

5/2021



**Finanzbehörde Hamburg**

- Steuerverwaltung -

# Fach-Info

Abteilungen 51 • 52 • 53

O 1000 - 2021/001 - 52

09.08.2021

## Einkommensteuer

10. § 45a EStG – Fusion der Volksbank Bruchsal-Bretten eG und der Volksbank Stutensee-Weingarten eG \* ..... 2
11. Rund um das „Kurzarbeitergeld“ \* ..... 2

## Abgabenordnung

12. § 141 AO – Änderung der Berechnungsmethode durch das Abzugsteuerentlastungsmodernisierungsgesetz \* ..... 4

\* Dieser Beitrag wird der Steuerberaterkammer und dem Steuerberaterverband Hamburg bekannt gegeben.

# Einkommensteuer

## 10. § 45a EStG – Fusion der Volksbank Bruchsal-Bretten eG und der Volksbank Stutensee-Weingarten eG \*

Mit Wirkung zum 01. Januar 2021 fusionierten die Volksbank Bruchsal-Bretten eG und die Volksbank Stutensee-Weingarten eG, die Firma Volksbank Bruchsal-Bretten eG wird fortgeführt. Es gibt bundesweit rund 3.700 „Doppelkunden“, die eine Kontoverbindung und/oder ein Wertpapierdepot bei beiden Kreditinstituten unterhielten.

Die Volksbank Bruchsal-Bretten eG hat die Ausnahmegenehmigung erhalten, für das Jahr **2021** je „Doppelkunde“ zwei Steuerbescheinigungen (oder Verlustbescheinigungen nach § 43a Abs. 3 S. 4 EStG) ausstellen zu dürfen. Aus den Steuerbescheinigungen muss dabei eindeutig hervorgehen, welches (ehemalige) Kreditinstitut die Bescheinigung ausgestellt hat.

Az.: S 2401 - 2021/003 - 52

## 11. Rund um das „Kurzarbeitergeld“ \*

Die Zahlung von Kurzarbeitergeld ist in den [§§ 95 bis 109 SGB III](#) geregelt.

Kurzarbeitergeld (Kug) wird bei Erfüllung der dort genannten Voraussetzungen gewährt, wenn in Betrieben oder Betriebsabteilungen die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit infolge wirtschaftlicher Ursachen oder eines unabwendbaren Ereignisses vorübergehend verkürzt wird.

Arbeitgeber können Kurzarbeit nicht einseitig anordnen. Die Einführung ist nur zulässig, wenn dies in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung vereinbart ist oder der Arbeitnehmer zustimmt. In Betrieben mit Betriebsvertretung ist die Einführung von Kurzarbeit mit dem Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.

Kurzarbeit bedeutet konkret:

1. Mitarbeiter arbeiten vorübergehend weniger und erhalten im Gegenzug ein entsprechend der geringeren Arbeitszeit reduziertes Entgelt, genannt Kurzlohn.
2. Einen Teil der finanziellen Einbußen für die Mitarbeiter fängt die Agentur für Arbeit durch das Kug auf. Dieses berechnet der Arbeitgeber und zahlt es anschließend zunächst selbst an die Beschäftigten aus. Anschließend beantragt das Unternehmen die Erstattung bei der Agentur für Arbeit.

Um Kug zu erhalten, muss der Arbeitgeber (oder auch die Betriebsvertretung wie etwa der Betriebsrat) zunächst schriftlich den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit anzeigen. Mit der Anzeige hat der Arbeitgeber den erheblichen Arbeitsausfall glaubhaft darzulegen und nachzuweisen, dass alle weiteren Anspruchsvoraussetzungen vorliegen. Die Anzeige des Arbeitsausfalls muss in dem Kalendermonat erfolgen, in dem es erstmals zum Arbeitsausfall kommt. Hintergrund ist, dass die Agentur für Arbeit das Kug frühestens von dem Kalendermonat an den Arbeitgeber erstattet, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall dort eingegangen ist. Dieses gilt auch dann, wenn Kurzarbeit aus einem entschuldigen Grund nicht rechtzeitig angezeigt worden ist.

Die Arbeitsagentur prüft, ob die Voraussetzungen zur Gewährung von Kug vorliegen.

Während der Kurzarbeit bleiben die betroffenen Mitarbeiter in allen Zweigen der Sozialversicherung als Arbeitnehmer versichert. Soweit Arbeitnehmer Kurzlohn (für die tatsächlich geleistete Arbeit) erhalten, tragen die betroffenen Mitarbeiter und der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge, die sich aus diesem Entgelt ergeben, je zur Hälfte.

Das Kurzarbeitergeld ist nicht lohnsteuerpflichtig – unterliegt aber dem Progressionsvorbehalt - und stellt kein Entgelt im Sinne der Sozialversicherung dar.

