



WORTMANN PARTNER

Steuerberatungsgesellschaft mbB

Bachstraße 21
32257 Bünde
Telefon: +49 5223-92800
Telefax: +49 5223-928080

info@wortmann-partner.de
www.wortmann-partner.de

Wortmann & Partner, Bachstraße 21, 32257 Bünde

Jahresrundschriften 2015 –Unternehmer und Arbeitgeber

Bünde, den 4. Dezember 2015

Sehr geehrter Mandant,

anbei erhalten Sie unser Jahresrundschriften 2015 für Unternehmer und Arbeitgeber. In dem Schreiben erfahren Sie alles über die wichtigsten Änderungen und Anpassungen die Unternehmer und Arbeitgeber betreffen.

Sie haben Fragen zu einzelnen Themen? Sprechen Sie uns an, wir sind gerne für Sie da.

Ihre Steuerberatungsgesellschaft
Wortmann & Partner

Inhaltsverzeichnis

1.	Gesetzlicher Mindestlohn	3
2.	Neuerungen im ELSTAM - Verfahren	6
3.	Das neue Reisekostenrecht ab 01. Januar 2014	6
4.	Tank- und Geschenkgutscheine	13
5.	Steuerliche Behandlung von Geschenken	16
6.	Betriebsveranstaltungen Freibetrag von EUR 110,00	18
7.	Bewirtungen von Arbeitnehmer ab 01. Januar 2015	20
8.	Rechengrößen der Sozialversicherung für 2016	21
9.	Neue Umlagesätze für Minijobber	23
10.	Künstlersozialabgabe-Verordnung	23
11.	Insolvenzgeldumlage 2016	24
12.	Hinzuverdienstgrenzen bei Renten	25
13.	Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte in den Deutschen Bundestag eingebracht	28
14.	Steuerfreie innergemeinschaftliche Lieferungen	29
15.	Umsatzsteuerliche Behandlung des betrieblichen Kraftfahrzeugs Veräußerung / Entnahme	30
16.	Umsatzsteuroption bei Vermietung	31
17.	Unterbringung von Bürgerkriegsflüchtlingen und Asylbewerbern	32
18.	Falscher Steuersatz – Achtung beim Vorsteuerabzug	33
19.	Vorsteuerabzug auch ohne Nachweise?	33
20.	Umsatzsteuervergütung aus anderen EU-Mitgliedstaaten	34
21.	Selbstanzeige und Umsatzsteuer	34
22.	Anpassung des Erbschaft- und Schenkungsteuergesetzes – Kabinettsbeschluss vom 08. Juli 2015	35
23.	Erbschaft- und Schenkungsteuer: Verschärfung geltenden Rechts	36
24.	Verfassungsmäßigkeit der Freibeträge im Erbschaft- und Schenkungsteuergesetz im Europarecht	37

1. Gesetzlicher Mindestlohn

In Deutschland gilt ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn von brutto EUR 8,50 je Zeitstunde.

Für Minijobber und bestimmte Branchen bringt das Mindestlohngesetz spezielle Melde- und Dokumentationspflichten mit sich.

Neben den Pflichten bei Minijobbern haben Arbeitgeber bestimmter, in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Branchen, seit dem 01.01.2015 zusätzliche Pflichten.

Das sind die folgenden Branchen:

- Baugewerbe
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- Personenbeförderungsgewerbe
- Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe
- Schaustellergewerbe
- Unternehmen der Forstwirtschaft
- Gebäudereinigungsgewerbe
- Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen
- Fleischwirtschaft

Arbeitgeber in diesen Branchen müssen für alle Arbeitnehmer Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzeichnen (§ 17 MiLoG). Die Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre lang aufzubewahren. Diese Aufzeichnungen müssen spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages erfolgen.

Dies gilt entsprechend für Entleiher, denen ein Verleiher Arbeitnehmer für einen der obigen Bereiche überlässt.

Die Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (MiLoDokV) mit Wirkung vom 01.08.2015

in der Fassung vom 29.07.2015 befreit Arbeitnehmergruppen von Dokumentationspflichten, wenn auf Grund der Ausgestaltung und des Vollzugs ihres Arbeitsvertrages kein nennenswertes Risiko eines Mindestlohnverstoßes vorliegt. Dies ist dann der Fall, wenn der

- Arbeitnehmer ein verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt von mehr als brutto EUR²2.958,00 erhält
- Arbeitnehmer ein verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt von mehr als brutto EUR 2.000,00 erhält und der Arbeitgeber dieses Monatsentgelt für die letzten zwölf Monate nachweislich gezahlt hat (Zeiten ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt bleiben bei der Berechnung des Zeitraums von zwölf Monaten unberücksichtigt)
- für beschäftigte enge Familienangehörige

Für Arbeitnehmer mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten (z.B. Paketzusteller) ist, ist die Aufzeichnung der Dauer der täglichen Arbeitszeit ausreichend. Beginn und Ende der Arbeitszeit müssen nicht erfasst werden. Der Arbeitnehmer darf in diesen Fällen seine Arbeitszeit auch eigenverantwortlich einteilen.

Bei Pflichtverstößen droht ein Bußgeld bis zu EUR 30.000,00. Geldbußen von mehr als EUR 200,00 werden in das Gewerbezentralregister eingetragen. Bei einer Geldbuße von mindestens EUR 2.500,00 kann ein Unternehmen zeitweise von der Teilnahme am Wettbewerb um öffentliche Liefer-, Bau- oder Dienstleistungsaufträge ausgeschlossen werden.

Die Aufzeichnungspflicht bezieht sich auf die tatsächlich erbrachte und nicht die vereinbarte bzw. geplante Arbeitszeit. Dienstpläne dürften insofern nicht ausreichen. Vorschriften, in welcher Form die Unterlagen geführt werden müssen, gibt es bislang nicht. Ohne elektronische Zeiterfassung dürften beispielsweise Einträge in Kalendern oder Listen genügen, am besten mit Vermerk des Aufzeichnungsdatums. Pausenzeiten, die nicht als Arbeitszeiten gelten, sind abzuziehen. Eine Unterzeichnung durch den Arbeitnehmer ist gesetzlich nicht vorgeschrieben, kann aber Streitigkeiten vermeiden.

Auch Praktikanten im Sinne des § 22 Abs. 1 MiLoG werden in den Geltungsbereich des Nachweisgesetzes einbezogen.

Ausnahme für bestimmte Praktikanten

- Verpflichtendes Praktikum aufgrund einer schul- oder hochschulrechtlichen Bestimmung einer Ausbildungsordnung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlichen Berufsakademie.
- Freiwilliges Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums.
- Freiwilliges Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung, wenn nicht zuvor ein Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat.

WICHTIG: Freiwillige Praktika nach dem Studienabschluss fallen nicht unter diese Ausnahmen und unterliegen den vollen Dokumentationspflichten.

- Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III oder an einer Berufsvorbereitung nach §§ 68-70 des Berufsbildungsgesetzes

In diesen Fällen kann die Entlohnung frei vereinbart werden.

Der gesetzliche Mindestlohn ist gemäß § 22 MiLoG nicht auf Kinder und Jugendliche im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetzes ohne abgeschlossene Berufsausbildung anzuwenden. Mit dieser Regelung soll verhindert werden, dass Jugendliche eine Berufsausbildung wegen besserer Bezahlung aufgeben oder unterlassen. Aber auch hier besteht die Gefahr, dass dies verfassungswidrig – Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 GG - und europarechtswidrig eingestuft wird. Die gesetzliche Regelung ist dennoch zurzeit wirksam.

Auszubildende sind ebenfalls nicht vom Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes betroffen. § 22 Abs. 3 MiLoG

Ehrenamtlich Tätige stellen ein großes Problem dar. Von einem Ehrenamt spricht man, wenn die fragliche Tätigkeit im Allgemeinen nebenberuflich, unvergütet und regelmäßig vorübergehend oder zeitlich befristet ausgeübt wird. Entscheidendes Kriterium für die Abgrenzung zwischen einer ehrenamtlichen Tätigkeit und einem Arbeitsverhältnis war bislang, ob die betreffende Person eine Vergütung für ihre Tätigkeit erwartet.

Dieses bislang geläufige Abgrenzungskriterium kann mit Inkrafttreten des MiLoG allerdings nicht mehr angewendet werden. Nach § 3 MiLoG soll es künftig gerade nicht mehr darauf ankommen, ob eine Vergütung erwartet oder hierauf verzichtet wird. Das MiLoG schreibt zwingend für jede im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses verrichtete Tätigkeit die Zahlung einer Vergütung in Höhe von mindestens EUR 8,50 brutto je Stunde vor.

