

MANDANTEN RUNDSCHREIBEN 2018/2019



Steuerbüro

Diana Hoffmüller

Dipl.-Verwaltungsbetriebswirtin (FH)
Steuerberaterin

INFORMATIONEN FÜR UNTERNEHMER, FREIBERUFLER,

1.	<u>Grundsätze zur ordnungsgemäßen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff (GoBD) – Anforderungen an den Kontierungsvermerk auf elektronischen Belegen</u>	3
2.	<u>Wegfall der 17.500-Euro-Grenze (Anlage EÜR)</u>	5
3.	<u>Gesetzlicher Mindestlohn</u>	6
4.	<u>Lohnfortzahlung bei Krankheit, Urlaub und an Feiertagen</u>	10
5.	<u>Tank- und Geschenkgutscheine</u>	17
6.	<u>Steuerliche Behandlung von Sachzuwendungen</u>	19
7.	<u>Betriebsveranstaltungen Freibetrag von EUR 110,00</u>	24
8.	<u>Bewirtungen von Arbeitnehmern</u>	26
9.	<u>Voraussichtliche Rechengrößen der Sozialversicherung für 2018</u>	27
10.	<u>Künstlersozialabgabe-Verordnung</u>	31
11.	<u>Flexi-Rente</u>	33
12.	<u>Sonstiges</u>	34
13.	<u>Nettoentgeltoptimierung</u>	38
14.	<u>Abgabefrist Umsatzsteuer</u>	39
15.	<u>Ordnungsgemäße Rechnung</u>	39
16.	<u>Vorsteuerabzug und Briefkastenanschrift</u>	40
17.	<u>Anzahlung und Vorsteuerabzug</u>	40

INFORMATION

<u>18. Vorsteuervergütungsverfahren</u>	41
<u>19. Virtuelle Währungen / Kryptowährungen und Umsatzsteuer</u>	43
<u>20. Geplante Änderungen bei der Umsatzsteuer</u>	43
<u>21. Kassenführung und kein Ende in Sicht</u>	44
<u>22. Reform des Erbschaft- und Schenkungsteuergesetzes</u>	46
<u>23. Steuerermäßigung bei Belastung mit Erbschaftsteuer – Zusammentreffen von Erwerben von Todes wegen und Vorerben</u>	50
<u>24. Feststellung des Bedarfswerts von Grundbesitz im Vergleichswertverfahren der Erbschaftsteuer</u>	4651
<u>25. Pflegebeitrag für gesetzlich unterhaltspflichtige Personen in der Erbschaftsteuer</u>	51

INFORMATIONEN FÜR UNTERNEHMER, FREIBERUFLER, ARBEITGEBER

1. Grundsätze zur ordnungsgemäßen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff (GoBD) – Anforderungen an den Kontierungsvermerk auf elektronischen Belegen

Allgemeine Anforderungen

Nach den GoBD muss die elektronische Buchführung

- nachvollziehbar,
- nachprüfbar,
- zutreffend,
- klar,
- zeitnah,
- fortlaufend und
- unveränderbar (revisionssicher)

sein. Jeder Geschäftsvorfall muss lückenlos dokumentiert sein. Die Unveränderbarkeit kann sowohl

- hardwaremäßig (z. B. unveränderbare und fälschungssichere Datenträger),
- softwaremäßig (z. B. Sicherungen, Festschreibung),
- organisatorisch (z. B. Zugriffsberechtigungen)

erfolgen.

Verfahrensdokumentation

In einer Verfahrensdokumentation sind alle Prozesse der Abwicklung der elektronischen Buchführung darzustellen, angefangen vom Eingang der Belege bis zur Verbuchung und Aufbewahrung. Eine den GoBD konforme Dokumentation muss u. a. eine allgemeine Beschreibung sowie eine Sys-

INFORMATION

tem- und Betriebsdokumentation umfassen. Der Deutsche Steuerberaterverband e. V. hat hierzu eine Musterverfahrensdokumentation vorgelegt. Die Verfahrensdokumentation muss übersichtlich gegliedert sein, wonach Inhalt, Aufbau, Ablauf und Ergebnisse des DV-Verfahrens vollständig und schlüssig ersichtlich sind. Sie beschreibt abhängig vom Einzelfall den organisatorisch und technisch gewollten Prozess. Sie besteht regelmäßig aus einer allgemeinen Beschreibung, Anwendungsdokumentation, technischen Systemdokumentation und Betriebsdokumentation. Soweit eine fehlende oder ungenügende Verfahrensdokumentation die Nachvollziehbarkeit und Nachprüfbarkeit nicht beeinträchtigt, liegt kein formeller Mangel mit sachlichem Gewicht vor, der zum Verwerfen der Buchführung führen kann.

Pflichtangaben in Buchungsbelegen

Sorgfältig sind die neuen Pflichtangaben auf jedem Buchungsbeleg zu beachten:

- eindeutige Belegnummer
- Angaben über Belegaussteller und -empfänger
 - Angaben über den Betrag bzw. Mengen- oder Wertangaben, aus denen sich der zu buchende Betrag ergibt. Außerdem wird eine hinreichende Erläuterung des Geschäftsvorfalles verlangt. Es sind ein Belegdatum sowie der verantwortliche Aussteller zu nennen (z. B. der Bediener der Kasse). Die Aufzählung ist nicht abschließend.

Anforderungen an den Kontierungsvermerk auf elektronischen Belegen

Elektronische Rechnungen können auch elektronisch weiterverarbeitet werden. Ein Ausdruck ist nicht erforderlich. Werden diese Eingangsrechnungen nicht ausgedruckt, kann die Kontierung auch nicht auf dem Beleg erfolgen. Dennoch ist zu beachten:

- Der Originalzustand des elektronischen Dokuments muss jederzeit lesbar (und damit prüfbar) gemacht werden können.
- Veränderungen oder andere Bearbeitungsvorgänge, wie z. B. das Anbringen von Kontierungsvermerken, müssen protokolliert und mit dem Dokument abgespeichert werden.
- Eine Verfahrensdokumentation muss beschreiben, wie die elektronischen Belege erfasst, empfangen, verarbeitet, ausgegeben und aufbewahrt werden.
- Damit die Belegfunktion erfüllt ist, sind Angaben zur Kontierung, zum Ordnungskriterium für die Ablage und zum Buchungsdatum zwingend erforderlich.
- Pflichtangaben können entweder direkt auf dem elektronischen Beleg angebracht werden oder durch die Verbindung mit einem Datensatz mit den genannten Angaben zur Kontierung oder durch eine elektronische Verknüpfung, z. B. eindeutiger Index, Barcode, erfolgen.

Internes Kontrollsystem

Ein internes Kontrollsystem ist einzurichten und zu dokumentieren. Dies umfasst: Zugangs- und Zugriffsberechtigung, Funktionstrennungen, Erfassungskontrollen, Abstimmungskontrollen bei Daten-

INFORMATION

eingabe, Verarbeitungskontrollen, Datensicherung und Sicherung vor Verfälschung sowie Gewährleistung der Unveränderbarkeit der Aufzeichnungen und Protokollierung von Daten.

Unveränderbarkeit der Daten und Datensicherheit

Das Gebot bedeutet, dass Sie Ihre Buchungsdaten nicht in der Form abändern dürfen, dass die ursprünglichen Aufzeichnungen nicht mehr feststellbar sind. Eine Buchführung mit nicht ausreichend geschützten Daten wird formell als nicht ordnungsgemäß angesehen. Es muss Revisionssicherheit gegeben sein, das heißt, auf die Ursprungsdatei muss zurückgegriffen werden können.

Elektronische Aufbewahrung

Die GoBD fassen den Umfang der Aufbewahrungspflicht – unter Bezugnahme auf die einschlägige Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs – sehr weit. Aufzubewahren sind danach alle Unterlagen, die zum Verständnis und zur Überprüfung der für die Besteuerung grundsätzlich vorgeschriebenen Aufzeichnungen im Einzelfall von Bedeutung sind.

Eingehende elektronische Handels- oder Geschäftsbriefe und Buchungsbelege sind in dem Format aufzubewahren, in dem sie empfangen wurden (z. B. Rechnungen oder Kontoauszüge im PDF- oder Bildformat). Ein Ausdruck der Dokumente zur reinen Papierverwahrung in einem Ablageordner verstößt demnach grundsätzlich gegen die GoBD!

Einscannen von Unterlagen

Einen gesonderten Abschnitt enthalten die GoBD bezüglich des Einscannens der in Papierform erhaltenen Buchführungsunterlagen. Auch hierzu ist eine Verfahrensdokumentation zum ersetzenden Scannen zu erstellen. Der Deutsche Steuerberaterverband e. V. hat hierzu ebenfalls ein Muster erstellt.

Revisionssichere Archivierung

Die Ablage von Daten und elektronischen Dokumenten in einem Dateisystem erfüllt die Anforderungen der Unveränderbarkeit regelmäßig nicht, soweit nicht zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden, die eine Unveränderbarkeit gewährleisten. Derzeit sind keine technischen Lösungen bekannt, die diese Voraussetzungen auf Dateisystemebene erfüllen können. Insoweit ist zwingend der Einsatz eines Dokumenten-Management-Systems/Enterprise-Content-Management (DMS/ECM) erforderlich.

2. Wegfall der 17.500-Euro-Grenze (Anlage EÜR)

Pressemitteilung des BMF vom 30.03.2017: „Ab dem Veranlagungszeitraum 2017 sind grundsätzlich alle Steuerpflichtigen, die ihren Gewinn durch Einnahmenüberschussrechnung ermitteln, zur Übermittlung der standardisierten Anlage EÜR nach amtlich vorgeschriebenem Datensatz durch Datenfernübertragung verpflichtet.“ Dies bedeutet den Wegfall der 17.500-Euro-Grenze ab Veranlagungs-

INFORMATION

zeitraum 2017 (Anlage EÜR). Formlose Gewinnermittlungen werden nicht mehr akzeptiert (z. B. auch bei Gewinnermittlungen zu nachträglichen Betriebseinnahmen/Betriebsausgaben, verpachteten Betrieben usw.). Aufgrund des neuen § 7g EStG (02.11.2015) ist wie bei der Bilanz zu verfahren: Abrechnungsbeträge, Hinzurechnungen und auch Rückgängigmachungen von Investitionsabzugsbeträgen sind elektronisch mittels Anlage EÜR zu übermitteln.

3. Gesetzlicher Mindestlohn

Ab dem 01.01.2019 gilt ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn von brutto EUR 9,19 je Zeitzstunde. Eine Erhöhung erfolgt bereits zum 01.01.2020 auf EUR 9,35.

Es ist jedoch möglich, dass dieser von den allgemein verbindlichen Tarifverträgen der entsprechenden Branchen abweicht. In diesem Fall gilt der Mindestlohn laut Tarifvertrag.

Der gesetzliche Mindestlohn gilt weiterhin NICHT für:

- **Jugendliche** unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- **Auszubildende** – unabhängig von ihrem Alter – im Rahmen der Berufsausbildung
- **Langzeitarbeitslose** während der ersten 6 Monate ihrer Beschäftigung nach Beendigung der Arbeitslosigkeit
- **Praktikanten**, wenn das Praktikum **verpflichtend** im Rahmen einer schulischen oder hochschulischen Ausbildung stattfindet
- **Praktikanten**, wenn das Praktikum **freiwillig** bis zu einer Dauer von 3 Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder Aufnahme eines Studiums dient
- **Jugendliche**, die an einer Einstiegsqualifizierung als Vorbereitung zu einer Berufsausbildung oder an einer anderen Berufsbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz teilnehmen
- **ehrenamtlich Tätige**

In keiner Branche darf 2019 (abgesehen von den oben genannten Personengruppen) weniger gezahlt werden, als es der gesetzliche Mindestlohn vorsieht.

INFORMATION

Mindestlöhne in Deutschland

nach Mindestlohngesetz (MiLoG) / Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) /
Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) / Tarifvertragsgesetz (TVG)

Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn

Mindestlohn		
Euro/Std.	von	bis
9,19	01/2019	12/2019
9,35	01/2020	12/2020

Bauhauptgewerbe

			Mindestlohn		
			Euro/Std.	von	bis
West	Werker		11,75	03/2018	02/2019
			12,20	03/2019	12/2019
	Fachwerker		14,95	03/2018	02/2019
			15,20	03/2019	12/2019
Berlin	Werker		11,75	03/2018	02/2019
		12,20	03/2019	12/2019	
	Fachwerker		14,80	03/2018	02/2019
			15,05	03/2019	12/2019
Ost	Werker		11,75	03/2018	02/2019
			12,20	03/2019	12/2019

Berufliche Aus- und Weiterbildung

			Mindestlohn		
			Euro/Std.	von	bis
	Pädagogische/r Mitarbeiter/in		15,72	01/2019	12/2019
			16,19	01/2020	12/2020
		Pädagogische/r Mitarbeiter/in mit Bachelorabschluss	15,79	01/2019	12/2019
		16,38	01/2020	12/2020	

Dachdeckerhandwerk

Mindestlohn

INFORMATION

	Euro/Std.	von	bis
Ungelernter AN	12,20	03/2018	12/2019
Geselle	13,20	01/2019	12/2019

Elektrohandwerk (Montage*)

Mindestlohn			
Euro/Std.	von	bis	
11,40	01/2019	12/2019	

* AN in Betrieben oder selbstständigen Betriebsabteilungen, die mit der handwerksmäßigen Installation von elektro- und informationstechnischen Anlagen und Geräten einschließlich elektrischer Leitungen, Kommunikations- und Datennetze sowie mit dem Fahrleitungs-, Freileitungs-, Ortsnetz- und Kabelbau befasst sind, soweit sie Tätigkeiten außerhalb des Betriebs ausüben.

