

Mandanteninfo Dezember 2020

Steuern | Recht | Wirtschaft



Walinski - Reeck - Tomkowitz

PartG mbB Steuerberatungsgesellschaft

Ihre Steuerberater in Gelsenkirchen-Buer

Beratung · Finanzbuchführung · Lohnbuchführung · Jahresabschluss · Existenzgründung



Nordring 6
45894 Gelsenkirchen-Buer

info@wrt-steuerberatung.de
www.wrt-steuerberatung.de

Tel. +49 209 930700
Fax +49 209 9307030

Der monatliche Informationsbrief für unsere Mandanten

Unternehmer und Geschäftsführer

GmbH: Formale Voraussetzung für inkongruente Gewinnausschüttungen

Gesellschafter einer GmbH nehmen an den Gewinnausschüttungen grundsätzlich im Verhältnis ihres Anteils am Stammkapital teil. Doch dies ist nicht immer gewünscht, das heißt, zuweilen bietet es sich an, einem Gesellschafter einen geringeren Betrag auszuschütten als es seinem Anteil am Stammkapital entsprechen würde, während die übrigen Gesellschafter ihren „normalen“ Anteil erhalten. Dies wird als inkongruente oder disquotale Gewinnausschüttung bezeichnet.

Bundesfinanzhof und Finanzverwaltung akzeptieren diese Art von Gewinnausschüttungen, allerdings fordert die Finanzverwaltung für eine steuerliche Anerkennung, dass eine vom Anteil am Grund- oder Stammkapital abweichende Gewinnverteilung zivilrechtlich wirksam bestimmt ist. Dies sei bei der GmbH der Fall, wenn der Gesellschaftsvertrag einen anderen Maßstab der Verteilung als das Verhältnis der

Geschäftsanteile erlaubt. Oder: Die Satzung enthält anstelle eines konkreten Verteilungsmaßstabs eine Klausel, nach der alljährlich mit Zustimmung der beeinträchtigten Gesellschafter oder einstimmig über eine von der satzungsmäßigen Regelung abweichende Gewinnverteilung beschlossen werden kann, und der Beschluss ist mit der in der Satzung bestimmten Mehrheit gefasst worden.

Nun musste sich das Finanzgericht Münster mit der Frage befassen, wann eine inkongruente Gewinnausschüttung tatsächlich die zivilrechtlichen Anforderungen erfüllt. Im zugrundeliegenden Sachverhalt sah der Gesellschaftsvertrag der GmbH nämlich offenbar keine Klausel vor, die eine inkongruente Gewinnausschüttung explizit erlaubt hätte. Doch nach Ansicht der Finanzrichter soll es darauf nicht ankommen (Urteil vom 6.5.2020, 9 K 3359/18 E, AO). Der Umstand, dass der Gesellschaftsvertrag der GmbH einen von § 29 Abs. 3 Satz 1 GmbHG abweichenden Gewinnverteilungsschlüssel oder eine Öffnungsklausel nicht vorsieht, lasse die zivilrechtliche Wirksamkeit eines unter Zustimmung aller Gesellschafter zustande gekommenen Beschlusses über die abweichende Gewinnverteilung nicht entfallen. Gesell-

schaftsrechtlich seien die Gesellschafter frei darin, einander Gewinnanteile zu überlassen. Entgegen der Auffassung des Finanzamts stelle ein solcher von der Satzung abweichender Gewinnverteilungsbeschluss auch keine Satzungsänderung dar, die zu ihrer Wirksamkeit notariell beurkundet und in das Handelsregister eingetragen werden müsste.

Praxistipp:

Die Finanzrichter haben die Revision zugelassen, so dass das letzte Wort noch nicht gesprochen ist. Ungeachtet dessen sollten GmbH-Gesellschafter prüfen, ob ihre Satzung eine inkongruente Gewinnausschüttung zulässt und - sofern gewünscht - gegebenenfalls eine Satzungsänderung veranlassen.

