

Global Mobility Services Newsletter

Sonderausgabe – Energiepreispauschale

August 2022

Die Energiepreispauschale im Kontext internationaler Arbeitnehmerentsendungen

Im Mai 2022 haben Bundestag und Bundesrat angesichts der steigenden Energiekosten zahlreiche Maßnahmen zur Entlastung von Bürgerinnen und Bürgern beschlossen. So wurde durch das Steuerentlastungsgesetz 2022 unter anderem eine Einmalzahlung in Höhe von 300 Euro – die sogenannte „Energiepreispauschale“ – verabschiedet. Diese soll all diejenigen entlasten, denen typischerweise Fahrtkosten im Zusammenhang mit ihrer Einkünfteerzielung entstehen und die aufgrund der aktuellen Kraftstoffpreise stark belastet sind.

Einen Anspruch auf die Energiepreispauschale haben aktiv erwerbstätige Personen, die im Jahr 2022 (ggf. auch nur für einen Teil des Jahres) der unbeschränkten Einkommensteuerpflicht in Deutschland unterliegen. Arbeitnehmende, die einer gegenwärtigen Beschäftigung im öffentlichen oder privaten Dienst nachgehen, können demnach anspruchsberechtigt sein.

Anspruchsberechtigte Arbeitnehmende erhalten die Energiepreispauschale vorrangig von ihren Arbeitgeber:innen ausgezahlt. Die Auszahlung erfolgt regelmäßig mit dem Septembergehalt. Insbesondere im Kontext internationaler Arbeitnehmerentsendungen ließ diese Regelung jedoch eine Reihe von Zweifelsfragen aufkommen. Zwar hat das Bundesfinanzministerium (BMF) umfangreiche [FAQs](#) veröffentlicht, allerdings lassen sich nicht alle Fragestellungen ohne Weiteres beantworten.

Die unseres Erachtens wichtigsten Fragen, Antworten und Lösungsvorschläge zur Energiepreispauschale im Zusammenhang mit internationalen Arbeitnehmerentsendungen haben wir im Folgenden für Sie zusammengefasst:

Welche Arbeitnehmenden sind anspruchsberechtigt?

Arbeitnehmende, die Einkünfte aus einem gegenwärtigen („aktiven“) Beschäftigungsverhältnis im öffentlichen oder privaten Dienst erzielen, sind anspruchsberechtigt, wenn sie ihren steuerlichen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Jahr 2022 in Deutschland haben.

Dabei genügt, dass der steuerliche Wohnsitz oder der gewöhnliche Aufenthalt auch nur für einen Teil des Jahres 2022 in Deutschland besteht. Zudem braucht das „aktive“ Beschäftigungsverhältnis nicht das gesamte Jahr zu bestehen. Dem Grunde nach reicht es aus, dass die Anspruchsvoraussetzungen wenigstens an einem Tag im Jahr 2022 erfüllt werden.

Unerheblich ist, ob die Arbeitnehmenden steuerpflichtigen Arbeitslohn beziehen. Auch der Bezug von ausschließlich steuerfreiem Arbeitslohn oder von (dem Progressionsvorbehalt unterliegenden) Lohnersatzleistungen begründet den Anspruch auf die Energiepreispauschale.

Wann sind die Arbeitgeber:innen zur Auszahlung verpflichtet?

§ 117 Einkommensteuergesetz (EStG) regelt, dass vorrangig Arbeitgeber:innen zur Auszahlung an anspruchsberechtigte Arbeitnehmende verpflichtet sind. Die Auszahlung hat regelmäßig im September des

Jahres 2022 zu erfolgen, wenn am 1. September 2022 die folgenden Voraussetzungen vorliegen:

- Die/Der Arbeitnehmende steht in einem gegenwärtigen ersten Dienstverhältnis und
- ist in eine der Steuerklassen I bis V eingereiht oder
- bezieht pauschal besteuerten Arbeitslohn aus einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis (dass es sich hierbei um das erste Dienstverhältnis handelt, muss von den Arbeitnehmenden schriftlich bestätigt werden).