Gebäudereinigerhandwerk

Mindestlohn			
	Euro/Std.	von	bis
West inkl. Berlin			
Innen- und Unterhaltsreinigung	10,56	01/2019	12/2019
	10,80	01/2020	12/2020
Glas- und Fassadenreinigung	13,82	01/2019	12/2019
	14,10	01/2020	12/2020
Ost			
Innen- und Unterhaltsreinigung	10,05	01/2019	12/2019
	10,55	01/2020	11/2020
	10,80	12/2020	11/2021
Glas- und Fassadenreinigung	12,83	01/2019	12/2019
	13,50	01/2020	11/2020
	14,10	12/2020	11/2021

Gerüstbauerhandwerk

Mindestlohn			
Euro/Std.	von	bis	
11,35	07/2018	05/2019	

INFORMATION

Leiharbeit/Zeitarbeit

	Mindestlohn		
	Euro/Std.	von	bis
West	9,49	04/2018	03/2019
	9,79	04/2019	09/2019
	9,96	10/2019	12/2019
Ost inkl. Berlin	9,27	04/2018	12/2018
	9,49	01/2019	09/2019
	9,66	10/2019	12/2019

Maler- und Lackiererhandwerk

		Mindestlohn		
		Euro/Std.	von	bis
West, Berlin, Ost	ungelernter AN	10,60	05/2018	04/2019
		10,85	05/2019	04/2020
		11,10	05/2020	04/2021
West inkl. Berlin	Geselle	13,30	05/2018	04/2020
		13,50	05/2020	04/2021
Ost	Geselle	12,40	05/2018	04/2019
		12,95	05/2019	04/2020
		13,50	05/2020	04/2021

Pflegebranche

	Mindestlohn		
	Euro/Std.	von	bis
West inkl. Berlin	10,55	01/2018	12/2018
	11,05	01/2019	12/2019
	11,35	01/2020	12/2020
Ost	10,55	01/2019	12/2019
	10,85	01/2020	12/2020

Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk

Mindestlohn

INFORMATION

	Euro/Std.	von	bis
West inkl. Berlin	11,40	05/2018	04/2019
Ost	11,40	05/2018	04/2019

4. Lohnfortzahlung bei Krankheit, Urlaub und an Feiertagen

(1) Lohnfortzahlung bei Krankheit

Während der Entgeltfortzahlung wird das Entgelt weitergezahlt, das der Arbeitnehmer ohne die Arbeitsunfähigkeit bekommen hätte.

Tarifierhöhungen oder Arbeitszeitverkürzungen wirken sich also auf die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall aus. Es gilt damit das Lohnausfallprinzip (aktuelle, gegenwartsbezogene Betrachtungsweise).

In Tarifverträgen wird häufig als Berechnungsgrundlage für die Lohnfortzahlung der Durchschnittsverdienst festgelegt. Wenn der Stundenlohn erhöht wird, müssen die Durchschnittswerte korrigiert werden. Es müssen also die Stunden des Durchschnittszeitraumes mit dem anderen Stundenlohn neu bewertet werden.

Zum fortzuzahlenden Entgelt gehören auch Gefahren-, Erschwernis-, Nacht-, Sonntags- oder Feiertagszuschläge sowie zusätzlich zum Arbeitslohn vom Arbeitgeber gewährte vermögenswirksame Leistungen.

Wenn ein Arbeitnehmer an einem Sonntag oder einem Feiertag hätte arbeiten müssen, wegen Krankheit aber ausfällt, dann muss die Lohnfortzahlung einen vereinbarten (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag) Sonntags- bzw. Feiertagszuschlag enthalten. Einen gesetzlichen Anspruch auf Lohnzuschlag für Sonn- und Feiertagsarbeit gibt es nicht. Wenn die anderen Arbeitnehmer ihn bekommen, muss ihn auch der kranke Arbeitnehmer als Lohnfortzahlung bekommen.

Dazu gibt es ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 14.01.2009 – 5 AZR 89/08.

INFORMATION

Auszug aus den Entscheidungsgründen:

Das Entgeltausfallprinzip erhält dem Arbeitnehmer grundsätzlich die volle Vergütung einschließlich etwaiger Zuschläge. Lediglich Leistungen, die nicht an die Erbringung der Arbeitsleistung in einem bestimmten Zeitabschnitt gekoppelt sind, sondern hiervon unabhängig aus besonderem Anlass gezahlt werden, bleiben unberücksichtigt. Die Entgeltfortzahlung für wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ausgefallene Feiertagsarbeit schließt die entsprechenden Zuschläge mit ein, gleiches gilt für Sonntagszuschläge. Diese Zuschläge sind zusätzliche Gegenleistung für die an Sonn- und Feiertagen zu leistende besonders lästige bzw. belastende Arbeit. Als Entgelt rechnen diese Zuschläge nicht zum Aufwendungsersatz iSv. § 4 Abs. 1a Satz 1 EFZG, der im Krankheitsfall nicht geschuldet ist.

Keine Berücksichtigung bei der Lohnfortzahlung finden:

- Überstundenvergütungen und Überstundenzuschläge
- Auslagenersatz
- Auslösungen
- Fahrkostenzuschüsse
- Schmutzzulagen

Im § 4 Abs. 1a EFZG steht dazu:

(1a) Zum Arbeitsentgelt nach Absatz 1 gehören nicht das zusätzlich für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelt und Leistungen für Aufwendungen des Arbeitnehmers, soweit der Anspruch auf sie im Falle der Arbeitsfähigkeit davon abhängig ist, dass dem Arbeitnehmer entsprechende Aufwendungen tatsächlich entstanden sind, und dem Arbeitnehmer solche Aufwendungen während der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen. ...

Im Zusammenhang mit dem § 4 Abs. 1 EFZG gab es hier in der Vergangenheit Probleme. Dort steht:

(1) Für den in § 3 Abs. 1 bezeichneten Zeitraum ist dem Arbeitnehmer das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen.

Probleme gab es bei der Definition von Überstunden bzw. der Festlegung der maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit.

- Gemäß § 4 Abs. 1a Entgeltfortzahlungsgesetz sind weder Entgelt noch Zuschläge für geleistete Überstunden bei der Entgeltfortzahlung zu berücksichtigen.
- Die Gesetzesvorschrift umfasst ihrem Wortlaut nach auch wiederholt geleistete Überstunden.
- Überstunden im Sinne des § 4 Abs. 1a Entgeltfortzahlungsgesetz liegen aber nur vor, wenn diese wegen bestimmter besonderer Umstände vorübergehend zusätzlich geleistet werden.

INFORMATION

Zu diesem Sachverhalt gibt es ein Grundsatzurteil vom Bundesarbeitsgericht in Erfurt (BAG, 21.11.2001 – 5 AZR 457/00). Danach müssen bei der Lohnfortzahlung regelmäßige Überstunden berücksichtigt werden.

- Arbeitet ein Arbeitnehmer mit einer gewissen Regelmäßigkeit über die tarifliche oder betriebsübliche Arbeitszeit hinaus, ist die individuelle regelmäßige Arbeitszeit nach dem Durchschnitt eines Referenzzeitraums von 12 Monaten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit zu bestimmen.
- Wenn das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit weniger als 12 Monate bestanden hat, ist der gesamte Zeitraum maßgebend.
- Der Arbeitgeber trägt die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass in diesem Zeitraum Überstunden geleistet wurden, die zu einer Minderung der durchschnittlichen maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit führen.

(2) Lohnfortzahlung bei Urlaub

Das Urlaubsentgelt ist die Entgeltfortzahlung (Lohnfortzahlung) während des Urlaubs. Darauf besteht ein gesetzlicher Anspruch. Das Urlaubsentgelt wird als laufender Arbeitslohn behandelt. Es gibt also keine Besonderheiten bei der Berechnung der Lohnsteuer und der Sozialversicherungsbeiträge.

Gesetzliche Grundlage ist das Bundesurlaubsgesetz.

Zum Urlaubsentgelt enthält der § 11 Bundesurlaubsgesetz Folgendes:

(1) Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes. Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht. Zum Arbeitsentgelt gehörende Sachbezüge, die während des Urlaubs nicht weitergewährt werden, sind für die Dauer des Urlaubs angemessen in bar abzugelten. (2) Das Urlaubsentgelt ist vor Antritt des Urlaubs auszuführen.

Damit ergibt sich folgende Aufteilung:

INFORMATION

Arbeitsverdienst im Sinne des § 11 Bundesurlaubsgesetz

- Grundlohn
- bei Azubis die Ausbildungsvergütung
- alle gezahlten Erschwernis- und Leistungszuschläge
- Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit
- Provisionen
- Sachbezüge

Aus der Durchschnittsberechnung herausfallende Lohnbestandteile

- der für Überstunden gezahlte Arbeitslohn (Grundlohn und Überstundenzuschlag)
- möglicherweise gezahlte einmalige Zuwendungen (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Prämien, Jubiläumszuwendungen ...)
- Reisekostenersatz

Streit besteht oft darüber, wie hoch der Lohnanspruch ist, wenn der Arbeitnehmer regelmäßig Überstunden geleistet hat.

Grundsätzlich gilt:

Es ist die für den Arbeitnehmer übliche regelmäßige Arbeitszeit zu vergüten. Wenn die vertragliche Arbeitszeit von der tatsächlichen Arbeitszeit abweicht, ist zu prüfen, ob es sich um unregelmäßige Schwankungen handelt. Diese Überstunden wären nicht zu berücksichtigen. Wenn durch eine Veränderung der Tätigkeit eine Änderung der regelmäßigen Arbeitszeit gegenüber dem Arbeitsvertrag vorgenommen wurde, sind diese Überstunden aber zu vergüten. Entscheidend ist immer das tatsächlich gelebte Arbeitsverhältnis, nicht der Text des Arbeitsvertrages.

Beispiel:

Wer regelmäßig 30 Stunden wöchentlich arbeitet und bezahlt bekommt, obwohl im Arbeitsvertrag nur 20 Stunden wöchentlich vereinbart sind, hat auch im Urlaubs- bzw. Krankheitsfall Anspruch auf Bezahlung von 30 Stunden wöchentlich.

Es gilt also das **Durchschnittsprinzip**. Die Vorschrift zur Berechnung des Durchschnittsverdienstes der letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs stammt noch aus alter Zeit. Bei einer monatlichen Lohnabrechnung ist diese Regelung unpraktisch. Allein aus Praktikabilitätsgründen kann aber keine abweichende Regelung vereinbart werden. Nach § 13 Abs. 1 BUrlG kann von der Regelung des § 11 BUrlG nur in Tarifverträgen abgewichen werden.

§ 13 Abs. 1 BUrlG:

Von den vorstehenden Vorschriften mit Ausnahme der §§ 1, 2 und 3 Abs. 1 kann in Tarifverträgen abgewichen werden. Die abweichenden Bestimmungen haben zwischen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Geltung, wenn zwischen diesen die Anwendung

INFORMATION

der einschlägigen tariflichen Urlaubsregelung vereinbart ist. Im Übrigen kann, abgesehen von § 7 Abs. 2 Satz 2, von den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

In der Praxis werden die letzten 3 abgerechneten Monate zur Durchschnittsberechnung herangezogen. Bei Gehaltsempfängern wird das Gehalt während des Urlaubs weitergezahlt.

(3) Lohnfortzahlung an einem gesetzlichen Feiertag

Gesetzliche Grundlage ist das Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG). Einen Anspruch auf Lohnfortzahlung an gesetzlichen Feiertagen haben alle Arbeitnehmer (also auch Aushilfskräfte, Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende).

Der Anspruch auf Feiertagsbezahlung besteht unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses und des Umfangs der zu leistenden Arbeitszeit.

Im § 2 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz steht dazu:

Für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.

Diese Anspruchsvoraussetzung ist erfüllt, wenn an einem Tag, an dem der Arbeitnehmer sonst regelmäßig zur Arbeitsleistung verpflichtet ist, für ihn infolge eines Feiertags die Arbeit ausfällt.

Damit muss ein Arbeitgeber kein Arbeitsentgelt zahlen, wenn im Rahmen einer flexiblen Arbeitszeitregelung ein freier Tag auf einen gesetzlichen Feiertag fällt. Dazu gibt es ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24.01.2001 – 4 AZR 538/99.

Wenn also ein Feiertag auf einen nach einem Dienstplan regelmäßig für den Arbeitnehmer arbeitsfreien Tag fällt, besteht kein Anspruch auf Feiertagsvergütung. Die Arbeit fällt an diesem Tag infolge des Dienstplans aus und nicht infolge des Feiertags.

Um einen Gestaltungsmissbrauch zu verhindern, hat das Bundesarbeitsgericht schon am 09.10.1996 (Urteil, 5 AZR 345/95) festgelegt: „Die dienstplanmäßige Freistellung des Arbeitnehmers am Feiertag schließt dessen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur dann aus, wenn sich die Arbeitsbefreiung aus einem Schema ergibt, das von der Feiertagsruhe an bestimmten Tagen unabhängig ist.“

INFORMATION

Voraussetzung für die Lohnfortzahlung ist bei **Teilzeitbeschäftigten**, dass die Arbeitszeit auch tatsächlich für den Wochentag festgelegt ist, auf den dann der Feiertag fällt. Wenn in einem Unternehmen für Wochen mit einem gesetzlichen Feiertag der Arbeitszeitplan geändert wird, ist das eine Diskriminierung. Damit ist eine arbeitsrechtliche Handhabe nach § 4 TzBfG (Verbot der Diskriminierung) gegeben.

Es gilt das **Lohnausfallprinzip**. Danach hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf das Arbeitsentgelt, das er erhalten hätte, wenn die Arbeitsleistung nicht infolge des Feiertages ausgefallen wäre.

Bei der Entgeltfortzahlung für Feiertage sind demzufolge auch Überstunden und Überstundenzuschläge, die an dem Feiertag angefallen wären, zu berücksichtigen. Weiterhin sind auch Zulagen und Zuschläge zu berücksichtigen.

