

# P&O Newsflash

## aktuell

Aktuelle Informationen und neueste Entwicklungen

Ausgabe 3, Februar 2023

## Lohnsteuer

### **BMF-Schreiben zur Änderung des Lohnsteuerabzugs für Verdienstausschüttungen nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG) gewährt Nichtbeanstandungsregelung!**

Nachdem sich die OFD Frankfurt schon im Juni 2021 mit einem Merkblatt zur steuerlichen Behandlung der Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG geäußert hat, zog jetzt auch das Bundesministerium der Finanzen (BMF) mit Schreiben vom 25.01.2023 (IV C 5 – S 2342/20/10008 :003) nach und gewährt eine wichtige Nichtbeanstandungsregelung.

#### **Überblick**

Zu Beginn gibt das BMF-Schreiben einen allgemeinen Überblick zu § 56 IfSG. Danach können Arbeitnehmer eine Entschädigung erhalten, die sich auf Anordnung des Gesundheitsamts als Krankheits- oder Ansteckungsverdächtige in Quarantäne begeben müssen oder einem Tätigkeitsverbot unterliegen. Dasselbe gilt für Arbeitnehmer, die aufgrund der vorübergehenden Schließung von Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung ihre Kinder oder behinderte Menschen selbst beaufsichtigen. Die Entschädigung wird nicht gezahlt, wenn der Arbeitnehmer gleichzeitig arbeitsunfähig krank ist. Die Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes gehen vor.

Bei Arbeitnehmern wird die Entschädigung mindestens für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, grundsätzlich längstens jedoch für sechs Wochen gezahlt.

Grundsätzlich bleibt das Bundesland, dessen Gesundheitsamt die „Quarantäne“ ausgesprochen hat, Schuldner der IfSG-Entschädigung. Der Arbeitgeber hat aber die Entschädigung an seinen Arbeitnehmer auszubezahlen, allerdings – und das wird vielfach übersehen – keine eigene Entscheidungsbefugnis über die Entschädigung an sich. Der Arbeitgeber ist für die Arbeitnehmer nur auszahlende Stelle und muss selbst die Erstattung der Entschädigungszahlungen beantragen. In der Zwischenzeit geht das für viele Bundesländer Online über „ifsg-online.de“.

Für den Arbeitnehmer ist die Entschädigung, auch wenn Sie vom Arbeitgeber ausbezahlt wird, nach § 3 Nr. 25 EStG steuerfrei. Sie unterliegt jedoch dem Progressionsvorbehalt nach § 32b EStG. Vom Arbeitgeber ist die Entschädigung im Lohnkonto aufzuzeichnen und in der elektronischen (eLStB) oder der besonderen Lohnsteuerbescheinigung (bes. LStB) zu bescheinigen.

### **Änderung des Lohnsteuerabzugs**

Den zweiten Teil (Rdn. 5 ff) leitet das BMF mit der Grundfeststellung ein, die das BMF-Schreiben überhaupt erst notwendig macht:

„Oftmals kommt die Entschädigungsbehörde bei der Berechnung des Erstattungsbetrags zu einem anderen Ergebnis als der Arbeitgeber.“

Dann erläutert das BMF im Folgenden wie die entsprechende Korrektur nach den allgemeinen steuerlichen Regelungen zu erfolgen hat:

Ist eine Änderung des Lohnsteuerabzugs noch zulässig, ist der Arbeitgeber verpflichtet, zu viel erhobene Lohnsteuer bei der nächsten Lohnzahlung zu erstatten bzw. noch nicht erhobene Lohnsteuer bei der nächsten Lohnzahlung einzubehalten (§ 41c Absatz 1 EStG).

Das BMF stellt dabei klar, dass nachträglich bekanntgewordene Abweichungen der Entschädigungsbehörde von der ursprünglichen Berechnung des Arbeitgebers für sich genommen keine Änderung der Lohnsteuerbescheinigung rechtfertigen. Insofern handelt es sich nicht um die bloße Korrektur eines zunächst unrichtig übermittelten Datensatzes, bei dem eine Änderung der Lohnsteuerbescheinigung auch nach dem 28.02. noch möglich wäre.

Sofern eine Änderung des Lohnsteuerabzugs ausscheidet, sieht das BMF folgende Lösungen für die verschiedenen Sachverhaltsvarianten vor:

Variante 1: Auszahlung von zunächst versteuerter IfSG-Entschädigung durch den Arbeitgeber, der Arbeitgeber erhält aber nachträglich eine Erstattung nach § 56 IfSG von der Entschädigungsbehörde. In diesem Falle unterliegt der Arbeitgeber in der Regel keiner Mitteilungspflicht gegenüber dem Betriebsstättenfinanzamt. Der Arbeitnehmer kann seinen Erstattungsanspruch auf die vom Arbeitgeber zu viel einbehaltene Lohnsteuer daher nur im Rahmen seiner Einkommensteuerveranlagung geltend machen.

