

# Global Mobility Services Newsletter

## Aktuelle Themen und Fragestellungen rund um den internationalen Mitarbeiterereinsatz

Oktober 2021



### **Verfassungswidrigkeit der Verzinsung von Steuernachforderungen und -erstattungen mit einem Zinssatz von 6 Prozent**

Das Bundesverfassungsgericht hat mit seinem Beschluss vom 8. Juli 2021 entschieden, dass die Verzinsung von Steuernachforderungen und -erstattungen verfassungswidrig ist, wenn der Zinsberechnung ein Zinssatz von monatlich 0,5 Prozent zugrunde gelegt wird. Das gilt zumindest für Verzinsungszeiträume ab dem Jahr 2014 und alle gesetzlich erfassten Steuerarten, das heißt so auch die Einkommensteuer. Daneben beschloss das Bundesverfassungsgericht, dass das bisherige Recht, das heißt eben jene 6-prozentige Verzinsung von Steuernachforderungen und -erstattungen, für bis in das Jahr 2018 fallende Verzinsungszeiträume weiterhin anwendbar bleibt. Der Gesetzgeber ist aufgefordert, bis zum 31. Juli 2022 eine Neuregelung zu treffen, die verfassungsgemäß ist.

Die bislang geltende gesetzliche Regelung sah eine Verzinsung von Steuernachforderungen bzw. -erstattungen wie folgt vor: Die Verzinsung von Steuernachforderungen und -erstattungen für Einkommensteuer (und andere Steuerarten) regelt § 233a AO. Dabei betrifft die Verzinsung immer den Zeitraum zwischen der

Entstehung und Festsetzung der Steuer, wobei der Zinslauf erst nach einer zinsfreien Karenzzeit von in der Regel 15 Monaten beginnt. Für jeden vollen Monat des Zinslaufs werden die Steuernachforderung bzw. -erstattungen mit einem Zinssatz von dann 0,5 Prozent, das heißt 6 Prozent pro Jahr verzinst. Die Verzinsung wirkt damit sowohl zugunsten (bei einer Steuererstattung) als auch zuungunsten (im Fall der Steuernachzahlung), sogenannte Vollverzinsung.

Das Bundesverfassungsgericht stellt mit seinem Beschluss jedoch nicht den Grundsatz der Vollverzinsung als solche in Frage. Vielmehr sieht das Gericht eine Vollverzinsung als erforderlich und geeignet, einen Ausgleich dafür zu schaffen, dass die Festsetzung und Fälligkeit von Steuern bei einzelnen Steuerpflichtigen zu verschiedenen Zeitpunkten erfolgt. Dies gilt jedoch nicht hinsichtlich der Höhe des anzuwendenden Zinssatzes für in das Jahr 2014 fallende Verzinsungszeiträume. Das Bundesverfassungsgericht wendet ein, dass bei der Bemessung des Zinssatzes ein realitätsgerechter Fall zugrunde gelegt werden muss. Hintergrund der Verfassungswidrigkeit ist die Feststellung des Gerichts, dass sich nach Ausbruch der Finanzkrise im

## Inhalt

[Verfassungswidrigkeit der Verzinsung von Steuernachforderungen und -erstattungen mit einem Zinssatz von 6 Prozent](#)

[Die tarifbegünstigte Besteuerung von Sprinterprämien – eine aktuelle Entscheidung des Hessischen Finanzgerichts](#)

[Bewertung von Arbeitslohn anlässlich von Betriebsveranstaltungen](#)

[Steuerliche Anerkennung der Umzugskosten ab dem 1. April 2021](#)

[Mitarbeiterkapitalbeteiligung – Erhöhung des steuerlichen Freibetrags](#)

[Steuervorschlag der Regierung Biden für das Jahr 2022](#)

[Veranstaltungen/Schulungsangebot](#)

[Ansprechpartner:innen](#)

Jahr 2008 ein strukturelles Niedrigzinsniveau entwickelt habe und ein Zinssatz von jährlich 6 Prozent spätestens seit dem Jahr 2014 „evident realitätsfern“ sei. Wie dargestellt, ist der Gesetzgeber verpflichtet, bis zum 31. Juli 2022 eine verfassungsgemäße Neuregelung zu treffen. Dabei steht es dem Gesetzgeber frei, ob die Neuregelung eine Verzinsung mit einem starren oder variablen Zinssatz festlegt oder ob der Gesetzgeber eine gänzlich andere Neugestaltung der Verzinsungsregelung wählt.