Wenn bei der Berechnung des Fortzahlungsanspruchs Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit berücksichtigt wurden, können diese nicht wie der gezahlte Zuschlag steuer- und beitragsfrei bleiben. Steuerfreiheit (in bestimmten Grenzen) kommt nur für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit in Betracht.

Für einen **Gehaltsempfänger** ergeben sich durch einen Feiertag keine Besonderheiten. Wer feste Bezüge ohne Rücksicht auf die Zahl der Arbeitsstunden erhält, hat infolge eines Feiertags keinen Verdienstausschlag. Bei Gehaltsempfängern wird das Gehalt an den Feiertagen weitergezahlt.

Kein Anspruch auf Bezahlung des Feiertags besteht, wenn die Arbeit aus anderen Gründen, z. B. wegen eines Arbeitskampfes oder aus witterungsbedingten Gründen, ausgefallen wäre. Keinen Anspruch auf Bezahlung für den Feiertag hat auch, wer am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach einem Feiertag unentschuldigt nicht zur Arbeit erschienen ist.

Im § 2 Abs. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz steht dazu:

Arbeitnehmer, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen unentschuldigt der Arbeit fernbleiben, haben keinen Anspruch auf Bezahlung für diese Feiertage.

Bei **Kurzarbeit** gibt es eine Sonderregelung im § 2 Abs. 2 Entgeltfortzahlungsgesetz:

Die Arbeitszeit, die an einem gesetzlichen Feiertag gleichzeitig infolge von Kurzarbeit ausfällt und für die an anderen Tagen als an gesetzlichen Feiertagen Kurzarbeitergeld geleistet wird, gilt als infolge eines gesetzlichen Feiertages nach Absatz 1 ausgefallen.

INFORMATION

Der Lohnfortzahlungsanspruch besteht nur für gesetzliche Feiertage. Durch die Sonn- und Feiertagsgesetze der Länder sind neun Feiertage bundeseinheitlich gesetzlich geschützt. In Landesgesetzen sind weitere gesetzliche Feiertage festgelegt.

Bei Auseinanderfallen von Betriebssitz, Arbeitsort und Wohnsitz des Arbeitnehmers ist die Feiertagsregelung für den Betriebssitz entscheidend. Wird der Arbeitnehmer aber für einen längeren Zeitraum in einem anderen Bundesland tätig, ist auf das Feiertagsrecht des Arbeitortes abzustellen. Der Wohnsitz des Arbeitnehmers hat grundsätzlich keine Bedeutung für diesen Sachverhalt.

5. Tank- und Geschenkgutscheine

Der Arbeitgeber kann monatlich Sachbezüge bis zu EUR 44,00 inklusive Mehrwertsteuer ohne persönlichen Anlass seinen Mitarbeitern lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei gewähren. Eine zusätzliche Aufmerksamkeit aufgrund eines persönlichen Ereignisses schließt diese monatliche Sachzuwendung nicht aus.

Arbeitgeber nutzen Tank- oder Geschenkgutscheine gerne, um ihre Arbeitnehmer zusätzlich zu belohnen. Hierbei sind strenge Vorgaben zu beachten.

Während Barlohn „vom ersten Euro an“ steuer- und sozialversicherungspflichtig ist, gelten für Gutscheine, sofern sie Sachlohn sind, Steuervergünstigungen.

Es kommt dabei darauf an, was der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber auf Grundlage der arbeitsvertraglichen Vereinbarung beanspruchen kann, eine Geld- oder Sachleistung. Kann der Arbeitnehmer lediglich eine Sachleistung (Ware), kein Bargeld oder Barauszahlung verlangen, liegt Sachlohn vor.

Die bisher in den Lohnsteuerrichtlinien enthaltene Aussage, wonach ein bei einem Dritten einzulösender Gutschein bereits dann kein Sachbezug sein sollte, wenn neben der Bezeichnung der abzugebenden Ware oder Dienstleistung ein anzurechnender Betrag oder Höchstbetrag angegeben ist (R 8.1 Abs. 1 LStÄR 2015 „Abgrenzung von Barlohn und Sachlohn“), wurde gestrichen.

Gutscheine an Arbeitnehmer im Rahmen der 44-Euro-Grenze (pro Monat inkl. MwSt.) können immer dann als steuerfreier Sachlohn gewährt werden, wenn der Gutschein

- den Arbeitnehmer zum Bezug einer Sache berechtigt und
- betragsmäßige Euro-Angaben (Höchstbetrag) enthält, z. B. Tankkarten, Gutschein bei einem bestimmten Einzelhandelsgeschäft, oder
- vom Arbeitnehmer in einem beliebigen Geschäft eingelöst wird und
- der Arbeitgeber die verauslagten Kosten dem Arbeitnehmer ersetzt, z. B. Gutschein über EUR 44,00 Diesel.

Auch interessant sind hier die Stadtgutscheine. Hier hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, den Gutschein in verschiedenen Geschäften gegen Ware einzulösen.

INFORMATION

Der Arbeitgeber hat hier keinen Vorsteuerabzug. Er bucht ausschließlich den Aufwand.

Zufluss

- Ist der Gutschein beim Arbeitgeber selbst einzulösen, fließt der Vorteil erst im Zeitpunkt der Einlösung des Gutscheins zu (R 38.2 Abs. 3 S. 2 LStR).
- Gutscheine, die bei fremden Dritten einzulösen sind, gelten bereits mit der Übergabe an den Arbeitnehmer als zugeflossen, weil er ab diesem Zeitpunkt einen Rechtsanspruch gegen den Dritten hat (R 38.2 Abs. 3 S. 1 LStR).

Damit bei regelmäßiger Gutscheinübergabe nicht versehentlich die Monatsgrenze überschritten wird, sollten sich Arbeitgeber den Empfang vom Arbeitnehmer mit Datum quittieren lassen und den Beleg zum Lohnkonto nehmen.

Beispiel für eine arbeitsvertragliche Vereinbarung für Warengutscheine:

Arbeitsvertragliche Vereinbarung für Warengutscheine zwischen		
Arbeitgeber:		
und		
Arbeitnehmer:		
1. Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer neben dem Gehalt einen steuerfreien Sach-bezug im Wert von EUR 44,00 (brutto) monatlich in Form eines Gutscheins.		
2. Der Arbeitnehmer darf den Gutschein nur gegen Ware und nicht gegen Bargeld einlösen.		
3. Der Arbeitnehmer hat den Erhalt des Gutscheins mit Datum und Unterschrift zu bestätigen.		
4. Die Zahlung erfolgt ohne Anerkennung einer Rechtspflicht freiwillig und unter dem Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs. Auch bei wiederholter Zahlung wird kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet. Der Widerruf kann sowohl auf wirtschaftliche Gründe als auch auf Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers gestützt werden.		
----- Datum	----- Arbeitgeber	----- Arbeitnehmer

4%-Abschlag bei der Bewertung von Sachbezügen (gilt nicht für Gutscheine!)

Bei der Einzelbewertung von Sachbezügen wird als Ausgangswert grundsätzlich der um übliche Preisnachlässe geminderte übliche Endpreis am Abgabeort im Zeitpunkt der Abgabe angesetzt (§ 8 Abs. 2 S. 1 EStG). Aus Vereinfachungsgründen können 96 % des Endpreises angesetzt werden, zu dem sie der Abgebende fremden Letztverbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet.

INFORMATION

In die Lohnsteueränderungsrichtlinien 2015 wird die bereits bisher geltende Verwaltungsauffassung (vgl. Oberfinanzdirektion Münster vom 17.05.2011 – S 2334 - 10 - St 22 - 31) aufgenommen (R 8.1 Abs. 2 LStÄR 2015 „96%-Grenze bei Sachbezügen“), dass der 4%-Abschlag bei der Bewertung von Sachbezügen **nicht vorzunehmen ist, wenn**

- bereits der günstigste Preis am Markt angesetzt wird,
- ein Sachbezug durch eine (zweckgebundene) Geldleistung des Arbeitgebers verwirklicht wird oder
- ein Warengutschein mit Betragsangabe hingegeben wird.

6. Steuerliche Behandlung von Sachzuwendungen

Bei der steuerlichen Beurteilung ist zwischen Sachzuwendungen an Geschäftsfreunde bzw. sonstige Nichtarbeitnehmer und den Sachzuwendungen an eigene Arbeitnehmer zu unterscheiden.

6.1 Sachzuwendungen an Arbeitnehmer

Grundsätzlich gilt:

Geschenke sind Sachzuwendungen an Arbeitnehmer oder Dritte ohne rechtliche Verpflichtung und ohne Erwartung einer Gegenleistung.

Es muss sich tatsächlich um eine Sachzuwendung handeln. Geldgeschenke sind steuerlich **nicht** begünstigt.

Bei Aufwendungen für ein Geschenk **muss** eine gesonderte Aufzeichnung erfolgen. Erfolgt keine Aufzeichnung, so ist ein Abzug der Aufwendung und der darin enthaltenen Vorsteuer nicht zulässig.

· Sachzuwendungen aus besonderem Anlass

Gelegenheitsgeschenke sind Sachzuwendungen (z. B. Blumen, Buch), die vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer oder seinen Angehörigen aus besonderem persönlichem Anlass (z. B. Geburtstag, Heirat, Geburt eines Kindes) gegeben werden. Diese Geschenke sind lohnsteuer- und beitragsfrei, sofern sie den Wert von **EUR 60,00 einschließlich Umsatzsteuer** nicht übersteigen.

Übersteigt der Wert der Sachzuwendung die **Freigrenze von EUR 60,00 einschließlich Umsatzsteuer**, so ist die Zuwendung in vollem Umfang **steuer- und beitragspflichtig**.

Bei der Freigrenze von EUR 60,00 handelt es sich nicht um einen Jahresbetrag, sondern um eine Regelung, die in Abhängigkeit von den Gegebenheiten unter Umständen mehrfach im Jahr oder gar mehrfach im Monat ausgeschöpft werden kann (z. B. Sachgeschenke zum Namenstag, Geburtstag, zur Verlobung oder zur Einschulung des Kindes).

INFORMATION

- **Sachzuwendungen ohne besonderen Anlass**

Neben der Freigrenze von EUR 60,00 für Gelegenheitsgeschenke aus besonderem persönlichem Anlass gibt es eine **Freigrenze für Sachbezüge von EUR 44,00** monatlich. Diese monatliche 44-Euro-Freigrenze (einschließlich Umsatzsteuer) gilt für Sachbezüge, die dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber ohne besonderen Anlass zugewendet werden (z. B. Tankgutschein).

Die 60-Euro-Freigrenze für Gelegenheitsgeschenke aus besonderem Anlass und die 44-Euro-Freigrenze für Sachbezüge ohne besonderen Anlass können in einem Kalendermonat nebeneinander angewendet werden.

- **Pauschalierung der Lohnsteuer für Sachzuwendungen an eigene Arbeitnehmer**

Nach § 37b Abs. 2 EStG kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer für Sachzuwendungen an eigene Arbeitnehmer, die zusätzlich zum ohnehin Geschuldeten gewährt werden (z. B. Geschenke, die die Freigrenzen übersteigen), bis zu einem Höchstbetrag von EUR 10.000,00 mit 30 % pauschal besteuern (zuzüglich Solidaritätszuschlag und pauschaler Kirchensteuer). Die Pauschalierung wird also nur in den Fällen zugelassen, in denen die Sachzuwendungen zusätzlich zu dem ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden.

Sachbezüge, die im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers gewährt werden (z. B. Aufmerksamkeiten), und steuerfreie Sachbezüge (z. B. Gesundheitsförderung) unterliegen von vornherein nicht der Pauschalbesteuerung.

Auch Sachzuwendungen an ausländische Arbeitnehmer, die in Deutschland nicht steuerpflichtig sind, sind nicht in die Pauschalierungsvorschrift einzubeziehen.

Die Pauschalierung nach § 37b EStG ist zudem ausgeschlossen, wenn der Sachbezug nach § 40 Abs. 2 EStG pauschal mit 15 % oder 25 % besteuert werden kann.

6.2 Sachzuwendungen an Geschäftspartner bzw. Nichtarbeitnehmer

6.2.1 Auf der Seite des Zuwendenden

6.2.1.1 Betriebsausgabenabzug

Ausgaben für Geschenke an Geschäftsfreunde werden nur unter folgenden Voraussetzungen als Betriebsausgabe anerkannt und können somit steuermindernd berücksichtigt werden:

- **Betriebliche Veranlassung**

Nur Zuwendungen an Dritte, für die es eine betriebliche Veranlassung gibt, können als Betriebsausgabe angesetzt werden. Nicht erforderlich ist hingegen, dass ein Geschenk als Werbeträger gekennzeichnet sein muss. Es können daher auch Geldgeschenke und Geschenkgutscheine verschenkt werden.

- **Gesetzlicher Höchstbetrag von EUR 35,00**

INFORMATION

Aufwendungen für betrieblich veranlasste Geschenke an Geschäftsfreunde, Kunden und weitere nicht eigene Arbeitnehmer können nur bis zur Höhe von zusammengerechnet EUR 35,00 pro Empfänger und Kalenderjahr steuerlich als Betriebsausgabe geltend gemacht werden. Zu den Kosten eines Geschenks zählen dabei auch die Kosten einer Kennzeichnung des Geschenks als Werbeträger sowie die Umsatzsteuer, sofern das schenkende Unternehmen nicht zum Vorsteuerabzug berechtigt ist. Verpackungs- und Versandkosten werden nicht angesetzt. Liegen die Aufwendungen für die Geschenke über EUR 35,00, scheidet der Betriebsausgabenabzug. Bei der 35-Euro-Grenze handelt es sich nicht um einen Freibetrag, sondern um eine Freigrenze. Allerdings ist bei der Prüfung der 35-Euro-Freigrenze aus Vereinfachungsgründen allein auf den Betrag der Zuwendung abzustellen. Übernimmt der Zuwendende für den Beschenkten die Versteuerung als Einnahme, ist die übernommene Steuer also nicht mit einzubeziehen.

