

# Im Rahmen einer Nettolohnvereinbarung an den Arbeitgeber gezahltes Kindergeld mindert den Bruttolohn

Der BFH hat mit seinem Urteil vom 8. Februar 2024 entschieden, dass Kindergeld, das bei Vorliegen einer Nettolohnvereinbarung an den Arbeitgeber erstattet wird, negativen Arbeitslohn darstellt. Weitere Details zu diesem Urteil stellen wir Ihnen in diesem Beitrag vor.

Für internationale Mitarbeiter-Einsätze werden zwischen Arbeitnehmenden und ihren Arbeitgebern regelmäßig Steuerausgleichsvereinbarungen getroffen. Eine solche Vereinbarung ist beispielsweise die Nettolohnvereinbarung. Dabei einigen sich Arbeitnehmende und Arbeitgeber anstelle eines Bruttogehalts auf ein vorab festgelegtes Nettogehalt, das der Arbeitnehmende ungekürzt – das heißt ohne Abzug von gesetzlichen Abgaben – monatlich gleichbleibend erhält. Der Arbeitgeber verpflichtet sich im Gegenzug, die Abgaben (Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitnehmenden) zu tragen.

Der Arbeitnehmende bleibt jedoch Schuldner der Steuer. Die Übernahme der Abgaben durch den Arbeitgeber aufgrund der Nettolohnvereinbarung führt folglich dazu, dass neben dem Nettolohn auch die übernommenen Abgaben Arbeitslohn darstellen. Resultiert die Einkommensteuer-Veranlagung in einer Steuererstattung, liegt

eine Überzahlung von Arbeitslohn vor. Die Weiterleitung oder Abtretung dieser Erstattung an den Arbeitgeber ist als Rückzahlung von Arbeitslohn zu betrachten und ist daher als negativer Arbeitslohn zu behandeln, der den steuerpflichtigen Bruttolohn kürzt. Resultiert die Einkommensteuer-Veranlagung hingegen in einer Nachzahlung, die der Arbeitgeber für den Arbeitnehmenden aufgrund der Nettolohnvereinbarung übernimmt, stellt diese Steuerübernahme wiederum steuerpflichtigen Nettoarbeitslohn dar. Dieser ist auf einen Bruttobetrag hochzurechnen.

Im Zusammenhang mit Nettolohnvereinbarungen gibt es zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden auch spezielle (interne) Zusatzabreden. Eine solche kann beispielsweise sein, dass das Kindergeld, das aus dem Ausland nach Deutschland entsandte Arbeitnehmende (Impats) in Deutschland beziehen, an den Arbeitgeber abzutreten ist. Das ist regelmäßig dann der Fall, wenn im Heimatland der Impats kein Kindergeld gezahlt wird / kein Kindergeldanspruch besteht, da das Kindergeld dann den vereinbarten Nettolohn um die Kindergeldbeträge erhöhen würde. Mit der Frage, wie das an den Arbeitgeber (anstatt den Impat) gezahlte Kindergeld steuerlich zu behandeln ist, beschäftigt sich jüngst der Bundesfinanzhof (BFH). Mit seinem Urteil vom 8. Februar 2024

bestätigte der BFH (Az. VI R 26/21) die Entscheidung der Vorinstanz (FG Düsseldorf). Danach liegt negativer Arbeitslohn vor, wenn Arbeitnehmende Kindergeld an ihren Arbeitgeber abtreten bzw. das Kindergeld direkt an den Arbeitgeber erstattet wird.

In seiner Urteilsbegründung führt der BFH aus, dass das Kindergeld eine im laufenden Jahr gezahlte Steuervergütung ist. Als solches ist es als eine Vorauszahlung auf eine mögliche einkommensteuerliche Kinderentlastung anzusehen.



Bei der Veranlagung zur Einkommensteuer wird der Kinderfreibetrag dann abgezogen, wenn dieser eine höhere steuerliche Entlastung als das unterjährig ausgezahlte Kindergeld bewirkt. Um eine doppelte Berücksichtigung des Existenzminimums durch Steuerfreibeträge und Steuervergütung (Kindergeld) dann zu vermeiden, wird das Kindergeld der Einkommensteuer hinzugerechnet.

Der BFH stellte dementsprechend fest, dass in Nettolohnvereinbarungsfällen, in denen Arbeitnehmende – wie im Streitfall – nicht nur die spätere Einkommensteuererstattung, sondern auch das Kindergeld an ihre Arbeitgeber abtreten, sowohl die abgetretene Einkommensteuererstattung, als auch das an die Arbeitgeber abgetretene und ausgezahlte Kindergeld als negativer Arbeitslohn berücksichtigt werden muss.

Vor dem Hintergrund der Entscheidung des BFH zum abgetretenen Kindergeld bei Nettolohnvereinbarungen stellt sich die ergänzende Frage, ob beispielsweise auch Erstattungszinsen aus Steuerbescheiden, die bei Nettolohnvereinbarungen an die Arbeitgeber weitergeleitet werden, wie das Kindergeld als Rückzahlung von Arbeitslohn zu behandeln sind.

Der Argumentation des BFH in seinem Urteil zur Abtretung von Kindergeld bei Nettolohnvereinbarung folgend, sollte es sich auch bei der Erstattung bzw. Weiterleitung von Erstattungszinsen aus Steuerbescheiden an den Arbeitgeber um negativen Arbeitslohn beim jeweiligen Arbeitnehmenden handeln.

Das gilt insbesondere dann, wenn vorher Nachzahlungszinsen entrichtet wurden und diese (zumindest teilweise) an den Arbeitgeber zurückerstattet wurden, weil Einspruchsverfahren erfolgreich geführt wurden. Dabei wäre es sogar unerheblich, dass die Nachzahlungszinsen vorher nicht als positiver Arbeitslohn versteuert wurden.

## Fazit

Sowohl die Rückzahlung von Zinserstattungen als auch die Abtretung von Kindergeld führen im Rahmen von Nettolohnvereinbarungen zu negativem Arbeitslohn. Das dahingehende BFH-Urteil zur Kindergeldzahlung an den Arbeitgeber berücksichtigt erfreulicherweise den Aspekt der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Mitarbeitenden und ist daher zu begrüßen. Der Arbeitnehmende konnte aufgrund der Nettolohnvereinbarung wirtschaftlich nicht über das Kindergeld verfügen, sodass auch nur ein um das Kindergeld gekürzter Bruttoarbeitslohn als Einnahme zu versteuern ist.

### Ansprechpartner:



#### [Ingo Todesco](#)

Partner, Tax,  
Leiter Global Mobility Services  
KPMG AG WPG

#### Kontakt über:

Redaktion KPMG Global  
Mobility News

[de-GMS-contact@kpmg.com](mailto:de-GMS-contact@kpmg.com)

### Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



### German Tax Facts App

Wichtige Themen, News und Events rund um Steuern



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.

© 2024 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.

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