

Lohnsteuer-Info (02/2021)

In dieser Ausgabe

1	Jahressteuergesetz 2020	1
	1. Gesetzgebungsverfahren	1
2.	Steuerfreie Corona-Beihilfe (§ 3 Nr. 11a EStG).....	2
	2.1. Grundsätzliches	2
	2.2. Jahresübergreifender Steuerbefreiungszeitraum (1.3.2020 bis 30.6.2021).....	3
	2.3. Sozialversicherungsrecht	3
	2.4. Freibetrag i.H.v. 1.500 EUR	4
	2.5. Arbeitgeberleistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn	5
	2.6. Leistungsgrund darf nicht vor dem 1.3.2020 liegen	6
	2.7. Dienstverhältnisbezogene Steuerfreiheit	7
	2.8. Besonderheit: Gesellschafter/Geschäftsführer	8
	2.9. Besonderheit: Familiennahe Beschäftigungsverhältnisse.....	9
	2.10. Aufzeichnung im Lohnkonto.....	9
2	Abkürzungsverzeichnis.....	11

1 Jahressteuergesetz 2020

1. Gesetzgebungsverfahren

Der Bundestag hat das JStG 2020 nach langen politischen Diskussionen am 16.12.2020 verabschiedet¹ und der Bundesrat hat diesem am 18.12.2020 zugestimmt².

Das verabschiedete JStG 2020 berücksichtigt hierbei insbesondere auch die umfangreichen Änderungen, die sich durch die Beschlussempfehlung und den Bericht des Bundestagsfinanzausschusses ergaben.³

¹ BR-Drs. 746/20 v. 17.12.2020

² BR-Drs. 746/20 (Beschluss) v. 18.12.2020

³ BT-Drs. 19/25160 v. 10.12.2020

Eine Verkündung im BGBl erfolgte bereits.⁴ Das JStG 2020 ist ein Artikelgesetz, wobei die zeitliche Anwendung je nach Gesetzesnorm unterschiedlich bestimmt ist. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass sämtliche Änderungen bereits ab 2020 zur Anwendung kommen. Auf den zeitlichen Anwendungsbereich gilt es, ein besonderes Augenmerk zu legen.

Praxishinweis

Nachfolgend geht das aktuelle Lohnsteuer-Info auf eine Gesetzesänderung zur steuerfreien Corona-Beihilfe und auf Einzelfragen hierzu näher ein.

2. Steuerfreie Corona-Beihilfe (§ 3 Nr. 11a EStG)

2.1. Grundsätzliches

Nach § 3 Nr. 11a EStG sind steuerfrei...

„zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber in der Zeit vom 1.3.2020 bis zum 30.6.2021⁵ auf Grund der Corona-Krise an seine Arbeitnehmer in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewährte Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 Euro;“

Der Gesetzgeber hat § 3 Nr. 11a EStG durch das Corona-Steuerhilfegesetz⁶ eingeführt. § 3 Nr. 11a EStG ist gegenüber der Beihilferegelung in § 3 Nr. 11 EStG vorrangig anzuwenden.⁷ Durch diese gesetzliche Regelung wurde das vormalige - mittlerweile aufgehobene⁸ - BMF-Schr. v. 9.4.2020⁹ ersetzt.

Die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 11a EStG ist eine „echte“ Steuerbefreiung; solche Arbeitgeberleistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen.¹⁰ Sie sind aber nicht auf der Lohnsteuerbescheinigung betragsmäßig zu vermerken und sie unterliegen nicht dem Progressionsvorbehalt.