Es steht zwar fest, dass der Gesetzgeber die ehrenamtliche Tätigkeit nicht dem Mindestlohn unterwerfen wollte, aber die Gesetzesgrundlage fehlt. Am 23.02.2015 erklärte die Bundesministerin für Arbeit und Soziales, dass Vertragsamateure im Bereich des Breitensports nicht dem gesetzlichen Mindestlohn unterliegen. Dies solle auch gelten, wenn Vertragsamateure als geringfügig Beschäftigte angemeldet sind. Begründet wird dies von Seiten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales damit, dass bei Vertragsamateuren der Spaß am Sport und die Förderung des Vereinszwecks im Vordergrund stünden und nicht die finanzielle Gegenleistung im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses. In möglichen Gerichtsverfahren entfaltet die Stellungnahme des BMAS keine Bindungswirkung. Die Gerichte sind verpflichtet, unabhängig und allein am Gesetz ausgerichtet, den Einzelfall zu entscheiden.

Übergangsregelungen bis 2017

Abweichende Regelungen eines Tarifvertrags repräsentativer Tarifvertragsparteien gehen bis zum 31.12.2017 dem gesetzlichen Mindestlohn vor, wenn sie für alle unter den Geltungsbereich dieser Tarifverträge fallenden Arbeitgeber mit Sitz im In- und Ausland sowie deren Arbeitnehmer verbindlich gemacht worden sind oder entsprechende Rechtsverordnungen auf Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder des Arbeitnehmer-Überlassungsgesetzes erlassen worden sind.

Ab dem 01.01.2017 muss jedoch unabhängig von einem abweichenden Tarifvertrag ein Mindestentgelt von EUR 8,50 brutto je Zeitstunde vereinbart und gezahlt werden.

Hinweis:

Für welche Branchen entsprechende Übergangsregelungen gelten, kann der Übersicht Arbeitsbedingungen nach Tarifverträgen und Rechtsverordnung entnommen werden. Sie finden sie auf der Internetseite des Zolls (www.zoll.de) unter Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-AEntG-Lohnuntergrenze/Übersicht-Branchen-mindestlöhne.

Höherer Mindestlohn für Abfallwirtschaft

Für alle Beschäftigten der Abfallwirtschaft gilt ab dem 01.10.2015 ein Mindestlohn von EUR 8,94. Dieser steigt ab 01.01.2016 auf EUR 9,10. Dies müssen auch Betriebe bezahlen die nicht tariflich gebunden sind.

Dieser Mindestlohn gilt auch für die Straßenreinigungs- und Winterdienste.

Die Mindestlöhne gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, wenn sie Beschäftigte nach Deutschland entsenden.

2. Neuerungen im ELSTAM-Verfahren

Arbeitnehmer können erstmals ab 2016 einen Antrag auf Berücksichtigung eines Freibetrages für zwei Kalenderjahre (bis 31.12.2017) beim Finanzamt stellen. Bekanntgabe mit BMF-Schreiben vom 21.05.2015, BStBl. I S. 488.

Neu ist auch das Verfahren für nicht meldepflichtige Arbeitnehmer mit Wohnsitz im Ausland, diese erhalten eine IdNr. vom Finanzamt (sog. „VIFA-Verfahren“).

Der Arbeitgeber kann dann mit der vergebenen IdNr. und dem Geburtsdatum des Arbeitnehmers die ELStAM abrufen.

Es entfällt eine Papierbescheinigung für den Lohnsteuerabzug. Für 2016 stellt das Betriebsfinanzamt auf Antrag weiter eine Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug auf Papier aus.

3. Das neue Reisekostenrecht ab 01. Januar 2014

Zum 01.01.2014 sind die Neuregelungen im steuerlichen Reisekostenrecht in Kraft getreten.

Auch nach dem neuen Reisekostenrecht ist für die steuerliche Geltendmachung bzw. steuerfreie Zahlung von Reisekosten das Vorliegen einer auswärtigen beruflichen Tätigkeit weiterhin zwingende Voraussetzung.

Diese liegt vor, wenn der Arbeitnehmer vorübergehend außerhalb seiner Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte tätig wird.

Von zentraler Bedeutung bei den Änderungen ist zukünftig die gesetzliche Definition der ersten Tätigkeitsstätte. Diese ist ausschlaggebend für die Entscheidung, ob die Entfernungspauschale bzw. die 0,03%-Regelung oder Reisekosten berücksichtigt werden können.

Zu den Reisekosten, die als Werbungskosten/Betriebsausgaben geltend gemacht bzw. steuerfrei erstattet werden können, zählen wie bisher Fahrtkosten, Verpflegungsmehraufwand, Übernachtungskosten und Reisenebenkosten.

Die Details:

Fahrtkosten

Für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte kann weiterhin nur der beschränkte Werbungskostenabzug in Form der Entfernungspauschale in Höhe von EUR 0,30 geltend gemacht werden.

Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass für alle Fahrten zu weiteren Tätigkeitsstätten die tatsächlichen Aufwendungen oder pauschale Kilometersätze angesetzt werden dürfen.

Erste Tätigkeitsstätte

Erste Tätigkeitsstätte § 9 Abs. 4 Satz 1 EStG n. F. ist danach jede ortsfeste betriebliche Einrichtung eines Arbeitgebers, eines verbundenen Unternehmens oder eines vom Arbeitgeber bestimmten Dritten, der der Arbeitnehmer dauerhaft zugeordnet ist (Leiharbeit), diese muss von der Wohnung getrennt sein.

Festgelegt wird zugleich, dass je Dienstverhältnis nur eine erste Tätigkeitsstätte vorliegen kann, ggf. aber auch keine, sondern nur auswärtigen Tätigkeitsstätten vorliegen. Eine Tätigkeit ist dauerhaft, wenn der Arbeitnehmer an einer Tätigkeitsstätte unbefristet, für die Dauer des Dienstverhältnisses oder über einen Zeitraum von 48 Monaten hinaus tätig werden soll. Dies kann auch bei einem Kunden des Arbeitgebers sein.

Vorrangig soll die Zuordnung zur ersten Tätigkeitsstätte durch den Arbeitgeber gelten. Die Zuordnung richtet sich nach der dienst- und arbeitsrechtlichen Festlegung. Ändert sich die erste Tätigkeitsstätte muss der Arbeitgeber dies dem Arbeitnehmer schriftlich mitteilen.

Ab 2014 gehen die Finanzämter von einer festen Zuordnung aus, wenn der Arbeitnehmer einen bestimmten Arbeitsort

- üblicherweise arbeitstäglich,
- mindestens an zwei Arbeitstagen in der Woche oder
- in 30% seiner Arbeitszeit aufsucht beziehungsweise aufsuchen soll.

Geht der Arbeitnehmer seiner Arbeit an mehreren ortsfesten betrieblichen Einrichtungen eines Werks- oder Betriebsgeländes nach, handelt es sich um eine einzelne Tätigkeitsstätte. Gehören die Gebäude verschiedenen Arbeitgebern oder Kunden, handelt es sich um mehrere Tätigkeitsstätten.

Mit dem Schreiben vom 24.10.2014 hat das Bundesfinanzministerium festgelegt, dass eine ortsfeste betriebliche Einrichtung auch aus einem Baucontainer bestehen kann, vorausgesetzt, er enthält ein Baubüro, Aufenthaltsräume oder Toiletten. Der Baucontainer muss fest mit dem Erdreich verbunden sein. Befinden sich auf einem Betriebs- oder Werksgelände mehrere dieser Baucontainer handelt es sich nicht um mehrere, sondern nur um eine einzige Tätigkeitsstätte.

An der ersten Tätigkeitsstätte muss der Arbeitnehmer auch tatsächlich erscheinen. Die Abgabe von Krankheits- und Urlaubsmeldungen durch Dritte reicht nicht für die Zuordnung. Außerdem muss der Arbeitnehmer an der ersten Tätigkeitsstätte seiner eigentlichen Tätigkeit nachgehen. Ein LKW-Fahrer, der regelmäßig zum Be- und Entladen oder zum Abgeben von Auftragsbestätigungen oder Stundenzetteln die Spedition ansteuert, begründet dort keine erste Tätigkeitsstätte. Seine eigentliche Tätigkeit bleibt eine Reisetätigkeit.

Erste Tätigkeitsstätte auch im Ausland

Die erste Tätigkeitsstätte kann sich auch im Ausland befinden. Dafür gilt folgendes:

- Der Arbeitnehmer wurde zu einem verbundenen Unternehmen entsandt.
- Das aufnehmende Unternehmen hat den Arbeitnehmer in einem eigenständigen Arbeitsvertrag einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung zugeordnet.

Dabei spielt es keine Rolle, ob der Arbeitnehmer dauerhaft im Ausland eingesetzt ist oder nur wiederholt befristet. Das BMF bezeichnet im Schreiben vom 24.10.2014 die bisherige Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH) ausdrücklich als überholt.

