

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum

Gesetzentwurf der Bundesregierung – Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise (Viertes Corona-Steuerhilfegesetz) auf BT-Drs. 20/1111

02.05.2022

Zu Artikel 1 – Steuerbefreiung des Pflegebonus

§ 3 Nummer 11 b EStG - neu -

In der in Artikel 1 des Gesetzentwurfes vorgesehenen Regelung wird die vorgesehene Steuerfreiheit von bis zu 3.000 Euro auf Zahlungen nach bundes- und landesrechtlichen Regelungen begrenzt. Diese enge Definition schließt ohne Not oder sachliche Begründung solche Prämien und Sonderleistungen aus, die auf tarifvertraglicher Grundlage zustande gekommen sind. Beschäftigte in Krankenhäusern und weiteren Einrichtungen, die etwa unter den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder fallen, würden somit nicht in den Genuss dieser Steuerfreiheit kommen. Eine so restriktive Ausgestaltung trägt nicht zur Anerkennung der Leistungen und Belastungen der Beschäftigten in den genannten Einrichtungen während der Pandemie bei. Es ist inhaltlich nicht nachzuvollziehen, warum eine tarifvertraglich begründete Prämie nicht demselben Steuerprivileg zuzuordnen sein soll. Mit der Deckelung auf 3.000 Euro geht selbst beim Vorhandensein mehrerer Anspruchsgrundlagen für Bonuszahlungen keine Besserstellung bestimmter Beschäftigter einher.

Der DGB fordert daher, die in Art. 1 vorgesehene Begrenzung der Steuerfreiheitsregelung auf Zahlungen nach bundes- oder landesrechtlichen Regelungen zu streichen:

§ 3 Nummer 11 b EStG - neu – sollte wie folgt geändert werden:

„ 11 b. zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber in der Zeit vom 18. November 2021 bis zum 31. Dezember 2022 an seine Arbeitnehmer zur Anerkennung besonderer Leistungen während der Corona-Krise ~~aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen~~ gewährte Leistungen bis zu einem Betrag von 3 000 Euro. Voraussetzung für die Steuerbefreiung ist, dass die Arbeitnehmer in Einrichtungen im Sinne des § 23 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 oder Nummer 11 des Infektionsschutzgesetzes oder § 36 Absatz 1 Nummer 2 oder Nummer 7 des Infektionsschutzgesetzes tätig sind. Die Steuerbefreiung gilt entsprechend für Personen, die in den in Satz 2 genannten Einrichtungen im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung oder im Rahmen eines Werk- oder Dienstleistungsvertrags eingesetzt werden. Nummer 11 a findet auf die Leistungen im Sinne der Sätze 1 bis 3 keine Anwendung.“

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Wirtschafts-, Finanz-
und Steuerpolitik

Raoul Didier
Referatsleiter für Steuerpolitik

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin



Zu Artikel 3

Nummer 1 – Fristverlängerung der Steuerbefreiung für Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld

Die mit dem Corona-Steuerhilfegesetz Mitte 2020 eingeführte und durch das Jahressteuergesetz 2020 bis Ende letzten Jahres verlängerte Regelung, wonach Arbeitgeberzuschüsse zum (Saison-)Kurzarbeitergeld steuerfrei gestellt werden sollen, soweit beide Zahlungen zusammen 80 Prozent der Differenz zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III nicht überschreiten, soll abermals bis zur Mitte dieses Jahres verlängert werden.

Wie bereits in der Stellungnahme des DGB zur Bundestagsdrucksache 19/19150 ausgeführt, begrüßen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die inhaltliche Ausgestaltung dieser Regelung voll umfänglich. Zusammen mit entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen kann so für viele weiterhin oder wieder von Kurzarbeit betroffenen Menschen ein drastisches Absinken ihrer Einkommen und ihrer Kaufkraft vermieden werden. Allerdings sind wir auch weiterhin davon überzeugt, dass es keinen sachlichen Grund für eine Befristung der Steuerfreiheit gibt. Gegen eine solche Befristung spricht auch, dass diese Zuschüsse nach § 1 (1) Nr. 8 der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) ebenfalls und unabhängig von der aktuellen massenhaften Betroffenheit durch Kurzarbeit dauerhaft abgabenfrei sind. Da es keinen sachlich nachvollziehbaren Grund gibt, die Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld bei unverändertem Leistungsniveau wieder stärker zu besteuern, raten wir deshalb dringend zu einer Entfristung der vorgesehenen Regelung und für einen Gleichlauf mit § 1 (1) Nr. 8 SvEV.

Aber selbst dann, wenn der Grund für die Befristung lediglich in der temporären Stärkung der Massenkaufkraft gesehen wird und der vorgenannten Argumentation nicht gefolgt werden kann, ist die vorgesehene Frist bis zur Jahresmitte 2022 deutlich zu kurz bemessen. Alle maßgeblichen Wirtschaftsforschungsinstitute haben ihre Erwartungen an die wirtschaftliche Entwicklung zumindest für das laufende Jahr wieder deutlich nach unten korrigiert. Weiterhin sind die weltweiten Lieferketten Behinderungen ausgesetzt und neue Schwierigkeiten als Folge erneuter Lockdowns treten hinzu. Somit ist es nicht realistisch, davon auszugehen, dass ab dem Sommer nicht mehr mit maßgeblichen Produktionseinschränkungen zu rechnen ist. Auch dass der Dienstleistungsbereich als Folge erneuter pandemiebedingter Einschränkungen in der zweiten Jahreshälfte wieder stärkeren Einschränkungen unterworfen sein wird, kann zum gegenwärtigen Zeitpunkt keineswegs ausgeschlossen werden. Deshalb sollte die Frist zur Steuerbefreiung für Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld wenigstens bis Ende des Jahres 2023 verlängert werden. Nicht zuletzt wäre damit auch ein Signal der Planbarkeit und Verlässlichkeit für die Betroffenen und der für den Lohnsteuerabzug verantwortlichen Unternehmen verbunden.



Nummer 5

Buchstabe a – Fortgeltung der Homeoffice-Pauschale um ein weiteres Jahr

Die mit dem Jahressteuergesetz 2020 eingeführte Homeoffice-Pauschale war bislang nur bis Ende des Jahres 2021 befristet und soll nun um ein weiteres Jahr verlängert werden.

Die auch auf Vorschlag der Gewerkschaften und der Lohnsteuerhilfvereine eingeführte Homeoffice-Pauschale hat sich grundsätzlich bewährt. Durch sie besteht für die Lohnsteuerpflichtigen eine unbürokratische Möglichkeit, einen Teil der Aufwendungen für die in der Privatwohnung verrichtete Erwerbsarbeit als Werbungskosten geltend machen zu können. Damit verschafft sie all jenen eine steuerliche Entlastung, die zwar zu Hause arbeiten, bei denen aber nach den ansonsten sehr strengen Kriterien die Anerkennung eines häuslichen Arbeitszimmers versagt bleibt.

Da längst absehbar ist, dass das Arbeiten von zu Hause auch in Zukunft massenhaft von Bedeutung sein wird, ist es allerdings erforderlich, die Regelung zur Homeoffice-Pauschale dauerhaft zu etablieren und nicht ein weiteres Mal zu befristen. Ebenso wie die Befristung halten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften aber auch die Beschränkung auf maximal 120 Tage und damit auch die Begrenzung der abziehbaren Aufwendungen auf 600 Euro für entbehrlich. Wir unterstützen stattdessen den Vorschlag des Bundesverbands Lohnsteuerhilfvereine e. V. für eine Anhebung auf 1.500 Euro.