
Lohnsteuer-Update September 2021

Heinz-Willi Schaffhausen

Dipl.-Finanzwirt, Ministerium der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen

23.9.2021



1. Firmenwagen: Zuschüsse des Arbeitnehmers zu den Anschaffungskosten des Pkw/ der Sonderausstattung/ Leasingsonderzahlung

Die Finanzverwaltung gesteht Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu, **Zuzahlungen** des Arbeitnehmers zu den **Anschaffungskosten** eines auch zur privaten Nutzung überlassenen betrieblichen Kraftfahrzeugs **bzw. zur Sonderausstattung** dieses Fahrzeugs **nicht nur im Zahlungsjahr**, sondern auch in den darauf **folgenden Kalenderjahren auf den geldwerten Vorteil anzurechnen**. Das bedeutet für Unternehmen und Arbeitnehmer eine nicht gering zu veranschlagende Verfahrensvereinfachung (R 8.1 Abs. 9 Nr. 4 S. 2 und 3 LStR).

Dabei können die nicht verbrauchten Zuzahlungen in den auf das Zuzahlungsjahr folgenden Jahren jeweils **bis „auf Null“** auf den geldwerten Vorteil angerechnet werden.

Beispiel:

Der nach der 1 % - Bruttolistenpreisregelung ermittelte geldwerte Vorteil beträgt 4.000 €. Der Arbeitnehmer hat 2021 eine Zuzahlung zu den Anschaffungskosten von 5.000 € geleistet. Der Arbeitnehmer nutzt den identischen Firmenwagen auch in 2022.

Lösung:

Der geldwerte Vorteil beträgt 2021 0 € (4.000 € abzüglich 4.000 €). Der übersteigende Betrag von 1.000 € ist auf den geldwerten Vorteil 2022 anzurechnen.

Einschränkung der Anrechnungsmöglichkeit!

Ein Abzug der Zuzahlungen ist **so lange möglich**, wie dem Arbeitnehmer **das Fahrzeug**, für das er Zuzahlungen zu den Anschaffungskosten geleistet hat, **zur privaten Nutzung überlassen** wird. Folglich können bei einem Fahrzeugwechsel die noch nicht verbrauchten Zuzahlungen verloren gehen.

BFH aktuell!

Der **Bundesfinanzhof** lässt es **abweichend von dieser Verwaltungsauffassung** zu, dass **zeitraumbezogene (Einmal-)Zahlungen** des Arbeitnehmers vorteilsmindernd **gleichmäßig auf den Zeitraum zu verteilen** sind, für den sie geleistet werden (BFH-Beschluss vom 16.12.2020, Az.: VI R 19/18). Es sei nicht zu beanstanden, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmliche die Zahlungsweise und die sachliche (zB für Kraftstoff, Versicherung, Wartung) oder zeitliche Aufteilung

festlegen würden, sofern dies ernsthaft gewollt sei und den wirtschaftlichen Gegebenheiten nicht widerspreche.

Im Streitfall war im Kfz-Überlassungsvertrag vereinbart worden, dass die Einmalzahlung von 20.000 € für einen Zeitraum von 96 Monaten geleistet wurde und diese dem Arbeitnehmer bei einer vorzeitigen Fahrzeugrückgabe anteilig erstattet wird. Der Bundesfinanzhof hatte hiergegen keine Bedenken mit der Folge, dass auf den geldwerten Vorteil monatlich 1/96 der Einmalzahlung anzurechnen war. Ein „negativer geldwerter Vorteil“ oder durch einen etwaigen negativen Betrag bedingter Werbungskostenabzug kann sich hierdurch aber nicht ergeben.

Demgegenüber wollte das Finanzamt den Betrag von 20.000 € nur in den ersten drei Jahren der Firmenwagenüberlassung jeweils bis zu einem Betrag von 0 € auf den geldwerten Vorteil anrechnen.

Praxistipp!