Verpflegungsmehraufwand

Während einer Auswärtstätigkeit steht jedem Berufstätigen eine Pauschale für Verpflegungsmehraufwand zu. Diese Pauschale kann der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern steuerfrei erstatten. Selbstständige können diese Pauschale von der Steuer absetzen. Wie hoch die Pauschale ausfällt, hängt davon ab, wie lange eine Auswärtstätigkeit dauert.

- Abwesenheit 24 Stunden EUR 24,00
- An- und Abreisetag EUR 12,00
- Eintägige Auswärtstätigkeit > 8 Stunden EUR 12,00
- Montag: Inländische Pauschale, da A sich um 24 Uhr noch in Deutschland befand.
- Dienstag: Pauschale für Belgien.

Mittwoch: Pauschale für die Niederlande, weil A dort vor 24 **Abwesenheit nach Kalendertagen**

Abwesenheitszeiten müssen je nach Kalendertag berechnet werden.

Der Gesetzgeber hat zwei Ausnahmen von der Regel formuliert.

- Für den An- und Abreisetag einer Dienstreise mit Übernachtung kann der Arbeitgeber jeweils eine Verpflegungspauschale von EUR 12,00 steuerfrei ersetzen.
- Arbeitet ein Arbeitnehmer über Nacht - ohne Übernachtung -, dann gelten die Abwesenheitszeiten zusammenhängend und sind für den Tag abzurechnen, auf den der größte Teil der Abwesenheit entfällt.

Beispiel:

Der Kurierfahrer K. ist typischerweise von 20.00 Uhr bis 5.30 Uhr des Folgetags beruflich unterwegs. In dieser Zeit legt er regelmäßig auch eine Lenkpause von 45 Minuten ein. Seine Wohnung verlässt K. um 19.30 Uhr und kehrt um 6.00 Uhr dorthin zurück. Eine erste Tätigkeitsstätte liegt nicht vor. K. ist im Rahmen seiner beruflichen Auswärtstätigkeit (Fahrtätigkeit) über Nacht von seiner Wohnung abwesend. Bei der Lenkpause handelt es sich nicht um eine Übernachtung. Die Abwesenheitszeiten über Nacht können somit zusammengerechnet werden. Sie werden für den zweiten Kalendertag berücksichtigt, an dem K. den überwiegenden Teil der Zeit abwesend ist. K. erfüllt die Voraussetzungen der Verpflegungspauschale für eine eintägige Auswärtstätigkeit (EUR 12,00, BMF-Schreiben vom 24.10.2014).

Unternimmt ein Mitarbeiter mehrere Dienstreisen an einem Tag, so gelten die Dauern dieser Fahrten summiert als Abwesenheit. Ist der Arbeitnehmer an einem Tag länger als 8 Stunden unterwegs, dann hat er Anspruch auf eine Verpflegungspauschale.

Verpflegungspauschale im Ausland

Neue Regeln gelten ab 2014 auch für Auslandsreisen. Auf Auslandsreisen errechnen sich die Beträge für die Verpflegungspauschale nach sogenannten Auslandstagegeldern. Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) legt gemeinsam mit den obersten Finanzbehörden der Länder die Verpflegungsmehraufwendungen bei Auslandsreisen immer wieder neu fest. Nach diesen Pauschalen berechnen sich die steuerlich absetzbaren Verpflegungsmehraufwendungen auf Auslandsreisen.

Auch bei Auslandsreisen ersetzt das neue Reisekostenrecht die bisher geltenden drei Stufen durch zwei. Ab 2014 gibt es

- ab 8 Stunden Abwesenheit 80% des Pauschbetrages,
- für ganztägige Reisen 120% des Pauschbetrages.

Die Verpflegungspauschalen für An- und Abreise müssen Unternehmen folgendermaßen berechnen:

- Anreise: Es gilt die Verpflegungspauschale für das Land, in dem sich der Arbeitnehmer bis 24 Uhr aufgehalten hat, ohne dort tätig geworden zu sein.
- Abreise: Es gilt die Verpflegungspauschale für das Land, in dem der Arbeitnehmer zuletzt tätig geworden ist.

Beispiel:

Arbeitnehmer A reist am Montag um 20 Uhr von Berlin nach Brüssel, wo er um 2 Uhr ankommt. Am Dienstag arbeitet er in Brüssel. Am Mittwoch reist er nach Amsterdam, wo er bis Donnerstag, 13 Uhr, arbeitet. Am Donnerstag um 22.30 Uhr ist er zurück in Berlin. Es ergeben sich folgende Verpflegungspauschalen:

- Uhr eintraf.
- Donnerstag: Pauschale für die Niederlande, weil Amsterdam der Ort ist, an dem A zuletzt gearbeitet hat. (BMF-Schreiben v. 24.10.2014) Die sogenannte Dreimonatsregel ist weiterhin zu beachten.
- Neuer Auftraggeber = neuer Dreimonatszeitraum
- Bei Fahrtätigkeit gilt kein Dreimonatszeitraum
- Unterbrechungsgrund (min. 4 Wochen) = ohne Bedeutung

Der Arbeitnehmer hat Aufzeichnungen zu führen.

Übernahme der Verpflegung durch den Arbeitgeber

Durch die neue gesetzliche Regelung wird für die übliche arbeitgeberveranlasste Mahlzeit der Sachbezugswert als Bemessungsgrundlage angesetzt. Als übliche Mahlzeit gelten Speisen mit einem Wert bis zu EUR 60,00 inkl. Getränke und Umsatzsteuer.

Es ist kein Sachbezugswert anzusetzen, wenn für die Dienstreise eine Verpflegungspauschale beansprucht werden könnte. Dann muss der Betrag für jede zur Verfügung gestellte Mahlzeit vom Arbeitgeber gekürzt werden (EUR 4,80 für ein Frühstück und je EUR 9,60 für ein Mittag- oder Abendessen).

Für vom Arbeitgeber gewährte Mahlzeiten muss beim Arbeitnehmer ein „M“ auf der Jahreslohnsteuerbescheinigung eingetragen werden.

Ein Werbungskostenabzug ist ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber steuerfreie Verpflegungspauschalen zahlt.

Änderungen zur Verpflegungspauschale ab 01.01.2015

Ab 01.01.2015 gilt auch die Bordverpflegung im Flugzeug als Mahlzeit, die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird. Diese Steueränderung findet sich im aktualisierten Schreiben des Bundesfinanzministeriums zur Reisekostenreform 2014 (BMF-Schreiben v. 24.10.2014 IV C 5 – S 2353/14/10002, BStBl 2014 I, 1412, Tz. 65 und 130).

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer fliegt aus beruflichen Gründen von Baden-Baden nach Berlin. Die Dauer der Auswärtstätigkeit beträgt 10 Stunden. Deshalb bezahlt der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter eine Verpflegungspauschale von EUR 12,00. Beim Flug nach Berlin wird dem Arbeitnehmer ein Frühstück zur Verfügung gestellt (Wert geschätzt EUR 3,00).

Folge:

Ab 01.01.2015 wird nun unterstellt, dass dieses Frühstück durch den Arbeitgeber gewährt wird, wenn dieser das Flugticket bucht und bezahlt. Die Verpflegungspauschale muss deshalb gekürzt werden.

Verpflegungspauschale	12,00 Euro
- Kürzungsbetrag für Frühstück (20% von EUR 24,00)	- 4,80 Euro
= Steuer- und abgabenfrei zu erstattende Verpflegungspauschale	7,20 Euro

Die Kürzung der Verpflegungspauschale ist selbst dann vorzunehmen, wenn der Arbeitnehmer das Frühstück ablehnt. Es reicht aus, dass ein Frühstück angeboten wird.

Kürzung der Verpflegungspauschale auch für belegte Brötchen

Auch eine Neuerung ist, dass die vom Arbeitgeber anlässlich einer beruflichen Auswärtstätigkeit gereichten Snacks und Brötchen eine Mahlzeit darstellen, die zur Kürzung der Verpflegungspauschale führen (BMF-Schreiben v. 24.10.2014, Tz. 74).

Beispiel:

Sie werden von Ihrem Arbeitgeber zu einer Besprechung in einer auswärtigen Niederlassung beordert. Um keine Zeit zu verlieren, werden zur Mittagszeit belegte Brötchen serviert (Kosten je Teilnehmer rund EUR 2,00).

Diese Snacks stellen nach Auffassung der Finanzverwaltung ein Mittagessen dar. Das hat zur Folge, dass die Verpflegungspauschale folgendermaßen gekürzt werden muss:

Verpflegungspauschale	12,00 Euro
- Kürzungsbetrag (40% von EUR 24,00)	- 9,60 Euro
= Steuer- und abgabenfrei zu erstattende Verpflegungspauschale	2,40 Euro

Diese Neuregelung ist übrigens nicht erst ab 01.01.2015 anzuwenden, sondern bereits rückwirkend für das Jahr 2014.