Kapitalanleger

Verluste bei Kapitalerträgen: Verlustbescheinigung bis 15.12.2020 beantragen

Banken nehmen eine Verrechnung von Verlusten und negativen Einnahmen mit positiven Kapitalerträgen bereits während des Jahres vor. Hierzu bilden sie für jeden An-

leger einen so genannten Verlustverrechnungstopf. Bis zur Höhe der Verluste wird dann von positiven Kapitalerträgen keine Abgeltungsteuer einbehalten oder früher einbehaltenen Steuer wieder erstattet. Genau genommen bilden die Banken sogar zwei Verlustverrechnungstopfe, und zwar einen allgemeinen Verlustverrechnungstopf und einen Aktien-Verlustverrechnungstopf speziell für Verluste und Gewinne aus Aktiengeschäften. Die Verluste aus den Töpfen überträgt die Bank in das nächste Kalenderjahr, so dass der Verlust steuerlich weiter erhalten bleibt.

Doch Sie können auch beantragen, dass die Bank Ihnen eine Bescheinigung über den verbleibenden Verlust ausstellt. Dann wird der Verlustverrechnungstopf auf Null gestellt. Mit dieser Verlustbescheinigung können Sie den Verlustbetrag dann in Ihrer Steuererklärung geltend machen und gegebenenfalls mit positiven Kapitalerträgen anderer Bankinstitute verrechnen lassen. Dazu ist aber ein wichtiger Termin zu beachten: Nur bis zum 15. Dezember 2020 kann die Verlustbescheinigung bei der Bank für das Kalenderjahr 2020 beantragt werden.

Praxistipp:

Bitte beachten Sie, dass die Banken bei der Frage, ob ein Verlust steuerlich anzuerkennen ist, ausschließlich die Handhabung des Bundesfinanzministeriums berücksichtigen. In der Vergangenheit gab es zahlreiche positive Urteile der Finanzgerichte und sogar des Bundesfinanzhofs, die einen Verlustabzug über die Auffassung der Finanzverwaltung hinaus zugelassen haben, etwa bei der Ausbuchung wertloser Aktien. Doch die Banken dürfen diese Urteile nicht anwenden, solange sie von der Finanzverwaltung nicht „allgemein akzeptiert“ werden. Daher ist sehr genau zu prüfen, ob der Verlustverrechnungstopf und die Verlustbescheinigung tatsächlich alle Verluste enthalten.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Pool-Arbeitsplatz und Desk-Sharing: Was gilt für das häusliche Arbeitszimmer?

Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer sind bis zu 1.250 Euro als Werbungskosten absetzbar, wenn für die betriebliche oder berufliche Tätigkeit „kein anderer Arbeitsplatz“ zur Verfügung steht. Dies ist der Fall, wenn Arbeitnehmer den „anderen Arbeitsplatz“ im Betrieb oder in der Behörde nicht in dem konkret erforderlichen Umfang und in der konkret erforderlichen

Art und Weise tatsächlich nutzen können.

Falls das häusliche Arbeitszimmer gar den „Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Betätigung“ darstellt, sind die Kosten in voller Höhe als Werbungskosten oder Betriebsausgaben abzugsfähig. Nun sorgt die moderne Arbeitswelt immer wieder für Fälle, in denen die Frage, ob ein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht, streitig sein kann. Das ist etwa bei den so genannten Pool-Arbeitsplätzen oder dem „Desk-Sharing“ der Fall. Hier verfügen die Arbeitnehmer nicht mehr über ein eigenes oder angestammtes Büro. Vielmehr wird ihnen morgens jeweils ein anderer Platz zugewiesen oder sie müssen sich jeden Tag aufs Neue einen Platz suchen, an dem sie ihre Tätigkeit verrichten.