### Praxishinweise

Für Verzinsungszeiträume ab 2019 dürfen Gerichte und Verwaltungsbehörden den verfassungswidrigen Zinssatz nicht mehr anwenden. Laufende Verfahren sind bis zur gesetzlichen Neuregelung für Verzinsungszeiträume ab 2019, die alle noch nicht bestandskräftigen Verwaltungsakte (so auch Einkommensteuerbescheide) zu erfassen hat, auszusetzen bzw. erstmalige (und grundsätzlich auch geänderte oder berichtigte) Zinsfestsetzungen sind hinsichtlich der Verfassungswidrigkeit des Zinssatzes vorläufig durchzuführen. Auf die Nichtanwendung des gesetzlichen Zinssatzes ist daher zu achten. Ergehen Zinsfestsetzung von Nachzahlungszinsen ungeachtet dessen unter Anwendung des gesetzlichen Zinssatzes, sollten diese Zinsfestsetzungen (durch Einspruch) offengehalten werden.

Anfallende Nachzahlungs- oder Erstattungszinsen für Verzinsungszeiträume bis 31. Dezember 2018 sind endgültig festzusetzen. Zu berücksichtigen ist dabei, dass bereits von der Vollziehung ausgesetzte Nachzahlungszinsen für Zeiträume bis zum 31. Dezember 2018 kurzfristig zur Zahlung anstehen könnten.

### Fazit

Der Gesetzgeber ist nun gefordert, eine geeignete Neuregelung für

die Verzinsung von Steuernachforderungen und -erstattungen zu beschließen. Dies gilt nicht nur für die Verzinsung von Einkommensteuererstattungen bzw. -nachzahlungen, sondern auch für die übrigen gesetzlich geregelten Steuerarten. Bis dahin wird die (geänderte) Zinsfestsetzung in Einkommensteuerbescheiden nur vorläufig sein.

### Die tarifbegünstigte Besteuerung von Sprinterprämien – eine aktuelle Entscheidung des Hessischen Finanzgerichts

Unterschiedliche Gründe können Arbeitgeber und Arbeitnehmer bewegen, Arbeitsverhältnisse vorzeitig zu beenden. Im Zuge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann dem Arbeitnehmer eine Abfindung als Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes gezahlt werden. Zusätzlich kann einem Arbeitnehmer eine sogenannten Sprinterprämie angeboten werden, um das Arbeitsverhältnis flexibler und schneller zu beenden. In diesem Zusammenhang ist es sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer unerlässlich, die steuerliche Behandlung der gewährten Zahlungen zu kennen. Die Abfindung an sich fällt in der Regel als Entschädigung im Sinne des § 24 Nr. 1 lit. a) EStG unter die ermäßigt besteuerten Einkünfte und kann mit der sogenannten „Fünftelregelung“ versteuert werden. In Bezug auf die Sprinterprämie herrscht jedoch ein steuerliches Tauziehen, zu dem das Hessische Finanzgericht mit Urteil vom 31. Mai 2021 (Az. 10 K 1597/20) kürzlich Stellung bezogen hat.

Aber worum geht es überhaupt?

Die Klägerin und ihr Arbeitgeber handelten im Jahr 2015 einen Aufhebungsvertrag aus. Dieser Vertrag beinhaltete die Aufhebung des bestehenden Arbeitsvertrages zu einem festgelegten Datum. Der Vertrag bestand aus zwei Zah-

lungskomponenten: Zum einen erhielt die Klägerin eine Grundabfindung und zum anderen eine zusätzliche Zahlung für einen optionalen frühzeitigeren Unternehmensaustritt (sogenannten Sprinter- oder auch Turboklausel). Im vorliegenden Fall erhielt die Klägerin bei Wahrnehmung der Sprinterklausel zusätzlich zur Abfindung einen entsprechenden Prozentsatz von ihrem Bruttoarbeitslohn für jeden vollen Monat, in dem sie vor dem festgelegten Austrittsdatum des Aufhebungsvertrages das Unternehmen verlässt.

Im Rahmen der Veranlagung zur Steuererklärung 2015 wurde seitens des Finanzamtes zwischen der Grundabfindung und der zusätzlichen Zahlung (Sprinterprämie) unterschieden: Die Abfindung wurde ermäßigt besteuert, die Sprinterprämie wurde hingegen als laufender Arbeitslohn qualifiziert. Als Begründung führte das Finanzamt im Wesentlichen aus, dass diese Zahlung separat von der Grundabfindung zu beurteilen sei, weil die Zahlung eine Erfüllungsleistung aus dem Arbeitsverhältnis darstelle und die Klägerin mit der Kündigung eigenständig die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses herbeigeführt habe.

Die Behandlung der Grundabfindung als ermäßigt zu besteuernde außerordentliche Einkünfte i. S. d. § 24 Nr. 1 lit. a) EStG war zwischen den Parteien unstrittig.

Im Rahmen der Klage begehrte die Klägerin, dass auch die Sprinterprämie als außerordentliche Einkünfte zu beurteilen und demnach ermäßigt zu besteuern sei (§§ 24 Abs. 1 Nr. 1a, 34 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 2 EStG). Sie vertrat die Auffassung, dass die Zahlung eine zusätzliche Abfindung darstelle und für den Verlust des Arbeitsplatzes gezahlt wurde.