Unterkunftskosten

Eine doppelte Haushaltsführung liegt nur vor, wenn der Arbeitnehmer außerhalb des Ortes seiner ersten Tätigkeitsstätte einen eigenen Haushalt unterhält und auch am Ort der ersten Tätigkeitsstätte wohnt. Die Anzahl der Übernachtungen ist dabei weiterhin unerheblich.

Bei beruflich veranlassten Unterkunftskosten gibt es keine Einschränkungen bezüglich der Hotelkategorie. Zu beachten ist künftig jedoch eine zeitliche Begrenzung. Nach Ablauf von 48 Monaten ordnet das Gesetz eine Beschränkung der Unterkunftskosten in Höhe von EUR 1.000,00 monatlich an. Ein Neubeginn der Frist ist möglich, sofern eine Unterbrechung der beruflichen Tätigkeit an derselben Tätigkeitsstätte mindestens 6 Monate dauert. Die Gründe für die Unterbrechung sind unbeachtlich. Die Prüfung der Notwendigkeit und Angemessenheit entfällt. Steht die Zweitwohnung oder -unterkunft im Eigentum des Arbeitnehmers, sind die tatsächlichen Aufwendungen (z. B. AfA, Schuldzinsen, Reparaturkosten, Nebenkosten) bis zum Höchstbetrag von EUR 1.000,00 monatlich zu berücksichtigen. Der Höchstbetrag umfasst sämtliche Aufwendungen.

Bei doppelter Haushaltsführung im Ausland gelten die bisherigen Grundsätze unverändert weiter. Danach sind die Aufwendungen in tatsächlicher Höhe notwendig, soweit sie die ortsübliche Miete für eine nach Lage und Ausstattung durchschnittliche Wohnung am Ort der ersten Tätigkeitsstätte mit einer Wohnfläche bis zu 60 qm nicht überschreiten.

Eine doppelte Haushaltsführung erfordert auch die finanzielle Beteiligung an der Wohnung bzw. an den Kosten der Lebensführung. 10% der monatlich regelmäßig anfallenden laufenden Kosten müssen vom Arbeitnehmer mitgetragen werden. Dies wird bei Arbeitnehmern mit der Steuerklasse III bis V ohne Nachweis unterstellt. Ledige Arbeitnehmer müssen dies dem Arbeitgeber schriftlich bestätigen.

Reisenebenkosten

Zu den Reisenebenkosten gehören die tatsächlichen Aufwendungen z. B. für:

- Beförderung und Aufbewahrung von Gepäck,
- Ferngespräche und Schriftverkehr beruflichen Inhalts mit dem Arbeitgeber oder Geschäftspartnern,
- Straßen- und Parkplatzbenutzung sowie Schadensbeseitigung infolge von Verkehrsunfällen, wenn die jeweils damit verbundenen Fahrtkosten als Reisekosten anzusetzen sind,
- Verlust von auf der Reise abhanden gekommener oder beschädigter Gegenstände, die der Arbeitnehmer auf der Reise verwenden musste, wenn der Verlust aufgrund einer reisespezifischen Gefährdung eingetreten ist. Berücksichtigt wird der Verlust bis zur Höhe des Wertes, der dem Gegenstand zum Zeitpunkt des Verlustes beigemessen wird,
- private Telefongespräche, soweit sie der beruflichen Sphäre zugeordnet werden können.

Die Reisenebenkosten sind durch geeignete Unterlagen nachzuweisen. Zur Ermittlung der steuerfreien Leistungen für Reisekosten dürfen die einzelnen Aufwendungsarten zusammengefasst werden; die Leistungen sind steuerfrei, soweit sie die Summe der zulässigen steuerfreien Leistungen nicht übersteigen. Hierbei können mehrere Reisen zusammengefasst abgerechnet werden. Dies gilt sinngemäß für Mehraufwendungen bei einer doppelten Haushaltsführung

4. Tank- und Geschenkgutscheine

Der Arbeitgeber kann monatlich Sachbezüge bis zu EUR 44,00 inklusive Mehrwertsteuer ohne persönlichen Anlass seinen Mitarbeitern lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei gewähren. Die Aufmerksamkeit auf Grund 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 Absatz 1 LStÄR 2015 "Abgrenzung von Barlohn und Sachlohn"), wurde gestrichen.

Gutscheine an Arbeitnehmer im Rahmen der EUR 44,00 Grenze (pro Monat Brutto) 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.

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

Zuflusszeitpunkt

- Ist der Gutschein beim Arbeitgeber selbst einzulösen, fließt der Vorteil erst im Zeitpunkt der Einlösung des Gutscheins zu (R 38.2. Abs. 3 Satz 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 Satz 1 LStR).

Damit bei regelmäßiger Gutscheinhingabe 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		
<p>1. Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer neben dem Gehalt einen steuerfreien Sachbezug im Wert von EUR 44,00 (Brutto) monatlich, in Form eines Gutscheins.</p>		
<p>2. Der Arbeitnehmer darf den Gutschein nur gegen Ware und nicht gegen Bargeld einlösen.</p>		
<p>3. Der Arbeitnehmer hat den Erhalt des Gutscheins mit Datum und Unterschrift zu bestätigen</p>		
<p>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.</p>		
-----	-----	-----
Datum	Arbeitgeber	Arbeitnehmer

4%-Abschlag bei der Bewertung von Sachbezügen

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

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.

Da es sich lediglich um eine Erläuterung der Rechtslage handelt, gilt diese Regelung bereits für alle offenen Fälle und nicht erst ab 2015.

5. Steuerliche Behandlung von Geschenken

Geschenke sind Geld- oder Sachzuwendungen an Arbeitnehmer oder Dritte ohne rechtliche Verpflichtung und ohne zeitlichen oder anderen Zusammenhang mit einer Gegenleistung.

Es muss sich grundsätzlich um eine Sachzuwendung handeln, Geldgeschenke sind nicht begünstigt. Bei Aufwendungen für ein Geschenk muss eine gesonderte Aufzeichnung erfolgen. Wird die Aufzeichnung unterlassen, so ist ein Abzug der Aufwendungen und der darin enthaltenen Vorsteuer nicht zulässig.

1. Geschäftspartner:

Präsente an Betriebsfremde können Firmen nur begrenzt als Ausgabe absetzen. Sie müssen auf ein Extrakonto gebucht werden und es sind Listen der Beschenkten zu führen.

Pro Jahr und Empfänger dürfen sie maximal EUR 35,00 ausgeben – netto bei Vorsteuerabzug, ansonsten brutto.

Auch Geschenke über EUR 35,00 können pauschal vom Schenker versteuert werden. Nach dem Urteil des BFH vom 16.10.2013 darf die Pauschalierungsmöglichkeit nicht an der Möglichkeit zum Betriebsausgabenabzug festgemacht werden.

Das BMF hat mit Schreiben vom 19.05.2015 auf vier Urteile des BFH aus dem Jahr 2013 zur Besteuerung von Sachzuwendungen reagiert. Das BMF-Schreiben ist in allen offenen Fällen anzuwenden.

Regelung für Sachzuwendungen an Dritte

Unternehmer können die Einkommensteuer nach § 37b Abs.1 EStG mit 30% zuzüglich Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls Kirchensteuer für den Empfänger übernehmen, wenn sie Kunden oder Geschäftspartner Sachzuwendungen oder Geschenke zukommen lassen.

Das Zusätzlichkeitskriterium ist erfüllt, wenn die Zuwendung in sachlichem und zeitlichem Zusammenhang mit einem Vertragsverhältnis steht.

§ 37b EStG begründet keine eigenständige Einkunftsart. Die Pauschalierung ersetzt als besondere Erhebungsform lediglich die Einkommensteuer des Beschenkten.

Das bedeutet:

Sachzuwendungen an Empfänger, die im Inland weder beschränkt noch unbeschränkt steuerpflichtig sind, brauchen nicht versteuert zu werden Sachzuwendungen, die dem Empfänger nicht im Rahmen einer Einkunftsart zufließen, unterliegen nicht dem § 37b EStG. Damit bleiben insbesondere auch Geschenke an Privatkunden von der Pauschalsteuer unberührt.

Wahlrecht zur Anwendung des § 37b EStG

Das Wahlrecht zur Anwendung der Pauschalierung ist einheitlich für alle innerhalb eines Wirtschaftsjahres gewährten Zuwendungen auszuüben. Die Entscheidung zur Anwendung kann nicht zurückgenommen werden.

Sie ist spätestens in der letzten Lohnsteuer-Anmeldung des Wirtschaftsjahres der Zuwendung zu treffen.

