

Entlastungen bürokratiearm umsetzen

Stellungnahme zum Entwurf eines Steuerentlastungsgesetzes 2022

20. April 2022

Zusammenfassung

Vor dem Hintergrund der gestiegenen Energiepreise ist das politische Ziel einer schnellen Entlastung von Beschäftigten nachvollziehbar. Die Umsetzung der im Gesetz vorgesehenen Entlastung im Rahmen der Einkommensteuer beziehungsweise des Lohnsteuerabzugs sollte die Arbeitgeber aber nicht mit unnötigem Bürokratieaufwand belasten.

Insbesondere muss vermieden werden, dass Arbeitgeber deshalb rückwirkend Lohnabrechnungen vergangener Monate korrigieren müssen, denn dadurch entsteht ein sehr hoher administrativer Aufwand.

Anstatt bei der rückwirkenden Anhebung des Grundfreibetrags und des Arbeitnehmer-Pauschetrags bereits abgeschlossene Lohnzahlungszeiträume rückwirkend zu korrigieren, sollte eine Anpassung der Höhe der Lohnsteuer bei den noch in diesem Jahr ausstehenden Lohnzahlungszeiträumen durchgeführt werden.

Dadurch würden zugleich Folgekorrekturen bei der Höhe des Kurzarbeitergelds sowie der Entschädigungszahlungen für Verdienstauffälle nach dem Infektionsschutzgesetz oder beim Eltern- bzw. Krankengeld vermieden. Entsprechende Korrekturen bedeuten nicht nur hohen Abrechnungsaufwand für die Arbeitgeber, sondern auch für die betroffenen Behörden. So schätzt der Gesetzesentwurf den Korrekturaufwand allein für das Kurzarbeitergeld auf rund 6,2 Mio. Euro für die Wirtschaft und 47,4 Mio. Euro für die Bundesagentur für Arbeit.

In der Vergangenheit unterstützte der Bundestag die Arbeitgeber bei der bürokratiearmen Umsetzung rückwirkender Lohnsteuer-Regelungen in der vorgeschlagenen Weise und sollte auch jetzt entsprechend verfahren.

Dies gilt ganz besonders, da die Betriebe in diesem Jahr voraussichtlich auch mit der Auszahlung der Energiepreispauschale beauftragt werden sollen. Auch hier bedarf es einer bürokratiearmen Umsetzung, für die nachfolgende Vorschläge gemacht werden. Zudem müssen hinsichtlich der Ausgestaltung der Energiepreispauschale noch offene Fragen zur Umsetzung geklärt werden. Weiter ist die Programmierung der benötigten ELSTER-Schnittstelle eine zwingende Voraussetzung für die Auszahlung durch die Arbeitgeber. Nach unserem derzeitigen Informationsstand ist die Umsetzung der Programmierung der benötigten ELSTER-Schnittstelle nicht vor September zu erwarten.



Im Einzelnen

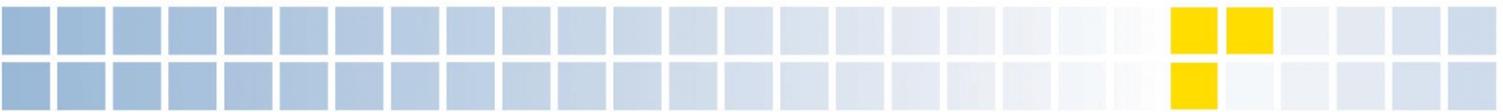
Anhebung des Grundfreibetrags bürokratiarm umsetzen

Um die Bevölkerung von den „Preissteigerungen insbesondere im Energiebereich“ zu entlasten, ist eine rückwirkende Anhebung des Grundfreibetrags von derzeit 9.984 Euro auf 10.347 Euro (Anhebung um 363 Euro) vorgesehen. Damit beeinflusst der Gesetzgeber die Höhe des Lohnsteuerabzugs und aufgrund der Rückwirkung auch bereits abgeschlossene Lohnabrechnungszeiträume. Gesetzesänderungen, die Einfluss auf den Lohnsteuerabzug haben, betreffen stets die Arbeitgeber, weil sie für den Staat den Steuerabzug bei Beschäftigten durchführen. Die jetzt geplante Korrektur bereits abgeschlossener Lohnabrechnungszeiträume würde jedoch bei den Arbeitgebern zu hohem Aufwand führen. Damit die Entlastungen für die Bürger nicht zu unnötigen Belastungen der Arbeitgeber führen, muss daher eine unbürokratischere Umsetzung erfolgen als bislang vorgesehen.