Das Finanzgericht gab dem Klageantrag statt und qualifizierte die

zusätzliche Abfindung (Sprinterprämie) als Entschädigung, die ermäßigt zu besteuern war. Eine Entschädigung gemäß § 24 Abs. 1 Nr. 1 lit. a) EStG liegt dann vor, wenn sie als „Ersatz für entgangene oder entgehende Einnahmen“ gewährt wird. Weiterhin darf das schadensstiftende Ereignis nicht aus eigenem Antrieb durch den Steuerpflichtigen herbeigeführt worden sein, vielmehr muss ein rechtlicher, wirtschaftlicher oder tatsächlicher Druck bestehen, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Steuerpflichtigen selbst oder mit dessen Zustimmung aufgelöst wird.

Bei der vorliegenden einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses konnte laut Gericht davon ausgegangen werden, dass die Klägerin die (vorgezogene) Auflösung des bestehenden Arbeitsvertrages nicht aus eigenem Antrieb herbeigeführt hat, vielmehr bestand seitens des Arbeitgebers ein erhebliches eigenes Interesse an der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dies zeigte sich schon dadurch, dass der Arbeitgeber der Klägerin überhaupt eine Abfindung (Grundabfindung) gewährt. Die Klägerin übte durch die Wahrnehmung der Sprinterklausel ein ihr eingeräumtes Recht aus, sie ist jedoch ausschließlich im Zusammenhang mit der Auflösungsvereinbarung an sich zu betrachten. Insoweit waren auch beide Zahlungen steuerlich einheitlich zu beurteilen.

Für die Grundabfindung waren alle Voraussetzungen für die tarifbegünstigte Besteuerung (§ 34 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 2 EStG) erfüllt, sodass die Sprinterprämie analog der ermäßigten Besteuerung zu unterwerfen war.

### Fazit

Das unterlegene Finanzamt hat gegen das Urteil des Hessischen Finanzgerichts keine Revision eingelegt. Dies ist bemerkenswert, da das Hessische Finanzgericht

durch diese Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung abweicht. Daher sollten in ähnlich gelagerten Fällen Arbeitnehmer und Arbeitgeber die aktuelle Entscheidung aus Hessen kennen, um sich im Streitfall auf das rechtskräftige Urteil berufen zu können.

### Bewertung von Arbeitslohn anlässlich von Betriebsveranstaltungen

Zu den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit gehören auch Zuwendungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmenden und deren Begleitpersonen anlässlich von Betriebsveranstaltungen (§ 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1a EStG). Die Zuwendungen sind bis zu einem Betrag von 110 Euro je Betriebsveranstaltung und teilnehmenden Arbeitnehmer steuerfrei, wenn die Teilnahme an der Betriebsveranstaltung allen Angehörigen des Betriebs oder eines Betriebsteils offensteht. Wird der Betrag in Höhe von 110 Euro überschritten oder finden mehr als zwei Betriebsveranstaltungen pro Jahr statt, liegt insoweit steuerpflichtiger Arbeitslohn vor.

Der Bundesfinanzhof bestätigte mit seinem Urteil vom 29. April 2021 (Az. VI R 31/18) die Auffassung der Finanzverwaltung, dass bei einer Betriebsveranstaltung sämtliche mit dieser in unmittelbarem Zusammenhang stehenden Aufwendungen des Arbeitgebers (inkl. Umsatzsteuer) anzusetzen sind. Hierbei ist es unbeachtlich, ob die Aufwendungen den einzelnen Arbeitnehmern individuell zu rechnen sind oder es sich um den rechnerischen Anteil an den Gesamtkosten der Veranstaltung handelt. Die danach zu berücksichtigenden Gesamtkosten des Arbeitgebers sind zu gleichen Teilen auf die bei der Betriebsveranstaltung anwesenden Teilnehmer aufzuteilen.

Dem BFH-Urteil lag ein Fall zu Grunde, bei dem insgesamt 27 Arbeitnehmer eines Unternehmens ihre Teilnahme an einem Kochkurs anlässlich einer betrieblichen Weihnachtsfeier zusagten. Zwei Arbeitnehmer sagten ihre Teilnahme kurzfristig ab, was jedoch nicht zu einer Verminderung der Veranstaltungskosten führte. Strittig war, ob bei der Ermittlung des Umfangs der lohnsteuerlichen Zuwendung auf die Anzahl der angemeldeten oder der tatsächlich anwesenden Arbeitnehmer abzustellen ist. Zunächst entschied das FG Köln (Urteil vom 27. Juni 2018, Az. 3 K 870/17) zugunsten des Arbeitgebers, dass sich sogenannte "No-Show-Kosten" von nicht erschienenen Arbeitnehmern nicht auf die Höhe des steuerpflichtigen Vorteils der teilnehmenden Arbeitnehmer auswirken dürfen. Diese Entscheidung wurde jedoch vom Bundesfinanzhof (BFH, Urteil vom 29. April 2021, Az. VI R 31/18) aufgehoben. Eine Aufteilung der Gesamtkosten anhand der angemeldeten Arbeitnehmer entspricht nach Auffassung des BFH nicht dem Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung. Sie würde dazu führen, dass nicht alle Aufwendungen des Arbeitgebers i.S. von § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 2 EStG als Arbeitslohn angesetzt würden. Die Gesamtkosten sind auf die tatsächlich anwesenden Teilnehmer aufzuteilen. Dies hatte im zu beurteilenden Fall zur Folge, dass die Aufteilung der Gesamtkosten auf die teilnehmenden 25 Arbeitnehmer zu einer steuerpflichtigen Zuwendung in Höhe von 3,50 Euro pro Teilnehmer und damit einer Lohnsteuernachforderung führte.