Der Bundesfinanzhof hat zum Beispiel entschieden, dass einem Arbeitnehmer kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht, wenn für acht Arbeitnehmer nur drei Arbeitsplätze vorhanden sind, weil üblicherweise mehrere Mitarbeiter im Außendienst tätig sind und es daher nur einiger Arbeitsplätze in der Behörde oder im Betrieb bedarf. Folge: Unterhält einer der betroffenen Mitarbeiter ein häusliches Arbeitszimmer, darf er seine Kosten bis zu 1.250 Euro steuerlich geltend machen (BFH-Urteil vom 26.2.2014, VI R 37/13). Nun hat das Finanzgericht Hessen aber entschieden, dass dem Arbeitnehmer im Betrieb seines Arbeitgebers dann ein Arbeitsplatz zur Verfügung steht, wenn zwar ein „Desk Sharing“ praktiziert wird, es aber genügend Arbeitsplätze gibt (Urteil vom 30.7.2020, 3 K 1220/19).

Der Sachverhalt: Der Kläger war als IT-Projektleiter beschäftigt. In seiner Einkommensteuererklärung machte er 1.250 Euro für ein häusliches Arbeitszimmer als Werbungskosten geltend. Zur Begründung berief sich der Kläger auf ein Konzept seines Arbeitgebers. Darin ist das Desk Sharing Prinzip verankert, wonach „aufgrund des bedarfsorientierten Angebots an Arbeitsplätzen eine feste Zuordnung einzelner Arbeitsplätze zu bestimmten Mitarbeitern üblicherweise nicht stattfindet; was voraussetzt, dass Mitarbeiter Arbeitsplätze in der Regel teilen müssen.“ Das Finanzamt erkannte die Aufwendungen nicht an. Die Richter des Finanzgerichts schlossen sich dem an.

Begründung: Ein „anderer Arbeitsplatz“ ist grundsätzlich jeder Arbeitsplatz, sofern er zu Erledigung büromäßiger Arbeiten geeignet ist. So kann auch ein Raum, den sich der Steuerpflichtige mit weiteren Personen teilt, ein anderer Arbeitsplatz in diesem Sinne sein. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitsplatz in einem Großraumbüro dem Steuerpflichtigen nicht individuell

zugeordnet ist. Entsprechendes gilt für einen Pool-Arbeitsplatz. Eine jederzeitige Zugriffsmöglichkeit auf den anderen Arbeitsplatz ist nicht zwingend erforderlich. Ein Pool-Arbeitsplatz kann daher als ein anderer Arbeitsplatz i.S. des § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6 b) Satz 2 EStG zur Verfügung stehen, wenn bei diesem nach den tatsächlichen Gegebenheiten insbesondere durch eine ausreichende Anzahl an Pool-Arbeitsplätzen gegebenenfalls ergänzt durch arbeitgeberseitig organisierte, dienstliche Nutzungseinteilungen gewährleistet ist, dass der Arbeitnehmer seine beruflichen Tätigkeiten in dem konkret erforderlichen Umfang dort erledigen kann.

Praxistipp:

Es steht auch dann „kein anderer Arbeitsplatz“ zur Verfügung, wenn Arbeitnehmer während der Corona-Krise aus Gründen des Gesundheitsschutzes von zuhause aus arbeiten und ihren Arbeitsplatz nicht aufzusuchen (BT-Drucksache 19/19321 vom 19.5.2020). Arbeitnehmer sollten dies aber nach Möglichkeit durch entsprechende Unterlagen dokumentieren können.

Elterngeld: Arbeitgeber haftet für Einbußen wegen verspäteter Lohnzahlung

Das Elterngeld unterstützt Eltern nach der Geburt des Kindes. Es errechnet sich aus dem Durchschnitt des Nettoeinkommens der letzten zwölf Monate vor dem Monat der Geburt des Kindes und ersetzt teilweise das bisherige Nettoeinkommen des Betreuenden. Doch was geschieht, wenn der Arbeitgeber den Lohn verspätet auszahlt und eine Mutter dadurch Einbußen beim Elterngeld erleidet? Kürzlich hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf entschieden, dass der Arbeitgeber für den Schaden, das heißt für ein zu geringes Elterngeld, haftbar gemacht werden kann, wenn er den Lohn - schuldhaft - verspätet ausgezahlt hat (Urteil vom 27. 5.2020, 12 Sa 716/19).