Laut der Gesetzesbegründung sind die Arbeitgeber „erst verpflichtet, den höheren Grundfreibetrag [...] bei der Berechnung der Lohnsteuer zu berücksichtigen, wenn [die] Programmablaufpläne bekanntgemacht“ worden sind. Zwar veröffentlichte die Finanzverwaltung im Vorgriff auf die Gesetzesänderung bereits die Entwürfe der Programmablaufpläne Anfang April 2022, allerdings müssen die Programmablaufpläne auch zeitnah von den Softwareherstellern einprogrammiert werden. Die Softwarehersteller sind allerdings derzeit hochausgelastet, da sie beispielsweise die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sowie die Bescheinigung zum Arbeitsentgelt für die Bundesagentur für Arbeit (BA-BEA) und perspektivisch auch die Energiepreispauschale umzusetzen haben. Für eine qualitätsgesicherte Umsetzung plädieren die Softwarehersteller auf eine Bereitstellung der neuen Programmablaufpläne mit einem zeitlichen Vorlauf von etwa drei Monaten vor ihrer Implementierung. Daher ist eine Umsetzung der Maßnahmen vor dem 1. Juli 2022 fraglich.

Neben den Gebühren, die Hersteller der Abrechnungssoftware üblicherweise für diese Aktualisierung der Programme verlangen, entsteht in den Betrieben folgender Aufwand: Die überarbeitete Abrechnungssoftware muss zuerst getestet werden, bevor sie genutzt werden kann. Sobald alle technischen Details geklärt sind, müssen alle Lohnbescheinigungen jedes Mitarbeitenden bis Januar korrigiert werden. Dabei sind Folgewirkungen auf Lohnersatzleistungen (siehe folgender Punkt) oder Lohnpfändungen zu berücksichtigen. Außerdem ist die Kommunikation mit der Belegschaft nicht zu vernachlässigen, da es zu Nachfragen bezüglich der geänderten Entgeltabrechnungen kommen wird. Bei vielen Arbeitgebern werden die Entgeltabrechnungen zudem noch in Papierform ausgegeben. Folglich müssten für jeden nachträglich korrigierten Abrechnungsmonat die jeweiligen Entgeltbescheide ausgedruckt und ausgehändigt beziehungsweise postalisch versandt werden. Zur Einordnung der Tragweite berichtet ein großes Unternehmen von circa 200.000 Entgeltabrechnungen, die im Zuge der Grundfreibetragsanhebung voraussichtlich zu korrigieren wären. Insofern ist der Erfüllungsaufwand der geplanten Änderung – anders als im Entwurf dargestellt – mehr als nur „gering“.

Eine weniger bürokratische Umsetzung der Entlastung ist jedoch möglich und sollte daher auch vorgesehen werden: Der zu ändernden Programmablaufplan sollte so ausgestaltet werden, dass die Arbeitgeber die gesamte Freibetragsanhebung in den noch offenen Lohnabrechnungsmonaten des Jahres 2022 durchführen können. Ist der geänderte Programmablaufplan zum Beispiel ab Juli 2022 von den Unternehmen anzuwenden, so würde die Entlastungswirkung der rückwirkenden Freibetragsanhebung in den verbleibenden Monaten Juli bis Dezember 2022 jeweils zu einem Sechstel „nachgeholt“. Bürokratische Rückrechnungen werden vermieden.