Zu berücksichtigen bleibt, dass für die Erhebung der Lohnsteuer auf Arbeitslohn aus Anlass von Betriebsveranstaltungen die allgemeinen (lohn)steuerlichen Vorschriften gelten. Jedoch kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer mit einem Pauschalsteuersatz von 25 Prozent übernehmen (§ 40 Abs. 2

S. 1 Nr. 2 EStG).

### Fazit

Übersteigen die Zuwendungen einer Betriebsveranstaltung den Betrag von 110 Euro je teilnehmendem Arbeitnehmer nicht, gehören sie nicht zu den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit, wenn die Teilnahme an der Betriebsveranstaltung allen Angehörigen des Betriebs/ Betriebsteils offensteht. Dies gilt für bis zu zwei Betriebsveranstaltungen jährlich. Entscheidend ist, dass die Gesamtkosten auf die tatsächlich teilnehmenden Arbeitnehmer zu verteilen sind. Eine gute Planung der Veranstaltung bzw. flexible vertragliche Gestaltungen helfen hier, um eine mögliche Steuerpflicht zu vermeiden.

### Steuerliche Anerkennung der Umzugskosten ab dem 1. April 2021

Die steuerliche Anerkennung von pauschalen Umzugskosten richtet sich nach dem Bundesumzugskostengesetz (BUKG). Die Pauschalen sind zusätzlich zu den tatsächlich entstandenen Umzugskosten steuerlich abzugsfähig. Dadurch sollen zusätzlich entstandene und nicht einzeln nachgewiesene Kosten abgegolten werden. Die tatsächlich angeetzten Umzugskosten sind im Rahmen des berufsbedingten Umzuges als Werbungskosten in Anlage N ansetzbar. Alternativ können diese Kosten durch den Arbeitgeber steuerfrei erstattet werden (§ 3 Nr. 16 EStG). Der Ansatz der pauschalen Umzugskosten knüpft ebenso wie die tatsächlichen Umzugskosten an die berufliche Veranlassung. Ein Umzug kann unter mehreren Umständen beruflich veranlasst sein, so zum Beispiel bei:

- Erstmaliger Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit
- Aufnahme einer Tätigkeit an einem neuen Arbeitsort durch Versetzung oder Berufswechsel

- Erheblicher Verkürzung der Fahrtzeiten zum Arbeitsort
- Umzug durch maßgebliches betriebliches Interesse des Arbeitgebers

Die Höhe der pauschalen Umzugskosten ist an den Zeitpunkt des Umzuges geknüpft. Hier ist auf den Tag des Einladens des Umzugsguts abzustellen. Für den beruflich bedingten Umzug gelten die Pauschalen des BMF-Schreibens vom 21. Juli 2021:

- Höchstbetrag für durch den Umzug bedingten zusätzlichen Unterricht des Kindes des Berechtigten
  - 1. April 2021 – 31. März 2022: 1.160,00 Euro
  - Ab 1. April 2022: 1.180,00 Euro
- Pauschbetrag für sonstige Umzugsauslagen für Berechtigte nach § 10 (1) S. 2 Nr. 1 BUKG:
  - 1. April 2021 – 31. März 2022: 870,00 Euro
  - Ab 1. April 2022: 886,00 Euro
- Pauschbetrag für sonstige Umzugsauslagen für andere Personen nach § 10 (1) S. 2 Nr. 2 BUKG:
  - 1. April 2021 – 31. März 2022: 580,00 Euro
  - Ab 1. April 2022: 590,00 Euro
- Pauschbetrag für sonstige Umzugsauslagen für Berechtigte ohne vorherige Wohnung oder ohne eingerichtete Wohnung nach dem Umzug nach § 10 (2) BUKG:

- 1. April 2021 – 31. März 2022: 174,00 Euro

- Ab 1. April 2022: 177,00 Euro

Bei der Ermittlung der zu gewährenden Pauschale wird auf den Berechtigten selbst abgestellt. Für jede weitere Person, die auch nach dem Umzug mit dem Berechtigten in häuslicher Gemeinschaft lebt (zum Beispiel Ehegatte, Lebenspartner, leibliche oder Stiefkinder), wird die obenstehende Pauschale gewährt.