⁴ JStG 2020 v. 21.12.2020 – BGBl I 2020, 3096

⁵ Geändert durch das JStG 2020 (vormals 31.12.2020)

⁶ v. 19.6.2020 = BGBl I 2020, 1385

⁷ BMF-Schr. v. 26.10.2020 – IV C 5-S 2342/20/10012:003, BStBl I 2020, 1227

⁸ BMF-Schr. v. 26.10.2020 – IV C 5-S 2342/20/10012:003, BStBl I 2020, 1227

⁹ BMF-Schr. v. 9.4.2020 – BStBl I 2020, 503

¹⁰ § 4 Abs. 2 Nr. 4 LStDV

2.2. Jahresübergreifender Steuerbefreiungszeitraum (1.3.2020 bis 30.6.2021)

Nach § 3 Nr. 11a EStG sind die in der Zeit vom 1.3.2020 bis zum 30.6.2021 auf Grund der Corona-Krise an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährten Beihilfen und Unterstützungen bis zur Höhe von 1.500 EUR steuerfrei.

Praxishinweis

Durch das JStG 2020 hat der Gesetzgeber die bisherige zeitliche Befristung bis zum 30.6.2021 verlängert. Es handelt sich um eine **zahlungstechnische Verlängerung**. Der während des jahresübergreifenden Begünstigungszeitraums mögliche Höchstbetrag von 1.500 EUR bleibt unverändert.¹¹

Beispiel

Der Arbeitgeber A hat an seinen Mitarbeiter B im Dezember 2020 eine Corona-Beihilfe von 1.500 EUR zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt.

Lösung

Die Corona-Beihilfe i.H.v. 1.500 EUR bleibt steuerfrei. Der maximal mögliche Höchstbetrag von 1.500 EUR ist ausgeschöpft. Eine nochmalige steuerfreie Auszahlung von 1.500 EUR im ersten Halbjahr 2021 scheidet aus.

Abwandlung

Wie Beispiel davor, allerdings zahlt der Arbeitgeber A im Dezember 2020 eine Corona-Beihilfe von 500 EUR und im Mai 2021 von 1.000 EUR.

Bei den Corona-Beihilfen handelt es sich jeweils um einen sonstigen Bezug, der im Zahlungszeitpunkt lohnsteuerlich zu erfassen ist. Der maximale Höchstbetrag der Corona-Beihilfe wird jahresübergreifend nicht überschritten. D. h. beide Auszahlungsbeträge bleiben nach § 3 Nr. 11a EStG steuerfrei.

2.3. Sozialversicherungsrecht

Einnahmen, die zusätzlich zum Arbeitsentgelt gewährt werden, sind dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und Satz 2 SvEV nicht zuzurechnen, wenn sie lohnsteuerfrei sind und vom Arbeitgeber mit der Entgeltabrechnung für den jeweiligen Abrechnungszeitraum lohnsteuerfrei belassen werden. Damit wirkt sich die neue Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 11a EStG auch auf das Sozialversicherungsrecht aus.¹²

¹¹ FAQ „Corona“ (Steuern) v. 28.12.2020 unter VII. Nr. 2

¹² Siehe auch Besprechungsergebnis des GKV-Spitzenverbandes etc. v. 25.11.2020 TOP 2

Praxishinweis

Wird an einen geringfügig entlohnten pauschal versteuerten Beschäftigten eine Corona-Beihilfe lohnsteuerfrei ausgezahlt, wird diese nicht in die 450 EUR-Prüfgrenze einbezogen.

2.4. Freibetrag i.H.v. 1.500 EUR

§ 3 Nr. 11a EStG normiert einen steuerfreien Höchstbetrag von 1.500 EUR, der **branchenunabhängig** gewährt wird. Da es sich um einen **Freibetrag** handelt, wird eine über den Höchstbetrag hinausgehende Arbeitgeberleistung nur in Höhe des übersteigenden Werts steuerpflichtig erfasst.

Eine steuerpflichtige Erfassung von individuellem Arbeitslohn kann verhindert werden, sofern andere Steuerbefreiungen, Bewertungsvergünstigungen oder Pauschalierungsmöglichkeiten anwendbar sind.¹³

Bedeutsam ist auch, dass die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 11a EStG sowohl für Barlohn als auch für geldwerte Vorteile zur Anwendung kommt. Die gerade im Zusammenhang mit der Ausgabe von Gutscheinen gegenwärtig schwierige Abgrenzung nach § 8 Abs. 1 Satz 2 und 3 EStG ist nicht bedeutsam.