Sachzuwendungen, deren Anschaffungs- oder Herstellungskosten EUR 10,00 nicht übersteigen, sind bei der Anwendung des § 37b EStG als Streuartikel anzusehen und brauchen daher nicht in den Anwendungsbereich der Vorschrift einbezogen zu werden. (Diese Regelung ist trotz entgegenstehender Auffassung des BFH im Urteil vom 16.10.2013 weiter anzuwenden) § 9b Absatz 1 EStG.

Maximaler Umfang der Pauschalierung

Die Pauschalierung ist ausgeschlossen, soweit die Aufwendungen je Empfänger und Wirtschaftsjahr den Betrag von EUR 10.000,00 übersteigen. Die Pauschalsteuer zählt bei der Prüfung der EUR 10.000-Grenze nicht mit.

Pauschalsteuer und Verfahren

Die Bemessungsgrundlage der Pauschalsteuer sind die Selbstkosten des Steuerpflichtigen einschließlich Umsatzsteuer.

Der pauschale Einkommensteuersatz beträgt 30% der Bemessungsgrundlage, zuzüglich fallen Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer an.

Die pauschale Einkommensteuer gilt per gesetzlicher Fiktion als Lohnsteuer und ist von dem Steuerpflichtigen, der die Zuwendung gewährt hat, in der Lohnsteuer-Anmeldung anzumelden.

Im Falle der Wahl der pauschalierten Besteuerung ist ferner zu beachten, dass der Zuwendende den Beschenkten formlos darüber unterrichten muss, dass er die Besteuerung bereits durchgeführt und die Pauschalsteuer nach § 37b EStG übernommen hat.

Eine solche Benachrichtigung könnte wie folgt aussehen:

Beispiel zur Musterformulierung zur Information der Empfänger

Hiermit teilen wir mit, dass wir für das Ihnen gewährte Geschenk bereits die Pauschalsteuer nach § 37b EStG übernommen haben. Wir haben diese Pauschalsteuer beim Finanzamt ... unter der Steuernummer ... angemeldet und abgeführt. Durch die erfolgte Pauschalbesteuerung ist die Sachzuwendung für Sie als Empfänger steuerfrei. Wir möchten Sie bitten, dass Sie diese Bescheinigung zu Ihren Unterlagen nehmen.

2. Mitarbeiter

Sachzuwendungen an Arbeitnehmer gehören bei diesen regelmäßig zum steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn.

Von dieser Regel gibt es folgende Ausnahmen:

Präsente, sogenannte Gelegenheitsgeschenke, mit Wert unter EUR 60,00 (Geburtstag, Namenstag, etc.) an die eigenen Arbeitnehmer kann das Unternehmen als Betriebsausgaben abziehen. Die EUR 60,00 Freigrenze (einschließlich Umsatzsteuer) ist seit 01.01.2015 gültig, vorher waren dies EUR 40,00 (R19.6 Abs. 1 LStÄR 2015).

Geldgeschenke sind - auch innerhalb der EUR 60,00 Grenze – stets steuer- und beitragspflichtig. Ist ein Geschenk mehr wert als EUR 60,00, muss es der Empfänger versteuern. Oder der Arbeitgeber zahlt 30% Pauschalsteuer.

Bei den EUR 60,00 handelt es sich um eine Freigrenze. Übersteigt also ein Gelegenheitsgeschenk diesen Betrag ist der gesamte Betrag lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig.

Die Freigrenze von EUR 60,00 kann mehrmals im Jahr angewendet werden, wenn sich bei dem Arbeitnehmer oder seinen Angehörigen besondere Ereignisse, z.B. Geburtstag, Geburt eines Kindes, Hochzeit etc., stattfinden. Liegt kein persönliches Ereignis vor, kann auch keine Sachzuwendung gewährt werden. Beim Arbeitnehmer handelt es sich dabei um Aufmerksamkeiten.

6. Betriebsveranstaltungen Freibetrag von EUR 110,00

Seit Jahresbeginn gelten die gesetzlichen Änderungen zu den Betriebsveranstaltungen. Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat mit Datum vom 14.10.2015 IV C 5 – S 2332/15/10001 ein umfangreiches Schreiben zur Behandlung von Betriebsveranstaltungen veröffentlicht.

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 Satz 1 Nr. 1a Satz 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,

- wenn die Teilnahme allen Betriebsangehörigen bzw. Arbeitnehmern einer Abteilung oder eines Standorts offensteht, und
- die Zuwendungen des Arbeitgebers für die jeweilige Veranstaltung inklusive Umsatzsteuer den Betrag von EUR 110,00 je teilnehmenden Arbeitnehmer nicht übersteigen.

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 fünf Jahre vor dem eigentlichen Jubiläum stattfinden kann.

Begünstigt ist auch, wenn eine Betriebsveranstaltung für eine Organisationseinheit des Betriebs, z. B. eine 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,
- die Übernahme von Übernachtungskosten,
- Fahrtkosten, z.B. für Stadtrundfahrten,
- Eintrittskarten, Trinkgelder,
- Geschenke,
- Aufwendungen für den äußeren Rahmen, z.B. Künstler, Musiker, Deko, Raummiete, Kegelbahn etc.,
- Zuwendungen an Begleitpersonen,
- Security,
- Versicherungen,
- Sanitäter.

Nicht einzurechnen sind folgende Kosten:

- (An-)Reisekosten von Außendienstmitarbeitern und Arbeitnehmern von anderen Standorten sowie deren Übernachtungskosten,
- 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, so dass 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 Euro; nach Abzug des Freibetrags von EUR 110,00 ergibt sich für diese Arbeitnehmer ein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil von jeweils EUR 90,00.

Die EUR 44,00-Freigrenze des § 8 Absatz 2 Satz 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 anwendbar. 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 EUR 110,00-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).

7. Bewirtungen von Arbeitnehmern ab 01. Januar 2015

Nicht steuerpflichtig sind sog. Arbeitsessen, deren Wert beim einzelnen Arbeitnehmer 60 Euro (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").

8. Rechengrößen der Sozialversicherung für 2016

	West		Ost	
	Monat	Jahr	Monat	Jahr
Beitragsbemessungsgrenze: allgemeine Rentenversicherung	6.200 €	74.400€	5.400€	64.800€
Beitragsbemessungsgrenze: knappschaftliche Rentenversicherung	7.650€	91.800€	6.650€	79.800€
Beitragsbemessungsgrenze: Arbeitslosenversicherung	6.200€	74.400€	5.400€	64.800€
Versicherungspflichtgrenze: Kranken- u. Pflegeversicherung	4.687,50€	56.250€	4.687,50€	56.250€
Beitragsbemessungsgrenze: Kranken- u. Pflegeversicherung	4.237,50€	50.850€	4.237,50€	50.850€
Bezugsgröße in der Sozialversicherung	2.905,€	34.860€*	2.520€	30.240€
vorläufiges Durchschnittsentgelt/Jahr in der Rentenversicherung	36.267€			

Höchstzuschüsse des Arbeitgebers für Mitglieder der privaten Krankenversicherung/Pflegeversicherung (monatlich)	Erläuterung bei <u>Private Krankenversicherung</u>
Krankenversicherung mit Anspruch auf Krankengeld	301,13 €
Pflegeversicherung (bundeseinheitlich außer Sachsen)	49,79 EUR
Geringverdiener (bundeseinheitlich)	Erläuterung bei <u>Geringverdiener</u>
Geringverdienergrenze (monatlich)	325,00 EUR
Familienversicherung	
Gesamteinkommensgrenze für den Anspruch auf Familienversicherung (monatlich) ein Siebtel der Bezugsgröße (2.835,00 EUR ÷ 7)	405,00 EUR
Gesamteinkommensgrenze für den Anspruch auf Familienversicherung, wenn das Familienmitglied geringfügig entlohnt ist (monatlich). Ein Überwiegen des Arbeitsentgelts aus der geringfügigen Beschäftigung ist nicht notwendig.	450,00 EUR
Geringfügigkeit (bundeseinheitlich)	Erläuterung bei <u>Geringfügigen Beschäftigungen</u>
Geringfügigkeitsgrenze (monatlich)	450,00 EUR
Mindestbemessungsgrundlage in der Rentenversicherung für geringfügig Beschäftigte (bei Wahl der Rentenversicherungspflicht)	175,00 EUR
Mindestbeitrag in der Rentenversicherung für geringfügig Beschäftigte bei Rentenversicherungspflicht. Unter der Annahme, dass der Beitragssatz zur Rentenversicherung bei 18,9% bleibt.	33,08 EUR
Gleitzone (bundeseinheitlich)	Erläuterung bei <u>Gleitzone</u>
Gleitzonebeginn (monatlich)	450,01 EUR
Gleitzoneende (monatlich)	850,00 EUR
Gleitzonefaktor (abhängig von Beitragssätzen im Jahr 2015)	?