### Mitarbeiterkapitalbeteiligung – Erhöhung des steuerlichen Freibetrags

Im März 2020 informierten wir Sie in unserem Newsletter über die Diskussion zur Erhöhung des steuerlichen Freibetrages für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen. Der Gesetzgeber hält erfreulicherweise weiterhin an der Stärkung der Attraktivität von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen und der damit verbundenen langfristigen Beteiligung von Beschäftigten am Unternehmen fest.

Der steuerliche Freibetrag im Sinne des § 3 Nr. 39 EStG für bestimmte Vermögensbeteiligungen von Mitarbeitern wurde im Rahmen des Fondsstandortgesetzes von 360 Euro auf 1.440 Euro jährlich erhöht. Die Anhebung des Freibetrags geht in die richtige Richtung, um auch im Vergleich mit anderen EU-Mitgliedstaaten endlich ein für Arbeitnehmer und Arbeitgeber interessantes Niveau zu erreichen. Zu beachten ist allerdings, dass weiterhin an den strengen Erfordernissen (zum Beispiel Angebot der Beteiligung an alle Arbeitnehmer) festgehalten wird und diese daher bei Einführung eines Mitarbeiterkapitalbeteiligungsplans mit Sorgfalt geprüft werden sollten.

Flankiert wird die Erhöhung des steuerlichen Freibetrags durch die Einführung des neuen § 19a EStG. Dieser sieht unter sehr engen Voraussetzungen vor, dass die Übertragung bestimmter Mitarbeiterkapitalbeteiligungen von Start-ups zunächst nicht besteuert werden. Die Besteuerung wird bei Veräußerung oder einem ähnlichen Vorgang, spätestens aber zwölf Jahre nach der Übertragung nachgeholt. Die ausschließliche Anwendung auf Start-ups ergibt sich im neuen § 19a EStG daraus, dass die Vorschrift nur für Unternehmen von maximal mittlerer Größe in Betracht kommt (< 250 Mitarbeiter sowie entweder < 50 Mio. Euro Umsatzerlös oder < 43 Mio. Euro Bilanzsumme), bei dem zusätzlich zum Größenerfordernis die Gründung weniger als zwölf Jahre zurück liegt.

### Fazit

Mitarbeiterkapitalbeteiligungen sind ein wichtiger Baustein zur langfristigen Bindung von Mitarbeitern an das Unternehmen. Das Fondstandortgesetz geht hierbei insbesondere durch die Anhebung des steuerlichen Freibetrags erste Schritte auf dem Weg zur Schaffung von steuerlichen Anreizen. Die praktische Anwendung des § 19a EStG wird in den kommenden Jahren sicherlich eine enge Abstimmung mit den Finanzbehörden erforderlich machen. Dies gilt insbesondere, um nicht im Nachhinein im Rahmen von Lohnsteuer Außenprüfungen in eine langwierige Diskussion mit dem Finanzamt zu geraten. Mit unserem interdisziplinären Team unterstützen wir Sie zusammen mit unseren Kolleginnen und Kollegen von KPMG Law gerne bei der Auswahl des richtigen Mitarbeiterbeteiligungsinstruments sowie der erfolgreichen Einführung und Umsetzung in Ihrem Unternehmen.

### Steuervorschlag der Regierung Biden für das Jahr 2022

Am 20. Mai 2021 veröffentlichte das US-Finanzministerium die allgemeinen Erläuterungen zu den Einnahmenvorschlägen der Regierung für das Haushaltsjahr 2022, besser bekannt als „Green Book“, welches die Steuervorschläge der Biden-Regierung ausführlicher beschreibt.

Dieser Vorschlag zielt darauf ab, Folgendes zu erreichen:

- Höherer Körperschaftsteuersatz
- Höhere Steuern für vermögende Einzelpersonen
- Höherer Steuersatz für Kapitalerträge

### Körperschaftsteuersatz

Die Steuerreform von 2017 hat den progressiven Steuersatz (maximal 35 Prozent) durch eine Pauschalsteuer von 21 Prozent ersetzt. Die Regierung schlägt vor, den einheitlichen Körperschaftsteuersatz von 21 Prozent auf 28 Prozent zu erhöhen. Sollte dieses Gesetz in Kraft treten, würde es für Steuerjahre gelten, die nach dem 31. Dezember 2021 beginnen. Jüngste Nachrichtenberichte deuten jedoch darauf hin, dass Präsident Biden bereit sein könnte, den Körperschaftsteuersatz bei 21 Prozent zu belassen.<sup>1</sup>

Schätzungen zufolge würde der Pauschalsteuersatz von 28 Prozent über einen Zeitraum von zehn Jahren mehr als 850 Mrd. US-Dollar an Einnahmen einbringen, die dann zur Finanzierung der progressiven Agenda der Regierung sowie der Infrastrukturvorschläge verwendet werden soll.