Zur Auszahlung sind nur Arbeitgeber:innen verpflichtet, die in Deutschland zugleich zum Lohnsteuerabzug nach § 38 Abs. 1 EStG verpflichtet sind. Demnach sind ausländische Arbeitgeber:innen grundsätzlich von der Auszahlungsverpflichtung ausgenommen.

Wer ist als zur Auszahlung verpflichtete:r Arbeitgeber:in im Falle einer gegenwärtigen Tätigkeit im Ausland zu qualifizieren (Outbound-Fall)?

Sind Arbeitnehmende (befristet oder unbefristet) im Ausland tätig, können sie gleichwohl einen Anspruch auf die Energiepreispauschale haben, wenn sie ihren Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt (zumindest zeitweise) im Jahr 2022 in Deutschland beibehalten haben. Unerheblich ist, ob die erzielten Arbeitnehmereinkünfte in Deutschland steuerpflichtig sind oder das Besteuerungsrecht aufgrund eines Doppelbesteuerungsabkommens (DBA) dem anderen Staat zuzuweisen ist.

Stehen die anspruchsberechtigten Arbeitnehmenden am 1. September 2022 in einem gegenwärtigen ersten Dienstverhältnis mit einem bzw. einer in Deutschland zum Lohnsteuerabzug verpflichteten Arbeitgeber:in, so ist ihnen mit der September-Gehaltsabrechnung die Energiepreispauschale auszuführen. Besteht demnach das „deutsche“ Dienstverhältnis während der Auslandstätigkeit fort, ist der bzw. die Arbeitgeber:in zur Auszahlung verpflichtet.

Demnach stellt sich die Frage, wie mit Arbeitnehmenden zu verfahren ist, die am 1. September 2022 für verbundene Unternehmen der Arbeitgeber:innen im Ausland zeitlich befristet tätig sind – sprich, die ins Ausland „entsandt“ sind. Die „deutschen“ Arbeitgeber:innen sind dann zur Auszahlung der Energiepreispauschale verpflichtet, wenn sie weiterhin als Arbeitgeber:innen im lohnsteuerlichen Sinne gelten, das heißt dem Grunde nach weiterhin zum Lohnsteuerabzug verpflichtet sind. Dies ist regelmäßig nur dann

nicht der Fall, wenn das Ruhen oder gar die Beendigung des „deutschen“ Arbeitsverhältnisses vereinbart und mit dem aufnehmenden ausländischen Unternehmen ein eigenständiger Arbeitsvertrag geschlossen wurde. In allen anderen Fällen (bspw. wenn die Entsendung durch eine Ergänzung zum „deutschen“ Arbeitsvertrag geregelt oder der „deutsche“ Vertrag nicht ruhend gestellt wurde) sind inländische Arbeitgeber:innen weiterhin dem Grunde nach zum Lohnsteuerabzug und somit zur Auszahlung der Energiepreispauschale verpflichtet.

Hervorzuheben ist, dass es sich bei der Auszahlung der Energiepreispauschale um kein Wahlrecht der Arbeitgeber:innen handelt. Sind die Voraussetzungen zur Auszahlung am 1. September 2022 erfüllt, sind Arbeitgeber:innen auch zur Auszahlung verpflichtet.

Wer ist als zur Auszahlung verpflichtete:r Arbeitgeber:in im Falle einer gegenwärtigen Tätigkeit im Inland zu qualifizieren (Inbound-Fall)?

Arbeitnehmende, die zeitlich befristet in Deutschland tätig sind, können dann einen Anspruch auf Auszahlung der Energiepreispauschale haben, wenn sie ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt (zumindest zeitweise) im Jahr 2022 in Deutschland haben. Auch in dieser Konstellation ist es unerheblich, ob die erzielten Arbeitnehmereinkünfte in Deutschland steuerpflichtig sind oder das Besteuerungsrecht aufgrund eines DBA dem Heimatstaat zuzuweisen ist. Für „deutsche“ Arbeitgeber:innen stellt sich somit die Frage, wie mit anspruchsberechtigten Arbeitnehmenden von ausländischen verbundenen Unternehmen umzugehen ist, die am 1. September 2022 in Deutschland tätig sind, das heißt ins Inland „entsandt“ wurden.

