



Bundesverband
Lohnsteuerhilfvereine e.V.

Reinhardtstr. 23 10117 Berlin
Telefon 030 / 585 84 04 – 0
Telefax 030 / 585 84 04 – 99
E-Mail info@bvl-verband.de
Web www.bvl-verband.de

Bundesverband Lohnsteuerhilfvereine e.V.
Reinhardtstr. 23 - 10117 Berlin

Deutscher Bundestag
Vorsitzender des Finanzausschusses
MdB Herr Alois Rainer
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Per E-Mail: finanzausschuss@bundestag.de

Berlin, 5. Mai 2022

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise (Viertes Corona-Steuerhilfegesetz)

BT-Drucksache 20/1111

Empfehlungen des Bundesrates und der Ausschüsse des Bundesrates

BR-Drucksachen 83/22 und 83/1/22

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Rainer,

wir bedanken uns für die Einladung zur öffentlichen Anhörung des Finanzausschusses des Deutschen Bundestags am 9. Mai 2022 und nehmen vorab gerne zu einzelnen der vorgeschlagenen einkommensteuerrechtlichen Änderungen schriftlich Stellung.

Artikel 1 (Änderung des Einkommensteuergesetzes)

Nummer 1

§ 3 Nummer 11b – neu – (Pflegebonus 3.000 Euro)

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf ist eine weitere Steuerbefreiung als „Corona-Pflegebonus“ bis zu einem Betrag von 3.000 Euro, somit in doppelter Höhe gegenüber der Steuerbefreiung nach § 3 Nummer 11a EStG, vorgesehen. Die Begünstigung gilt nur für Arbeitnehmer, die in bestimmten Einrichtungen tätig sind (insbes. in Krankenhäusern und in ambulanten Pflegediensten). Außerdem müssen die Prämienzahlungen auf bundes- oder landesrechtliche Regelungen beruhen.

Unstreitig ist der betreffende Personenkreis gerade während der Pandemie-Zeit in seinen Arbeitsbedingungen besonders belastet, sodass eine zusätzliche finanzielle Honorierung der geleisteten Dienste sehr zu begrüßen ist. Eine Freistellung dieser Prämienzahlung von der Besteuerung und von Sozialabgaben führt dazu, dass die Prämie ungekürzt bei den betreffenden Personen ankommt. Auch die vorgesehene Anwendung auf Zahlungen, die den Arbeitgebern ersetzt und somit aus öffentlichen Mitteln getragen werden, spricht für eine Steuerfreistellung, weil die Prämie in voller Höhe bei den Beschäftigten ankommt und nicht teilweise wieder zurückfließt.

Allerdings stellt sich durchaus die Frage, ob die Beschränkung auf Zahlungen aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen und an den vorgesehenen Personenkreis zielführend ist und nicht zu einer ungerechtfertigten Benachteiligung anderer Beschäftigter führt. Diese Frage lässt sich jedoch aus vorliegendem Gesetz heraus nicht ausreichend beantworten, weil insbesondere die genannten Bundes- und Landesregelungen maßgebend sind, die dahingehend zu prüfen wären, welche Beschäftigten sie begünstigen und welche sie ausschließen.

Eine Streichung dieser Vorgabe würde dazu führen, dass die Abgrenzung nur noch anhand der Beschäftigung in den genannten Einrichtungen erfolgt. Damit könnte für alle dort beschäftigten Arbeitnehmer ein weiterer „Corona-Bonus“ gewährt werden. Gleichwohl bleiben andere Arbeitnehmer, die ebenfalls in ihrem Arbeitsumfeld durch die Pandemie stark belastet sind, weiterhin ausgeschlossen. Die Grenze verschiebt sich lediglich.

Als weiteres Problem stellt sich die Abgrenzungsfrage zum „Corona-Bonus“ nach § 3 Nummer 11a EStG. Beschäftigte, die bereits 2020 entsprechende Zahlungen steuerfrei erhalten haben, dürften bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen die Steuerfreistellung für eine Zahlung nach § 3 Nummer 11b EStG-E erhalten können. Damit können bis zu 4.500 Euro steuerfrei verbleiben. Gleiches dürfte für Zahlungen gelten, die bis zum 17. November 2021 geleistet wurden. Darüber hinaus dürfte ein „Nebeneinander“ der Steuerfreistellung nach § 3 Nummer 11a und 11b auch für weitere Fälle möglich sein. Eine ab 18. November 2021 nach Bundes- oder Landesregelungen erfolgte Sonderleistung würde nach Nummer 11b steuerfrei gestellt werden können und eine weitere tarifliche oder außertariflich freiwillige Bonuszahlung könnte nach Nummer 11a begünstigt sein. Der Ausschluss der „Doppelbegünstigung“ in Satz 4 greift in diesem Fall nicht, wenn die freiwilligen Leistungen nicht die engeren Voraussetzungen des Bezugs zu Bundes- oder Landesregelungen erfüllen.