Investmentfondsstrukturen, die Unternehmens-Blocker einsetzen, sollen die Auswirkungen der möglichen Erhöhung des Körperschaftsteuersatzes analysieren.

Die Senkung des Körperschaftsteuersatzes durch den Tax Cuts and Jobs Act (TCJA) aus dem Jahr 2017 veranlasste einige Vermögensverwaltungsgesellschaften, die neuen Regeln zu nutzen und ihre Partnerschaftsstruktur in Kapitalgesellschaften umzuwandeln. Damit wird die mögliche Erhöhung des Körperschaftsteuersatzes das Kalkül hinter dieser Entscheidung in Frage stellen. Sollte dieser Vorschlag in Kraft treten, müssen Unternehmen vorausschauend planen und alle relevanten Faktoren berücksichtigen.

### Spitzensteuersatz für Einzelpersonen

Der derzeitige Spitzensatz der Einkommensteuer beträgt 37 Prozent. Dies war das Ergebnis des TCJA, mit dem der Spitzengrenzsteuersatz der Einkommensteuer für Einzelpersonen für die Steuerjahre 2018 bis 2025 vorübergehend von 39,6 Prozent auf 37 Prozent gesenkt wurde. Der Vorschlag der derzeitigen Regierung sieht jedoch vor, diese Bestimmung rückgängig zu machen. Sollte dieser Vorschlag angenommen werden, wird der Spitzengrenzsteuersatz für Steuerjahre, die nach dem 31. Dezember 2021 beginnen, wieder 39,6 Prozent betragen. Zusätzlich zur Wiederherstellung des Spitzensteuersatzes auf das Niveau vor dem TCJA, würde der Vorschlag den Schwellenwert für die höchste Einkommensgruppe auf das Niveau senken, das im Steuerjahr 2017 inflationsbereinigt in Kraft war.

### Steuersatz für Kapitalerträge

Die meisten realisierten langfristigen Kapitalgewinne und qualifizierten Dividenden unterliegen

<sup>1</sup> <https://www.wsj.com/articles/bidens-latest-infrastructure-offer-1-trillion-11622725783?page=1>

nach geltendem US-Steuerrecht einem präferierten Steuersatz (0 Prozent, 15 Prozent oder 20 Prozent je nach Einkommen und Steuerstatus). Darüber hinaus wird für alleinstehende und verheiratete Steuerzahler mit einem modifizierten bereinigten Bruttoeinkommen (MAGI) von mehr als 200.000 US-Dollar bzw. 250.000 US-Dollar eine Netto-Investitionseinkommenssteuer (NIIT) von 3,8 Prozent<sup>2</sup> erhoben. Damit wurde der derzeitige Höchststeuersatz für Kapitalerträge auf 23,8 Prozent festgesetzt.

#### **Aktueller Vorschlag:**

Die Haushaltsvorschläge der Regierung sehen eine radikale Änderung vor, indem Kapitalgewinne und qualifizierte Dividenden für vermögende Privatpersonen zum normalen Einkommensteuersatz besteuert werden (derzeit bei 37 Prozent für Spitzenverdiener). Diese Änderung würde für Einzelpersonen mit einem bereinigten Bruttoeinkommen (AGI) von über 1.000.000 US-Dollar gelten (für die Inflation indexiert).

Sollte es der Regierung gelingen, den Spitzensteuersatz im Jahr 2022 auf 39,6 Prozent zu erhöhen, müssen Spitzenverdiener 43,4 Prozent (39,6 Prozent + 3,8 Prozent NIIT) Steuern auf langfristige Kapitalgewinne und qualifizierte Dividenden zahlen, die im Steuerjahr 2022 anfallen.

Dies bringt schwerwiegende Folgen für Spitzenverdiener in Deutschland mit sich. Da dadurch die deutschen Steuern auf Kapitalerträge und qualifizierte Dividenden (derzeit 26,375 Prozent) die US-Bundessteuern nicht mehr abdecken werden.

#### **Beispiel:**

Bei Spitzenverdienern mit einem Gehalt von 800.000 US-Dollar und langfristigen Kapitalerträgen von

400.000 US-Dollar würden die ersten 200.000 US-Dollar der Kapitalerträge zum derzeitigen Vorzugssteuersatz (23,8 Prozent einschließlich NIIT) besteuert, während die verbleibenden 200.000 US-Dollar der Kapitalerträge, die 1.000.000 US-Dollar übersteigen, zum normalen Einkommenssteuersatz besteuert würden, der bis zu 43,4 Prozent betragen könnte.