Hinweis: Die 35-Euro-Grenze findet bei Gegenständen, die ausschließlich beruflich und nicht privat genutzt werden können, keine Anwendung. So darf zum Beispiel ein Arztkoffer für einen Arzt oder ein Spezialwerkzeug für einen Handwerker auch dann steuermindernd abgezogen werden, wenn die Aufwendungen die 35-Euro-Grenze überschreiten.

- **Aufzeichnung der Aufwendungen**

Die Aufwendungen für Geschenke werden nur dann als Betriebsausgabe anerkannt, wenn sie einzeln und getrennt von den sonstigen Betriebsausgaben zeitnah aufgezeichnet werden. Gleichzeitig muss der Name des Empfängers aus der Buchung oder dem Buchungsbeleg zu ersehen sein. Letzteres ist lediglich entbehrlich, wenn im Hinblick auf die Art des Geschenks wie bei Taschenkalendern, Kugelschreibern und wegen des geringen Werts des einzelnen Geschenks die Vermutung besteht, dass die Freigrenze bei dem einzelnen Empfänger im Wirtschaftsjahr nicht überschritten wird.

Nur wenn die vorgenannten Voraussetzungen erfüllt sind, sind die Aufwendungen für ein Geschenk als Betriebsausgabe abzugsfähig.

6.2.1.2 Pauschalierungsmöglichkeit, mit der der Zuwendende die Einkommensteuer des Beschenkten pauschal übernehmen kann

Der Zuwendende hat die Möglichkeit einer Pauschalierung mit einem Pauschalsteuersatz von 30 % + Solidaritätszuschlag + Kirchensteuer (§ 37b Einkommensteuergesetz).

Die Pauschalierung nach § 37b Abs. 1 EStG findet Anwendung auf Geschenke, aber auch auf Sachzuwendungen, die zusätzlich zur ohnehin erbrachten Leistung oder Gegenleistung erbracht werden. Damit werden sämtliche Sachzuwendungen von der Pauschalierungsmöglichkeit erfasst, unabhängig davon, ob der Zuwendende die Geschenkaufwendung nach den oben dargestellten Grundsätzen als Betriebsausgabe abziehen darf.

INFORMATION

Die Pauschalsteuer ist als Betriebsausgabe nur dann abziehbar, wenn der Schenker die Sachzuwendung in vollem Umfang nach den oben genannten Grundsätzen (insbesondere unter Berücksichtigung der 35-Euro-Grenze) als Betriebsausgabe abziehen kann.

Von § 37b EStG werden nur solche Zuwendungen erfasst, die betrieblich veranlasst und die beim Empfänger dem Grunde nach zu steuerbaren und steuerpflichtigen Einkünften führen.

Als Bemessungsgrundlage für die Pauschalierung wird auf die tatsächlichen Kosten des Zuwendenden einschließlich Umsatzsteuer abgestellt.

Für Zuwendungen, die nicht in die Bemessungsgrundlage des § 37b EStG einzubeziehen sind, hat der Zuwendende neben den für den Betriebsausgabenabzug bestehenden Aufzeichnungspflichten zusätzlich durch geeignete Aufzeichnungen darzulegen, dass diese Zuwendungen beim Empfänger nicht steuerbar und steuerpflichtig sind. Die Empfänger der Zuwendungen müssen auf Verlangen der Finanzbehörde genau benannt werden können.

Die Pauschalierung kann nicht angewandt werden, soweit die Aufwendungen je Empfänger und Wirtschaftsjahr insgesamt den Bruttobetrag von EUR 10.000,00 übersteigen oder wenn die Aufwendungen für die einzelne Zuwendung den Betrag von EUR 10.000,00 übersteigen.

Beispiel:

Erhält ein Geschäftsfreund drei Zuwendungen von je EUR 4.000,00, ist die Pauschalierung nicht nur auf die ersten beiden Zuwendungen anwendbar, sondern auch die Hälfte der Aufwendungen für die dritte Zuwendung muss in die Pauschalbesteuerung einbezogen werden. Erhält ein Geschäftsfreund jedoch eine Zuwendung im Wert von EUR 12.000,00, ist die Pauschalierung auf diese Zuwendung insgesamt nicht anwendbar.

Wichtig ist, dass das Wahlrecht zur Anwendung der Pauschalierung der Einkommensteuer einheitlich für alle innerhalb eines Wirtschaftsjahres gegenüber Dritten gewährten Zuwendungen auszuüben ist. Dies verlangt eine einheitliche Handhabung für alle betrieblich veranlassten Zuwendungen, die zusätzlich zur ohnehin vereinbarten Leistung oder Gegenleistung erbracht werden, aber auch alle Geschenke unterhalb der 35-Euro-Freigrenze. Lediglich Sachzuwendungen, deren Anschaffungs- oder Herstellungskosten EUR 10,00 nicht übersteigen, sind als Streuwerbeartikel anzusehen und fallen daher nicht in den Anwendungsbereich der Vorschrift. Gleiches gilt für die Teilnahme an geschäftlich veranlassten Bewirtungen.

INFORMATION

Macht der Schenker von der Pauschalierung Gebrauch, ist er verpflichtet, den Beschenkten hierüber zu unterrichten.

Wichtig: Durch eine zum 01.01.2009 in Kraft getretene Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung sind gemäß § 37b EStG pauschal besteuerte Sachleistungen an Arbeitnehmer von Geschäftsfreunden auch von der Beitragspflicht zur Sozialversicherung freigestellt, soweit die Arbeitnehmer nicht Arbeitnehmer eines mit dem Zuwendenden verbundenen Unternehmens sind.

6.2.2 Versteuerung auf der Seite des Zuwendungsempfängers

Oberhalb der 10-Euro-Grenze sind die Zuwendungen grundsätzlich als geldwerte Vorteile zu versteuern. Eine Ausnahme hiervon gilt, wenn der Schenker von der Möglichkeit der Pauschalbesteuerung Gebrauch gemacht hat. Durch die Pauschalversteuerung wird der Zuwendungsempfänger aus der Steuerschuldnerschaft entlassen. Dies gilt auch, soweit der Zuwendungsempfänger körperschaftsteuerpflichtig ist.

7. Betriebsveranstaltungen Freibetrag von EUR 110,00

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat mit Datum vom 14.10.2015 ein umfangreiches Schreiben zur Behandlung von Betriebsveranstaltungen veröffentlicht (Az. IV C 5 – S 2332/15/10001).

Freibetrag statt Freigrenze

Durch das Jahressteuergesetz 2015 wird aus der Freigrenze bei Betriebsveranstaltungen ab 01.01.2015 ein Freibetrag. Die Lohnsteuer bemisst sich dann nur für den Betrag, der über EUR 110,00 liegt. Und auch die Vorsteuer wird nur für diesen Betrag nicht erstattet.

Die neuen steuerlichen Vergünstigungen gelten für „Veranstaltungen auf betrieblicher Ebene mit gesellschaftlichem Charakter“, z. B. Weihnachtsfeiern, Betriebsausflüge (§ 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1a S. 1 EStG). Durch eine solche Veranstaltung erhalten Arbeitnehmer grundsätzlich einen Vorteil, der zum Arbeitslohn gehört.

Rein betriebliche, fachliche Veranstaltungen führen nicht zu einer lohnrelevanten Bereicherung der Arbeitnehmer.

Von den geselligen Veranstaltungen führen zwei Veranstaltungen pro Jahr nicht zu Arbeitslohn,

INFORMATION

- wenn die Teilnahme allen Betriebsangehörigen bzw. Arbeitnehmern einer Abteilung oder eines Standorts offensteht, und
- soweit die Zuwendungen des Arbeitgebers für die jeweilige Veranstaltung inklusive Umsatzsteuer den Betrag von EUR 110,00 je teilnehmenden Arbeitnehmer nicht übersteigen.
- Die Teilnahme von Nichtarbeitnehmern ist unschädlich, wenn deren Zahl die Teilnehmerzahl der Arbeitnehmer nicht übersteigt.

Wird nur ein beschränkter Teilnehmerkreis eingeladen, darf es sich nicht um eine Bevorzugung bestimmter Arbeitnehmergruppen handeln. Begünstigt sind jedoch Feiern für alle Mitarbeiter, die ein rundes Arbeitnehmerjubiläum (10, 20, 30, 40, 50 oder 60 Jahre) begehen.

Das BMF stellt ausdrücklich klar, dass bei 40-, 50- oder 60-jähriger Betriebszugehörigkeit die Feier schon bis zu 5 Jahre vor dem eigentlichen Jubiläum stattfinden kann.

Begünstigt ist auch, wenn eine Betriebsveranstaltung für eine Organisationseinheit des Betriebs, z. B. Abteilung, durchgeführt wird, wenn alle Arbeitnehmer dieser Organisationseinheit an der Veranstaltung teilnehmen können.

Auch eine Feier für alle im Ruhestand befindlichen früheren Arbeitnehmer des Unternehmens ist begünstigt.

Zur Ermittlung der Teilnehmerkosten ab 01.01.2015 zählen sämtliche Kosten im Zusammenhang mit der Betriebsveranstaltung.

Die Kosten für eine Begleitperson werden dem Arbeitnehmer ebenfalls hinzugerechnet, ohne dass hierfür ein zusätzlicher Freibetrag gewährt wird.

Kosten, die eingerechnet werden müssen:

- Speisen, Getränke, Snacks
- Übernachtungskosten bei mehrtägigen Veranstaltungen
- Fahrtkosten, z. B. für Stadtrundfahrten
- Eintrittskarten, Trinkgelder
- Geschenke
- Aufwendungen für äußeren Rahmen, z. B. Künstler, Musiker, Deko, Raummiete, Kegelbahn etc.
- Zuwendungen an Begleitpersonen
- Security
- Versicherungen
- Sanitäter
- Kosten für Sammeltransporte (Bus)

Nicht einzurechnen sind folgende Kosten:

- (An-)Reisekosten von Außendienstmitarbeitern und Arbeitnehmern von anderen Standorten sowie deren Übernachtungskosten nach § 3 Nr. 16 EStG

INFORMATION

- eigene Personalkosten für Vorbereitung und Abwicklung
- rechnerische Selbstkosten des Arbeitgebers (z. B. Lohnbuchhaltung)

Berechnung des Freibetrags

Die Höhe der dem einzelnen Arbeitnehmer gewährten Zuwendungen berechnet sich wie folgt:

Alle zu berücksichtigenden Aufwendungen sind zu gleichen Teilen auf alle bei der Betriebsveranstaltung anwesenden Teilnehmer aufzuteilen. Dann ist der auf eine Begleitperson entfallende Anteil der Aufwendungen dem jeweiligen Arbeitnehmer zuzurechnen.

Beispiel:

Die Aufwendungen für eine Betriebsveranstaltung betragen EUR 10.000,00. Der Teilnehmerkreis setzt sich aus 75 Arbeitnehmern zusammen, von denen 25 von je einer Person begleitet werden.

Die Aufwendungen sind auf 100 Personen zu verteilen, sodass auf jede Person ein geldwerter Vorteil von EUR 100,00 entfällt. Dann ist der auf die Begleitperson entfallende geldwerte Vorteil dem jeweiligen Arbeitnehmer zuzurechnen. 50 Arbeitnehmer haben somit einen geldwerten Vorteil von EUR 100,00, der den Freibetrag von EUR 110,00 nicht übersteigt und daher nicht steuerpflichtig ist. Bei 25 Arbeitnehmern beträgt der geldwerte Vorteil EUR 200,00; nach Abzug des Freibetrags von EUR 110,00 ergibt sich für diese Arbeitnehmer ein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil von jeweils EUR 90,00.

Die 44-Euro-Freigrenze des § 8 Abs. 2 S. 11 EStG ist für Zuwendungen anlässlich von Betriebsveranstaltungen nicht anwendbar.

Besonderheiten bei der Teilnahme von Firmenfremden

Laut BMF ist die Anwendbarkeit der Regelung auf Leiharbeiter und Arbeitnehmer anderer konzernangehöriger Unternehmen auch gegeben. Dies setzt voraus, dass hinsichtlich dieser Personengruppen die weiteren Voraussetzungen erfüllt sind.

Versteuerung von Betriebsveranstaltungen

Wie bisher kann der Arbeitgeber den steuerpflichtigen Lohnanteil (dies ist der Betrag, der die 110-Euro-Grenze übersteigt) aus Anlass von Betriebsveranstaltungen pauschal mit 25 % versteuern. Hinzu kommen Solidaritätszuschlag und pauschale Kirchensteuer. Die Pauschalierung führt zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung (§ 1 Abs. 1 Nr. 3 SvEV).

INFORMATION

8. Bewirtungen von Arbeitnehmern

Nicht steuerpflichtig sind sog. Arbeitsessen, deren Wert beim einzelnen Arbeitnehmer EUR 60,00 (einschließlich Umsatzsteuer) nicht übersteigt. Ein Arbeitsessen in diesem Sinne liegt vor, wenn der Arbeitgeber den Mitarbeitern anlässlich oder während eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse Speisen bis zu dieser Freigrenze unentgeltlich oder teilentgeltlich überlässt (R 19.6 Abs. 2 LStÄR 2015 „Arbeitsessen“).