Nach Auffassung der Finanzverwaltung soll das o.g. BFH-Urteil keine Anwendung finden, wenn der Zuzahlung keine arbeitsvertragliche Vereinbarung über den Zuzahlungszeitraum zugrunde liegt.

2. Lohnsteuerliches Reisekostenrecht

2.1 Aktuelle Rechtsprechung zur ersten Tätigkeitsstätte

Der gesetzlich definierte Begriff der „ersten Tätigkeitsstätte“ (§ 9 Abs. 4 EStG) ist im Reisekostenrecht von herausragender Bedeutung, da von einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit (= *es gelten Reisekostengrundsätze*) nur dann auszugehen ist, wenn der Arbeitnehmer außerhalb seiner Wohnung und seiner ersten Tätigkeitsstätte beruflich tätig wird.

Grundsätzliche Folgerungen aus dem Vorliegen einer ersten Tätigkeitsstätte

Entsprechend der Systematik des lohnsteuerlichen Reisekostenrechts

- können die **Fahrtkosten** von der Wohnung zur ersten Tätigkeitsstätte nur in Höhe der **Entfernungspauschale** als Werbungskosten abgezogen werden,
- ist bei einer **Firmenwagengestellung** für diese Fahrten ein zusätzlicher **geldwerter Vorteil** (zB nach der 0,002 %/ 0,03 %-Regelung) zu versteuern,
- werden bei einer Tätigkeit an der „ersten Tätigkeitsstätte“ **keine Verpflegungspauschalen** berücksichtigt,
- können **Unterkunftskosten** in diesen Fällen nur bei Vorliegen einer doppelten Haushaltsführung steuerlich geltend gemacht werden.

Bei einer **dauerhaften arbeitsrechtlichen Zuordnung** (*Variante 1*) **oder** (nachrangig) einem dauerhaften Erfüllen der **zeitlichen Kriterien** (*Variante 2* = typischerweise arbeitstägliches Tätigwerden, zwei volle Arbeitstage je Arbeitswoche oder 1/3 der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit) ist an einer **ortsfesten betrieblichen Einrichtung** des Arbeitgebers oder eines Dritten (zB beim Kunden, verbundenen Unternehmen, Entleiher) eine **erste Tätigkeitsstätte** und **keine** zu

Reisekosten führende Auswärtstätigkeit gegeben. Von der vorstehend erwähnten **Dauerhaftigkeit** ist auszugehen, wenn der Arbeitnehmer an einer solchen betrieblichen Einrichtung

- unbefristet („bis auf Weiteres“),
- für einen Zeitraum von mehr als 48 Monaten oder
- für die gesamte Dauer des befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnisses

tätig werden soll.

Der **Bundesfinanzhof** hat zum Vorliegen einer ersten Tätigkeitsstätte bei **bestimmten Berufsgruppen nunmehr Folgendes entschieden:**