Zu beachten ist, dass dieser Vorschlag laut dem "Green Book" rückwirkend für Gewinne gelten würde, die nach dem Datum der Bekanntgabe erfasst werden. Obwohl dieses Datum noch nicht festgelegt wurde, ist es wahrscheinlich, dass die Ankündigung am 28. April 2021 als Stichtag festgelegt wird, dem Tag, an dem Präsident Biden eine Rede vor dem Kongress hielt und ein Informationsblatt über den „American Families Plan“ veröffentlichte. Letztlich soll diese potenzielle Regelung künftige Steuerplanungen einschränken und die Steuerpflichtigen davon abhalten, ihr Vermögen schnell zu veräußern.

#### **Mögliche Planungsgelegenheiten**

Eine Erhöhung des Grenzsteuersatzes (sofern sie ratifiziert wird) kann erst ab 2022 wirksam werden, was den Steuerzahlern die Möglichkeit bietet, Verkäufe bis Ende 2021 zu beschleunigen, um mindestens 2,6 Prozent Steuern zu sparen.

Sponsoren von Investmentfonds oder Fonds mit QEF-Wahlrecht sollten die Bestimmungen zur Steuerausüttung sowohl auf Fondsebene als auch für Portfoliounternehmen prüfen. Denn falls die Vorschläge der Regierung in Kraft treten, sollte sichergestellt werden, dass die erforderlichen Steuerausüttungen ausreichen, um die Steuern zu decken.

#### **Einbehaltung**

Je nachdem, wie die Änderung des Steuersatzes umgesetzt wird, könnte sich der Vorschlag auf die Quellensteuersätze auswirken, die gemäß IRC §1446(a) für ausländische Steuerzahler in Bezug auf Kapitalgewinne gelten, die tatsächlich mit der Ausübung eines US-Gewerbes oder einer US-Tätigkeit verbunden sind. In Anbetracht der Möglichkeit, dass die Einkünfte letztlich zu einem höheren Satz als dem geltenden Quellensteuersatz besteuert werden, sollten ausländische Steuerpflichtige ihre geschätzten Einkommensteuerzahlungen unter Berücksichtigung möglicher Steuersatzerhöhungen bewerten.

#### **Übertragene Zinsen**

Die Pläne der Regierung beinhalten eine Bestimmung zur Umstufung von übertragenen Zinsen (Carried Interest) an Investmentgesellschaften von Kapitalgewinnen zu gewöhnlichem Einkommen. Das gewöhnliche Einkommen unterliegt dann ebenfalls der Einkommensteuer für Selbstständige (derzeit bei 15,3 Prozent) Dies würde für Partner gelten, deren steuerpflichtiges Gesamteinkommen 400.000 US-Dollar übersteigt. Obwohl keine ausdrückliche Erwähnung in dem Vorschlag stattfindet, ist es möglich, dass IRC §1061 für Einzelpersonen mit einem Einkommen von weniger als 400.000 US-Dollar erhalten bleibt und für Einzelpersonen, deren Einkommen 400.000 US-Dollar übersteigt, aufgehoben wird.

Diese Bestimmung des Vorschlags zielt auf die Abschaffung der derzeitigen IRC §1061-Vorschriften ab, nach denen übertragene Zinsen, die länger als drei Jahre gehalten werden, als Kapitalgewinne behandelt werden. Sollte jedoch der begünstigte Kapitalertragssteuersatz abgeschafft

<sup>2</sup> § IRC 1411

werden, wird diese Thematik weniger relevant sein. Dennoch ist es wichtig, darauf hinzuweisen, dass ein mögliches Fortbestehen von §1061 für Personen, deren Einkommen 400.000 US-Dollar nicht übersteigt, die Komplexität der Berichterstattung für Investmentfonds extrem erhöhen würde. Schließlich kann dieser Vorschlag zu unterschiedlichen Gebührenstrukturen für Fondsmanager führen.

*Einige oder alle der hier beschriebenen Leistungen sind möglicherweise für KPMG-Prüfungsmandanten und deren verbundenen Unternehmen unzulässig.*

# Veranstaltungen/Schulungsangebot

Einen aktuellen Überblick über Seminare und Veranstaltungen erhalten Sie [hier](#).

## [Webcast Live: Tax Update IV/2021](#)

8. Dezember 2021  
11:00 Uhr bis 12:00 Uhr

Die Veränderungen des Steuerrechts zu verfolgen, stellt Unternehmen vor große Herausforderungen – insbesondere in Zeiten von zunehmend globalen Geschäftsaktivitäten. Auch die Anforderungen der Finanzbehörden gegenüber Unternehmen, die komplexen nationalen und internationalen Regelungen zu befolgen, steigen an.