9. Voraussichtliche Rechengrößen der Sozialversicherung für 2018

	West		Ost	
	Monat	Jahr	Monat	Jahr
Beitragsbemessungsgrenze: allgemeine Rentenversicherung	6.700 €	80.400 €	6.150 €	73.800 €
Beitragsbemessungsgrenze: Arbeitslosenversicherung	6.700 €	80.400 €	6.150 €	73.800 €
Beitragsbemessungsgrenze: Kranken- u. Pflegeversicherung	4.537,50 €	54.450 €	4.537,50 €	54.450 €
Bezugsgröße Kranken- u. Pflegeversicherung	3.115 €	37.380 €	3.115 €	37.380 €
Bezugsgröße Renten- u. Ar- beitslosenversicherung	3.115 €	37.380 €	2.870 €	34.440 €
Beitragsbemessungsgrenze: knappschaftliche Rentenver- sicherung	8.200 €	98.400 €	7.600 €	91.200 €

INFORMATION

	West	Ost
Jahresarbeitsentgeltgrenze	60.750 €	
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze	54.450 €	

Höchstzuschüsse des Arbeitgebers für Mitglieder der privaten Krankenversicherung/Pflegeversicherung (monatlich)	
Krankenversicherung mit Anspruch auf Krankengeld	331,24 €
Pflegeversicherung (bundeseinheitlich außer Sachsen)	69,20 €
Geringverdiener (bundeseinheitlich)	
Geringverdienergrenze (monatlich)	325 €
Familienversicherung	
Gesamteinkommengrenze für den Anspruch auf Familienversicherung (monatlich) ein Siebtel der Bezugsgröße (3.045,00 EUR ÷ 7)	445 €
Gesamteinkommengrenze für den Anspruch auf Familienversicherung, wenn das Familienmitglied geringfügig entlohnt ist (monatlich). Ein Überwiegen des Arbeitsentgelts aus der geringfügigen Beschäftigung ist nicht notwendig.	450 €
Geringfügigkeit (bundeseinheitlich)	
Geringfügigkeitsgrenze (monatlich)	450,00 €
Mindestbemessungsgrundlage in der Rentenversicherung für geringfügig Beschäftigte (bei Wahl der Rentenversicherungspflicht)	175,00 €
Gleitzone (bundeseinheitlich)	
Gleitzonebeginn (monatlich)	450,01 €
Gleitzoneende (monatlich)	1.300 €

INFORMATION

Sachbezugswerte (bundeseinheitlich)	
Sachbezugswert für freie Verpflegung (monatlich)	251,00 €
Sachbezugswert Frühstück kalendertäglich	1,77 €
Sachbezugswert Mittagessen kalendertäglich	3,30 €
Sachbezugswert Abendessen kalendertäglich	3,30 €
Sachbezugswert für freie Unterkunft (monatlich)	231,00 €

INFORMATION

Voraussichtliche Beitragssätze für 2019

Beitragssätze zur Sozialversicherung 2019	Voraussichtliche Werte
Krankenversicherung	
Allgemeiner Beitragssatz	14,60 %
Ermäßigter Beitragssatz	14,0 %
Durchschnittlicher Zusatzbeitrag	1,0 %
Pflegeversicherung	3,05 % Besonderheit in Sachsen: Arbeitnehmer: 2,025 % Arbeitgeber: 1,025 %
Beitragszuschlag für Kinderlose in der Pflegeversicherung (kinderlose Versicherte, die das 23. Lebensjahr vollendet haben) Den Beitragszuschlag trägt der Arbeitnehmer allein.	0,25 %
Rentenversicherung	18,60 %
Knappschaftliche Rentenversicherung	24,70 %
Arbeitslosenversicherung	2,50 %
Insolvenzgeldumlage	0,06 %
Faktor F	0,7556
Pauschale zur Krankenversicherung im Minijob	13 %
Pauschale zur Rentenversicherung im Minijob	15 %

10. Künstlersozialabgabe-Verordnung

INFORMATION

Wer selbstständige Künstler beschäftigt, muss an diese Sozialversicherung die sogenannte Künstlersozialabgabe entrichten. Sie beträgt seit dem 01.01.2018 4,2 % und soll in 2019 voraussichtlich unverändert bleiben.

Die Bemessungsgrundlage bestimmt sich nach § 25 KSVG (Auszug):

- (1) Bemessungsgrundlage der Künstlersozialabgabe sind die Entgelte für künstlerische oder publizistische Werke oder Leistungen, die ein nach § 24 Abs. 1 oder 2 zur Abgabe Verpflichteter im Rahmen der dort aufgeführten Tätigkeiten im Laufe eines Kalenderjahres an selbständige Künstler oder Publizisten zahlt, auch wenn diese selbst nach diesem Gesetz nicht versicherungspflichtig sind. Bemessungsgrundlage sind auch die Entgelte, die ein nicht abgabepflichtiger Dritter für künstlerische oder publizistische Werke oder Leistungen zahlt, die für einen zur Abgabe Verpflichteten erbracht werden.*

- (2) Entgelt im Sinne des Absatzes 1 ist alles, was der zur Abgabe Verpflichtete aufwendet, um das Werk oder die Leistung zu erhalten oder zu nutzen, abzüglich der in einer Rechnung oder Gutschrift gesondert ausgewiesenen Umsatzsteuer. Ausgenommen hiervon sind:
 - die Entgelte, die für urheberrechtliche Nutzungsrechte, sonstige Rechte des Urhebers oder Leistungsschutzrechte an Verwertungsgesellschaften gezahlt werden,
 - steuerfreie Aufwandsentschädigungen und die in § 3 Nr. 26 des Einkommensteuergesetzes genannten steuerfreien Einnahmen.*

Zur Bemessungsgrundlage gehören demnach alle Zahlungen für die publizistische/künstlerische Leistung:

- Honorare
- Sachleistungen
- Lizenzzahlungen
- Auslagen (Telefon)
- Nebenkosten (Material und Transport)

Nicht zur Bemessungsgrundlage gehören:

- gesondert ausgewiesene Umsatzsteuer
- Reisekosten
- Bewirtungskosten
- Übernachtungskosten

INFORMATION

- steuerfreie Aufwandsentschädigungen (z. B.: Übungsleiterpauschale i. H. v. EUR 2.400,00)
- Zahlungen an Urhebergesellschaften (Gema, VG Wort etc.)

Die Künstlersozialabgabe ist auf alle Entgelte (z. B. Gagen, Honorare, Tantiemen) zu zahlen, die an selbstständige Künstler oder Publizisten gezahlt werden. Betreibt der Leistungserbringer sein Unternehmen jedoch in einer der nachstehenden Rechtsformen, unterliegt die Zahlung an diesen nicht der Künstlersozialabgabe.

- Zahlungen an juristische Personen (GmbH, AG, e. V.)
- Zahlungen an eine Kommanditgesellschaft (KG)
- Zahlungen an eine GmbH & Co. KG
- Zahlungen an eine offene Handelsgesellschaft (OHG)

Die Prüfung der Sozialversicherung ist zum 01.01.2015 ausgeweitet worden. Die Prüfung ist durch die Träger der Rentenversicherung geregelt.

Das bedeutet, dass die Prüfer der Sozialversicherung sich nicht nur die Lohnkonten der Betriebe anschauen müssen, sondern auch einen Einblick in die Finanzbuchhaltung nehmen und sogar einzelne Belege prüfen, um festzustellen, ob es sich um beitragspflichtige Honorare handelt.

Seit 2015 müssen alle mit strengen Prüfroutinen rechnen:

- Arbeitgeber mit mindestens 20 Beschäftigten werden turnusmäßig mindestens alle 4 Jahre auf etwaige Melde- und Zahlungspflichten geprüft.
- Bei Arbeitgebern unter 20 Beschäftigten wird ein jährliches Prüfkontingent gebildet. Hier wird durchschnittlich alle 10 Jahre geprüft.

Wer einmal bei der Künstlersozialkasse geführt ist, muss ggf. auch eine Nullmeldung abgeben.

Durch das Künstlersozialabgabestabilisierungsgesetz (KSABStabG) wurde zum 01.01.2015 eine Geringfügigkeitsgrenze eingeführt. Solange die Bemessungsgrundlage für die aufsummierten Leistungen aller Künstler/Publizisten an Eigenwerber und Unternehmer, die nach der Generalklausel abgabepflichtig sind, im Jahr EUR 450,00 nicht übersteigt, gelten die Aufträge kraft Gesetz als „nur gelegentlich“ und unterliegen danach nicht der Künstler-sozialabgabe. Diese Regelung gilt nicht rückwirkend.

Die schwierige Frage danach, was „nur gelegentlich“ ist, wurde demnach ab 2015 zulasten der Unternehmen beseitigt. Die Literatur ist sich zwar unsicher und verweist auf zukünftige Rechtsprechung, die Künstlersozialkasse hat jedoch auf ihrer Homepage verlauten lassen, das Gesetz dergestalt umzusetzen.

11. Flexi-Rente

Die Beschäftigung von Rentnern hat in den letzten Jahren ständig zugenommen.

Die Regelaltersgrenze liegt für Versicherte, die bis einschließlich 31.12.1946 geboren sind, bei 65 Jahren. Für Versicherte, die ab dem 01.01.1947 geboren sind, wird die **Regelaltersgrenze** schrittweise bis auf 67 Jahre angehoben.

Das Flexi-Rentengesetz trat im Wesentlichen zum 01.01.2017 beziehungsweise zum 01.07.2017 in Kraft; seit 01.07.2017 können Teilrente und Hinzuverdienst flexibler und einfacher als bisher miteinander kombiniert werden.

Es besteht nunmehr die Möglichkeit, vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Teilzeitarbeit durch eine Rente zu ergänzen.

(Teil-)Rente und Hinzuverdienst können individueller miteinander kombiniert werden: Der Hinzuverdienst wird nicht mehr in festen monatlichen Grenzen angerechnet, sondern im Rahmen einer Jahresbetrachtung stufenlos bei der Rente berücksichtigt.

Eine individuelle Hinzuverdienstgrenze ist aus dem Rentenbescheid ersichtlich.

Versicherungspflicht für Bezieher von Vollrenten bis zur Regelaltersgrenze

Bezieher von Vollrenten sind in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig, bis sie die Regelaltersgrenze erreichen.

Verzicht auf Versicherungsfreiheit nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Als Anreiz für eine Beschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze wurde die Möglichkeit geschaffen, auf die bestehende Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung zu verzichten. Die Beschäftigten können dadurch weitere Entgeltpunkte in der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben und ihren Rentenanspruch erhöhen.

Zusätzliche Beiträge für die Rentenversicherung schon ab 50 Jahren

Versicherte können bereits ab 50 Jahren (bisher 55 Jahre) zusätzlich Beiträge in die Rentenversicherung einzahlen, um Rentenabschläge auszugleichen, die mit einer geplanten vorzeitigen Inanspruchnahme einer Altersrente einhergehen würden.

INFORMATION

Wegfall des Beitrags zur Arbeitslosenversicherung

Der bisher anfallende gesonderte Arbeitgeberbeitrag zur Arbeitslosenversicherung für Beschäftigte, die die Regelaltersgrenze erreicht haben und versicherungsfrei sind, entfällt bis 31.12.2021.

Rentenauskunft wird ergänzt

Versicherte werden durch die Rentenversicherung gezielt über ihre Gestaltungsmöglichkeiten des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand informiert. Die Rentenauskunft, die Versicherte ab dem Alter von 55 Jahren erhalten, wird insbesondere um Informationen darüber ergänzt, wie sich das Vorziehen oder Hinausschieben des Rentenbeginns auf die Rente auswirkt.

12. Sonstiges

· GKV-Versichertenentlastungsgesetz

Mit dem Versichertenentlastungsgesetz werden die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung ab 2019 wieder zu gleichen Teilen von Arbeitgebern und Versicherten getragen. Die Mindestbemessungsgrundlage für hauptberuflich Selbstständige wird halbiert. Für die Finanzreserven der Krankenkassen werden gesetzlich definierte Höchstgrenzen vorgesehen und Abbaumechanismen geschaffen, damit überschüssige Mittel der Gesundheitsversorgung zugeführt und die Zusatzbeiträge stabilisiert bzw. abgesenkt werden können.

· Arbeitgeberzuschuss zur privaten Krankenversicherung ab 2019

Bisher ist der Zusatzbeitragssatz der gesetzlichen Krankenkassen für den Beitragszuschuss des Arbeitgebers zur privaten Krankenversicherung des Arbeitnehmers ohne Bedeutung, da er allein von den gesetzlich versicherten Arbeitnehmern gezahlt wird. Mit dem Versichertenentlastungsgesetz werden ab 2019 die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung wieder zu gleichen Teilen von Arbeitgebern und Versicherten getragen. Der bisherige Zusatzbeitrag wird damit paritätisch finanziert. Damit wird die Hälfte des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes auch beim maximalen Arbeitgeberzuschuss zur privaten Krankenversicherung berücksichtigt.

· Kurzfristige Minijobs ab 2019

Für alle Arbeitnehmer, die einen kurzfristigen Minijob ausüben, ändert sich ab dem Jahr 2019 nichts. Sie dürfen ihrer Beschäftigung weiterhin 3 Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr nachgehen. Ursprünglich sollte die Regelung auf 4 Jahre für die Zeit vom 01.01.2015 bis zum

INFORMATION

31.12.2018 begrenzt sein. Vorbehaltlich der abschließenden Entscheidung des Gesetzgebers bleibt alles beim Alten.

- **Lohnsteuerliche Behandlung der Überlassung eines betrieblichen Kfz an Arbeitnehmer**
Vom 01.01.2019 an ist der Arbeitgeber bereits im Lohnsteuerabzugsverfahren zur Einzelbewertung verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer das verlangt und sich aus der arbeitsvertraglichen oder einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage nichts anderes ergibt. Die Einzelbewertung ist bei regelmäßig weniger als 15 Fahrten im Monat günstiger.

- **Gültigkeit des Faktorverfahrens ab 2019**

Analog zu den Freibeträgen wurde schon im Jahr 2015 die Ausdehnung der Gültigkeit des Faktorverfahrens beim Lohnsteuerabzug von Ehegatten bzw. Lebenspartnern auf 2 Jahre beschlossen (Gesetz zur Entlastung insbesondere der mittelständischen Wirtschaft von Bürokratie). Zum Starttermin wurde aber auf die erforderlichen Programmierarbeiten verwiesen und das Bundesministerium der Finanzen angewiesen, den Veranlagungszeitraum bekannt zu geben, für den die Regelung erstmals anzuwenden ist. Mit dem Steuerumgebungsbekämpfungsgesetz wurde als erster Veranlagungszeitraum das Jahr 2019 festgelegt (Bundesrat hat in seiner 958. Sitzung am 02.06.2017 zugestimmt).

