkannt, in denen die Coronazahlung als solche erkennbar ist.

### **Steuerfreie Corona-Sonderzahlung für alle Beschäftigten**

Steuerfreie Beihilfen und Unterstützungen können an alle Beschäftigten bis zu einem Betrag von 1.500 Euro geleistet werden. Das gilt unabhängig vom Umfang der Beschäftigung (Teilzeitbeschäftigung) und davon, ob und in welchem Umfang Kurzarbeitergeld gezahlt wird. Die Gewährung einer solchen Beihilfe ist auch an geringfügig entlohnte Beschäftigte möglich. Es wird auch nicht zwischen Leistungen von öffentlich-rechtlichen oder privaten Arbeitgebern unterschieden. Beihilfen bis zu 1.500 Euro können auch dann steuerfrei gezahlt werden, wenn (ggf. ausschließlich) Kurzarbeitergeld im selben Lohnzahlungszeitraum bzw. in einem vorangegangenen Lohnzahlungszeitraum seit 1. März 2020 gezahlt wurde. Zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes hat der Gesetzgeber jedoch eine eigene Steuerbefreiungsvorschrift geschaffen (§ 3 Nr. 28a EStG).

### **Voraussetzung für Steuerfreiheit: zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn**

Die steuerfreien Beihilfen und Unterstützungen müssen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Die Steuerbefreiung ist damit insbesondere im Rahmen von einem Gehaltsverzicht oder von Gehaltsumwandlungen ausgeschlossen. Auch in einem Tarifvertrag, durch Betriebsvereinbarung oder durch eine einzelvertragliche Vereinbarung kann eine steuerfreie Beihilfe oder Unterstützung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vereinbart werden.

Rückwirkend ab 2020 gilt zur Zusätzlichkeit eine gesetzliche Definition (§ 8 Abs. 4 EStG). Insbesondere ist die Voraussetzung nicht erfüllt, wenn die Leistung auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet wird oder der Anspruch auf Arbeitslohn wegen der zusätzlichen Leistung herabgesetzt wird.

### **1.500 Euro steuerlicher Freibetrag pro Dienstverhältnis**

Es handelt sich bei den 1.500 Euro um einen steuerlichen Freibetrag. Arbeitgebern steht es frei, auch höhere Sonderzahlungen zu leisten. Beihilfen und Unterstützungen können unter Einhaltung der Voraussetzungen jedoch nur bis zu einem Betrag von 1.500 Euro steuerfrei bleiben. Die Auszahlung kann dabei auch in mehreren Raten erfolgen.

Der Betrag von insgesamt bis zu 1.500 Euro kann pro Dienstverhältnis ausgeschöpft werden. Nur bei mehreren Dienstverhältnissen oder beim Arbeitgeberwechsel kommt eine mehrfache Inanspruchnahme in Betracht.

Achtung: Auch die Verlängerung der Steuerbefreiung bis Ende März 2022 führt nicht dazu, dass eine Corona-Beihilfe in einem Dienstverhältnis mehrfach in Höhe von 1.500 Euro steuerfrei bezahlt werden kann. Lediglich der Zeitraum für die Gewährung wird gestreckt.

### **Lex specialis: Vorrang der Sondervorschrift**

Die Steuerbefreiung ist "lex specialis" für jegliche Sonderleistungen, die coronabedingte Belastungen und Herausforderungen honorieren und in der Zeit ab dem 1. März 2020 im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis an Arbeitnehmer ausgezahlt werden. Unerheblich ist, aus welchen Mitteln diese Sonderleistungen finanziert und ob sie vom Arbeitgeber oder als Arbeitslohn von dritter Seite ausgezahlt werden. Leistungen aus öffentlichen Mitteln werden ebenfalls auf die 1.500 Euro angerechnet.

Auch die "Corona-Prämie" i. S. v. § 150a SGB XI, die an bestimmte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Pflegeeinrichtungen gezahlt wird (sogenannter Pflegebonus), fällt dem Grunde nach unter die Steuerbefreiung. Der Pflegebonus wird den Pflegekräften mit der Lohnzahlung von ihrem Arbeitgeber ausgezahlt und diesem von der Pflegekasse (gegebenenfalls anteilig) erstattet.

### **Aufzeichnungs- und Bescheinigungspflichten der Corona-Sonderzahlung**

Die steuerfreien Leistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen, sodass sie für den Lohnsteuer-Außenprüfer als solche erkennbar sind und die Rechtsgrundlage für die Zahlung bei Bedarf geprüft werden kann.

Die steuerfreie Beihilfe oder Unterstützung zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Coronakrise ist nicht auf der Lohnsteuerbescheinigung auszuweisen und muss auch nicht in der Einkommensteuererklärung angegeben werden.