Die aufnehmenden Arbeitgeber:innen sind dann zur Auszahlung der Energiepreispauschale verpflichtet, wenn sie als inländische Arbeitgeber:innen im lohnsteuerlichen Sinne gelten und für diese Arbeitnehmenden in Deutschland als zivilrechtliche oder wirtschaftliche Arbeitgeber:innen dem Grunde nach zum Lohnsteuerabzug verpflichtet sind.

Wurde zwischen dem aufnehmenden „deutschen“ Unternehmen und dem „Inpat“ ein eigenständiger Arbeitsvertrag geschlossen, ist regelmäßig von einem wirksamen zivilrechtlichen Arbeitsverhältnis auszugehen und eine Lohnsteuerabzugsverpflichtung dem Grunde nach gegeben. Ohne ein solches zivilrechtliches Arbeitsverhältnis, ist auf den wirtschaftlichen Gehalt der Tätigkeit für das aufnehmende „deutsche“ Unternehmen abzustellen. In Fällen der internationalen Arbeitnehmerentsendung ist das aufnehmende Unternehmen als wirtschaftliche:r Arbeitgeber:in zu

qualifizieren, wenn es den Arbeitslohn für die ihm geleistete Arbeit wirtschaftlich trägt oder nach dem Fremdvergleichsgrundsatz hätte tragen müssen.

Ist der Begriff des wirtschaftlichen Arbeitgebers erfüllt, liegt eine Verpflichtung zur Vornahme des Lohnsteuerabzugs sowie zur Auszahlung der Energiepreispauschale vor, wenn die übrigen Voraussetzungen hinsichtlich der Energiepreispauschale am 1. September 2022 ebenfalls erfüllt sind.

Sind Arbeitnehmende im Rahmen von (Dienst-/Werk-)Leistungsverpflichtungen der ausländischen Arbeitgeber:innen im Inland tätig, die weder für eine inländische Betriebsstätte erfolgen bzw. begründen noch den Begriff des ständigen Vertreters im Inland erfüllen, besteht hingegen keine Auszahlungsverpflichtung der Energiepreispauschale durch die (ausländischen) Arbeitgeber:innen.

Wie funktioniert die Umsetzung im Rahmen der Gehaltsauszahlung?

In einem ersten Schritt müssen auszahlungsverpflichtete Arbeitgeber:innen die anspruchsberechtigten Arbeitnehmende zum Stichtag 1. September 2022 ermitteln. Neben der eigenen Auszahlungsverpflichtung sind folglich auch die persönlichen Anspruchsvoraussetzungen der Arbeitnehmenden zu überprüfen.

Sind sämtliche anspruchsberechtigte Arbeitnehmende ermittelt, erhalten diese die Energiepreispauschale mit der Gehaltsabrechnung für September 2022 ausgezahlt. Kann die Auszahlung aus organisatorischen oder abrechnungstechnischen Gründen nicht fristgerecht im September 2022 erfolgen, kann die Auszahlung ausnahmsweise in einem späteren Abrechnungszeitraum im Jahr 2022, spätestens bis zur Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung, erfolgen.

Die Arbeitgeber:innen erhalten ihrerseits die Energiepreispauschale über die Minderung der abzuführenden Lohnsteuer für August 2022. In der Lohnsteuer-Anmeldung für den Monat August 2022 wurde hierfür eine neue Eintragszeile (Kennzahl 35) für die zu refinanzierende Energiepreispauschale aufgenommen. Bei einer nachträglichen Änderung der ausgezahlten Energiepreispauschalen ist folglich die Lohnsteuer-Anmeldung für den Monat August 2022 zu korrigieren.