Sachbezugswerte (bundeseinheitlich)	
Sachbezugswert für freie Verpflegung (monatlich)	236,00 EUR
Sachbezugswert Frühstück kalendertäglich	1,67 EUR
Sachbezugswert Mittagessen kalendertäglich	3,10 EUR
Sachbezugswert Abendessen kalendertäglich	3,10 EUR
Sachbezugswert für freie Unterkunft (monatlich)	223,00 EUR

9. Neue Umlagesätze für Minijobber

Seit 01.09.2015 haben sich die Umlagesätze für geringfügig Beschäftigte geändert:

Umlage 1 von bisher 0,70% auf 1,00%

Umlage 2 von bisher 0,24% auf 0,30%

Die Erstattungssätze bleiben unverändert bei

Umlage 1 bleiben 80%

Umlage 2 bleiben 100%

10. Künstlersozialabgabe-Verordnung

Wer selbstständige Künstler beschäftigt, muss an diese die sogenannte Künstlersozialabgabe entrichten. Sie beträgt seit dem Kalenderjahr 2014 5,2%, dies bleibt auch in 2016.

Bemessungsgrundlage sind alle an die selbstständigen Künstler gezahlten Entgelte einschließlich aller Auslagen und Nebenkosten. Nicht zur Bemessungsgrundlage gehören die Umsatzsteuer, steuerfreie Aufwandsentschädigungen und die Reisekosten. Die Zahlungen unterliegen der Künstlersozialabgabe, sofern sie an selbstständige Künstler und Publizisten gezahlt werden. Lediglich Honorare an juristische Personen (GmbH oder AG) fallen nicht unter die Abgabe, da dieser Personenkreis auch nicht bezugsberechtigt ist.

Wer zur Abführung der Künstlersozialabgabe verpflichtet ist, hat fortlaufende Aufzeichnungen über die gezahlten Entgelte zu führen. Die Entgelte sind zum 31.03 des Folgejahres an die Künstlersozialkasse zu melden. Meldepflichtig sind auch Unternehmen, die für Zwecke des eigenen Unternehmens Werbung oder Öffentlichkeitsarbeit betreiben und dabei nicht nur gelegentlich Aufträge an selbstständige Künstler, Web- bzw. Grafik-Designer, Fotografen oder Texter erteilen.

Als regelmäßig gilt schon die jährliche wiederkehrende Erteilung von Aufträgen. Von einer Regelmäßigkeit oder Dauerhaftigkeit und nicht nur einer gelegentlichen Auftragserteilung ist auszugehen, wenn nicht nur einzelne Aufträge an diesen Personenkreis erteilt wurden, sondern eine längerfristige, kontinuierliche oder regelmäßig wiederkehrende Zusammenarbeit bestand. Als regelmäßig gilt dabei schon die jährliche Erteilung von Aufträgen. Gleiches gilt, wenn Werbeprojekte sich über einen Zeitraum von mehr als einem Jahr erstrecken und in der Folgezeit weitere Aufträge erteilt werden.

Begründung:

Grund ist das Künstlersozialabgabestabilisierungsgesetz.

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 vier Jahre auf etwaige Melde- und Zahlungspflichten geprüft.
- Bei Arbeitgebern unter 20 Beschäftigten wird ein jährliches Prüfkontingent gebildet. Hier wird durchschnittlich alle zehn Jahre geprüft.

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

Für kleine Betriebe gibt es ab 2015 nun eine Bagatellgrenze. Sofern die Auftragssumme EUR 450,00 im Kalenderjahr nicht übersteigt, müssen keine Abgaben bezahlt werden.

11. Insolvenzgeldumlage 2016

Die Insolvenzgeldumlage sinkt von 2015 0,15% auf 2016 0,12%.

12. Hinzuverdienstgrenzen bei Renten

Die Beschäftigung von Rentnern hat in den letzten Jahren ständig zugenommen. Hierbei sind insbesondere die Hinzuverdienstgrenzen zu beachten.

Unbegrenzt hinzuverdienen darf ein Rentner nur, wenn er die Regelaltersgrenze erreicht hat. 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.

Durch die seit dem 01.01.2008 gültige Bindung der Hinzuverdienstgrenze an die Bezugsgröße ändert sich die Hinzuverdienstgrenze zu dem Zeitpunkt, zu dem sich die Bezugsgröße ändert. Die Bezugsgröße ändert sich regelmäßig zu Beginn eines jeden Jahres. Lediglich in den neuen Bundesländern kann sich zum 01.07. eines Jahres eine Änderung ergeben, da bei der Berechnung der Grenzen hier der aktuelle Rentenwert berücksichtigt wird, welcher sich – sofern es zu einer Rentenerhöhung kommt – immer zur Jahresmitte ändert. Die nachfolgend genannten Hinzuverdienstgrenzen gelten ab 01.07.2015.

Hinzuverdienstgrenzen bei Altersrenten

Wenn ein Rentner vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Vollrente bezieht, darf er monatlich bis zu EUR 450,00 hinzuverdienen. Die Teilrente kann in Höhe von einem Drittel, der Hälfte oder zwei Dritteln der Vollrente bezogen werden. Dementsprechend ist die Hinzuverdienstgrenze unterschiedlich hoch und beträgt

- bei zwei Drittel der Vollrente das 0,13-fache,
- bei der Hälfte der Vollrente das 0,19-fache und
- bei einem Drittel der Vollrente das 0,25-fache

der monatlichen Bezugsgröße vervielfältigt mit der Summe der Entgeltpunkte der letzten drei Kalenderjahre vor Beginn der ersten Rente wegen Alters, mindestens aber mit 1,5 Entgeltpunkten. Seit dem 01.01.2015 beträgt die monatliche Bezugsgröße EUR 2.835,00 (West) und EUR 2.415,00 (Ost).

Nachfolgend werden die ab dem 01.07.2015 gültigen Hinzuverdienstgrenzen dargestellt:

Mindesthinzuverdienstgrenzen

	West	Ost
Vollrente	450,00 Euro	450,00 Euro
2/3-Teilrente	552,83 Euro	511,95 Euro
1/2-Teilrente	807,98 Euro	748,23 Euro
1/3- Teilrente	1.063,13 Euro	984,51 Euro

Hinzuverdienstgrenzen bei Durchschnittsverdienern

	West	Ost
Vollrente	450,00 Euro	450,00 Euro
2/3-Teilrente	1.105,65 Euro	1.023,89 Euro
1/2-Teilrente	1.615,95 Euro	1.496,45 Euro
1/3- Teilrente	2.126,25 Euro	1.969,02 Euro

Hinzuverdienstgrenzen bei Höchstverdienern (bei einem Rentenbeginn im Jahr 2015)

	West	Ost
Vollrente	450,00 Euro	450,00 Euro
2/3-Teilrente	2.302,11 Euro	2.099,80 Euro
1/2-Teilrente	3.364,62 Euro	3.068,93 Euro
1/3- Teilrente	4.427,14 Euro	4.083,07 Euro
1/3- Teilrente		

Die Hinzuverdienstgrenze darf zweimal pro Kalenderjahr bis zum doppelten Wert überschritten werden – ohne Auswirkungen auf die Rente. Dies gilt sowohl für Voll- als auch für Teilrentenbezieher.

Erwerbsminderungsrentner

Die Hinzuverdienstgrenzen werden grundsätzlich individuell berechnet. Maßgeblich sind auch hierbei die Rentenversicherungszeiten vor Eintritt der Erwerbsminderung sowie der Beschäftigungsort.

Hinzuverdienstgrenzen bei Renten wegen voller Erwerbsminderung

(Rentenbeginn ab 01.01.2001)

Die Rente wegen voller Erwerbsminderung wird, abhängig vom Hinzuverdienst, in voller Höhe, in Höhe von drei Vierteln, in Höhe der Hälfte oder in Höhe eines Viertels der Vollrente geleistet. Die Hinzuverdienstgrenze beträgt seit dem 01.07.2015 monatlich EUR 450,00. Ab diesem Zeitpunkt gelten folgende Mindesthinzuverdienstgrenzen:

Mindesthinzuverdienstgrenzen

	West	Ost
in voller Höhe	450,00 Euro	450,00 Euro
zu 3/4	722,93 Euro	669,47 Euro
zur Hälfte	978,08 Euro	905,75 Euro
zu 1/4	1.190,70 Euro	1.102,65 Euro

Hinzuverdienstgrenzen bei Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung (Rentenbeginn ab 01.01.2001)

Bei der Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung und der Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit – bei beiden Renten handelt es sich jeweils um die halbe Rente wegen voller Erwerbsminderung – gelten ab 01.07.2015 folgende Mindesthinzuverdienstgrenzen:

Mindesthinzuverdienstgrenzen

	West	Ost
Vollrente	978,08 Euro	905,75 Euro
1/2 Rente	1.190,70 Euro	1.102,65 Euro

Hinzuverdienstgrenzen für Durchschnittsverdiener

	West	Ost
Vollrente	1.956,15 Euro	1.811,50 Euro
1/2 Rente	2.381,40 Euro	2.205,30 Euro

Hinweis für Rentner wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit:

Für diese Rentenart gilt nach wie vor, dass die Erwerbsfähigkeit im versicherten Hauptberuf sowie in zumutbaren Verweisungsberufen auf weniger als 6 Stunden täglich im Vergleich zu einem gesunden Erwerbstätigen gesunken ist. Wenn eine mindestens 6-stündige Tätigkeit ausgeübt wird, könnte der Rentenanspruch wegfallen.