Artikel 3 (Weitere Änderung des Einkommensteuergesetzes)

Nummer 1

§ 3 Nummer 28a (Verlängerung der Förderung steuerfreier Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld)

Die Steuerbefreiung der Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld und zum Saison-Kurzarbeitergeld soll um weitere sechs Monate verlängert werden und letztmalig für Lohnzahlungszeiträume gelten, die vor dem 1. Juli 2022 enden.

Weil die Verlängerung im Gleichlauf mit der Verlängerung der Sonderregelungen beim Kurzarbeitergeld im Zusammenhang mit der Coronakrise erfolgt, ist sie nach Auffassung des BVL sachgerecht. Wenn weiterhin entsprechende Zuschüsse des Arbeitgebers gezahlt werden, dürfte eine Besteuerung gegenüber dem Beschäftigten schwer zu vermitteln sein. Gleichwohl ist ein Auslaufen geboten, weil die steuerfreien Zahlungen je nach Konstellation dazu führen können, dass das verbleibende Nettoeinkommen bei Kurzarbeit durch die Aufstockung die Höhe des Betrags ohne Kurzarbeit erreichen kann. Ursächlich hierfür ist jedoch nicht nur die Steuerfreistellung, sondern auch die Beitragsfreiheit in der gesetzlichen Sozialversicherung.

Insbesondere in Abhängigkeit von der Steuerklasse können sich bei gleichen Ausgangsbedingungen (gleicher Lohn und Umfang der Kurzarbeit) große Unterschiede beim verbleibenden verfügbaren Nettoeinkommen ergeben (vgl. Berechnungen in der BVL-Stellungnahme vom 22.05.2020 zum 1. Corona-Steuerhilfegesetz).

Nummer 3

§ 7 Absatz 2 Satz 1 (Verlängerung der degressiven AfA)

Die degressive Abschreibung für bewegliche Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens wurde mit dem Zweiten Corona-Steuerhilfegesetz zur Unterstützung der Wirtschaft in Zeiten pandemiebedingter wirtschaftlicher Unsicherheiten und sonstiger Erschwernisse eingeführt.

Arbeitnehmer können diese höhere Abschreibung nicht nutzen, da sie auf Anlagevermögen und somit auf Gewinneinkünfte beschränkt ist.

Eine solche Differenzierung gibt es hingegen nicht bei der Abschreibung auf Computerhard- und Software, bei der die Nutzungsdauer und damit der Abschreibungszeitraum auf ein Jahr verkürzt wurde. Diese Abschreibungsmöglichkeit gilt unabhängig von der Einkunftsart, denen die Aufwendungen zuzuordnen sind.

Nach Auffassung des BVL sollten Arbeitnehmer ebenso die Möglichkeit erhalten, die befristete degressive Abschreibung für bewegliche Wirtschaftsgüter nutzen zu können. Viele Arbeitnehmer investieren selbst in Arbeitsmittel, die häufiger auch die Grenze als geringwertige

Wirtschaftsgüter überschreiten und die keine gesondert begünstigten digitalen Wirtschaftsgüter sind. Auch diese Investitionen, bspw. in einen ergonomischen Schreibtisch im Home-Office, sollten begünstigt sein.

Nummer 4

§ 10d Absatz 1 (erweiterte Verlustverrechnung und Änderung der Systematik)

Eine jahresübergreifende Verlustverrechnung ist für Arbeitnehmer von großer Bedeutung, weil sie wenig Einfluss auf Zu- und Abfluss von Einnahmen und Ausgaben nehmen können. Bei ihnen können jedoch sehr wohl negative Einkünfte vorliegen, beispielsweise aufgrund von Aufwendungen für Fortbildung, Umschulung oder anderen Investitionen während einer Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit.