- Der Zustellpunkt (= Zustellzentrum), dem ein **Postzusteller** zugeordnet ist und an dem er arbeitstäglich vor- und nachbereitende Tätigkeiten (zB Sortiertätigkeiten, Abschreibepost, Abrechnungen) ausübt, ist erste Tätigkeitsstätte. Verpflegungspauschalen können nur für die Tage angesetzt werden, an denen der Postzusteller mehr als acht Stunden außerhalb des Zustellzentrums im Einsatz war (BFH-Urteile vom 30.09.2020, BStBl. 2021 II S. 306 und BFH/NV 2021 S 307).
- Die Rettungswache, der ein **Rettungsassistent** zugeordnet ist, ist dessen erste Tätigkeitsstätte, wenn er dort arbeitstäglich vor dem Einsatz auf dem Rettungsfahrzeug vorbereitende Tätigkeiten vornimmt (zB Überprüfung des Rettungsfahrzeugs in Bezug auf Sauberkeit und ggf. Reinigung sowie Prüfung und ggf. Auffüllung der ordnungsgemäßen Bestückung mit Medikamenten und sonstigem Verbrauchsmaterial). Verpflegungspauschalen können nur für die Tage angesetzt werden, an denen der Rettungsassistent mehr als acht Stunden außerhalb der Hauptwache im Einsatz war (BFH-Urteil vom 30.09.2020, BStBl. 2021 II S. 308).
- Erste Tätigkeitsstätte eines **Gerichtsvollziehers** ist sein Amtssitz, bestehend aus den Dienstgebäuden des Amtsgerichts, dem er zugeordnet ist, und dem Geschäftszimmer, welches er am Sitz des Amtsgerichts auf eigene Kosten vorzuhalten hat. Die Dienstgebäude des Amtsgerichts und das am selben Ort angemietete Geschäftszimmer des Gerichtsvollziehers standen in einem räumlichen und organisatorischen Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit. Sie stellten daher eine zusammengefasste ortsfeste betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers und kein weiträumiges Tätigkeitsgebiet dar (BFH-Urteil vom 16.12.2020, BStBl. 2021 II S. 525). Somit kann auch eine Einrichtung des Arbeitnehmers, die dieser aufgrund seiner Eigentümerstellung, seines obligatorischen, dinglichen oder auch faktischen Nutzungsrechts für die berufliche Tätigkeit nutzt, eine betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers sein, wenn der Arbeitgeber aufgrund seines Direktionsrechts oder kraft hoheitlicher Anordnung auf die Nutzung der Einrichtung durch den Arbeitnehmer bestimmenden Einfluss nehmen kann.
- Das firmeneigene Schienennetz, das ein **Lokomotivführer** mit der firmeneigenen Werksbahn seines Arbeitgebers befährt, ist eine großräumige erste Tätigkeitsstätte. Das **firmeneigene Schienennetz** muss nach seinen infrastrukturellen Gegebenheiten mit einem Betriebsitz oder einer sonstigen betrieblichen Einrichtung vergleichbar sein. Bei Werksbahnen ist dies zu bejahen,

da es sich um eine Eisenbahninfrastruktur handelt, die ausschließlich für den eigenen Güterverkehr betrieben wird.

Die vorstehenden Ausführungen gelten allerdings **nicht für Lokomotivführer im öffentlichen Eisenbahnverkehr**, da Schienenwege öffentlicher Betreiber wegen der Zugänglichkeit für jedermann nicht mit einer „betrieblichen Einrichtung“ vergleichbar sind (BFH-Urteil vom 01.10.2020, BFH/NV 2021 S. 309).

Grenzüberschreitende Arbeitnehmerentsendung

Aufgrund der seit 2014 geltenden Rechtslage geht der Bundesfinanzhof - *abweichend von seiner früheren Rechtsprechung* - bei einer grenzüberschreitenden Arbeitnehmerentsendung von einer **ersten Tätigkeitsstätte** an der **ortsfesten betrieblichen Einrichtung des aufnehmenden Unternehmens** aus, wenn der Arbeitnehmer dieser Tätigkeitsstätte aufgrund eines eigenständigen Arbeitsvertrags mit dem aufnehmenden Unternehmen für die Dauer der Entsendung zugeordnet ist (BFH-Urteile vom 17.12.2020, BStBl. II 2021 S. 506, BFH/NV 2021 S. 758 und BFH/NV 2021 S. 763). Dabei kommt es nicht darauf an, dass der Einsatz sowohl auf Veranlassung des entsendenden als auch des aufnehmenden Unternehmens vorzeitig beendet oder verlängert werden kann.

2.2 Kürzung der Verpflegungspauschalen bei Mahlzeitengestellung auf Dienstreisen

Wird dem Arbeitnehmer **von seinem Arbeitgeber** oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten auf einer Dienstreise (zB Seminarbesuch) eine **übliche Mahlzeit bis 60 €** zur Verfügung **gestellt**, wird die Verpflegungspauschale tageweise gekürzt, und zwar

- um 20 % für ein Frühstück und
- um jeweils 40 % für ein Mittag- oder Abendessen (§ 9 Abs. 4a S. 8 EStG).