Einkommensanrechnung bei Hinterbliebenenrenten

Für Bezieher einer Hinterbliebenenrente gelten keine Hinzuverdienstgrenzen. Allerdings wird hier das Nettoeinkommen zu 40% auf die Rente angerechnet, vorausgesetzt der Freibetrag ist überschritten. Kinder, die Anspruch auf Waisenrente haben, erhöhen den Freibetrag. Bei Waisen entfällt ab dem 01.07.2015 die Anrechnung ihres eigenen Einkommens (zum Beispiel aus einem Nebenjob als Student). Die Freibeträge errechnen sich mit einer Formel, in der der aktuelle Rentenwert enthalten ist. Da sich der aktuelle Rentenwert grundsätzlich immer zum 01.07. eines Jahres ändert (sofern es zu einer Rentenerhöhung kommt), ändern sich auch die Freibeträge immer zum 01.07. eines Jahres. Für die Prüfung, welche Einkommensgrenzen (West/Ost) maßgebend sind, ist der gewöhnliche Aufenthalt des Berechtigten entscheidend. Die Freibeträge betragen seit dem 01.07.2015:

	West	Ost
Freibetrag für Witwen- und Witwerrenten	774,14 Euro	714,12 Euro
Erhöhungsbetrag für jedes Kind	163,58 Euro	151,48 Euro

13. Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte in den Deutschen Bundestag eingebracht

Mit der geplanten Neuregelung (BT-Drs. 18/5201), die voraussichtlich ab 01.01.2016 in Kraft treten soll, wird der Beruf der Syndikusanwälte erstmals auf eine gesetzliche Grundlage gestellt. Syndikusanwälte dürfen danach die Bezeichnung „Rechtsanwälte (Syndikusrechtsanwalt)“ führen.

Als Syndikusanwalt gilt, wer fachlich unabhängig und weisungsfrei als angestellter Jurist in einem Unternehmen tätig ist.

Die in einem nichtanwaltlichen Unternehmen tätigen Syndikusanwälte werden unter bestimmten Voraussetzungen statusrechtlich als Rechtsanwälte anerkannt, unterliegen jedoch bestimmten Einschränkungen. So soll die Tätigkeit von Syndikusanwälten grundsätzlich auf die Beratung und Vertretung in Rechtsangelegenheiten des Arbeitgebers in Fällen des zivil- und arbeitsgerichtlichen Anwaltszwangs sowie ein weitergehendes Vertretungsverbot in Straf- und Bußgeldverfahren gelten. Das strafrechtliche Zeugnisverweigerungsrecht sowie das Beschlagnahmeverbot werden auf Syndikusanwälte keine Anwendung finden.

Die Neuregelung des Rechts der Syndikusanwälte soll ermöglichen, dass Syndikusanwälte wie zuvor von der Rentenversicherungspflicht befreit werden und in den anwaltlichen Versorgungswerken verbleiben können. Zu diesem Zweck sieht der Gesetzentwurf vor, dass die tätigkeitsbezogene Zulassung als Syndikusrechtsanwalt Bindungswirkung für die nachfolgende sozialrechtliche Entscheidung über die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht entfaltet. Unter bestimmten Voraussetzungen gilt die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht auch rückwirkend.

14. Steuerfreie innergemeinschaftliche Lieferungen

Für die Umsatzsteuerfreiheit der innergemeinschaftlichen Lieferung verlangt der Gesetzgeber folgendes:

- Die Ware wurde in das übrige Gemeinschaftsgebiet befördert oder versendet und
- der Abnehmer ist ein Unternehmer, der die Ware für sein Unternehmen erworben hat, und
- der Erwerb unterliegt beim Abnehmer in dem anderen Mitgliedstaat der Umsatzsteuer.

Diese Voraussetzungen müssen Unternehmer durch geeignete Belege und Aufzeichnungen nachweisen. Zum einen hat der Unternehmer den Nachweis durch Belege zu erbringen, dass er oder der Abnehmer den Gegenstand der Lieferung in das übrige Gemeinschaftsgebiet befördert oder versendet hat. Diesen Nachweis der Steuerbefreiung kann der Unternehmer neben der Gelangensbestätigung in den Fällen der Versendung auch durch weitere in § 17a Abs. 3 UStDV geregelte Alternativnachweise erbringen.

Der Nachweis gilt als eindeutig und leicht nachprüfbar

- durch das Doppel der Rechnung und
- durch eine Bestätigung des Abnehmers, dass der Gegenstand der Lieferung in das übrige Gemeinschaftsgebiet gelangt ist (sog. Gelangensbestätigung).

Fehler gehen zu Lasten des Unternehmers und lassen die Umsatzsteuerfreiheit entfallen. Ein **Zeugenbeweis** kann die beleghafte Aufzeichnungsverpflichtung nicht ersetzen. Nur ausnahmsweise, wenn der Belegnachweis unmöglich oder unzumutbar ist, kann aus Vertrauensschutzgründen etwas anderes gelten. Steht dann objektiv fest, dass die Ware in den anderen Mitgliedstaat gelangt ist, treten formelle Mängel in den Hintergrund.

Für den Nachweis der Unternehmereigenschaft des Abnehmers muss der Unternehmer die **Umsatzsteuer-ID des Abnehmers** aufzeichnen. Wenn der Abnehmer eine falsche Umsatzsteuer-ID verwendet und damit die Aufzeichnung insoweit unrichtig ist, hat der BFH entschieden, dass die Steuerbefreiung nicht allein wegen einer unrichtigen ID-Nummer versagt werden kann, wenn der Unternehmer gutgläubig war und er trotz zumutbarer Maßnahmen die Umsatzsteuer-ID des Abnehmers nicht mitteilen kann. Außerdem muss er anderweitig nachweisen können, dass der Abnehmer ein Unternehmer ist, der den Gegenstand für sein Unternehmen erworben hat.

Es sollte somit darauf geachtet werden, dass man sich die Gültigkeit einer Umsatzsteuer-ID elektronisch durch eine qualifizierte Abfrage bestätigen lässt. Andernfalls droht der Verlust der Steuerbefreiung, weil Sie zumutbare Überprüfungsmaßnahmen unterlassen haben.

15. Umsatzsteuerliche Behandlung des betrieblichen Kraftfahrzeugs

Veräußerung / Entnahme

Wird ein Fahrzeug dem Unternehmen zugeordnet, ist ein Vorsteuerabzug hinsichtlich der gesamten Kfz-Kosten möglich. Die anteilige nichtunternehmerische Nutzung ist als unentgeltliche Wertabgabe umsatzsteuerpflichtig mit dem Regelsteuersatz von 19%.

Voraussetzung für die **Zuordnung zum Unternehmen** ist, dass das Fahrzeug – unabhängig von der ertragsteuerlichen Handhabung – mindestens 10% für das Unternehmen genutzt wird. Maßstab ist das Verhältnis der angefallenen Kilometer unternehmerischer Fahrten zu den Jahreskilometern des Fahrzeugs. Die 10%-ige betriebliche Nutzung muss gegenüber dem Finanzamt glaubhaft gemacht werden.

Für ein dem Unternehmen zugeordnetes Fahrzeug können die auf die Anschaffungskosten entfallenden Vorsteuerbeträge in **voller Höhe** in Abzug gebracht werden. Daneben können die Vorsteuerbeträge aus den laufenden Kosten (Benzin, Reparatur, Inspektionen etc.) abgezogen werden. Dies gilt auch für Leasing- oder Mietfahrzeuge; die auf die Leasing- bzw. Mietrate entfallende Vorsteuer kann in voller Höhe abgezogen werden.

Die **Veräußerung eines Fahrzeugs**, das der Unternehmer dem Unternehmen zugeordnet hat, unterliegt insgesamt der Umsatzsteuer. Ebenso ist die Entnahme des Fahrzeugs umsatzsteuerpflichtig, wenn es zum Vorsteuerabzug berechtigt hat.