Der erweiterte Rücktrag auf 2 Jahre kann auch Arbeitnehmern zugute kommen. Der BVL begrüßt deshalb die zeitliche Erweiterung. Arbeitnehmer können für Verluste des Jahres 2022 eine Steuerentlastung erhalten, wenn im Vorjahr die Verlustverrechnung nicht möglich ist, jedoch im VZ 2020 noch ein Verrechnungsvolumen für die Einkünfte und bei der Steuerfestsetzung vorliegt.

Hingegen führt die Streichung der geltenden Möglichkeit, den Verlustrücktrag in der Höhe zu begrenzen, insbesondere für Arbeitnehmer zu einer deutlichen Einschränkung und in betreffenden Fällen zu einer Steuererhöhung. Diese Maßnahme sollte nach Auffassung des BVL deshalb nicht umgesetzt werden. Wir schließen uns insoweit der ausführlich begründeten Auffassung der Ausschüsse des Bundesrates an.

Eine Steuererhöhung kann beispielsweise in folgenden Fällen auftreten: Ein Arbeitnehmer ist im Jahr 2022 arbeitslos und hat durch Aufwendungen für eine Umschulung negative Einkünfte in Höhe von 2.000 Euro. Im Jahr 2021 besteht noch ein Verrechnungsvolumen von 1.000 Euro, bis zu dem sich die festgesetzte Steuer auf 0 reduziert. Nach geltendem Recht kann er die Verrechnung auf 1.000 Euro beschränken und den verbleibenden Betrag in das Folgejahr vortragen. Diese Möglichkeit soll entfallen, und kann, falls sich im Folgejahr 2.000 Euro nicht in vollem Umfang bei der Verrechnung steuermindernd auswirken, zum Wegfall einer Steuererstattung und somit zu einer höheren Steuerbelastung führen.

Die Möglichkeit der Einflussnahme auf die Höhe des Rücktrags ist keine begünstigende Gestaltungsmöglichkeit. Sie mindert lediglich den Nachteil, der sich daraus ergibt, dass die Verlustverrechnung vorrangig vor Sonderausgaben, außergewöhnlichen Belastungen und sonstigen Abzugsbeträgen erfolgt. Hiernach ist eine Verlustverrechnung mit vorhandenen Einkünften auch dann vorzunehmen, wenn nach Abzug von Sonderausgaben ein Einkommen

unterhalb des Grundfreibetrages verbleibt! Aus diesen Gründen erfolgt bei vielen Arbeitnehmern eine gesetzlich vorgeschriebene Verlustverrechnung, ohne dass diese steuerentlastend zum Tragen kommt. Wie bereits beschrieben werden diese Fälle mit dem Wegfall der Beschränkung des Verlustrücktrags zunehmen.

Die vorgesehene Einschränkung ist auch nicht durch die aufgeführten Gründe der Verwaltungsökonomie zu rechtfertigen. Mit Digitalisierung sollte ein betragsmäßig begrenzter Verlustrücktrag auch über ein weiteres Jahr hinaus administrierbar sein.

Nummer 7

§ 52 Absatz 6 Satz 15 (Verlängerung der Homeoffice-Pauschale - § 4 Abs. 5 Nr. 6b Satz 4 EStG)

Mit dem Gesetzentwurf soll die Homeoffice-Pauschale bis zum 31. Dezember 2022 verlängert werden. Der BVL begrüßt diese Regelung und schlägt darüber hinaus weitere Änderungen vor.

Mit der Homeoffice-Pauschale haben Steuerpflichtige eine unbürokratische Möglichkeit, Aufwendungen für die Arbeit in der Wohnung als Betriebsausgaben oder Werbungskosten geltend zu machen. Nach unserer Einschätzung hat sich diese Pauschale, die der Deutsche Gewerkschaftsbund und der Bundesverband Lohnsteuerhilfevereine bereits im Frühjahr 2020 vorgeschlagen haben, mittlerweile in der Praxis sehr bewährt. Sie ermöglicht beispielsweise einen Abzug, wenn Arbeitnehmer ganztägig zuhause gearbeitet haben, jedoch nicht die Kriterien für den Abzug eines häuslichen Arbeitszimmers nachweisen können, weil der Arbeitsraum nicht abgeschlossen oder ein Durchgangszimmer ist.

Der BVL unterstützt deshalb den Prüfauftrag des Bundesrates zu einer Neuregelung der Aufwendungen für einen Arbeitsplatz in der Wohnung, die den tatsächlichen Gegebenheiten, veränderten Arbeitsmodellen und familiären Bedürfnissen Rechnung trägt.