Das entspricht für Dienstreisen im Inland einer Kürzung der jeweils zustehenden Verpflegungspauschale um **5,60 € für ein Frühstück** (20 % von 28 €) und jeweils **11,20 € für ein Mittag- oder Abendessen** (40 % von 28 €). Bei Auslandsreisen ist für die Kürzung auf die jeweils geltende Tagespauschale abzustellen. Die Kürzung ist unabhängig davon vorzunehmen, aus welchen Gründen ein Arbeitnehmer eine ihm vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Mahlzeit nicht einnimmt.

Bereits mit Urteil vom 7.7.2020 (BStBl. 2020 II S. 783) haben die Richter des Bundesfinanzhofs klargestellt, dass die **Verpflegungspauschalen auch dann zu kürzen** sind, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer **Mahlzeiten** zur Verfügung stellt, diese vom Arbeitnehmer aber **nicht eingenommen werden**. Aus welchen **Gründen** der Arbeitnehmer eine ihm von seinem Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Mahlzeit nicht einnimmt, ist insoweit **unerheblich**.

Kürzung auch bei Mitarbeitern ohne erste Tätigkeitsstätte

Nunmehr hat der Bundesfinanzhof die Verwaltungsauffassung bestätigt, dass die **Kürzung auch** bei Arbeitnehmern vorzunehmen ist, die **nicht über eine erste Tätigkeitsstätte verfügen** (BFH-Urteil vom 1207.2021, Az.: VI R 27/19). Nach dem Willen des Gesetzgebers soll der Werbungskostenabzug für

Verpflegungsmehraufwendungen im Falle einer Mahlzeitengestellung durch den Arbeitgeber für jede Form der auswärtigen beruflichen Tätigkeit entfallen; somit zB auch bei Seeleuten.

2.3 Verpflegungs- und Übernachtungspauschalen bei Auslandsdienstreisen ab 1.1.2022

Mit BMF-Schreiben vom 3.12.2020 (BStBl. 2020 I S. 1256) wurden zuletzt die **ab dem 1.1.2021 gültigen Verpflegungspauschalen und Übernachtungspauschalen** für beruflich veranlasste **Auslandsdienstreisen** bekannt gegeben. Diese wurden **zum 1.1.2021** für einige ausländische Tätigkeitsstaaten **angepasst**.

Pandemiebedingt werden die Auslandstage- und Auslandsübernachtungsgelder nach dem Bundesreisekostengesetz **zum 1. Januar 2022 nicht neu festgesetzt**. Die zum 1.1.2021 veröffentlichten Beträge **gelten somit für das Kalenderjahr 2022 unverändert fort**. Demzufolge sind die durch BMF-Schreiben vom 3.12.2020 zur „*Steuerlichen Behandlung von Reisekosten und Reisekostenvergütungen bei betrieblich und beruflich veranlassten Auslandsreisen ab 1. Januar 2021*“ (BStBl. 2020 I S. 1256) veröffentlichten **steuerlichen Pauschbeträge auch für das Kalenderjahr 2022 anzuwenden**.

3. 44 €-Sachbezugsfreigrenze

3.1 Allgemeines

Sachzuwendungen (zB *Sachgeschenke, Belohnungssessen, als Sachbezug zu behandelnde Eintrittskarten, Gutscheine, Guthabekarten; zur Abgrenzung zwischen Barlohn und Sachlohn vgl. das BMF-Schreiben vom 13.4.2021, BStBl. 2021 I S. 624*), die ein Arbeitgeber oder aufgrund des Dienstverhältnisses ein Dritter Arbeitnehmern gewährt, bleiben im Rahmen einer monatlichen Freigrenze von **44 € steuer- und sozialversicherungsfrei** (§ 8 Abs. 2 S. 11 EStG, § 3 Abs. 1 S. 4 S. 4 SvEV). Die Freigrenze für Sachbezüge **wird zum 1.1.2022 auf 50 € monatlich erhöht**.