Der Sachverhalt: Der Arbeitgeber, ein Zahnarzt, hatte seiner schwangeren Arbeitnehmerin den Bruttolohn für die Monate Oktober, November und Dezember 2017, der ihr aufgrund eines allgemeinen mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotes zustand, erst im März des Jahres 2018 gezahlt. Dies führte dazu, dass diese drei Monate für die Berechnung des Elterngeldes der Arbeitnehmerin mit 0 Euro angesetzt wurden. Die Nichtberücksichtigung des zu spät gezahlten Lohns führte hier dazu, dass das monatliche Elterngeld der Klägerin nur 348,80 Euro anstatt monatlich 420,25 Euro betrug. Die Klage der Arbeitnehmerin gegen den Zahnarzt auf Erstattung der so

entstandenen monatlichen Elterngeld-differenz hatte im Wesentlichen Erfolg. Der Arbeitgeber schuldet die Differenz als Schadenersatzanspruch.

Die Begründung des Gerichts: Der Arbeitgeber befand sich mit dem der Klägerin zustehenden Lohn in Verzug und handelte schuldhaft. Denn die Mitarbeiterin hatte ihm eine Kopie des Mutterpasses gegeben, und der vom Zahnarzt beauftragte Betriebsarzt hatte das Beschäftigungsverbot bereits im September 2017 festgestellt. Der Umstand, dass der Arbeitgeber das zum 6.9.2017 begründete Arbeitsverhältnis angefochten hatte, weil die Klägerin ihn bei Abschluss des Arbeitsvertrages nicht über die Schwangerschaft unterrichtet hatte, entlastete ihn nicht. Diese Anfechtung war unwirksam. Allerdings hatte auch die Klägerin eine Ursache für die Lohnnachzahlung nach Ablauf der dritten Kalenderwoche des Folgejahres gesetzt. Sie hatte sich nämlich am 11.1.2018, das heißt noch vor Ablauf dieser Frist, auf einen Vergleich mit einer Widerrufsfrist bis zum 9.3.2018 eingelassen, nach dem die Zahlung nur gegen Vorlage einer weiteren Bescheinigung erfolgen sollte. Die Kammer sah den deutlich größeren Verschuldensanteil bei dem Arbeitgeber und verurteilte ihn, der Klägerin 70 Prozent des entgangenen Elterngelds zu zahlen. Die Revision zum Bundesarbeitsgericht wurde zugelassen.

Alle Steuerzahler

Gesetzesänderungen: Zahlreiche Neuregelungen für 2021 und zum Teil für 2020

Zum Jahreswechsel 2020/2021 werden viele steuerliche Änderungen in Kraft treten. Einige Neuregelungen sollen nach dem Willen des Gesetzgebers sogar Rückwirkung entfalten, also bereits seit Anfang 2020 anzuwenden sein. Die Flut der Gesetze, mit denen die Änderungen bereits beschlossen wurden oder in Kürze beschlossen werden, ist groß und würde den Rahmen dieser Mandanteninformation sprengen. Zudem ist das für zumindest für Unternehmer wohl wichtigste Gesetzesvorhaben, das Jahressteuergesetz 2020, im Zeitpunkt des „Redaktionsschlusses“ dieser Mandanteninformation noch nicht vom Bundesrat bestätigt worden. Dennoch sollen einige der bereits beschlossenen und der geplanten Änderungen kurz vorgestellt werden, damit Sie sich auf diese einstellen können.