Beispiel

Der Arbeitgeber S wendet der Mitarbeiterin A ein Fahrrad mit einem lohnsteuerlichen Wert von 2.000 EUR im März 2021 zu. Die Leistung erfolgt aufgrund der Corona-Krise zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn.

Abrechnungsmöglichkeit 1

Pauschalierung des gesamten geldwerten Vorteils aus der Fahrradschenkung:¹⁴
2.000 EUR

Pauschalierungssatz: 25 %

Pauschalsteuer: 500 EUR

¹³ BMF-Schr. v. 26.10.2020 – IV C 5-S 2342/20/10012:003, BStBl I 2020, 1277

¹⁴ § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 EStG

Abrechnungsmöglichkeit 2

Geldwerter Vorteil aus der Fahrradschenkung 2.000 EUR

davon steuerfrei (§ 3 Nr. 11a EStG) 1.500 EUR

verbleiben: 500 EUR

Pauschalierungssatz: 25 %

Pauschalsteuer: 125 EUR

Praxishinweis

Die Abrechnungsmöglichkeit 1 löst zwar eine höhere Pauschalsteuer aus. Sie ist aber dann vorteilhaft, wenn die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 11a EStG anderweitig ausgeschöpft werden soll. Ist eine zusätzliche Corona-Beihilfe nicht beabsichtigt, kann – wie die Abrechnungsmöglichkeit 2 zeigt – die Arbeitgeberbelastung mit pauschaler Lohnsteuer reduziert werden. Welche Abrechnungsalternative zu wählen ist, entscheidet sich nach dem jeweiligen Einzelfall.

2.5. Arbeitgeberleistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn

Die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 11a EStG setzt eine Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn i.S.d. § 8 Abs. 4 EStG i.d.F. des JStG 2020 voraus.

Eine Zusatzleistung liegt selbst dann vor, wenn sich die zweckgebundene Leistung aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einer einzelvertraglichen Vereinbarung ergibt.¹⁵

Praxishinweis

Liegen einzelvertragliche Vereinbarungen vor, muss arbeitsrechtlich geprüft werden, inwieweit die weiteren Mitarbeiter gleich zu behandeln sind. Aus einer eventuellen Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern sind allerdings keine negativen lohnsteuerlichen Folgen zu ziehen.

Die Steuerfreiheit ist im Falle des Gehaltsverzichts oder der Gehaltsumwandlung ausgeschlossen.

Beispiel

Der Arbeitgeber A gewährt arbeitsrechtlich freiwillig jeweils im Dezember ein Weihnachtsgeld. In 2020 leistet der A statt des freiwilligen Weihnachtsgeldes eine Corona-Beihilfe.

¹⁵ § 8 Abs. 4 S. 2 EStG und FAQ „Corona“ (Steuern) v. 28.12.2020 unter VII Nr. 4

Lösung

Die Corona-Beihilfe ist nach § 3 Nr. 11a EStG steuerfrei. Es ist zulässig, eine freiwillige Leistung durch eine andere zweckgebundene Leistung auszutauschen.

Praxishinweis

Es muss im jeweiligen Einzelfall nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen geprüft werden, ob eine freiwillige Arbeitgeberleistung allein durch Aufnahme eines Freiwilligkeitsvermerks vorliegt. Schriftliche Einschätzungen sollen für künftige Außenprüfungen im Lohnkonto hinterlegt werden.

Pflegepersonal und ähnliche Berufsgruppen erhalten für ihr besonderes Engagement während der Corona-Krise staatliche Zuschüsse. Die Bundes-Corona-Prämie wird über den Arbeitgeber abgewickelt, wohingegen die länderspezifischen Regelungen eine unmittelbare Auszahlung an den Arbeitnehmer vorsehen. Im letztgenannten Fall liegt Arbeitslohn von dritter Seite vor. Dieser ist zusammen mit der über den Arbeitgeber abgewickelten Bundes-Corona-Prämie nach Maßgabe von § 3 Nr. 11a EStG steuerfrei. Im Umkehrschluss führt diese zu einem Verbrauch des 1.500 EUR-Freibetrags.