Die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung für die Ausfallstunden bemessen sich nach dem fiktiven Arbeitsentgelt. Neben dem Ist-Entgelt wird also eine weitere Bemessungsgrundlage für die Beitragsberechnung herangezogen, das so genannte fiktive Arbeitsentgelt. Dieses beträgt 80% des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt. Das fiktive Arbeitsentgelt wird dabei nur bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze herangezogen.

*Soll-Entgelt ist das beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Anspruchszeitraum (Kalendermonat) erzielt hätte, einschließlich*

- vermögenswirksame Leistungen,
- Anwesenheitsprämien,
- Leistungs- und Erschwerniszulagen,
- Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, soweit sie steuer- und beitragspflichtig sind.

*Nicht zum Sollentgelt gehören die Mehrarbeitsvergütung (Stundenlöhne und Zuschläge), einmalig gezahltes Arbeitsentgelt und die steuer- und beitragsfreien Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit.*

*Ist-Entgelt ist das im jeweiligen Anspruchszeitraum (Kalendermonat) tatsächlich erzielte gesamte beitragspflichtige Arbeitsentgelt ohne einmalig gezahltes Arbeitsentgelt aber einschließlich der Vergütung für Mehrarbeit (Stundenlöhne und Zuschläge).*

Für das fiktive Arbeitsentgelt sind nur Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung abzuführen. In der Arbeitslosenversicherung ist es beitragsfrei. Die Beiträge hat der Arbeitgeber allein zu tragen.

Fällt ein Feiertag in den Kurzarbeitszeitraum, so ist die Feiertagsvergütung ausschließlich vom Arbeitgeber zu zahlen. Ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld gegenüber der Arbeitsagentur besteht nicht. Der Anspruch auf Vergütung entsteht in der Höhe, die der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall aufgrund des Feiertages hätte. Dieses Entgelt ist voll beitragspflichtig. Die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung sind vom Arbeitgeber allein zu tragen.

Unternehmen haben gesetzlich rückwirkend drei Monate Zeit, angezeigte, genehmigte und dann realisierte Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit geltend zu machen und die Erstattung des ausgezahlten Kug zu beantragen. Hierbei handelt es sich um eine Ausschlussfrist. Die Frist beginnt mit Ablauf des Monats, für den das Kug beantragt wird. Im Juni läuft die Frist für März aus, Ende Juli müssen die Ansprüche für April eingegangen sein, im August für Mai etc. Geht der Antrag mit den Abrechnungsunterlagen nicht innerhalb der Ausschlussfrist bei der Agentur für Arbeit ein, können Leistungen ohne Rücksicht auf die Gründe der Fristversäumnis nicht mehr gewährt werden.

Werden Anträge auf Erstattung von Kug nach Fristablauf eingereicht, erstattet die Agentur für Arbeit dem Arbeitgeber das (vermeintliche) Kug nicht. In diesen Fällen wird aus dem vermeintlichen Kug ein Nettolohn. Es entfällt die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit. Die Lohnabrechnung ist nach Ablehnung durch die Agentur für Arbeit also zu korrigieren. Zusätzlich sind Lohnsteuer und Sozialabgaben abzuführen. Wird eine entsprechende Korrektur sowie die Zahlung unterlassen, so ist dies nach § 266a StGB und § 380 AO strafrechtlich relevant.

Der Arbeitgeber hat die Höhe des Kug selber zu berechnen. Sind ihm hierbei Fehler unterlaufen, wird ihm von der Agentur für Arbeit das Kug (lediglich) in der korrekten Höhe erstattet. Die Lohnabrechnung ist in diesen Fällen ebenfalls zu korrigieren.

Wird weniger Kug bewilligt, als der Arbeitgeber errechnet hat, liegt in Höhe des Differenzbetrages zusätzlicher Arbeitslohn vor, der zu versteuern ist und auf den Sozialabgaben abzuführen sind.

Wird ein höheres Kug bewilligt, als der Arbeitgeber errechnet hat, vermindert sich der Arbeitslohn in Höhe des Differenzbetrages und demzufolge auch die Lohnsteuer sowie die abzuführenden Sozialabgaben.

S 2378 - 2021/002 - 52

## Abgabenordnung

### 12. § 141 AO – Änderung der Berechnungsmethode durch das Abzugsteuerentlastungsmodernisierungsgesetz \*

Durch das Gesetz zur Modernisierung der Entlastung von Abzugsteuern und der Bescheinigung der Kapitalertragsteuer (Abzugsteuerentlastungsmodernisierungsgesetz) vom 2. Juni 2021 (BGBl. I S. 1259) wurde die Berechnungsmethode für die Berechnung der Umsatzgrenze zur Festlegung der Buchführungspflicht des § 141 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 Abgabenordnung an die Berechnungsmethode zur Berechnung der Grenze für die Zulässigkeit der Ist-Besteuerung (§§ 19 Abs. 3, 20 Abs. 1 Nr. 1 Umsatzsteuergesetz) nach dem Umsatzsteuergesetz angepasst.

Die Änderung ist auf Umsätze der Kalenderjahre anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2020 beginnen.

Az.: S 0311 - 2021/001 - 51