Erhöhung von Grundfreibetrag und Unterhaltshöchstbetrag

Der steuerliche Grundfreibetrag stellt sicher, dass der Anteil des Einkommens, der für den Lebensunterhalt absolut notwen-

dig ist, nicht mit Steuern belastet wird. Zum 1.1.2021 wird der Grundfreibetrag von 9.408 Euro auf 9.744 Euro angehoben. Zum 1.1.2022 erfolgt eine weitere Erhöhung auf 9.984 Euro. Für Verheiratete gilt der doppelte Betrag. Parallel dazu wird der Unterhaltshöchstbetrag von 9.408 Euro auf 9.744 Euro angehoben. Zum 1.1.2022 erfolgt eine weitere Anhebung auf 9.984 Euro.

Verdoppelung und Ausweitung des Pflege-Pauschbetrags

Viele Menschen betreuen und versorgen einen pflegebedürftigen Angehörigen entweder in dessen Wohnung oder in der eigenen Wohnung. Die Pflegeperson kann dafür den Pflege-Pauschbetrag in Anspruch nehmen, der derzeit 924 Euro beträgt. Ab dem 1.1.2021 wird der Pflege-Pauschbetrag für häusliche Pflege beim Pflegegrad 4 oder 5 verdoppelt und ein Pauschbetrag für die Pflegegrade 2 und 3 neu eingeführt. Der Pauschbetrag beträgt

- bei Pflegegrad 2: 600 Euro
- bei Pflegegrad 3: 1.100 Euro
- bei Pflegegrad 4 o. 5 o. Hilflosigkeit: 1.800 Euro

Arbeitgeberleistungen: Einschränkungen bei Gehaltsumwandlungen

Arbeitgeber haben die Möglichkeit, ihren Mitarbeitern bestimmte Leistungen steuerfrei oder steuerbegünstigt zu gewähren. Oftmals ist die Steuerfreiheit oder eine Pauschalversteuerung aber nur dann zulässig, wenn die Leistungen „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ gewährt werden. Mit diesem Zusätzlichkeitserfordernis will der Gesetzgeber verhindern, dass regulär besteuert Arbeitslohn in einen steuerbegünstigten Zuschuss umgewandelt wird.

Im Jahre 2019 hat der BFH aber für einen Paukenschlag gesorgt: Ohnehin geschuldeter Arbeitslohn ist danach nur derjenige Lohn, den der Arbeitgeber verwendungsfrei und ohne eine bestimmte Zweckbindung (ohnehin) erbringt. Damit kommt eine - steuergünstige - Lohnsteuerpauschalierung oder eine Steuerfreiheit selbst dann in Betracht, wenn Arbeitnehmer auf Teile ihres bisherigen Arbeitslohns zugunsten von zweckgebundenen Zuschüssen verzichten. Es liegt dann keine schädliche „Gehaltsumwandlung“ vor (BFH-Urteile vom 1.8.2019, VI R 32/18, VI R 21/17, VI R 40/17).

Rückwirkend zum 1.1.2020 soll nun gesetzlich geregelt werden, dass nur echte Zusatzleistungen des Arbeitgebers steuerbegünstigt sind: Leistungen des Arbeitgebers oder auf seine Veranlassung eines Dritten (Sachbezüge oder Zuschüsse) für eine

Beschäftigung werden mithin nur dann „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ erbracht, wenn die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet, der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt, die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird.

Erhöhung der Entfernungspauschale für Fahrten zur Arbeit Bürger, die einen langen Arbeitsweg von 21 Kilometern oder mehr zurücklegen müssen, besonders in ländlichen Räumen, können oftmals nicht auf ein ausgebautes Netz des öffentlichen Personenverkehrs zurückgreifen und sind typischerweise auf einen Pkw angewiesen (Fernpendler). Zur Entlastung der Fernpendler wird die Entfernungspauschale ab dem 21. Kilometer unabhängig vom benutzten Verkehrsmittel angehoben, und zwar ab dem 1.1.2021 um 5 Cent auf 35 Cent und ab dem 1.1.2024 um weitere 3 Cent auf 38 Cent. Die Anhebung soll vorerst befristet sein bis zum 31. Dezember 2026.