Wie wird die Energiepreispauschale einkommensteuerlich und sozialversicherungsrechtlich behandelt?

Die Energiepreispauschale ist steuerpflichtig und sozialversicherungsfrei.

Die Energiepreispauschale ist wie ein „sonstiger Bezug“ im Wege des Lohnsteuerabzugs in der Gehaltsabrechnung für September 2022 lohnzuversteuern und der verbleibende Nettobetrag an die Arbeitnehmenden auszuzahlen. Die Energiepreispauschale wirkt sich auch auf die Höhe der Kirchensteuer und den Solidaritätszuschlag aus. Nach Auffassung der Finanzverwaltung ist „die Energiepreispauschale unabhängig von der Steuerfreiheit der übrigen Einkünfte steuerpflichtig. Der verbleibende Nettobetrag hängt somit einerseits von der Steuerklasse und andererseits von der Steuerpflicht des übrigen Arbeitslohns ab. Lediglich in Fällen von pauschal besteuerten geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen wird auf eine Besteuerung der Energiepreispauschale verzichtet.

Zu beachten ist daneben auch, dass die Energiepreispauschale nicht der Sozialversicherungspflicht in Deutschland unterliegt, da diese aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht kein Arbeitsentgelt darstellt.

Lohn- und Gehaltsabrechnungsprogramme wurden bereits aktualisiert und eine neue Lohnart für die Auszahlung der „EPP“/„Energiepreispauschale“ eingestellt. Die dafür hinterlegten Parameter erfüllen die gesetzlichen Anforderungen der Steuerpflicht und Sozialversicherungsfreiheit. Darüber hinaus wird durch diese Lohnart Großbuchstabe „E“ auf der Lohnsteuerbescheinigung angedruckt, der die Auszahlung der Energiepreispauschale durch die Arbeitgeber:innen anzeigt.

Da die Energiepreispauschale für die Besteuerung und/oder die Ermittlung der Sozialversicherungsbeiträge im Ausland ebenfalls relevant sein kann, empfehlen wir, die Auszahlung im Rahmen von internationalen Arbeitnehmerentsendungen an das ausländische verbundene Unternehmen zu melden.

Wie wird die Energiepreispauschale ausgezahlt, wenn es keine zur Auszahlung verpflichtete:n Arbeitgeber:in in Deutschland gibt?

Besteht keine Auszahlungsverpflichtung der Arbeitgeber:innen in Deutschland, wird für Anspruchsberechtigte der Energiepreispauschale, die vierteljährliche Vorauszahlungen auf die Einkommensteuer leisten, die Vorauszahlung für das 3. Quartal 2022 um 300 (auf maximal null Euro) herabgesetzt. Dies erfolgt „von Amts wegen“ durch die Finanzbehörden.

Für alle anderen Anspruchsberechtigten gilt, dass sie die Auszahlung der Energiepreispauschale durch Abgabe einer Einkommensteuererklärung für das Jahr 2022 beantragen können. Spätestens mit ihrer Ver-

anlegung zur Einkommensteuer erhalten Anspruchsberechtigte die Energiepreispauschale somit ausgezahlt.

Welche Überlegungen sind im Kontext von internationalen Steuerausgleichsmechanismen zu treffen?

Im Rahmen von internationalen Arbeitnehmerentsendungen spielen Steuerausgleichsmechanismen, die zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmenden vereinbart wurden, eine wichtige Rolle. Da die Energiepreispauschale eine neue „Vergütungs“-Komponente ist, werden die meisten Steuerausgleichsrichtlinien hierzu keine expliziten Regelungen getroffen haben. Auch ist unklar, ob und inwiefern ausländische Staaten die Energiepreispauschale in ihre Besteuerung einfließen lassen.