3.2 Gebühren für die Bereitstellung und Aufladung von Wertguthabekarten

Problemschilderung

Für die **Bereitstellung** wird von der das Kartensystem anbietenden Firma eine einmalige sog. Setup-Gebühr iHv 10 bis 15 € erhoben. Hinzu kommt für jede **Aufladung** (zB monatlich mit einem Betrag von 44 €) eine Gebühr von zB jeweils 1 - 3 €. Die Gebühren sollen den mit der Verwaltung des Guthabens verbundenen Aufwand und den Abrechnungsservice abgelten. Bei der steuerlichen Beurteilung wird davon ausgegangen, dass Arbeitnehmer diese Gebühren nicht zu tragen haben.

Die Finanzverwaltung vertritt diesbezüglich die Auffassung, **dass es sich bei den vom Arbeitgeber getragenen Gebühren nicht um einen zusätzlichen geldwerten Vorteil beim Arbeitnehmer handelt**, sondern um eine notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzungen des Arbeitgebers handelt.

Ergebnis! → *keine Einbeziehung dieser Gebühren in die Überprüfung der monatlichen Freigrenze von 44 €.*

3.3 Fracht-, Liefer- und Versandkosten bei der 44 €-Freigrenze für Sachbezüge

Die Finanzverwaltung lässt es zu, dass die Bewertung zB von Sachgeschenken mit dem günstigsten Marktpreis vorgenommen wird. Dies ist ihrer Ansicht nach der günstigste Preis einschließlich sämtlicher Nebenkosten (zB Versandkosten), zu dem die konkrete Ware oder Dienstleistung mit vergleichbaren Bedingungen an Endverbraucher ohne individuelle Preisverhandlungen im Zuflusszeitpunkt am Markt angeboten wird.

Der **Bundesfinanzhof** hat diesbezüglich **entschieden**, dass **Fracht-, Liefer- und Versandkosten** nicht zum maßgebenden Endpreis eines Sachbezugs gehören, da es sich hierbei nicht um eine Gegenleistung eines Letztverbrauchers für die Ware handelt. Liefert der Arbeitgeber die Ware in die Wohnung des Arbeitnehmers, liegt aber eine **zusätzliche Leistung des Arbeitgebers** an den Arbeitnehmer vor (BFH-Urteil vom 6.6.2018, BFH/NV 2018 S. 1110).

Es handelt sich – neben der Ware – um einen **gesonderten Sachbezug**, der – gemeinsam mit dem Wert der Ware – **zu einem Überschreiten der monatlichen 44 €-Freigrenze führen kann** und in diesem Fall steuer- und beitragspflichtig ist. Eine Bereicherung des Arbeitnehmers in diesem Sinne liegt aber nicht vor, wenn der Arbeitnehmer für das Empfangen der Ware selbst nichts hätte aufwenden müssen.

Beispiel:

Der Arbeitgeber bestellt im August 2021 im Internet für seine Arbeitnehmer ein Sachgeschenk im Wert von jeweils 43 €. Sie werden den Arbeitnehmern gegen Berechnung einer Versandkostenpauschale von 6 €, die ebenfalls vom Arbeitgeber übernommen wird, nach Hause geliefert.

Lösung:

Die Arbeitnehmer erhalten von ihrem Arbeitgeber zwei Sachbezüge (das Sachgeschenk und die Lieferung nach Hause) im Wert von 49 € (43 € plus 6 €). Die monatliche 44 €-Freigrenze für Sachbezüge ist überschritten. Die beiden Sachbezüge sind daher steuer- und beitragspflichtig.

Hinweis!