Beispiel

Die Pflegekräfte eines Altenheims erhalten im November 2020 als Anerkennung für ihren Einsatz während der Corona-Krise eine einmalige Sonderzahlung von 1.000 EUR von ihrem Arbeitgeber (Bundes-Corona-Prämie). Diese wird aus Landesmitteln um 500 EUR auf insgesamt 1.500 EUR aufgestockt.¹⁶

Lösung

Der Pflegebonus löst Arbeitslohn aus, der nach § 3 Nr. 11a EStG steuerfrei bleibt. Der Arbeitgeber hat keine Möglichkeit, zusätzliche Bonuszahlungen nach § 3 Nr. 11a EStG zu erbringen. Der maximale Höchstbetrag ist bereits ausgeschöpft.

2.6. Leistungsgrund darf nicht vor dem 1.3.2020 liegen

Vereinbarungen über Sonderzahlungen oder Leistungsprämien, die bereits vor dem 1.3.2020 ohne Bezug auf die Corona-Krise begründet wurden, sind nicht nachträglich in eine steuerfreie Corona-Beihilfe umwandelbar.¹⁷

Liegt hingegen keine rechtliche Verpflichtung für eine solche Leistung vor und wird auch keine Rückstellung in der Vorjahresbilanz gebildet, kann anstelle der freiwilligen Sonderzahlung eine Corona-Beihilfe steuerfrei nach § 3 Nr. 11a EStG geleistet werden.¹⁸

¹⁶ § 150a SGB XI

¹⁷ FAQ „Corona“ (Steuern) v. 28.12.2020 VII. Nr. 9

¹⁸ FAQ „Corona“ (Steuern) v. 28.12.2020 VII. Nr. 7 und Nr. 9

Beispiel

Der Arbeitgeber hat im November 2020 den vertraglich vereinbarten Erfolgsbonus für 2019 i. H. v. 1.500 EUR zu leisten.

Lösung

Der Erfolgsbonus kann nicht in eine steuerfreie Leistung gem. § 3 Nr. 11a EStG umgewandelt werden.

Abwandlung

Wie Beispiel zuvor, allerdings erbringt der Arbeitgeber den Erfolgsbonus für 2019 freiwillig. Demzufolge wurde in der Bilanz zum 31.12.2019 keine Rückstellung gebildet.

Lösung

Der freiwillige Erfolgsbonus ist in eine steuerfreie Corona-Beihilfe nach § 3 Nr. 11a EStG umwandelbar.

2.7. Dienstverhältnisbezogene Steuerfreiheit

2.7.1. Grundsätzliches

Die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 11a EStG gilt für Arbeitnehmern i.S.d. Steuerrechts. Durch den Bezug auf die Arbeitnehmereigenschaft i.S.d. Steuerrechts kann sie auch bei (sozialversicherungsfreien) Gesellschaftern/Geschäftsführern und pauschal besteuerten

- kurzfristig beschäftigten Mitarbeitern i.S.d. § 40a Abs. 1 EStG bzw.
- geringfügig entlohnten Mitarbeitern i.S.d. § 40a Abs. 2 EStG¹⁹ bzw.
- kurzfristigen, im Inland ausgeübten Tätigkeiten beschränkt steuerpflichtiger Arbeitnehmer i.S.d. § 40a Abs. 7 EStG

zur Anwendung kommen.²⁰

Auch während der Kurzarbeit kann eine steuerfreie Corona-Beihilfe geleistet werden. Allgemein dürfte die Steuerfreiheit einschlägig sein, wenn ein aktives Dienstverhältnis vorliegt, selbst wenn dies (gegenwärtig) ruht. So dürfte eine Corona-Beihilfe auch während der Elternzeit steuerfrei leistbar sein, nicht jedoch bei Versorgungsbezugsempfängern. Da eine klare Aussage der FinVerw. aussteht, sollte in Zweifelsfällen eine haftungsbefreiende Anrufungsauskunft eingeholt werden.