Alternativ könnte das Verfahren zur Anhebung des Entlastungsfreibetrags für Alleinerziehende auf die Anhebung des Grundfreibetrags übernommen werden. Mit dem Zweiten Corona-Steuerhilfegesetz hob der Gesetzgeber den Entlastungsbetrag für Alleinerziehende (§ 24b Abs. 2 Satz 1 EStG) befristet um 2.100 Euro an. Dazu erweiterte der Gesetzgeber damals den § 39a Abs. 1 Satz 1 Nr. 4a EStG, wodurch der „zeitlich begrenzte Erhöhungsbetrag (§ 24b Abs. 2 Satz 3 – neu – EStG) für die Kalenderjahre 2020 und 2021 über einen Freibetrag geltend gemacht werden kann. [...] Der Freibetrag wird bei den ELStAM (Elektronische LohnSteuerAbzugsMerkmale[n]) und bei der Berechnung der Lohnsteuer berücksichtigt“ (BT-Drucksache 19/20058, S. 23). Bei dieser Alternative könnte die Finanzverwaltung (konkret: das BZSt) den Arbeitgebern zu einem bestimmten Zeitpunkt den entsprechenden Steuerfreibetrag der Beschäftigten übermitteln (additiv zu bereits vorhandenen Freibeträgen und differenziert nach Steuerklassen). Mit dieser Alternative eines ELStAM-Steuerfreibetrags entfällt die Anpassung bei über hundert Entgeltabrechnungsprogrammen, wodurch Kosten oder die sonst notwendigen Rückrechnungen vermieden werden.

Eine weitere Alternative wäre eine einmalige Korrektur des Differenzbetrags von 363 Euro in einem Lohnabrechnungsmonat (beispielsweise im Oktober 2022). Einen ähnlichen Weg wählte der Finanzausschuss des Bundestages bei der rückwirkenden Grundfreibetragsanhebung im Rahmen des Entwurfs „eines Gesetzes zur Anhebung des Grundfreibetrags, des Kinderfreibetrags, des Kindergeldes und des Kinderzuschlags“ im Jahr 2015. Damals schrieb der Finanzausschuss folgendes in die Gesetzesbegründung: „Es wird einheitlich geregelt, dass die Tarifentlastung für 2015 bei der Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung für Dezember 2015 erfolgt. Bürokratiekosten, die durch die Änderung einzelner Lohnabrechnungen entstehen würden, werden vermieden.“ (BT-Drucksache 18/5244, S. 30).

Im Sinne des § 41c Abs. 1 Satz 1 EStG („Der Arbeitgeber ist berechtigt, bei der jeweils nächstfolgenden Lohnzahlung bisher erhobene Lohnsteuer zu erstatten oder noch nicht erhobene Lohnsteuer nachträglich einzubehalten“) sollte daher die Formulierung „Sie kann durch eine Neuberechnung zurückliegender Lohnzahlungszeiträume“ aus der für die Entwürfe der Programmablaufpläne grundlegenden Gesetzesbegründung gestrichen werden. Für die Fälle, in denen Arbeitgeber die Lohnsteuer nicht mehr nachträglich einbehalten können, ist eine Korrektur für die relevanten Lohnabrechnungsmonate im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung zu tätigen.

Rückwirkende Anhebung des Grundfreibetrags sollte auch unterbleiben, damit Korrekturen bei Lohnersatzleistungen vermieden werden