Wird die Versandkostenpauschale in Höhe von 6 € mit 30 % pauschal besteuert (§ 37b Abs. 2 EStG), bleiben die Sachgeschenke in Anwendung der 44 €-Freigrenze steuer- und beitragsfrei (R 8.1 Abs. 3 S. 1 LStR).

4. Überlassung „kleiner“ E-Bikes über eine Gehaltsumwandlung

Steuerfrei (§ 3 Nr. 37 EStG) sind **ab 01.01.2019 bis zum 31.12.2030** die vom Arbeitgeber gewährten **Vorteile** (Sachbezüge) für die Überlassung eines **betrieblichen Fahrrads**, das **kein Kraftfahrzeug** i.S.d. § 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 EStG ist.

Die Steuerbefreiung gilt folglich **nur für Fahrräder und Elektrofahrräder**, die verkehrsrechtlich als Fahrräder (*Pedelecs, betriebliche Fahrräder*) einzustufen sind. Jedoch **nicht für Elektrofahrräder**, die verkehrsrechtlich als **Kraftfahrzeug einzustufen** sind (*deren Hilfsmotor Geschwindigkeiten über 25 Km pro Stunde unterstützt, Kennzeichen- und Versicherungspflicht*).

Die **Steuerbefreiung gilt** für die **Überlassung** für Privatfahrten, Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte und Familienheimfahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung.

Folge!

Kein Ansatz der 1 %-Bruttolistenpreisregelung!

Nutzung zu Fahrten Wohnung – erste Tätigkeitsstätte

Wird das **Fahrrad** (auch) zu Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte genutzt, sind die steuerfreien Sachbezüge **nicht auf die Entfernungspauschale anzurechnen**. Ebenso erfolgt **keine Anrechnung auf die 44 €-Freigrenze** für Sachbezüge.

Gehaltsumwandlung nicht zulässig!

Die Steuerbefreiung der Vorteile setzt allerdings voraus, dass die Leistungen **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** gewährt werden. Folglich **scheidet** diesbezüglich eine **Gehaltsumwandlung** aus (= Ansatz der 1 %-Regelung).

Aber!

In den Fällen der **Gehaltsumwandlung**, in denen die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 37 EStG bei Pedelecs und „normalen“ Fahrrädern nicht zum Ansatz kommt, findet **in 2019** die Regelung zur **Halbierung des Bruttolistenpreises** wie bei „großen“ E-Bikes Anwendung (*Schreiben des Ministeriums der Finanzen des Landes NRW vom 13.3.2019, BStBl. 2019 I, 216*).

„Viertelung“ bei Gehaltsumwandlung ab 2020

Ab 2020 wird in den Fällen der **Gehaltsumwandlung** bei der Überlassung eines „kleinen“ E-Bikes sowie bei einem Elektro-Bike, das verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug anzusehen ist, ein **Viertel der Bemessungsgrundlage** (des Bruttolistenpreises) angesetzt (*Gleich lautender Ländererlass vom 9.1.2020, BStBl. 2020 I S. 174*).

Bei Anschaffung/ Leasing der „kleinen“ E-Bikes ab 2019 und Überlassung im Rahmen einer Gehaltsumwandlung	
<u>in 2019</u>	<u>ab 2020</u>
Halbierung der 1 %- Bruttolistenpreisregelung	Viertelung der 1 %- Bruttolistenpreisregelung

5. Betriebliche Altersversorgung: Aktualisiertes Anwendungsschreiben der Finanzverwaltung

Die Finanzverwaltung hat ihr bisheriges Anwendungsschreiben (BMF-Schreiben vom 6.12.2017, BStBl. 2018 I S. 147) zur betrieblichen Altersversorgung überarbeitet und aktualisiert (BMF-Schreiben vom 12.8.2021 – IV C 5 – S 2333/19/10008 :017; DOK 2021/0770982). Insbesondere auf folgende Punkte wird hingewiesen:

- **Betriebliche Altersversorgung** liegt vor, wenn dem Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber Leistungen oder Beiträge zur **Absicherung** (mindestens) eines **biometrischen Risikos** zugesagt werden und Ansprüche auf diese Leistungen erst mit dem Eintritt des biologischen Ereignisses fällig werden.