¹⁹ FAQ „Corona“ (Steuern) v. 28.12.2020 unter VII. Nr. 5, 11 und 17

²⁰ FAQ „Corona“ (Steuern) v. 28.12.2020 unter VII. Nr. 5

2.7.2. Dienstverhältnisbezogene Betrachtungsweise

Die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 11a EStG wird je Dienstverhältnis gewährt. Nur wenn der Mitarbeiter während des Begünstigungszeitraums unter Berücksichtigung von Unterbrechungen mehrfach in einem Dienstverhältnis zu ein und demselben Arbeitgeber steht, steht der maximale Höchstbetrag für diesen Arbeitgeber nur einmal zur Verfügung.

Beispiel

Der Arbeitgeber A leistet an die Mitarbeiterin B in den Monaten Oktober, November und Dezember 2020 eine Corona-Beihilfe von monatlich 500 EUR. Die Arbeitgeberleistung erfüllt ansonsten die Voraussetzungen gem. § 3 Nr. 11a EStG.

Lösung

Die Arbeitgeberleistungen von (500 EUR x 3 =) 1.500 EUR bleiben nach § 3 Nr. 11a EStG steuerfrei. Wie sich die Arbeitgeberleistungen während des Begünstigungszeitraums verteilt, ist unerheblich.

Fortführung des Beispiels

Die Mitarbeiterin B befindet sich in einem weiteren Beschäftigungsverhältnis zum Arbeitgeber C. Dieses Dienstverhältnis wird nach § 40a Abs. 2 EStG pauschal versteuert abgerechnet (geringfügig entlohnte Beschäftigung = 450 EUR-Job).

Lösung

Im Rahmen des weiteren Dienstverhältnisses kann B eine weitere steuerfreie Corona-Beihilfe von dem Arbeitgeber C erhalten.

Praxishinweis

Arbeitgeber vereinbaren oftmals die Rückzahlung der zunächst steuerfreien Corona-Beihilfe, sofern der Mitarbeiter innerhalb eines bestimmten Zeitraums aus dem Dienstverhältnis ausscheidet. Eine solche Rückzahlungsklausel ist m. E. steuerunschädlich.

2.8. Besonderheit: Gesellschafter/Geschäftsführer

Bei einem Gesellschafter-Geschäftsführer einer Kapitalgesellschaft kann eine Corona-Beihilfe i.S.d. § 3 Nr. 11a EStG zu Arbeitslohn oder zu einer vGA führen.

Arbeitslohn liegt vor, wenn hierfür ein überzeugender betrieblicher Grund vorliegt. Liegt kein überzeugender betrieblicher Grund vor, soll eine Veranlassung durch das Gesellschaftsverhältnis gegeben sein.²¹

Es ist wie bei Arbeitnehmern ohne Gesellschafterstellung darzulegen, dass es sich um eine Arbeitgeberleistung zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise

²¹ H 8.5 KStH „Veranlassung durch das Gesellschaftsverhältnis“

handelt. Wird diese Voraussetzung erfüllt, liegt Arbeitslohn vor, der unter den weiteren Voraussetzungen nach § 3 Nr. 11a EStG steuerfrei bleibt.

Praxishinweis

Wird den weiteren Mitarbeitern eine Corona-Beihilfe geleistet und erhält auch der GmbH-GGF eine solche Leistung, dürfte von einer betrieblichen Veranlassung auch für den GmbH-GGF auszugehen sein. Dies dürfte nur dann nicht gelten, wenn die Arbeitgeberleistungen der Höhe nach unverhältnismäßig sind (1.500 EUR zugunsten des GmbH-GGF und 1 EUR an die weiteren Mitarbeiter).