Zur bestehenden Regelung unterstützt der BVL die Auffassung der Ausschüsse des Bundesrates zu einer Anhebung der Homeoffice-Pauschale auf 1.000 Euro.

Die Notwendigkeit der Anhebung ergibt sich bereits dadurch, dass auch im zweiten Coronajahr sehr viele Arbeitnehmer ausschließlich oder überwiegend zu Hause gearbeitet haben. Dabei ist ein pauschaler Ansatz von fünf Euro pro Arbeitstag nach unserer Einschätzung angemessen, sollte jedoch nicht auf 120 Arbeitstage (600 Euro) begrenzt werden. Insoweit wäre der Höchstbetrag von 1.000 Euro, der bei 200 Arbeitstagen erreicht würde, durchaus angemessen. Alternativ könnte unseres Erachtens die Obergrenze auch vollständig entfallen. Durch die Beschränkung der Anwendung der Pauschale auf Arbeitstage mit ausschließlicher Tätigkeit

im Homeoffice, somit auf Arbeitstage außerhalb der Arbeitsstätte beim Arbeitgeber, liegt ein ausreichendes Regulativ vor. Die ganztägige Nutzung des Homeoffice korreliert mit dem Wegfall von Fahrtaufwendungen und ist insoweit gerecht und ökologisch sinnvoll.

Die Ausschüsse des Bundesrates schlagen darüber hinaus vor, die Homeoffice-Pauschale neben dem bestehenden Arbeitnehmer-Pauschbetrag zu gewähren. Damit würde sie auch für Arbeitnehmer mit nur geringen anderen Werbungskosten zu einer Entlastung führen. Dieses Ziel ist nachvollziehbar im Interesse der betreffenden Arbeitnehmer, durchbricht jedoch die steuerrechtliche Abgrenzung des Arbeitnehmer-Pauschbetrages und zeigt ein grundsätzliches Problem. Der Pauschbetrag gilt für sehr unterschiedlichste Sachverhalte und ist deshalb für konkrete Fälle sehr ungenau. Zudem ist seine Höhe nicht statistisch und systematisch abgeleitet. Anpassungen werden mit der Inflation begründet, obwohl der Pauschbetrag bis zur Steuerrechtsreform 1990 nur 564 DM betrug. Infolge der übermäßigen Ausweitung ergeben sich hohe Mitnahmeeffekte und ungerechtfertigte Ergebnisse. Arbeitnehmer, die 15 km zur Arbeit fahren, erhalten ebenso keine zusätzliche Entlastung auf ihre Aufwendungen wie eben Arbeitnehmer, die nur die Home-Office Pauschale nutzen. Sie werden in vollem Umfang bei der Bemessungsgrundlage denjenigen gleichgestellt, die gar keine Werbungskosten haben oder denen die Aufwendungen vom Arbeitgeber erstattet werden.

Der Vorschlag der Ausschüsse des Bundesrates sollte zum Anlass genommen werden, die Systematik des hohen Einheits-Pauschbetrages infrage zu stellen und eine Neuregelung zu prüfen.

Artikel 6 (Änderung des Einführungsgesetzes zur Abgabenordnung)

Nummer 1

§ 36 Absatz 3 (Verlängerung der Abgabefristen)

Die Corona-Pandemie führt auch für die Lohnsteuerhilfevereine und ihre Mitarbeiter zu erheblichen Belastungen.

Obwohl Mitglieder der Lohnsteuerhilfevereine in vielen Fällen eine Steuererstattung erhalten und somit ein Interesse an einer frühzeitigen Einreichung der Steuererklärungen vorliegt, ist dennoch eine zeitliche Verschiebung der zu bearbeitenden Steuererklärungen festzustellen. Diese hängt auch mit dem Verhalten des Steuerpflichtigen zusammen. Hinzu kam eine erschwerte Kommunikation bei Distanzberatung aus Gründen des Gesundheitsschutzes und Personalausfall aufgrund Quarantäne, Erkrankung oder Beaufsichtigung der Kinder bei Wegfall der Betreuungsmöglichkeiten oder bei Homeschooling.

Eine Verlängerung der Abgabefristen führt zur Entzerrung und Entlastung und verringert Haftungsrisiken und die Notwendigkeit, bestimmte Tätigkeiten vorzuziehen und andere zurückzustellen.

Mit freundlichen Grüßen

Uwe Rauhöft
Vorstandsvorsitzender

Jana Bauer, LL.M.
Referentin

BVL – BUNDESVERBAND LOHNSTEUERHILFEVEREINE E.V.