Die Zusage des Arbeitgebers muss somit einem im Betriebsrentengesetz geregelten Versorgungszweck dienen, die Leistungspflicht nach dem Inhalt der Zusage durch ein im Gesetz genanntes biologisches Ereignis ausgelöst werden und durch die vorgesehene Leistung ein im Gesetz angesprochenes biometrisches Risiko teilweise übernommen werden. Eine Beitragsfreistellung für bestimmte Zeiten (zB Zeiten der Arbeitsunfähigkeit oder des Bezugs von Krankengeld) ist unbeachtlich.

- **Eine betriebliche Altersversorgung** liegt hingegen **nicht vor**, wenn der Arbeitgeber dem nicht bei ihm beschäftigten Ehegatten / Lebenspartner / Lebensgefährten eines Arbeitnehmers eigene Versorgungsleistungen zur Absicherung seiner biometrischen Risiken verspricht. Es liegt in diesen Fällen keine Versorgungszusage aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses vor.
- Das **biometrische Risiko „Invalidität“** ist bei Eintritt einer Erwerbsminderung, Erwerbsunfähigkeit oder Berufsunfähigkeit grundsätzlich erfüllt. Das gilt auch dann, wenn der Leistungsfall nicht daran anknüpft, dass der Arbeitnehmer durch den Eintritt eines Invaliditätsgrades in seiner Berufsausübung beeinträchtigt ist. Dem Arbeitgeber steht es aber frei, in seiner Versorgungszusage den Leistungsfall in diesem Sinne einzuschränken.
- Eine sog. **Grundfähigkeitenversicherung** dient der Absicherung des biometrischen Risikos „Invalidität“, eine Versicherung des Risikos einer (längerfristigen) Arbeitsunfähigkeit hingegen nicht.
- Die begrenzte Steuerfreiheit (*der Beiträge in einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung*) nach § 3 Nr. 63 EStG (**2022**: 8 % von 84.600 € = **6.768 €**) setzt **Beiträge des Arbeitgebers** voraus. Von solchen „Arbeitgeberbeiträgen“ ist auch dann auszugehen, wenn der jeweilige **Arbeitgeber** nicht Versicherungsnehmer, sondern gegenüber der Versorgungseinrichtung **lediglich Beitragsschuldner** ist. Entsprechendes gilt, wenn der Arbeitnehmer zB aufgrund eines Tarifvertrags von der Möglichkeit Gebrauch macht, zusätzliche vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers durch eine Entgeltumwandlung zugunsten von Beiträgen an einen *Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung* zu verwenden.

- Der **BAV-Förderbetrag** für Geringverdiener bis 2.575 € Monatslohn von 30 % des zusätzlichen Arbeitgeberbeitrags von mindestens 240 € und höchstens 960 € jährlich (= Förderbetrag zwischen 72 € und 288 €) kann bei einem **Arbeitgeberwechsel** erneut in Anspruch genommen werden. Dies gilt selbst dann, wenn er im vorangegangenen Arbeitsverhältnis voll ausgeschöpft wurde. Im Fall der Gesamtrechtsnachfolge und bei einem Betriebsübergang nach § 613 a BGB handelt es sich aber nicht um einen Arbeitgeberwechsel der zu einer erneuten Inanspruchnahme führen kann.