Praxistipp:

Geringverdiener, die mit ihrem zu versteuernden Einkommen unterhalb des Grundfreibetrags liegen und deshalb keine Steuern zahlen müssen, erhalten eine so genannte Mobilitätsprämie. Das heißt, sie haben die Möglichkeit, alternativ zur erhöhten Entfernungspauschale ab dem 21. Entfernungskilometer eine Prämie in Höhe von 14 Prozent dieser erhöhten Pauschale zu wählen. Die Mobilitätsprämie soll im Rahmen einer Einkommensteueranrechnung festgesetzt werden und die Einkommensteuer im Wege der Anrechnung mindern.

Verbilligte Vermietung: Einführung einer weiteren Grenze?

Wer eine Wohnung verbilligt überlässt, kann seine Werbungskosten auch dann voll abziehen, wenn die Miete mindestens 66 Prozent der ortsüblichen Miete beträgt. Liegt die Miete darunter, sind die Kosten aufzusplitten in einer entgeltlichen und einen unentgeltlichen Teil, wobei Letzterer steuerlich verloren ist.

Ab dem 1.1.2021 soll es eine Verbesserung bei der verbilligten Vermietung geben: Danach sollen auch 50 Prozent der ortsüblichen Miete ausreichen, um einen vollen Werbungskostenabzug zu erhalten. Aber: Beträgt die Miete mindestens 50 Prozent, jedoch weniger als 66 Prozent der ortsüblichen Miete, ist eine so genannte Totalüber-

schussprognose zu erstellen. Das heißt, der Vermieter muss nachweisen, dass er zumindest über einen längeren Zeitraum betrachtet einen Überschuss aus der Vermietung erzielt.

Praxistipp:

Zuletzt gab es Widerstand hinsichtlich Erfordernisses einer Totalüberschussprognose. Ob diese Änderung also tatsächlich wie geplant verabschiedet wird, ist noch ungewiss.

Neuregelungen zum Investitionsabzugsbetrag

Wenn kleine und mittlere Betriebe in der Zukunft Investitionen planen, können sie schon drei Jahre vorher Steuern sparen: Sie dürfen einen Investitionsabzugsbetrag (IAB) von 40 Prozent der voraussichtlichen Anschaffungs- oder Herstellungskosten steuerlich abziehen. Früher wurde dies als Ansparabschreibung bezeichnet. Bei bilanzierenden Betrieben darf das Betriebsvermögen derzeit nicht höher sein als 235.000 Euro, bei Einnahmen-Überschussrechtern darf der Gewinn nicht höher sein als 100.000 Euro. Das angeschaffte Wirtschaftsgut muss mindestens bis zum Ende des folgenden Jahres nach der Anschaffung ausschließlich oder fast ausschließlich, das heißt zu mindestens 90 Prozent, in Deutschland betrieblich genutzt werden. Rückwirkend zum 1.1.2020 sind beim IAB deutliche Verbesserungen vorgesehen:

Der IAB soll von bisher 40 Prozent auf 50 Prozent erhöht werden.

Begünstigt sind auch Wirtschaftsgüter, die vermietet werden.

Es soll bei bilanzierenden Betrieben nicht mehr auf die Höhe des Betriebsvermögens ankommen, sondern wie bei Einnahmen-Überschussrechtern auf den Gewinn. Die maßgebliche Gewinngrenze wird von bisher 100.000 Euro auf 150.000 Euro erhöht.