- **Bundesarbeitsgericht zur Verzugszuschale bei verspäteter Gehaltszahlung**

In dem Grundsatzurteil vom 25.09.2018 – 8 AZR 26/18 hat sich das Bundesarbeitsgericht gegen Verzugszuschalen im Arbeitsrecht ausgesprochen.

- **A1-Bescheinigung (elektronisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren)**

Für eine vorübergehende Tätigkeit im europäischen Ausland (inkl. Schweiz, Liechtenstein, Norwegen und Island) gelten für die Arbeitnehmer u. U. weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften zur sozialen Sicherheit. Der Arbeitgeber muss dazu bei der jeweils zuständigen Stelle (Krankenkasse, Deutsche Rentenversicherung oder Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen) für den betroffenen Arbeitnehmer einen Antrag auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung stellen.

Die A1-Bescheinigung bestätigt, welches Sozialsystem für den Versicherten/ Arbeitnehmer zuständig ist. Damit wird vermieden, dass Sozialversicherungsbeiträge gleichzeitig in zwei EU-Mitgliedstaaten fällig werden.

Seit dem 01.01.2018 können Arbeitgeber den Antrag auf A1-Bescheinigung elektronisch stellen.

INFORMATION

Wurden die A1-Bescheinigungen elektronisch beantragt, mussten ab dem 01.07.2018 die Bescheinigungen den Arbeitgebern von der zuständigen Stelle auch auf dem elektronischen Weg zur Verfügung gestellt werden.

Ab dem 01.01.2019 ist das elektronische Antrags- und Bescheinigungsverfahren für die Arbeitgeber und die am Verfahren beteiligten Stellen verpflichtend.

Ausnahme: Die Bescheinigung der Ausnahmereinbarung wird weiterhin auf dem Postweg zur Verfügung gestellt.

Für Beamte und Angestellte des Öffentlichen Dienstes, die vorübergehend eine Tätigkeit im europäischen Ausland aufnehmen, ist ebenfalls eine A1-Bescheinigung zu beantragen.

· **Eintragung auf Lohnsteuerbescheinigung**

Eintragung des Buchstabens M auf der Lohnsteuerbescheinigung ab 2019 verpflichtend

Ist dem Arbeitnehmer anlässlich einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit oder im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung vom Arbeitgeber eine mit dem amtlichen Sachbezugswert zu bewertende Mahlzeit zur Verfügung gestellt worden, so ist seit dem Jahr 2014 grundsätzlich in Zeile 2 der Lohnsteuerbescheinigung der **Buchstabe „M“** zu bescheinigen.

Hierdurch soll sichergestellt werden, dass die Reisekosten des Arbeitnehmers bei der Einkommensteuer-Veranlagung in zutreffender Höhe als Werbungskosten berücksichtigt werden.

Die Bescheinigung ist auch vorzunehmen, wenn die Besteuerung der Mahlzeit im Hinblick auf die Kürzung der Verpflegungspauschale unterbleibt oder die Mahlzeit wegen des fehlenden Anspruchs auf eine Verpflegungspauschale individuell oder pauschal besteuert worden ist.

Buchstabe M entfällt, wenn dem Arbeitnehmer Mahlzeiten zur Verfügung gestellt werden, die keinen Arbeitslohn darstellen (z. B. geschäftlich veranlasste Bewirtung) oder deren Preis EUR 60,00 übersteigt und die daher nicht mit dem amtlichen Sachbezugswert zu bewerten sind.

Bescheinigung des Buchstabens FR

Zur Feststellung des Ausgleichsanspruchs im Rahmen des Fiskalausgleichs hat der Arbeitgeber für französische Grenzgänger, bei denen aufgrund der Grenzgängerregelung von einem

INFORMATION

Lohnsteuerabzug abzusehen ist, in Zeile 2 der Lohnsteuerbescheinigung den **Großbuchstaben „FR“** zu bescheinigen und um das Bundesland zu ergänzen, in dem der Grenzgänger im Bescheinigungszeitraum zuletzt tätig war:

„FR1“ für Baden-Württemberg

„FR2“ für Rheinland-Pfalz

„FR3“ für Saarland

INFORMATION

13. Nettoentgeltoptimierung

nung

Art	Erklärung	Betrag	Intervall	Fundstelle	Pauschale Lohnsteuer	Besonderheiten
Aufmerksamkeiten	besonderer Anlass persönliches Ereignis	inkl. USt. 60,00 €	pro Anlass	R 19.6 Abs. 1 S. 2 LSIR	keine	kein Bargeld
Erholungsbeiträgen	für Erholungszwecke	Arbeitnehmer 156,00 € Ehepartner 104,00 € je Kind 52,00 €	jährlich jährlich jährlich	§ 40 Abs. 2 Nr. 3 EStG	25 %	zeitnah zum Jahresurlaub ausgezahlt und mindestens 5 Urlaubstage am Stück
Gesundheitsförderung	Präventionsmaßnahmen, die der betrieblichen Gesundheits- förderungs dienen; Sach- leistungen und Barzuschüsse	500,00 €	jährlich	§ 3 Abs. 34 EStG i. V. m §§ 20 und 20a SGB V	keine	zusätzlich zum Arbeitslohn, keine Entgeltumwandlung; keine Mitgliedsbeiträge an Sportvereine/Fitnessstudios
Internetpauschale	für privaten Anschluss; Kosten Internet-Cafés	50,00 €	monatlich	R 40.2 LSIR	25 %	AN muss jährlich Erklärung unter- schreiben, dass ihm Aufwendungen für neue Medien in dieser Höhe entstehen
Job-Ticket	AN erhält von AG Jobticket verbilligt oder unentgeltlich	44,00 €	monatlich	H 8.1 (1-4) LSIR	keine	Freigrenze, über 44,00 € pauschal versteuert
Kinderbetreuungskosten	Unterbringung und Betreuung für nicht schulpflichtige Kinder	tatsächlich anfallende Kosten inkl. Verpflegungskosten	monatlich/ jährlich	§ 3 Abs. 33 EStG	keine	Bescheinigung über die Beitragshöhe muss am Ende des KJ zu den Lohnunterlagen, zusätzlich, keine Entgeltumwandlung
Sachbezug, Tanken (Gutschein oder Karte)		44,00 €	monatlich	§ 8 Abs. 2 S. 11 EStG	keine	Freigrenze
Verpflegungsmehraufwand	einfacher Betrag steuerfrei	je nach Land und Dauer	aufenthalts- bezogen	R 9.6 LSIR; H 9.6 LSIR		Dreimonatsfrist; doppelter Betrag möglich, dann pauschal versteuert
Handykostenzuschuss	tatsächlicher betr. Anteil oder Durchschn. d. betr. Anteils von 3 Monaten oder pauschal 20 % des Rechnungsbetrages, höchst. 20,00 €		monatlich	§ 3 Nr. 45 EStG		In allen Fällen sind Rechnungen erforderlich
Fahrtkostenzuschuss	ohne Begrenzung, pro Kilometer 0,30 € (einfache Fahrt mit Pkw)		monatlich	§ 40 Abs. 2 S. 2 u. 3	15 %	
Arbeitskleidung	mit Arbeitgeber-Aufdruck			§ 3 Nr. 31 EStG	keine	

INFORMATION

14. Abgabefrist Umsatzsteuer

Die **Umsatzsteuererklärung** für den Veranlagungszeitraum **2018** ist bis zum 31.07.2019 bzw. bei steuerlicher Beratung bis zum 29.02.2020 beim Finanzamt einzureichen (§ 149 Abs. 3 AO).

Das Finanzamt ist jedoch dazu berechtigt, Steuererklärungen bevorzugt vorab anzufordern.

Bei verspäteter Abgabe der Steuererklärungen 2018 wird ein Verspätungszuschlag gemäß § 152 Abs. 2 AO festgesetzt. Er beträgt für jeden angefangenen Monat der eingetretenen Verspätung 0,25 % der um die festgesetzten Vorauszahlungen und die anzurechnenden Steuerabzugsbeträge verminderten festgesetzten Steuer. Mindestens jedoch EUR 25,00 für jeden angefangenen Monat der eingetretenen Verspätung.

Beispiel:

Wenn die Umsatzsteuererklärung 2018 erst am 31.05.2020 beim Finanzamt eingereicht wird, beträgt der festzusetzende Verspätungszuschlag mindestens EUR 75,00.

15. Ordnungsgemäße Rechnung

Für den Vorsteuerabzug gemäß § 15 Abs. 1 Nr. 1 UStG ist es zwingend erforderlich, eine ordnungsgemäße Rechnung über den Umsatz zu haben.

Welche Angaben in einer ordnungsgemäßen Rechnung enthalten sein müssen, regelt § 14 Abs. 4 UStG. Sämtliche Pflichtangaben müssen zusammen vorliegen.

Pflichtangaben der Rechnung

Nr. 1 Name und Anschrift des Leistungsempfängers und des leistenden Unternehmers

Nr. 2 Steuernummer oder USt-IdNr. des leistenden Unternehmers

Nr. 3 Ausstellungsdatum

Nr. 4 fortlaufende Rechnungsnummer

Nr. 5 (handelsübliche) Leistungsbeschreibung

Nr. 6 Leistungszeitpunkt

Nr. 7 Entgelt

Nr. 8 Steuersatz und Steuerbetrag bzw. Hinweis auf Steuerbefreiung

Seit dem 01.01.2017 gilt die neue Grenze für sog. Kleinbetragsrechnungen. Diese wurde auf **EUR 250,00** angehoben (§ 33 UStDV).

INFORMATION

Rechnungen bis EUR 250,00 brutto müssen mindestens folgende Angaben enthalten:

- den vollständigen Namen und die vollständige Anschrift des leistenden Unternehmers
- das Ausstellungsdatum
- die Menge und die Art der gelieferten Gegenstände oder den Umfang und die Art der sonstigen Leistung
- das Entgelt und den darauf entfallenden Steuerbetrag für die Lieferung oder sonstige Leistung in einer Summe
- den anzuwendenden Steuersatz oder im Fall einer Steuerbefreiung einen Hinweis darauf, dass für die Lieferung oder sonstige Leistung eine Steuerbefreiung gilt

16. Vorsteuerabzug und Briefkastenanschrift

Unternehmer, die zum Vorsteuerabzug berechtigt sind, können die gezahlte Umsatzsteuer auf ihre Eingangsumsätze als Vorsteuer geltend machen. Voraussetzung hierfür ist das Vorliegen einer Rechnung, die alle erforderlichen Angaben enthält (§ 15 Abs. 1 Nr. 1 S. 2 UStG).

Wie zuvor beschrieben ist eine Pflichtangabe in der Rechnung die Anschrift des leistenden Unternehmers. Bislang war streitig, ob eine Briefkastenanschrift an dieser Stelle ausreichend ist.

Mit seiner Entscheidung vom 21.06.2018 hat der BFH festgestellt, dass eine wirtschaftliche Betätigung an der in der Rechnung angegebenen Adresse nicht erforderlich ist (Änderung der Rechtsprechung). Nunmehr reicht es aus, wenn der Unternehmer unter der angegebenen Rechnungsanschrift erreichbar ist. Das heißt nun also, dass auch eine Briefkastenanschrift ausreichend ist.

17. Anzahlung und Vorsteuerabzug

Bei der Regelbesteuerung, also der Besteuerung nach vereinbarten Entgelten, entsteht die Umsatzsteuer für eine erbrachte Lieferung oder sonstige Leistung grundsätzlich erst dann, wenn die Leistung (oder eine Teilleistung) ausgeführt worden ist.

Sobald der leistende Unternehmer allerdings eine Anzahlung oder Vorauszahlung erhält, muss er die in der Anzahlung enthaltene Umsatzsteuer mit der Umsatzsteuervoranmeldung des Zahlungsmonats anmelden und an das Finanzamt abführen (§ 13 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a S. 4 UStG). Der leistende Unternehmer ist dazu verpflichtet, über die Anzahlung eine Rechnung auszustellen, § 14 Abs. 2

INFORMATION

UStG. Diese ordnungsgemäße Rechnung ist wiederum Voraussetzung für den Vorsteuerabzug beim Leistungsempfänger gemäß § 15 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 UStG.

Der Anspruch auf Vorsteuerabzug entsteht auch bei einer Anzahlung auf eine vereinbarte Lieferung oder sonstige Leistung. Der vorgenommene Vorsteuerabzug ist zu berichtigen, wenn die vereinbarte Lieferung oder sonstige Leistung nicht ausgeführt wird und der Anzahlende den Rechnungsbetrag zurückerhalten hat. Nun hat der EuGH auf Anfrage des BFH zu entscheiden, ob eine Rückzahlung an den Geschäftspartner die Voraussetzung für die Rückzahlung der geltend gemachten Vorsteuer ist.

Hinweis:

Die Umsatzsteuer für eine Anzahlung entsteht erst dann, wenn die Anzahlung tatsächlich geleistet worden ist. Wenn der Leistungsempfänger einen geringeren Betrag, als in der Anzahlungsrechnung abgerechnet wurde, zahlt, entsteht die Umsatzsteuer aus dem Zahlbetrag. Eine Berichtigung der Anzahlungsrechnung ist nicht erforderlich.

18. Vorsteuervergütungsverfahren

Sobald beim im Inland ansässigen Unternehmer die Voraussetzungen für den Vorsteuerabzug im Sinne des § 15 UStG erfüllt sind, kann er auch die in einem anderen EU-Mitgliedstaat gezahlte Umsatzsteuer als Vorsteuer zurückerhalten.

Dazu muss gemäß § 18g UStG er bis zum 30.09. des auf die Ausstellung der Rechnung folgenden Jahres für jeden Mitgliedstaat getrennt einen Vergütungsantrag in elektronischer Form über das BZSt stellen.