6. Helfer in Corona-Impfzentren und mobile Impfteams

Die Finanzverwaltung hat hinsichtlich der nebenberuflichen Tätigkeit von Helfern in Corona-Impfzentren und mobilen Impfteams auf Folgendes hingewiesen:

- All diejenigen **nebenberuflichen Helfer**, die **direkt an der Impfung beteiligt** sind (also in Aufklärungsgesprächen oder beim Impfen selbst), können für ihre Einnahmen die sog. Übungsleiterpauschale (3.000 € jährlich/ 250 € monatlich) in Anspruch nehmen (§ 3 Nr. 26 EStG).
- Diejenigen Helfer, die sich in der **Verwaltung und der Organisation von Impfzentren** engagieren, erhalten für ihre Einnahmen die sog. Ehrenamtspauschale (840 € jährlich/ 70 € monatlich).

Die Ehrenamtspauschale kann aber nicht in Anspruch genommen werden, wenn die Tätigkeit hauptberuflich und nicht nebenberuflich ausgeübt wird (insbesondere, wenn Angestellte eines privaten Sicherheitsdienstes oder eines privaten Reinigungsunternehmens in den Impfzentren im Rahmen ihres „Haupt-Arbeitsverhältnisses“ tätig werden; zudem wird es sich in diesem Fall auch nicht um einen für die Inanspruchnahme der Pauschale begünstigten Auftraggeber handeln; § 3 Nr. 26a EStG).

- Die erforderliche **Nebenberuflichkeit** der jeweiligen Tätigkeit **ist gegeben**, wenn sie – bezogen auf das Kalenderjahr – nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeiterwerbs in Anspruch nimmt. Bei einer regelmäßigen **wöchentlichen Arbeitszeit von maximal 14 Stunden** kann pauschalierend von einer nebenberuflichen Tätigkeit ausgegangen werden.
- Sofern die **Einnahmen die vorstehende Pauschale übersteigen**, hat der Betreiber des Impfzentrums (*Gebietskörperschaft, Kassenärztliche Vereinigung oder gemeinnütziger eingetragener Verein*) bei Vorliegen einer nichtselbständigen Tätigkeit einen **Lohnsteuerabzug vorzunehmen**; ggf. handelt es sich um eine **geringfügige Beschäftigung**, für die eine Pauschalabgabe von regelmäßig 30 % an die Bundesknappschaft abzuführen ist. Für das Vorliegen einer **nichtselbständigen Tätigkeit** sprechen unabhängig von der vertraglich getroffenen Vereinbarung **folgende Indizien**:
 - *die Mitarbeiter sind hinsichtlich Ort, Zeit und Inhalt der Tätigkeit weisungsgebunden,*
 - *die Mitarbeiter arbeiten notwendigerweise eng mit anderen Mitarbeitern zusammen,*
 - *die Mitarbeiter sind in die Organisation des Impfzentrums/ Impfteams eingegliedert,*

- *die Organisation und Durchführung der Tätigkeit wird vorgegeben,*
- *die Arbeitsmittel werden zur Verfügung gestellt.*

7. Gründungszuschuss und Gründerprämie

Arbeitnehmer, die eine selbständige, hauptberufliche Tätigkeit aufnehmen und dadurch die Arbeitslosigkeit beenden, haben zur Sicherung ihres Lebensunterhalts und zur sozialen Sicherung in der Zeit nach der Existenzgründung Anspruch auf einen **Gründungszuschuss**, den die Bundesagentur für Arbeit zahlt. Dieser Gründungszuschuss ist **steuerfrei und unterliegt nicht dem Progressionsvorbehalt** (§ 3 Nr. 2 Buchstabe a EStG).

Die in einigen Bundesländern gezahlte **Gründerprämie** ist hingegen **nicht steuerfrei**, sondern steuerpflichtig. Dabei handelt es sich um ein wirtschaftspolitisches Instrument zur Schaffung eines Anreizes zur Umsetzung eines konkreten Gründungsvorhabens, auch aus einer bestehenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung heraus. Hier besteht eine Vergleichbarkeit mit den sog. EXIST-Gründerstipendien, die ebenfalls steuerpflichtig sind.