Gleichgeschlechtliche Ehe: Zusammenveranlagung nachträglich

Viele gleichgeschlechtliche Paare haben von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, ihre Lebenspartnerschaft in eine Ehe umzuwandeln. Sie sollten nun aber eine wichtige steuerliche Frist beachten: Sie können nämlich bis zum 31.12.2020 die Zusammenveranlagung mit Splittingtarif auch beantragen - und zwar rückwirkend für alle Jahre bis zum Beginn der eingetragenen Lebenspartnerschaft. Dies ist auch dann möglich, wenn die Steuerbescheide bereits bestandskräftig sind. Voraussetzung ist, dass die eingetragene Lebenspartnerschaft bis zum 31.12.2019 in eine Ehe umgewandelt worden ist. Die nachträgliche Gewährung des Splittingtarifs führt üblicherweise zu einer Steuererstattung, so dass der Antrag umgehend gestellt werden sollte, falls dies noch nicht geschehen ist.

Versicherungsleistung: Steuerfreiheit trotz Bezeichnung als „Verdienstauffall“

Entschädigungen, die als Ersatz für entgangene oder entgehende Einnahmen gezahlt werden, sind grundsätzlich einkommensteuerpflichtig. So können Leistungen aus privaten Versicherungen zu den steuerpflichtigen Einkünften gehören, wenn diese einen Einnahmefall abdecken. Beispiel: Mittels einer Versicherungsleistung wird ein Vermieter für entgangene Mieteinnahmen nach einem Brand entschädigt. Auch ein Verdienstauffall, der von einer privaten Unfallversicherung geleistet wird, kann zu versteuern sein. Geregelt ist dies in § 24 Nr. 1 Buchst. a des Einkommensteuergesetzes. Aktuell hat der Bundesfinanzhof entschieden, dass jedoch keine steuerbaren Einkünfte vorliegen, wenn ein zwölfjähriges Verkehrsunfallopfer Ersatz für den verletzungsbedingt erlittenen, rein hypothetisch berechneten Erwerbs- und Fortkommensschaden erhält. Dies gilt auch dann, wenn die Vereinbarung als „Verdienstauffall“ bezeichnet wird (BFH-Urteil vom 26.5.2020, IX R 15/19).

Der Sachverhalt: Ein junges Mädchen wurde Opfer eines schweren Autounfalls in der Schweiz und leidet seitdem unter irreversiblen körperlichen und geistigen Folgeschäden. Aufgrund ihrer Schädigung ist sie zeitlebens nicht in der Lage, eine Ausbildung zu beginnen oder Arbeitseinkommen zu erzielen. Nach langjährigen juristischen Auseinandersetzungen leistete die Versicherungsgesellschaft des Schädigers eine als „Verdienstauffall“ bezeichnete Zahlung in Höhe von 695.094 Euro. Das Finanzamt war der Auffassung, dass diese Zahlung zu steuerpflichtigen Einkünften führe und versteuerte diese nach der oben genannten Vorschrift. Doch das geschah zu Unrecht, wie der BFH nun geurteilt hat.

Die Begründung: Das im Schädigungszeitpunkt zwölf Jahre alte Mädchen stand in keinem Arbeitsverhältnis; sie hat altersbedingt auch weder ein Ausbildungs- noch ein Arbeits- oder irgendwie geartetes Erwerbsverhältnis angestrebt. Trotz der Bezeichnung als Versicherungsleistung könne die Zahlung nicht dahin gedeutet werden, dass damit Ersatz für steuerbare inländische Einnahmen aus einer konkreten Einkunftsquelle gezahlt werden sollte. Vielmehr stellt der gezahlte „Verdienstauffall“ lediglich Ersatz für die der Klägerin genommene Möglichkeit, sich überhaupt für ein Erwerbsleben zu entscheiden oder ein solches anzustreben, dar. Es fehlt hiernach an der nach § 24 Nr. 1 Buchst. a EStG erforderlichen kausalen Verknüpfung zwischen der Entschädigung und entgangenen steuerbaren Einnahmen.