Voraussetzung ist, dass der Vergütungsanspruch mindestens EUR 50,00 beträgt und folgende Angaben im Antrag enthalten sind (A 18g.1 Abs. 4 ff. UStAE):

- der Mitgliedstaat der Erstattung
- Name und vollständige Anschrift des Unternehmers
- eine Adresse für die elektronische Kommunikation
- eine Beschreibung der Geschäftstätigkeit des Unternehmers, für die die Gegenstände bzw. Dienstleistungen erworben wurden, auf die sich der Antrag bezieht
- der Vergütungszeitraum, auf den sich der Antrag bezieht
- eine Erklärung des Unternehmers, dass er während des Vergütungszeitraums im Mitgliedstaat der Erstattung keine Lieferungen von Gegenständen bewirkt und Dienstleistungen erbracht hat, mit Ausnahme bestimmter steuerfreier Beförderungsleistungen (vgl. § 4 Nr. 3

INFORMATION

UStG), von Umsätzen, für die ausschließlich der Leistungsempfänger die Steuer schuldet, oder innergemeinschaftlicher Erwerbe und daran anschließender Lieferungen im Sinne des § 25b Abs. 2 UStG

- die USt-IdNr. oder StNr. des Unternehmers
- seine Bankverbindung (inklusive IBAN und BIC)

Gemäß A 18g.1 Abs. 5 UStAE sind in dem Vergütungsantrag für jeden Mitgliedstaat der Erstattung und für jede Rechnung oder jedes Einfuhrdokument folgende Angaben zu machen:

- Name und vollständige Anschrift des Lieferers oder Dienstleistungserbringers
- außer im Falle der Einfuhr die USt-IdNr. des Lieferers oder Dienstleistungserbringers oder die ihm vom Mitgliedstaat der Erstattung zugeteilte Steuerregisternummer
- außer im Falle der Einfuhr das Präfix des Mitgliedstaats der Erstattung
- Datum und Nummer der Rechnung oder des Einfuhrdokuments
- Bemessungsgrundlage und Steuerbetrag in der Währung des Mitgliedstaats der Erstattung
- Betrag der abziehbaren Steuer in der Währung des Mitgliedstaats der Erstattung
- ggf. einen (in bestimmten Branchen anzuwendenden) Pro-rata-Satz
- Art der erworbenen Gegenstände und Dienstleistungen aufgeschlüsselt nach Kennziffern (u. a. Kraftstoff, Maut, Taxi, Übernachtung, Speisen und Getränke u. v. m.)

Eine Unternehmerbescheinigung ist nicht erforderlich.

Das BZSt überprüft die Zulässigkeit der übermittelten Anträge und leitet innerhalb von 15 Tagen die Anträge elektronisch an den Mitgliedstaat der Erstattung weiter. Das BZSt hat zudem dem Antragsteller eine elektronische Empfangsbestätigung über den Eingang des Antrags zu übermitteln ([A 18g.1 Abs. 9 und 10 UStAE](#)).

Die Einhaltung der Formerfordernisse ist besonders zu beachten. Ein unvollständiger Antrag kann regelmäßig nicht mehr im Nachhinein durch nachgereichte fehlende Angaben geheilt werden. Vor allem nicht mehr, nachdem die Antragsfrist abgelaufen ist.

19. Virtuelle Währungen / Kryptowährungen und Umsatzsteuer

INFORMATION

Virtuelle Währungen gewinnen immer mehr an Bedeutung im wirtschaftlichen Umfeld.

Der Umtausch konventioneller Währungen in Einheiten der virtuellen Währung Bitcoins u. Ä. und umgekehrt stellt gemäß Art. 2 Abs. 1 Buchst. c MwStSystRL eine Dienstleistung gegen Entgelt dar. Sie wird allerdings nach Art. 135 Abs. 1 Buchst. e MwStSystRL von der Mehrwertsteuer befreit. Im deutschen Umsatzsteuerrecht erfolgt die Steuerbefreiung nach § 4 Nr. 8 Buchst. b UStG.

Werden Bitcoins zur Zahlung eines Entgelts verwendet, wird dies der Verwendung von konventionellen Zahlungsmitteln gleichgestellt. Die Umrechnung erfolgt zum Zeitpunkt der Leistung mit dem Gegenwert der Währung des Mitgliedstaates, in dem die Leistung ausgeführt wird. Der leistende Unternehmer hat den letzten veröffentlichten Umrechnungskurs zu dokumentieren.

20. Geplante Änderungen bei der Umsatzsteuer

Folgende Änderungen sind für das Jahr 2019 geplant, allerdings **noch nicht verabschiedet**:

- Einführung des ermäßigten Steuersatzes für elektronische Veröffentlichungen wie E-Books und Online-Zeitungen
- Einführung eines Schwellenwerts von EUR 10.000,00 („maßgeblicher Auslandsumsatz“), bis zu welchem Umsätze aus Rundfunk- und Fernsehdienstleistungen, Telekommunikationsdienstleistungen und auf dem elektronischen Weg ausgeführte Dienstleistungen (sog. RFTE-Leistungen) im Ursprungsland besteuert werden (können)
- Nachweis der Herkunft des Leistungsempfängers bei RFTE-Leistungen nur anhand einer (nachrangigen) Vermutungsregelung bei einem „maßgeblichen Auslandsumsatz“ bis EUR 100.000,00
- Ab dem 01.01.2019 soll die umsatzsteuerliche Behandlung von innerhalb der EU gehandelten Gutscheinen geändert werden. Die Unterscheidung in Wert- und Warengutscheine soll aufgegeben werden und die Unterscheidung in Einzweck- und Mehrzweck-Gutscheine erfolgen. Mit § 3 Abs. 13–15 UStG soll die Gutscheinrichtlinie der EU umgesetzt werden.
- Die Ermittlung der unentgeltlichen Wertabgabe für Elektro- und Hybridelektrofahrzeuge soll gemäß § 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 UStG mit 0,5 % des inländischen Brutto-Listenpreises bei Erstzulassung erfolgen. Die Regelung soll für Fahrzeuge gelten, die zwischen dem 01.01.2019 und dem 31.12.2021 angeschafft bzw. geleast werden.

Die wichtigste geplante Änderung betrifft:

die Verhinderung von Umsatzsteuerausfällen beim Handeln mit Waren auf elektronischen Marktplätzen im Internet

INFORMATION

Die Neuregelung soll für im Drittland ansässige Unternehmer ab dem 01.03.2019 und für alle anderen Unternehmer ab dem 01.10.2019 gelten.

Betreiber von elektronischen Marktplätzen werden durch § 22 f. UStG dazu verpflichtet, Nutzer aufzuzeichnen, für die eine Steuerpflicht in Deutschland in Betracht kommt. Ziel ist es, die Finanzverwaltung zu ermächtigen zu überprüfen, ob der liefernde Unternehmer oder Nutzer der Plattform seinen steuerlichen Pflichten nachkommt.

Weiterhin haftet der Betreiber der Plattform gemäß § 25e Abs. 1 UStG für die nicht entrichtete Steuer des Nutzers. Es liegt also in seinem Interesse, dass er die erforderlichen Angaben korrekt aufzeichnet. Dies ist durch die Vorlage einer Bescheinigung über die steuerliche Erfassung des Händlers möglich.

Es bleibt abzuwarten, inwieweit diese Änderungen gesetzlich umgesetzt werden.

21. Kassenführung und kein Ende in Sicht

Grundsätzlich sind alle Bareinnahmen einzeln aufzuzeichnen. Für die Ordnungsmäßigkeit reicht es jedoch aus, wenn die Summe der Tageseinnahmen aufgezeichnet wird. Diese muss allerdings durch den Registrierkassenstreifen, Tagesendsummenbon oder Kassenzettel nachgewiesen werden.

Die Finanzverwaltung vertritt die Meinung, dass EC-Kartenumsätze nicht in der Barkasse aufgezeichnet werden dürfen. Dies ist bislang allerdings gängige Praxis. Die Gesamttageseinnahmen werden als Einnahme im Kassenbuch erfasst und die darin enthaltenen EC-Kartenumsätze werden als Ausgaben wieder aus der Kasse ausgebucht. Das BMF sieht in dieser Vorgehensweise einen formellen Mangel in der Kassenführung. Dieser Mangel soll bei der Gewichtung weiterer formeller Mängel in Hinblick auf eine eventuelle Verwerfung der Buchführung im Sinne des § 158 AO regelmäßig außer Acht bleiben. Hierzu muss allerdings gewährleistet sein, dass der Zahlungsweg ausreichend dokumentiert ist und die Nachprüfbarkeit des Kassenbestandes jederzeit besteht. Hier ist eine praxistaugliche Lösung zur Erfassung der bargeldlosen Umsätze erforderlich.

Der im Kassenbuch ausgewiesene Sollbestand muss mit dem Istbestand in der Kasse übereinstimmen (sog. **Kassensturzfähigkeit**). Die Kassensturzfähigkeit muss fortlaufend gewährleistet sein. Dazu ist es erforderlich, dass in regelmäßigen Zeitabständen der Kassenbestand gezählt und aufgezeichnet wird (Zählprotokoll). Sollten dabei Kassendifferenzen festgestellt werden, müssen diese gesondert ausgewiesen und verbucht werden.

INFORMATION

Im Kassenbuch dürfen auf keinen Fall Überschreibungen, Radierungen, Zwischenräume oder nachträgliche Änderungen vorkommen. Diese führen regelmäßig zur Verwerfung der Kassenführung.

Eine elektronische Registrier- oder PC-Kasse ist nur dann ordnungsgemäß, wenn das System alle einzelnen Geschäftsvorfälle, einschließlich evtl. vorgenommener Stornierungen, dokumentiert (FG Niedersachsen, 02.09.2004 – 10 V 52/04). Die Registrierkasse und die dazugehörigen Auswertungen sind Teil der Buchhaltungsunterlagen. Die Unternehmer haben sicherzustellen, dass der Außenprüfer im Rahmen seiner Prüfungstätigkeit darauf zurückgreifen kann. Der Kassenspeicher wird mit dem Ausdruck des Tagesendsummenbons (sog. Z-Bon) auf 0 zurückgesetzt. Es ist zum Nachweis der Vollständigkeit sicherzustellen, dass alle Z-Bon-Ausdrucke lückenlos für alle Geschäftstage archiviert werden.

Das Finanzamt hat ab dem 01.01.2018 die Möglichkeit, während der üblichen Geschäftszeiten eine sogenannte **Kassennachschau** durchzuführen, § 146b Abs. 1 AO. Diese erfolgt ohne vorherige Ankündigung, anders als bei einer Betriebsprüfung. Die Kassennachschau dient zur zeitnahen Überprüfung der Ordnungsmäßigkeit der Kassenaufzeichnungen. Sie ist auch bei einer offenen Ladenkasse zulässig. Die mit der Prüfung betrauten Finanzbeamten können auch anonyme Beobachtungen der Kassen und ihrer Handhabung in öffentlich zugänglichen Geschäftsräumen vornehmen. Auch Testkäufe sind zulässig.

Der Unternehmer hat besondere Auskunfts- und Vorlagepflichten bei der Kassennachschau zu erfüllen, § 146a Abs. 2 AO. Dem Prüfer ist Einsicht in die Kassenaufzeichnungen und Bücher sowie in die für die Kassenführung notwendigen Organisationsunterlagen (u. a. Bedienungs- und Programmieranleitung der Kasse, Protokolle über Einsatzzeitraum und -ort der Kasse) zu gewähren.

Wenn das Finanzamt bei der Kassennachschau Unregelmäßigkeiten feststellt, kann ohne vorherige Prüfungsanordnung eine Betriebsprüfung erfolgen, § 146a Abs. 3 AO.

Ab dem Jahr 2020 dürfen auch die elektronischen Aufzeichnungssysteme Bestandteil der Kassennachschau sein.

22. Reform des Erbschaft- und Schenkungsteuergesetzes

Die Erbschaftsteuerreform wurde am 09.11.2016 im BGB verkündet und tritt damit rückwirkend zum 01.07.2016 in Kraft.

Die Neuregelungen sind an dieser Stelle noch einmal kurz aufgeführt:

INFORMATION

1. Verwaltungsvermögen

Im bisherigen Recht waren bis zu 50 % des Verwaltungsvermögensanteils unschädlich und damit begünstigt. Nun kann jedoch nur noch Verwaltungsvermögen bis zu einem Anteil von 10 % des Betriebsvermögens (gemeiner Wert) wie begünstigtes Vermögen behandelt werden. Auch der Katalog der Gegenstände, die zum Verwaltungsvermögen zählen, ist erweitert worden. Grundsätzlich sind dies alle typischerweise der privaten Lebensführung dienende Gegenstände, wenn die Herstellung bzw. Verarbeitung oder der Handel damit nicht Hauptzweck des Betriebes ist. Gemäß § 13b Abs. 4 ErbStG gehören hierzu:

- Dritten zur Nutzung überlassene Grundstücke, Grundstücksteile, grundstücksgleiche Rechte und Bauten
- Anteile an Kapitalgesellschaften, wenn die unmittelbare Beteiligung am Nennkapital dieser Gesellschaften 25 % oder weniger beträgt
- Kunstgegenstände, wissenschaftliche Sammlungen, Bibliotheken, Archive, Münzen, Edelmetalle und -steine, Briefmarkensammlungen, Oldtimer, Yachten, Segelflugzeuge etc.
- Wertpapiere und vergleichbare Forderungen
- der gemeine Wert des nach Abzug des gemeinen Werts der Schulden verbleibenden Bestands an Zahlungsmitteln, Geschäftsguthaben, Geldforderungen und anderen Finanzmitteln, soweit er 15 % des anzusetzenden Werts des Betriebsvermögens übersteigt

Ausnahmeregelungen von der Definition und Behandlung des Verwaltungsvermögens sind:

- Wirtschaftsgüter, die eigentlich Verwaltungsvermögen darstellen und die ausschließlich und dauerhaft der Erfüllung von Altersvorsorgeverpflichtungen (also z. B. Pensionszusagen) dienen, werden bis zum Wert der entsprechenden Passivpositionen (also z. B. Pensionsrückstellungen) nicht als Verwaltungsvermögen behandelt.
- Ausgenommen von der 10%igen Verschonung ist junges Verwaltungsvermögen, das dem Betrieb weniger als 2 Jahre zuzurechnen ist.
- Zur Sicherung der Liquidität sind Barvermögen, geldwerte Forderungen und andere Finanzmittel mit bis zu 15 % des Betriebsvermögens begünstigt.
- Vermögensgegenstände zählen im Erbfall nicht zum Verwaltungsvermögen, wenn sie innerhalb von 2 Jahren nach dem Tod des Erblassers für Investitionen verwendet werden, die einer originär gewerblichen Tätigkeit dienen und einem vorab verfassten Investitionsplan des Erblassers entspringen.