2.9. Besonderheit: Familiennahe Beschäftigungsverhältnisse

Bei familiennahen Dienstverhältnissen stellt sich die Frage, ob die Corona-Beihilfe i.S.d. § 3 Nr. 11a EStG der Vereinbarung zwischen Fremden entspricht (Fremdvergleich).²²

Wenngleich sich die FinVerw. bislang nicht eindeutig geäußert hat, dürfte der Fremdvergleich als erfüllt anzusehen sein. Da die Corona-Beihilfe weit verbreitet ist und von einer Vielzahl von Arbeitgebern wegen den zusätzlichen Belastungen durch die Corona-Krise erbracht wird, kann die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 11a EStG für familiennahe Beschäftigungsverhältnisse ebenfalls angewandt werden.²³

Praxishinweis

Durch eine Anrufungsauskunft²⁴ kann haftungsbefreiend geklärt werden, ob die Regelungen des LSt-Abzugsverfahrens aufgrund eines bestehenden Dienstverhältnisses mit Entlohnung durch eine Corona-Beihilfe anzuwenden sind.²⁵

2.10. Aufzeichnung im Lohnkonto

Die steuerfreien Leistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen,²⁶ so dass sie bei einer LSt-Außenprüfung als solche erkennbar sind und die Rechtsgrundlage für die Zahlung bei Bedarf geprüft werden kann.

²² FAQ „Corona“ (Steuern) v. 28.12.2020 unter VII. Nr. 11

²³ Vgl. auch Seifert, AktStR 2019, 221 (231)

²⁴ § 42e EStG

²⁵ Siehe auch FG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 20.9.2018 – 4 K 3277/15, EFG 2018, 1996, rkr.

²⁶ § 4 Abs. 2 Nr. 4 LStDV

Praxishinweis

Aus den vertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer soll erkennbar sein, dass die zusätzliche Arbeitgeberleistung zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise erbracht wird. Liegt ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung vor, dürfte dies als zweckgebundener Nachweis ausreichend sein. Wird die Arbeitgeberleistung auf Grundlage einer einzelvertraglichen Vereinbarung erbracht, ist aus Nachweiszwecken eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer anzuraten.

Soweit ausnahmsweise keine Verpflichtung zur Führung von Lohnunterlagen besteht (z. B. im Falle der Teilnahme eines privaten Arbeitgebers am Haushaltsscheckverfahren), genügt ein einfacher Zahlungsnachweis.²⁷

²⁷ FAQ „Corona“ (Steuern) v. 28.12.2020 unter VII. Nr. 18

2 Abkürzungsverzeichnis

AEAO	Anwendungserlass Abgabenordnung
AO	Abgabenordnung
ArEV	Arbeitsentgeltverordnung
BB	Betriebs-Berater (Zeitschrift)
BFH	Bundesfinanzhof
BFH/NV	Nichtveröffentlichte Urteile des Bundesfinanzhofes, Zeitschrift (Haufe-Verlag)
BMF	Bundesfinanzministerium
BStBl	Bundessteuerblatt
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
DStR	Deutsches Steuerrecht (Zeitschrift)
DStRE	Deutsches Steuerrecht – Entscheidungsdienst (Zeitschrift)
EFG	Entscheidungen der Finanzgerichte (Zeitschrift, Stollfuss-Verlag)
EStDV	Einkommensteuer-Durchführungsverordnung
EStG	Einkommensteuergesetz
EStR	Einkommensteuer-Richtlinien
EuGH	Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften
FG	Finanzgericht
sFinMin	Finanzministerium
FR	Finanz-Rundschau (Zeitschrift)
GStB	Gestaltende Steuerberatung (Zeitschrift)
HFR	Höchstrichterliche Finanzrechtsprechung (Zeitschrift)
LSt	Lohnsteuer
LStDV	Lohnsteuer-Durchführungsverordnung
LStR	Lohnsteuer-Richtlinien
OFD	Oberfinanzdirektion
SGB	Sozialgesetzbuch
UR	Umsatzsteuer-Rundschau (Zeitschrift)
UStG	Umsatzsteuergesetz
UStR	Umsatzsteuer-Richtlinien
Vfg	Verfügung