Jede rückwirkende Änderung der Nettoentgelte der Beschäftigten hat Auswirkungen auf Lohnersatzleistungen. Die gilt auch für das konjunkturelle Kurzarbeitergeld, dessen Höhe sich nach der Nettoentgeltdifferenz bemisst. Laut Gesetzesbegründung würde die Rückwirkung nur in Bezug auf das Kurzarbeitergeld einen Erfüllungsaufwand bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) in Höhe von 47,4 Mio. € und bei der Wirtschaft in Höhe von 6,2 Mio. € verursachen. Als Begründung werden unter anderem notwendige Korrekturen von bereits erfolgten Leistungsbewilligungen bzw. der monatlichen Erstattungsanträge angegeben. Diese Korrekturen sind jedoch nicht notwendig, wenn, wie ebenfalls in der Gesetzesbegründung vorgesehen, eine Neuberechnung über noch offene Lohnzahlungszeiträume ermöglicht würde. Es muss daher dringend sichergestellt werden, dass Neuberechnungen ausschließlich über noch offene Monate im Jahr 2022, wahlweise über nur einen Monat, vorgenommen werden. So ließe sich vermeiden, dass die Unternehmen und auch die stark belastete BA mit überflüssigen Korrekturen weiter belastet werden. Zumal es bei den Entgeltersatzleistungen keine Regelungen für den Fall einer rückwirkenden Änderung einer Steuerformel gibt.



Vor diesem Hintergrund sind außerdem auch Korrekturen von bereits gestellten Erstattungsanträgen und bereits gezahlten Entschädigungen für Verdienstauffälle nach dem Infektionsschutzgesetz zu vermeiden. Ansonsten entstünde auch für diese staatliche Aufgabe ein erheblicher Verwaltungsaufwand für die Arbeitgeber und die zuständigen kommunalen Behörden. Nicht zuletzt beeinflusst eine rückwirkende Änderung der Nettoentgelte auch gepfändete Löhne, weshalb auch die Klärung dieser Wechselwirkungen zusätzlichen administrativen Aufwand verursachen würde.

Erhöhung des Arbeitnehmer-Pauschbetrags in gleicher Weise bürokratiearm umsetzen

Auch für die Anpassung des Arbeitnehmer-Pauschbetrags ist eine unbürokratische Umsetzung zu finden, die vereinbar mit einer reibungslosen Abwicklung innerhalb der Entgeltabrechnungsprogramme ist. Mit dem Steuerentlastungsgesetz 2022 soll der jährliche Arbeitnehmer-Pauschbetrag von derzeit 1.000 Euro auf 1.200 Euro steigen. Wie die Begründung des Gesetzentwurfs richtig feststellt, wirkt sich der Arbeitnehmer-Pauschbetrag „unmittelbar auf die Höhe der Lohnsteuer“ aus (§ 39b Abs. 2 Satz 5 Nr. 1 EStG). Da der Arbeitnehmer-Pauschbetrag aber bereits mit der ersten Lohnabrechnung wirkt und eine rückwirkende Anhebung aufwändig wäre, muss eine Anpassung des Lohnsteuerabzugs über die in diesem Jahr noch ausstehenden Lohnabrechnungszeiträume erfolgen. Für konkrete Umsetzungsvorschläge und weitergehende Ausführungen verweisen wir auf unsere Anmerkungen zur Grundfreibetragsanhebung.

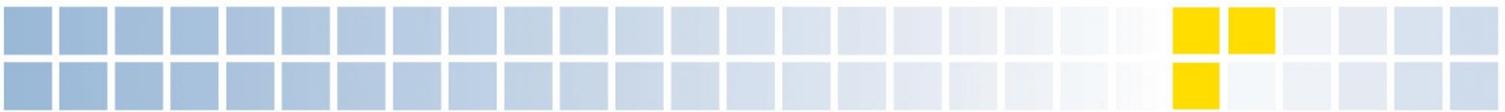
Ergänzend weisen wir darauf hin, dass bei der rückwirkenden Anhebung des Arbeitnehmer-Pauschbetrags von 920 auf 1.000 Euro im Jahr 2011 bereits in ähnlicher Weise – wie jetzt von uns vorgeschlagen – vorgegangen worden ist. 2011 wurde der erhöhte Pauschbetrag erst bei der Gehaltsauszahlung des Dezembers 2011 berücksichtigt und der Programmablaufplan durch einen steuerlichen Ausgleichsbetrag für Dezember 2011 angepasst.