Die Energiepreispauschale wird nur aus deutscher einkommensteuerlicher Sicht „wie Arbeitslohn“ behandelt. Es gibt demnach sowohl Argumente für eine Zuordnung der Energiepreispauschale bei den Steuervergütungen als auch Argumente, die für eine Zuordnung bei den Arbeitslohnbestandteilen in Steuerausgleichsrichtlinien sprechen. Letzten Endes bleibt es eine Entscheidung der Arbeitgeber:innen, ob sie ihren Arbeitnehmende die Energiepreispauschale final gewähren möchten und ob dies mit den bisherigen Regelungen in ihren Steuerausgleichsrichtlinien im Einklang steht. Darüber hinaus bleibt auch zu entscheiden, ob und gegebenenfalls wie im Falle einer Doppelbesteuerung der entsprechende Nachteil der doppelten Steuerbelastung ausgeglichen werden soll. In jedem Fall sollte eine unternehmens- bzw. konzernerheitliche Regelung angestrebt werden.

Fazit und Handlungsempfehlung

Die Energiepreispauschale ist Teil des Entlastungspakets, das die Bundesregierung zu Beginn des Jahres 2022 beschlossen hat, um Teuerungen entgegen zu wirken und aktiv Beschäftigte in Deutschland finanziell zu entlasten. Aufgrund der Auszahlungsverpflichtung durch Arbeitgeber:innen stehen diese derzeit vor der zusätzlichen administrativen Herausforderung, ihre anspruchsberechtigten Arbeitnehmenden zu identifizieren, die Vorabkalkulation der Refinanzierung im Rahmen der Lohnsteueranmeldung für August 2022 vorzunehmen, die Auszahlung mit der Gehaltsabrechnung für September 2022 zu veranlassen sowie dies mittels „E“ auf der Lohnsteuerbescheinigung zu dokumentieren. Dies stellt nicht nur für lokal beschäftigte Arbeitnehmende einen hohen administrativen Aufwand dar, sondern insbesondere auch im Kontext von international entsandten Mitarbeitenden stehen Arbeitgeber:innen neben der gesetzlichen Auszahlungsverpflichtung vor der Herausforderung, unternehmensinterne Entscheidungsrichtlinien und Steuerausgleichsmechanismen so anzupassen, dass diese eine richtlinienkonforme Handhabung der Energiepreispauschale für die entsandten Mitarbeitenden sicherstellen.

Wir stehen Ihnen zu allen Fragen rund um die Energiepreispauschale gern zur Seite. Sollten Sie Unterstützung benötigen, sprechen Sie uns gerne an.

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

Sie haben Fragen oder Anregungen? Schreiben Sie uns gern.

Düsseldorf



Stefanie Vogler
svogler@kpmg.com

Köln



Ute Otto
uteotto@kpmg.com

Mannheim



Hauke Poethkow
hpoethkow@kpmg.com

Stuttgart



Iris Degenhardt
idegenhardt@kpmg.com

Head of Global Mobility Services Germany



Ingo Todesco
ltodesco@kpmg.com

Berlin / Hamburg



Susanne Härzke
shaerzke@kpmg.com

Frankfurt



Heidi Mennen
hmennen@kpmg.com

München



Tobias Preisung
tpreisung@kpmg.com

Sonderthemen

Consulting, Outsourcing & Sozialversicherung



Thomas Efkemann
tefkemann@kpmg.com

Global Payroll Management



Jochen Reinig
jreinig@kpmg.com

Business Traveler Consulting & Remote Work



Sina Estermaier
sestermaier@kpmg.com

US Tax



Britta Rücker
brittaruecker@kpmg.com

Lohnsteuer Services



Heidi Mennen
hmennen@kpmg.com

Lohnsteuer Services



Marco Strootmann
mstrootmann@kpmg.com

Kontakt

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Ingo Todesco

Partner
Head of Global Mobility Services
T +49 211 475-6242
itodesco@kpmg.com

Impressum

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Klingelhöferstraße 18
10785 Berlin

Redaktion

Ingo Todesco (V.i.S.d.P.)
de-GMS-contact@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

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..