Unter Einhaltung der vorstehenden Voraussetzungen unterliegen ausgezahlte steuerfreie Beihilfen oder Unterstützungen nicht dem sog. Progressionsvorbehalt. Sie erhöhen damit auch nicht den bei der Steuererklärung anzuwendenden Steuersatz.

### **Corona-Sonderzahlung: Aus Steuerfreiheit folgt Beitragsfreiheit**

Die Beihilfen und Unterstützungen bleiben auch in der Sozialversicherung beitragsfrei. Steuerfreie Einnahmen gehören grundsätzlich nicht zum Arbeitsentgelt. Die Sozialversicherungsfreiheit ergibt sich damit automatisch aufgrund der Steuerfreiheit.

Auch bei Minijobbern gehören die steuerfreien Beihilfen oder Unterstützungen nicht zum regelmäßigen Verdienst des Minijobbers und führen somit nicht zum Überschreiten der zulässigen Entgeltgrenze. Die Sonderzahlung beeinflusst den 450-Euro-Minijob daher nicht.

### **Steuerfreie Corona-Sonderzahlung statt steuerpflichtiger Abfindung**

Arbeitgebern steht es zudem frei, anstelle einer üblichen steuerpflichtigen Abfindung wegen des Verlustes des Arbeitsplatzes steuerfreie Beihilfen und Unterstützung unter vorstehenden Voraussetzungen zu leisten. Die coronabedingte Betroffenheit muss allerdings in der Zeit begründet sein, in der das Beschäftigungsverhältnis bestand, sodass Abfindungen, die sich auf

Beschäftigungsverhältnisse beziehen, die vor dem 1. März 2020 beendet wurden, nicht in steuerfreie Beihilfen oder Unterstützungen umqualifiziert oder umgewandelt werden können.

### **Rückblick: Corona-Sonderzahlung**

Eine Vereinbarung über Sonderzahlungen, die vor dem 1. März 2020 ohne einen Bezug zur Coronakrise getroffen wurde, kann nicht nachträglich in eine steuerfreie Beihilfe oder Unterstützung zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Coronakrise umgewandelt werden. Maßgeblich ist dabei der Zeitpunkt 1. März 2020, da nur ab diesem Zeitpunkt die Veranlassung in der Abmilderung der zusätzlichen Belastungen durch die Coronakrise liegen kann. Leistungen des Arbeitgebers, die auf einer vertraglichen Vereinbarung oder einer anderen rechtlichen Verpflichtung beruhen, die vor dem 1. März 2020 getroffen wurden, können nicht steuerfrei gewährt werden.

Sofern vor dem 1. März 2020 keine vertraglichen Vereinbarungen oder andere rechtliche Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Gewährung einer Sonderzahlung (wie zum Beispiel Weihnachtsgeld) bestanden, kann unter Einhaltung der übrigen Voraussetzungen anstelle der Sonderzahlung auch eine steuerfreie Beihilfe oder Unterstützung zur Abmilderung der zusätzlichen Belastungen durch die Coronakrise gewährt werden.

Im Rahmen des ersten Corona-Steuerhilfegesetzes ist im Sommer 2020 mit § 3 Nr. 11a EStG eine gesetzliche Rechtsgrundlage für die Steuerfreiheit der Corona-Sonderleistungen geschaffen worden. Inzwischen ist zur Anwendung der Vorschrift ein Erlass veröffentlicht worden (BMF, Schreiben v. 26.10.2020, IV C 5 - S 2342/20/10012 :003).

## **Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung bei betrieblicher Altersvorsorge**

Gemäß dem Betriebsrentenstärkungsgesetzes muss der Arbeitgeber ab dem 01.01.2022 auch für Verträge, die vor dem 01.01.2019 abgeschlossen wurden 15% des umgewandelten Entgelts zusätzlich an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, wenn er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Ggf. kann es bei Tarifzugehörigkeit zu Abweichungen kommen.

Bitte wenden Sie sich hierzu an den Anbieter der Altersvorsorge-Verträge.

SIEGERT | EDEN | KASTENS

Vorangegangene Mandanteninformationen dienen zur allgemeinen Information über aktuelle steuerliche Fragestellungen und Entwicklungen in Gesetzgebung und Rechtsprechung und sind als solche zu sehen. Diese fachlichen Informationen können den zugrundeliegenden Sachverhalt oftmals nur verkürzt wiedergeben und ersetzen daher nicht eine individuelle Beratung durch uns. Ein Mandatsverhältnis kommt durch die Nutzung bzw. das Einsehen dieser Informationen nicht zustande. Sollte sich aus den Informationen heraus konkreter Beratungsbedarf für Sie ergeben, stehen wir hierfür jederzeit zur Verfügung.