Ergänzende Hinweise zur Umsetzung und Abwicklung der Energiepreispauschale

Energiepreispauschale bürokratiearm umsetzen und offene Rechtsfragen zeitnah klären

Nach unseren Informationen wird der Finanzausschuss des Bundestages am 25. April 2022 auch über die Umsetzung der Energiepreispauschale beraten. Da die Energiepreispauschale über die Arbeitgeber abgewickelt werden soll, weisen wir im Rahmen dieser Stellungnahme auf folgende Punkte hin.

Damit die im Rahmen des Koalitionsbeschlusses vom 23. März 2022 angekündigte Energiepreispauschale – wie von der Politik gewünscht – „schnell und unbürokratisch“ bei den Begünstigten ankommen kann, ist ein Festhalten an der Beitragsfreiheit sowie die schnelle Klärung der Vielzahl an Praxisfragen unabdingbar. Durch den notwendigen Gesetzesbeschluss, die Programmierung und Aktualisierung der Abrechnungsprogramme sowie Klärung von Rechtsunsicherheiten entsteht ohnehin ein Zeitverzug, welcher für eine klare Konzeptionierung sowie die Klärung offener Fragen genutzt werden muss. Der Vorschuss für die Selbstständigen ist grundsätzlich positiv, muss allerdings ebenfalls leicht zu administrieren sein.



Kosten der Energiepreispauschale dürfen nicht zu Lasten der Arbeitgeber gehen

Um Arbeitgeber nicht unnötig zu belasten, ist in jedem Fall sicherzustellen, dass die Energiepreispauschale sozialversicherungsfrei bleibt, damit die Arbeitgeber nicht für eine vom Staat an Arbeitnehmer zu leistende Transferzahlung mit Abgaben belastet werden. Eine automatische Beitragspflicht liegt ohnehin nicht vor, da die Energiepreispauschale weder als Entgelt noch als steuerpflichtiger Arbeitslohn zu sehen ist.

Zudem muss die Auszahlung der Pauschale durch die Arbeitgeber belastungsneutral ausgestaltet werden. Die Energiepreispauschale sollte in voller Höhe von der Lohnsteuerschuld abzuziehen sein. Ohnehin ist der Programmablaufplan für die maschinelle Berechnung der vom Arbeitslohn einzubehaltenden Lohnsteuer zu aktualisieren. Daher kann ein zusätzlicher Schritt zum Abzug der Lohnsteuerschuld einprogrammiert werden. Dies würde Liquiditätsprobleme der Arbeitgeber, die durch die Erfüllung der staatlichen Aufgabe – die Energiepreispauschale auszahlen – entstehen, zumindest zu einem großen Teil reduzieren. Ganz vermieden werden könnten sie, wenn Arbeitgeber die Energiepreispauschale bereits im Vorfeld der Auszahlung von der Lohnsteuerschuld absetzen können. Beispiel: Die Energiepreispauschale wird bereits in der Lohnsteuer-Anmeldung für August 2022 abgesetzt (also zum 10. September) und mit der darauffolgenden Lohnzahlung im September 2022 (regelmäßig in der zweiten Monatshälfte) ausgezahlt.

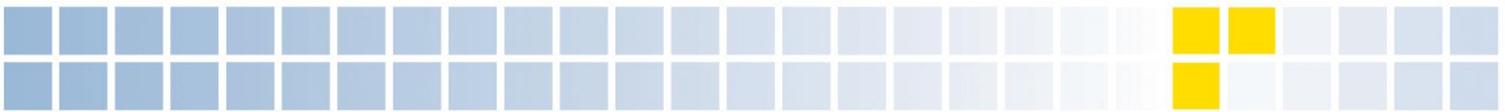
Auszahlung der Energiepreispauschale erfordert zwingend vorherige Programmierung der notwendigen ELSTER-Schnittstelle