Variante 2: Der Arbeitgeber geht zunächst davon aus, dass eine Zahlung an den Arbeitnehmer als Verdienstausfallentschädigung nach dem IfSG steuerfrei ist. Der Erstattungsantrag wird aber später von der Entschädigungsbehörde abgelehnt oder ein niedrigerer Betrag als beantragt wird erstattet. In diesem Fall beschränkt sich der Umfang der Steuerfreiheit der Höhe nach auf den von der Entschädigungsbehörde erstatteten Betrag. Zahlungen des Arbeitgebers, die über diesen anerkannten

Betrag hinaus gehen, sieht das BMF als Arbeitslohn an, mit der Folge, dass der Arbeitgeber die Lohnsteuer nicht vorschriftsmäßig einbehalten hat.

Eine Rückzahlung der zu viel gezahlten Verdienstausfallentschädigung durch den Arbeitnehmer mindert die für das Kalenderjahr der Rückzahlung die unter Nummer 15 der Lohnsteuerbescheinigung zu bescheinigenden Leistungen. Übersteigt der Rückforderungsbetrag den dort einzutragenden Wert, ist der übersteigende Betrag mit einem Minuszeichen unter Nummer 15 der Lohnsteuerbescheinigung zu bescheinigen.

Sofern der Arbeitgeber auf die Rückforderung einer an den Arbeitnehmer zu viel gezahlten Verdienstausfallentschädigung verzichtet oder daran gehindert ist, hat der Arbeitgeber diese Fälle dem Betriebsstättenfinanzamt entsprechend § 41c Abs. 3 EStG unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Die Richtigstellung erfolgt danach im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung oder über eine Lohnsteuer-Nachforderung gegenüber dem Arbeitnehmer.

Ein erstes Zugeständnis gibt das BMF unter Rdn. 13 mit dem Verweis auf die steuerfreien Corona- und Inflationsausgleichsbeihilfen (§ 3 Nr. 11a bis 11c EStG). Für aktuelle Sachverhalte kommt allerdings nur noch die sogenannte Inflationsausgleichsprämie (§ 3 Nr. 11c EStG) in Betracht. Eine „Umwidmung“ der ursprünglichen IfSG-Entschädigung in eine Inflationsausgleichsprämie ist hier wohl ausdrücklich zulässig.

### **Eine echte Erleichterung für die Arbeitgeber gewährt allerdings die Nichtbeanstandungsregel am Schluss des BMF-Schreibens (Rdn. 14).**

Ist die Differenz zwischen der gezahlten Verdienstausfallentschädigung und der dem Arbeitgeber bewilligten Erstattung nicht größer als 200,00 Euro pro Quarantäne-Fall, wird nicht beanstandet, wenn der Arbeitgeber keine Anzeige nach § 41c Abs. 4 EStG abgibt. Insoweit haftet der Arbeitgeber auch nicht für die nicht vorschriftsmäßig einbehaltene Lohnsteuer!

In diesen Fällen unterbleibt auch eine Korrektur der unzutreffenden Steuerfreistellung im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung des Arbeitnehmers. Von einer Nachforderung der zu wenig erhobenen Lohnsteuer beim Arbeitnehmer wird abgesehen.

### **Handlungsempfehlung**

Sofern Sie Fragen zum Erstattungsverfahren und der Korrektur der Entschädigungszahlung haben, sprechen Sie uns gerne an. Die Ansprechpartner des PwC-Lohnsteuerteams freuen sich auf den Austausch mit Ihnen.

## Ihre Ansprechpartner

### **Berlin**

Sabine Ziesecke  
Tel.: +49 30 2636-5363  
sabine.ziesecke@pwc.com

### **Hamburg**

Sven Rindelaub  
Tel.: +49 40 6378-1439  
sven.rindelaub@pwc.com

### **München**

Prof. Dr. Nikolaus Kastenbauer  
Tel.: +49 89 5790-5160  
nikolaus.kastenbauer@pwc.com

### **Düsseldorf**

Hannes Zug  
Tel.: +49 40 6378-2402  
hannes.zug@pwc.com

### **Frankfurt a.M., Stuttgart**

Stefan Sperandio  
Tel.: +49 69 9585-5160  
stefan.sperandio@pwc.com

## Redaktion

Für Ihre Fragen, Hinweise und Anmerkungen zum Newsletter stehen Ihnen unsere Ansprechpartner aus der Redaktion gern zur Verfügung. Wir freuen uns auf Ihr Feedback.

### **Britta Ludwig**

Tel.: +49 211 9817432  
britta.ludwig@pwc.com