Im Rahmen der quartalsweisen Tax Updates werden die aktuellen Entwicklungen in der Gesetzgebung, Rechtsprechung und Verwaltung kompakt und übersichtlich von unserem Experten Prof. Dr. Gerrit Adrian dargestellt. Zudem werden die relevanten Auswirkungen für die Praxis aufgezeigt. Informieren Sie sich über die aktuellen steuerlichen Entwicklungen in unseren 60-minütigen Webcasts Live. Im Nachgang haben Sie zusätzlich die Möglichkeit, den aufgezeichneten Webcast als Video-on-Demand jederzeit zu streamen.

### Teilnahmegebühr

Die Teilnahmegebühr für einen einzelnen Webcast beträgt pro Person 29 Euro (inklusive gesetzlicher MwSt.); für das Jahresabo Tax Updates (vier Webcasts) pro Person 95 Euro (inklusive gesetzlicher MwSt.)

Wir freuen uns auf Sie.

Für Ihre Anmeldung und weitere Informationen klicken Sie bitte [hier](#).

**Ansprechpartner:innen**

KPMG AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Düsseldorf  
Leiter Global Mobility Services  
**Ingo Todesco**  
Partner  
T +49 211 475 6242  
[itodesco@kpmg.com](mailto:itodesco@kpmg.com)

Berlin / Hamburg  
**Susanne Härzke**  
Partnerin  
T +49 30 2068-4669  
[shaerzke@kpmg.com](mailto:shaerzke@kpmg.com)

Frankfurt am Main  
**Heidi Mennen**  
Partnerin  
T +49 69 9587-1505  
[hmennen@kpmg.com](mailto:hmennen@kpmg.com)

Köln  
**Ute Otto**  
Partnerin  
T +49 221 2073-6373  
[uteotto@kpmg.com](mailto:uteotto@kpmg.com)

Düsseldorf  
**Stefanie Vogler**  
Partnerin  
T +49 211 475-7378  
[svogler@kpmg.com](mailto:svogler@kpmg.com)

Mannheim  
**Hauke Poethkow**  
Partner  
T +49 621 4267-305  
[hpoethkow@kpmg.com](mailto:hpoethkow@kpmg.com)

München  
**Dr. Tobias Preising**  
Partner  
T +49 89 9282-4009  
[tpreising@kpmg.com](mailto:tpreising@kpmg.com)

Stuttgart  
**Iris Degenhardt**  
Partnerin  
T +49 711 9060-41033  
[idegenhardt@kpmg.com](mailto:idegenhardt@kpmg.com)

München  
Global Mobility Services  
Business Traveler Consulting  
**Sina Estermaier**  
Partnerin

T +49 211 475-7712  
[sestermaier@kpmg.com](mailto:sestermaier@kpmg.com)

Frankfurt  
Global Mobility Services  
US Tax  
**Britta Rücker**  
Directorin  
T +49 69 9587-2165  
[brittaruecker@kpmg.com](mailto:brittaruecker@kpmg.com)

Berlin  
Global Mobility Services  
Social Security  
**Frank Seidel**  
Partner  
T +49 30 2068-4585  
[fseidel@kpmg.com](mailto:fseidel@kpmg.com)

Mannheim  
Global Mobility Services  
Human Resources  
**Thomas Efkemann**  
Partner  
T +49 621 4267-629  
[tefkemann@kpmg.com](mailto:tefkemann@kpmg.com)

Mannheim  
Global Mobility Services  
Global Compensation  
Management  
**Jochen Reinig**  
Partner  
T +49 621 4267-706  
[jreinig@kpmg.com](mailto:jreinig@kpmg.com)

Frankfurt  
Lohnsteuer Services  
**Heidi Mennen**  
Partnerin  
T +49 69 9587-1505  
[hmennen@kpmg.com](mailto:hmennen@kpmg.com)

KPMG Law Rechtsanwalts-  
gesellschaft mbH

Immigration/Arbeitsrecht  
**Dr. Thomas Wolf**  
Partner  
T +49 30 530199-300  
[twolf@kpmg-law.de](mailto:twolf@kpmg-law.de)

**Impressum**

Herausgeber

KPMG AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Klingelhöferstraße 18  
10785 Berlin

Redaktion

**Ingo Todesco (V. i. S. d. P.)**  
T +49 211 475 6242  
[itodesco@kpmg.com](mailto:itodesco@kpmg.com)

Global Mobility Services  
Newsletter abonnieren  
Wenn Sie unseren Newsletter  
automatisch erhalten möchten,  
können Sie sich als Abonnent  
eintragen lassen:

[Newsletter abonnieren](#)

**Alles wird ANDERS?**

Die neue Normalität  
managen. Mit Experten-  
wissen von KPMG.

[Jetzt informieren](#)

**KPMG Direct Services**

Unser Online-Angebot für  
Sie. Mit wenigen Klicks.  
Direkt und einfach.

[Jetzt zum Webshop](#)



[www.kpmg.de](http://www.kpmg.de)  
[www.kpmg.de/socialmedia](http://www.kpmg.de/socialmedia)



Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

© 2021 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.