Die für die Auszahlung der Energiepreispauschale notwendige Anpassung der Entgeltabrechnungsprogramme verlangt zwingend die vorherige Programmierung der dafür benötigten ELSTER-Schnittstelle. Nach unseren Informationen kann diese Voraussetzung nicht vor September 2022 gewährleistet werden. Bevor diese Voraussetzung erfüllt ist, kann eine Auszahlung der Energiepreispauschale nicht gewährleistet werden. Umso wichtiger ist es, jetzt zeitnah die Umsetzung der Energiepreispauschale vorzubereiten und dann auch das Gesetzgebungsverfahren zügig abzuschließen, damit es nicht zu weiteren Verzögerungen bei der Auszahlung und damit zur gewünschten Entlastung kommt. Für die Anpassung des ELSTER-Verfahrens sollte möglichst zeitnah ein Zeitplan vorgelegt werden. Zudem sollten die im nachfolgenden Abschnitt dargestellten alternativen Auszahlungswege geprüft werden.

Außerdem sollte der Zeitpunkt der Auszahlung so gewählt werden, dass dafür kein zusätzliches Sonderupdate der Abrechnungsprogramme der Arbeitgeber erforderlich ist. Deshalb sollte die Anpassung der Abrechnungsprogramme möglichst im Rahmen eines regelmäßigen Updates vorgenommen werden oder zumindest im Zusammenhang mit Updates, die aufgrund der geplanten Änderungen bei den Mini- und Midijobs oder dem Steuerentlastungsgesetz 2022 durchgeführt werden. Anderenfalls käme es bei den Arbeitgebern zu zusätzlichem Kostenaufwand, weil jedes Sonderupdate zusätzliche Kosten erfordert.

Alternative Auszahlungswege der Energiepreispauschale in Betracht ziehen

Grundsätzlich ist es nachvollziehbar, dass durch die Steuerpflicht der Energiepreispauschale erreicht werden soll, dass geringe Einkommen stärker profitieren. Eine mögliche Alternative zu der steuerpflichtigen Auszahlung wäre jedoch eine Anknüpfung an die Vorgehensweise von Lohnersatzleistungen und den Progressionsvorbehalt (§ 32b EStG). Dadurch würden die Bezugsberechtigten im jetzigen Krisenmoment mit 300 Euro entlastet, die Zahlung unterstünde aber dem Progressionsvorbehalt. Dadurch würde sowohl die politisch gewünschte Entlastung



als auch die Anrechnung über die Einkommensteuer erreicht. Letztere erfolgt jedoch erst zu einem späteren Zeitpunkt. Bei vielen staatlichen Zahlungen ist dies ein üblicher und bewährter Prozess und sollte daher zumindest geprüft werden.

Nach dem Koalitionsbeschluss soll für die Zukunft ein einfacher und unbürokratischer Weg für Direktzahlungen an die Bürgerinnen und Bürger etabliert werden. Noch in diesem Jahr soll ein Auszahlungsweg über die Steuer-ID für das Klimageld entwickelt werden. Dies wirft jedoch die Frage auf, wieso die Politik dieses Verfahren nicht bereits für die Energiepreispauschale nutzt. Durch den notwendigen Gesetzesbeschluss, die Programmierung und Aktualisierung der Abrechnungsprogramme sowie die Klärung von Rechtsfragen verzögert sich der Auszahlungsprozess ohnehin. Daher sollte geprüft werden, ob die Einrichtung einer Abwicklungsstelle für Direktzahlungen an die Bürgerinnen und Bürger nicht bereits jetzt gestartet werden kann.

Offene Rechtsfragen zur Energiepreispauschale klären

Die vermeintlich einfache Maßnahme der Einführung der Energiepreispauschale führt zu einer Vielzahl an offenen Fragen. Daher sollte die Finanzverwaltung parallel zum Gesetzgebungsverfahren die Erarbeitung eines Anwendungsschreibens starten. Ohne präzise Hinweise und Praxisbeispiele zu der Vielzahl an Abrechnungsfragen wird weder eine schnelle noch unbürokratische Auszahlung der Energiepreispauschale möglich sein.