Die Ermittlung der Anteile des begünstigten Verwaltungsvermögens erfolgt wie genannt auf Basis des gemeinen Werts des Betriebsvermögens. In Unternehmensstrukturen mit Beteiligungsgesell-

INFORMATION

schaften wird das begünstigte Vermögen konsolidiert ermittelt; ein Anrechnen der Verwaltungsvermögensanteile auf jeder Beteiligungsebene ist nicht mehr möglich.

2. Verschonungsregelungen (85%-Regelverschonung / 100%-Vollverschonung)

Wie bislang haben die Steuerpflichtigen die Wahl zwischen der Regelverschonung mit 85%iger Steuerfreistellung und einer 100%-Vollverschonung unter Inkaufnahme härterer Anforderungen dafür.

Da Verwaltungsvermögen entsprechend der vorstehenden Ausführungen grundsätzlich ohnehin nicht steuerverschont übertragen werden kann, entfällt für die Regelverschonung künftig eine Grenze für schädliches Verwaltungsvermögen. Für die Anwendung der Vollverschonung ist künftig Voraussetzung, dass das Verwaltungsvermögen weniger als 20 % des Unternehmenswertes beträgt.

Sofern allerdings das Verwaltungsvermögen mehr als 90 % des Unternehmenswertes ausmacht, wird keine Verschonung gewährt.

3. Lohnsummenregelung

Wie nach bisherigem Recht hängt die Verschonung auch von der Einhaltung von Lohnsummenkriterien ab. Bislang griff das Erfordernis der Beibehaltung bestimmter Mindestlohnsummen erst ab 20 Arbeitnehmern, was das BVerfG insbesondere bemängelt hat, weil dadurch weit über 80 % aller Unternehmen aus dem Erfordernis herausfallen. Daher werden künftig bereits Unternehmen mit mehr als 5 Arbeitnehmern die Lohnsummenkriterien einhalten müssen, wobei folgende Staffelung gilt:

	Erforderliche Lohnsumme	
	Innerhalb 5 Jahren (85%-Verschonung)	Innerhalb 7 Jahren (100%-Verschonung)
6–10 Mitarbeiter	250 %	500 %
11–15 Mitarbeiter	300 %	565 %
> 15 Mitarbeiter	400 %	700 %

4. Begrenzung bei Unternehmenswertermittlung

Im Rahmen der Unternehmenswertermittlung besteht die Option, auf das sogenannte „vereinfachte Ertragswertverfahren“ zurückzugreifen. Im Zuge der Reform wurde das Verfahren strukturell unverändert beibehalten, jedoch wurde der anzuwendende Kapitalisierungsfaktor („multiple“) als reziproker Ausfluss des zugrunde liegenden Kapitalisierungszinses nunmehr auf das 13,75-Fache des Durch-

INFORMATION

schnittsgewinns im Sinne von § 199 ff. BewG festgelegt. Da auch dieser Faktor weit über den in der mittelständischen Wirtschaft liegenden „multiples“ liegt, wird das Verfahren wohl auch in Zukunft eher nur in ertragschwachen Ausnahmefällen angewendet.

5. Steuerverschonung bei Großunternehmen

Da das BVerfG kritisiert hatte, dass die Verschonungsregelungen unabhängig jeglicher Bedürftigkeit des Erwerbers gewährt werden, sind die vorgenannten Regeln uneingeschränkt nur auf Erwerbe von begünstigtem Vermögen bis zu EUR 26 Mio. anwendbar. Um Missbrauch vorzugreifen, sind dabei die Erwerbe innerhalb der letzten 10 Jahre vor dem betreffenden Erwerb zusammenzurechnen, die ein Erwerber von derselben Person erhalten hat.

Soweit die Grenze von EUR 26 Mio. überschritten ist, kommt bis zu einer Schwelle von EUR 90 Mio. das sogenannte „Abschmelzungsmodell“ zum Tragen, hier sinkt der Verschonungsabschlag vom Ausgangswert (Regelverschonung 85 % / Optionsverschonung 100 %) um 1 % je EUR 750.000,00, die der Wert des übergehenden begünstigten Betriebsvermögens übersteigt. Ab einer Wertgrenze von EUR 90 Mio. greift auch das Abschmelzungsmodell nicht mehr.

Als letzte Alternative bei Großerwerben jenseits der obigen EUR 90 Mio., aber auch fakultativ zum Abschmelzungsmodell erfolgt nunmehr eine Verschonungsbedarfsprüfung. Auch diese erwuchs aus der Forderung des BVerfG, dass für große Vermögen eine individuelle Bedürftigkeitsprüfung erfolgen muss. Die Neuregelung ordnet an, dass die auf begünstigtes Vermögen entfallende Steuer auf Antrag so weit zu erlassen ist, wie der Erwerber nachweist, dass er persönlich nicht in der Lage ist, die Steuer auf den Erwerb aus seinem verfügbaren Vermögen zu begleichen.

Dabei zählt zum verfügbaren Vermögen die Hälfte der Summe des Werts

- des mit Erbschaft oder Schenkung übergegangenen Vermögens und
- des beim Erwerber bereits vorhandenen Vermögens,

soweit diese Werte nicht begünstigtes Vermögen im Sinne der obigen Ausführungen darstellen. Im Erlassfall hat der Erwerber dieselben Voraussetzungen einzuhalten, die auch für die Regelverschonung gelten. Zudem sind auch Erwerbe, die in den auf den Erwerb folgenden 10 Jahren stattfinden, wiederum im Rahmen einer auflösenden Bedingung zu berücksichtigen.

Für Familienunternehmen mit Kapitalbindung kann ein bis zu 30%iger Wertabschlag auf den Unternehmenswert, der die Basis für die obigen Wertschwellen (EUR 26 Mio. / EUR 90 Mio.) bildet, erfolgen. Voraussetzung ist, dass im Gesellschafts- oder Übergabevertrag

- Entnahmen bzw. Gewinnausschüttungen auf maximal 37,5 % des Nachsteuergewinns begrenzt sind,

INFORMATION

- im Ausscheidensfall Abfindungen unter dem Marktwert der Beteiligung vorgesehen sind und
- Verfügungsbeschränkungen über das Unternehmen bzw. die Gesellschaftsanteile auf Mitgesellschafter, Angehörige oder Familienstiftungen bestehen.

6. Stundungsmöglichkeit

Um allzu große Liquiditätsauswirkungen zu vermeiden, sieht die Reform eine unbedingte Stundungsmöglichkeit vor, wonach die Stundung der auf den Erwerb entfallenden Steuer für bis zu 7 Jahre beantragt werden kann. Allerdings ist nur 1 Jahr zinsfrei, danach sind die „normalen“ steuerlichen Zinsen in Höhe von 6 % p. a. zu entrichten. Einzige Voraussetzung der Stundung ist, dass die Voraussetzungen der Regelverschonung hinsichtlich Lohnsumme und Behaltefristen eingehalten werden.

23. Steuerermäßigung bei Belastung mit Erbschaftsteuer – Zusammentreffen von Erwerben von Todes wegen und Vorerben

Der BFH geht in seinem Urteil vom 13.03.2018 – IX R 23/17 nochmals auf die Bedeutung der Steuerermäßigung bei Belastung mit der Erbschaftsteuer gemäß § 35b EStG ein und stellt klar:

Die nach Satz 1 begünstigten Einkünfte betreffen nur solche veräußerten Vermögensgegenstände, die sowohl von Todes wegen erworben worden sind als auch tatsächlich der Erbschaftsteuer unterliegen.

Liegen veräußerte Anteile vor, die sowohl nach § 35b S. 1 EStG begünstigt sind, als auch solche, die nicht im Wege der Erbfolge oder nicht in dem in § 35b EStG vorgesehenen zeitlichen Zusammenhang mit der Erbfolge erworben worden sind, so ist der persönliche Freibetrag (§ 16 ErbStG) anteilig zu ermitteln.

Der Ermäßigungsprozentsatz des § 35b S. 2 EStG ermittelt sich durch Gegenüberstellung der anteiligen, auf die bei von Todes wegen erworbenen Vermögensgegenstände entfallende Erbschaftsteuer sowie des Betrags, der sich aus dem anteiligen steuerpflichtigen Erwerb (§ 10 Abs. 1 ErbStG) und dem hinzuzurechnenden anteiligen Freibetrag ergibt.

24. Feststellung des Bedarfswerts von Grundbesitz im Vergleichswertverfahren der Erbschaftsteuer

INFORMATION

Derzeit verwenden die Finanzämter landesspezifische Berechnungsmodule („EFH-Rechner“ bzw. „WE-Rechner“) zur Ermittlung des Bedarfswerts von Einfamilienhäusern und Wohnungseigentum, welche auf Datengrundlagen des Oberen Gutachterausschusses der Vermessungs- und Katasterverwaltung (VermKV) basieren und an die Vorgaben des Bewertungsgesetzes angepasst sind.

Die von der VermKV selbst bereitgestellten Rechenmodule nach der Immobilienwertverordnung weichen allerdings von den Rechenmodulen der Finanzverwaltung ab. Dies liegt daran, dass die gutachterliche Verkehrsermittlung nicht an die Einschränkungen des § 183 Abs. 3 BewG gebunden ist und keine bewertungsrechtlich zulässigen Pauschalisierungen oder Typisierungen berücksichtigt.

Die von den Finanzämtern eingesetzten Rechenmodule inklusive Arbeitsanleitung werden auf der Homepage des Landesamtes für Steuern (www.lfst-rlp.de) bereitgestellt. Die Datenbasis (z. B. Vergleichsfaktoren) ist allerdings nicht enthalten und muss vorab beim Landesamt für Vermessung und Geobasisinformationen [kostenpflichtig erworben werden](http://www.gutachterausschuesse.rlp.de/de/wertermittlung/grundstuecksmarktberichte/) (www.gutachterausschuesse.rlp.de/de/wertermittlung/grundstuecksmarktberichte/ bzw. www.vermkv.service24.rlp.de/shop/index_gmb.html).

Nunmehr kann für den Mandanten auf Basis der Rechenmodule der Finanzverwaltung überprüft werden, ob das Vergleichswertverfahren oder ein Gutachten günstiger wäre.

25. Pflegebeitrag für gesetzlich unterhaltspflichtige Personen in der Erbschaftsteuer

Die Pflege von bedürftigen Personen nimmt aufgrund der Anzahl der Pflegebedürftigen eine immer größere Rolle ein. Deshalb fördert der Staat die Heimpflege durch Verwandte auch in steuerlicher Hinsicht. Hierfür existiert nach § 13 Abs. 1 Nr. 9 ErbStG ein Pflegefreibetrag in Höhe von EUR 20.000,00, der in einer Erbschaftsteuererklärung geltend gemacht werden kann.

Strittig war im vom BFH (Urteil vom 10.05.2017 – II R 37/15) entschiedenen Fall, ob der Pflegefreibetrag auch gilt, wenn die Kosten dadurch entstanden sind, dass die Tochter die eigene Mutter gepflegt hat.

Die Auffassung der Finanzverwaltung ist, dass der Freibetrag nicht bei Erwerbern in Betracht kommt, die gesetzlich zur Pflege oder zum Unterhalt verpflichtet sind, also Verwandten in gerader Linie oder Ehegatten. Bei der Entscheidung des BFH spielten zwei Aspekte eine Rolle:

- Die Definition der Pflege als regelmäßige und dauerhafte Fürsorge für das körperliche, geistige oder seelische Wohlbefinden einer hilfsbedürftigen Person, wobei eine Zuordnung zu einer Pflegestufe nicht notwendig ist. Pflegeleistungen sind somit alle unterstützenden und regelmäßig wiederkehrenden Tätigkeiten im Bereich der Körperpflege, der Ernährung, der Mobili-

INFORMATION

tät und der hauswirtschaftlichen Versorgung. Diesen muss allerdings ein Geldwert zugeordnet werden können.

- Der Verwandtenunterhalt des BGB verpflichtet Kinder nicht zur Erbringung einer persönlichen Pflegeleistung gegenüber ihren Eltern. Damit schließt eine solche Unterhaltspflicht die Gewährung des Freibetrags nicht aus.

Nach Auffassung des BFH ist der Zweck des Pflegefreibetrags die Honorierung der pflegenden Person und ist deshalb zu gewähren. An der Beweislast des Erwerbers hat sich jedoch nichts geändert. Die Hilfsbedürftigkeit einer Person sowie die Art, Dauer, der Umfang und der Wert der tatsächlich erbrachten Pflegeleistungen müssen glaubhaft dargelegt werden. Allerdings ist bei der Beurteilung der Glaubwürdigkeit ein großzügiges Maß anzulegen (BFH vom 11.09.2013 – II R 37/12). Bei der Ermittlung des geldmäßigen Wertes der erbrachten Leistungen können übliche Vergütungssätze entsprechender Berufsgruppen für vergleichbare Leistungen herangezogen werden.