Ohne ein Schreiben der Finanzverwaltung müssten viele Arbeitgeber Anrufungsauskünfte nach § 42e EStG bei den Betriebsstättenfinanzämtern nutzen. Dies würde nicht nur die kommunalen Betriebsstättenfinanzämter belasten, sondern auch zu Zeitverzögerungen bei der Auszahlung der Energiepreispauschale führen.

Bereits heute bestehen nachfolgende Rechtsfragen der Arbeitgeber, die zeitnah geklärt werden sollten:

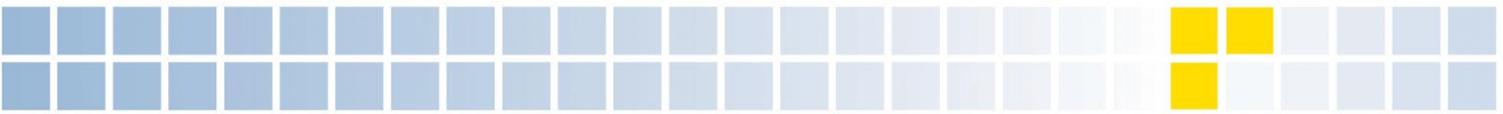
Administrative Fragen:

- Wie erhalten Arbeitgeber eine Erstattung für die Auszahlung der Energiepreispauschale, wenn die abzuführende Lohnsteuer geringer als die Zuschusshöhe ist? Beispiel: Die monatliche Lohnsteuerschuld beträgt nur 100 Euro. Soll es zu einer Auszahlung der Energiepreispauschale beispielsweise an Midijobbende in Raten kommen?
- Oder plant die Bundesregierung die Gegenfinanzierung im Sinne des § 41c Abs. 2 Satz 2 EStG? Beispiel: Die regelmäßige Lohnsteuerschuld des Beschäftigten beträgt 100 Euro, Arbeitgeber könnten bei einer Energiepreispauschale in Höhe von 300 Euro die Lohnsteuerschuld um 100 Euro reduzieren, müssten aber die restlichen 200 Euro vom Betriebsstättenfinanzamt erstattet bekommen. In diesem Fall benötigt es ein formloses Erstattungsverfahren bei den Betriebsstättenfinanzämtern. Um Liquiditätsengpässe bei den Arbeitgebern zu vermeiden, sollten die Betriebsstättenfinanzämter die benötigten Mittel den Arbeitgebern vorstrecken.
- Wird alternativ eine Verrechnung der ausgezahlten Summe mit der gesamten Lohnsteuerschuld des Arbeitgebers anstatt mit der individuellen Lohnsteuerschuld der Beschäftigten geprüft? Bei der Auszahlung des Kindergelds durch öffentlich-rechtliche Arbeitgeber wird bereits ein ähnliches Verfahren verwendet (§ 72 Abs. 7 EStG) und könnte für die Energiepreispauschale adaptiert werden. Mit diesem Verfahren könnten verschiedene Praxisprobleme, wie eine monatliche Lohnsteuerschuld von weniger als 300 Euro, vermieden werden.

- Wie ist die Energiepreispauschale bei einem Wechsel der Arbeitgeber abzurechnen? Beispiel: Arbeitnehmerin A wechselt zum 1. Oktober 2022 von der B-GmbH zur C-AG. Die B-GmbH zahlt die Energiepreispauschale im September 2022 aus. Die C-AG kann die Energiepreispauschale wegen einer Verzögerung bei der Umstellung des Abrechnungsprogramms erst im Oktober 2022 auszahlen. Muss Arbeitnehmerin A eine Bescheinigung der B-GmbH über eine ausbezahlte Energiepreispauschale bei der C-AG vorweisen? Erhält Arbeitnehmerin A zwei Energiepreispauschalen, wird aber zur Abgabe einer Steuererklärung verpflichtet, in der die doppelte Auszahlung korrigiert wird?
- Welche Auswirkungen auf Lohnersatzleistungen wie das Kurzarbeitergeld bestehen?

Fragen zum Kreis der Anspruchsberechtigten:

- Klargestellt werden muss, dass es sich bei der Pauschale um eine staatliche Transferleistung handelt, welche lediglich zusätzlich zum Arbeitslohn ausgezahlt wird, aber keine Gegenleistung für geleistete Arbeit darstellt und deshalb keine Auswirkungen auf Entschädigungsansprüche nach § 56 Abs. 1 Abs. 1a IfSG hat.
- Der Koalitionsausschuss spricht von einer Energiepreispauschale für „einkommensteuerpflichtige Erwerbstätige“. Ist die Energiepreispauschale somit auch an Arbeitnehmer in Elternzeit oder in der gesundheitlichen Entgeltfortzahlung auszuführen, obwohl für diese Arbeitnehmer kein steuerpflichtiger Arbeitslohn gezahlt wird? Durch die Elternzeit oder in der gesundheitlichen Entgeltfortzahlung erfolgt kein Lohnsteuerabzug beziehungsweise besteht keine Lohnsteuerpflicht, aber über den Progressionsvorbehalt (§ 32b EStG) besteht eine Einkommensteuerpflicht.
- Ist die Energiepreispauschale auch an zur Pflege von Angehörigen freigestellte Beschäftigte auszuführen?
- Ist die Energiepreispauschale auch an Arbeitnehmer auszuführen, die Krankengeld erhalten? Wenn ja, erfolgt die Zahlung über die Krankenkassen oder den Arbeitgeber?
- Ist die Energiepreispauschale auch an Beschäftigte in Altersteilzeit auszuführen?
- Welcher Arbeitgeber zahlt die Energiepreispauschale bei Arbeitnehmern, die einen Minijob als Nebentätigkeit ausüben? Müssen Arbeitgeber auf mehrere Beschäftigungsverhältnisse prüfen oder zahlt lediglich der „Hauptarbeitgeber“ die Energiepreispauschale aus? Von einer Prüfpflicht der Arbeitgeber ist jedenfalls abzusehen, allein um eine zeitnahe Auszahlung der Energiepreispauschale zu ermöglichen.
- Sollen Energiepreispauschalen auch an Beschäftigte ausbezahlt werden, die (schließlich) Minijobbende sind?
- Ist die Energiepreispauschale auch an zum Arbeitslosengeld II „aufstockende“ Minijobbende auszuführen? Hintergrund der Frage: Für diese Personengruppe sind bereits andere Einmalzahlungen vorgesehen.
- Wie ist die Energiepreispauschale bei beschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmern abzurechnen (§ 1 Abs. 4 i. V. m. 49 Abs. 4 EStG), also beispielsweise Beschäftigten ohne Wohnsitz in Deutschland, die steuerpflichtige Arbeitstage in Deutschland aufweisen?



- Pfändbarkeit der Pauschale: Klargestellt werden müssen die Auswirkungen auf die Lohnpfändung nach §§ 850 ff. ZPO. Bei der Pauschale handelt es sich um eine staatliche Transferleistung, welche lediglich zusätzlich zum Arbeitslohn ausgezahlt wird, aber keine Gegenleistung für geleistete Arbeit darstellt. Eine Pfändbarkeit der Pauschale entsprechend den Vorschriften zur Lohnpfändung nach §§ 850 ff. ZPO kommt daher nicht in Betracht.

Fragen zur Abwicklung der Pauschale für Selbstständige:

- Wie soll die Energiepreispauschale beispielsweise bei Arbeitnehmern, die im Nebenberuf selbstständig sind, abgerechnet werden? Eine eventuelle Doppelauszahlung der Energiepreispauschale (Auszahlung über Arbeitgeber und Absenkung der Einkommensteuer-Vorauszahlung) sollte über die Einkommensteuererklärung bereinigt werden.
- Wie werden Fälle abgewickelt, in denen keine Einkommensteuer-Vorauszahlung festgesetzt ist?

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Volkswirtschaft und Internationales

T +49 30 2033-1900

volkswirtschaft@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.