Eine **Entnahme** des betrieblich genutzten Fahrzeugs erfolgt vielfach nach Ende der steuerlichen Abschreibung (i.d.R. nach sechs Jahren). Hierdurch kommt es im Regelfall zur Aufdeckung von stillen Reserven. Als Entnahmegewinn ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem Entnahmewert und dem Buchwert des Kraftfahrzeugs im Zeitpunkt der Entnahme zu versteuern. Bemessungsgrundlage für den Entnahmewert ist der sog. Teilwert. Das ist jener Wert, den ein Erwerber für das betreffende Wirtschaftsgut bezahlen würde.

Die Entnahme unterliegt darüber hinaus der Umsatzsteuer (§ 3 Abs. 1b Nr. 1 UStG). Die darauf entfallende Umsatzsteuer ist nicht abziehbar. Ausnahme: der betrieblich genutzte Pkw wurde durch den Unternehmer von einem Nichtunternehmer erworben, sodass keine Berechtigung zum Vorsteuerabzug bestanden hat. Wurden an dem Kraftfahrzeug bestimmte Bestandteile eingebaut, für die der Unternehmer den Vorsteuerabzug in Anspruch genommen hat, unterliegen bei einer Entnahme nur die Bestandteile der Umsatzbesteuerung.

Die **Veräußerung** des Kraftfahrzeugs aus dem Betriebsvermögen unterliegt stets der Umsatzsteuer, auch wenn das Fahrzeug ursprünglich ohne Umsatzsteuer erworben wurde. Daher empfiehlt es sich, das Kraftfahrzeug vor der Veräußerung zunächst umsatzsteuerfrei zu entnehmen, um ihn anschließend privat außerhalb der betrieblichen Sphäre zu verkaufen. Dieses Entnahme-Verkaufsmodell ist von der höchststrichterlichen Rechtsprechung gebilligt (Entscheidung des EuGH vom 08.03.2001 C-415/98 und des BFH vom 31.01.2002 V R 61/96). Nach dem Urteil des Bundesfinanzhofs kann die Veräußerung unmittelbar nach der Entnahme erfolgen. Für die private Veräußerung ist keine Umsatzsteuer zu zahlen.

16. Umsatzsteueroption bei Vermietung

Umsätze aus der Vermietung von Immobilien sind von der Umsatzsteuerpflicht grundsätzlich ausgenommen. Dies hat für den Vermieter den Nachteil, dass die von Handwerkern in Rechnung gestellten Umsatzsteuerbeträge für Renovierungsarbeiten nicht als Vorsteuer abziehbar sind.

Soll ein Vorsteuerabzug auf Seiten des Vermieters erreicht werden, besteht die Möglichkeit, für eine Umsatzsteuerpflicht zu optieren (§ 9 i.V.m. § 4 Nr. 12a UStG). Voraussetzung hierfür ist allerdings u.a., dass der Mieter ein Unternehmer i.S. des Umsatzsteuergesetzes ist.

Die Vermietung muss für das Unternehmen des Empfängers erbracht werden und der Mieter darf vom Vorsteuerabzug nicht ausgeschlossen sein (z.B. § 4 UStG) und auch beispielsweise dann, wenn der Mieter mit einem Jahresumsatz von weniger als EUR 17.500,00 unter die Kleinunternehmerregelung fällt.

Liegen die Voraussetzungen für eine Umsatzsteueroption vor, kann der Vorsteuerabzug bereits bei Erhalt der Handwerkerrechnung mit Steuerausweis erfolgen. Maßgeblich ist, dass die Vermietungsabsicht zu diesem Zeitpunkt vorgelegen hat. Eine tatsächliche Vermietung ist nicht erforderlich. Es muss aber zu einer steuerpflichtigen Vermietung tatsächlich kommen.

Für die Umsatzsteueroption gibt es keine Form und Frist. Ständig wiederholte Bestätigungen sind bei einem Dauermietverhältnis nicht erforderlich, jedoch die Abgabe regelmäßiger Umsatzsteuererklärungen. Bei unterschiedlicher Nutzung mehrerer Grundstücksteile ist der Verzicht auf die Steuerbefreiung für jeden Grundstücksteil gesondert möglich. Daher kann innerhalb eines Objekts ohne Auswirkungen auf andere Wohneinheiten für eine vermietete Wohnung zur Umsatzsteuerpflicht optiert werden. Zu beachten ist dabei, dass die Immobilie mindestens 10 Jahre umsatzsteuerpflichtig vermietet werden muss, um den gesamten Vorsteuerabzug letztendlich behalten zu können. Ansonsten führt eine vorzeitige Änderung der Verhältnisse zum anteiligen Vorsteuerverlust, d.h. Rückzahlung an das Finanzamt.

17. Unterbringung von Bürgerkriegsflüchtlingen und Asylbewerbern

Angesichts der steigenden Zahl an Bürgerkriegsflüchtlingen und Asylbewerbern mietet die öffentliche Hand – meist durch die Landratsämter – vermehrt Unterkünfte an bzw. schaltet Privatunternehmen in der Beherbergung der Asylbewerber ein. Die Unterbringung erfolgt im Rahmen unterschiedlichster Vertragsvarianten (z.B. Mietverträge, Beherbergungsverträge, Belegungsvereinbarungen, Rahmenverträge usw.)

Bei **langfristigen Mietverträgen** greift grundsätzlich die Steuerbefreiung (§ 4 Nr. 12 Satz 1 UStG), eine Möglichkeit zur Option (§ 9 UStG) besteht nicht, da die Verwendung durch die öffentliche Hand als Flüchtlings/Asylbewerberunterkünfte dem hoheitlichen (nicht-unternehmerischen) Bereich zuzuordnen ist.

Werden zur Vermietungsleistung zusätzliche Dienstleistungen als Nebenleistungen erfasst (z.B. Mitvermietung von Einrichtungsgegenständen, Standardmöblierung) ist dieses als Nebenleistung zur Vermietung anzusehen und damit auch umsatzsteuerfrei.

An die untergebrachten Personen erbrachte Verpflegungsleistungen, auch Waschdienst, Raumpflege, ggf. Sicherheitsdienst/Anwesenheitskontrolle usw., unterliegen als eigen-ständige Leistung stets dem Regelsteuersatz.

Werden Unterkünfte zur Beherbergung von Flüchtlingen und Asylbewerbern für die Dauer von bis zu 6 Monaten an die öffentliche Hand vermietet (**kurzfristige Mietverträge**), handelt es sich um eine ermäßigt besteuerte Beherbergungsleistung nach § 12 Abs. 2 Nr. 11 UStG).

Eventuell erbrachte zusätzliche Dienstleistungen, die nicht unmittelbar der Vermietung dienen, unterliegen dem Regelsteuersatz. Soweit diese zusätzlichen Dienstleistungen im pauschalen Entgelt enthalten sind, besteht ein Aufteilungsgebot. An die untergebrachten Personen erbrachte Verpflegungsleistungen unterliegen regelmäßig dem Regelsteuersatz.

Bei einer **Unterbringung** im Bedarfsfall mit einer geplanten Dauer von **bis zu 6 Monaten** (z.B. Notunterkünfte oder Fälle, in denen die Unterkunft aufgrund anderer Umstände nur kurzfristig beziehbar ist), greift der ermäßigte Steuersatz für Beherbergungsleistungen nach § 12 Abs. 2 Nr. 11 UStG.

Bei einer **Unterbringung** im Bedarfsfall mit einer geplanten Dauer von **über 6 Monaten** liegt eine steuerfreie Vermietung nach § 4 Nr. 12 Satz 1 Buchst. a UStG vor.

18. Falscher Steuersatz – Achtung beim Vorsteuerabzug

Wenn in einer Rechnung zu Unrecht eine **zu hohe Umsatzsteuer** ausgewiesen ist (z.B. Ansatz von 19% Umsatzsteuer, obwohl 7% richtig gewesen wären), ist die Rechnung fehlerhaft. Trotzdem schulden Sie die zu hoch ausgewiesene Umsatzsteuer anteilig zu zwei unterschiedlichen Zeitpunkten:

- die korrekte Umsatzsteuer bereits mit Erbringung der Leistung und
- die zu hoch ausgewiesene Umsatzsteuer mit Rechnungsausstellung.

I.d.R. wird die zu hoch ausgewiesene Umsatzsteuer – so lässt es auch die Finanzverwaltung zu – in der Umsatzsteuer-Voranmeldung des Monats der Lieferung angemeldet.

Um die unzutreffend ausgewiesene Umsatzsteuer richtig anzusetzen, ist eine Korrektur der Rechnung notwendig. Dabei ist zuerst die alte Rechnung zu stornieren und eine neue Rechnung mit dem ermäßigten Steuersatz auszustellen. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass die alte Rechnung im Original wieder zurückgesendet wird und Sie auch den Nachweis erbringen können, dass der Rechnungsempfänger einen eventuell höheren Vorsteuerabzug rückgängig gemacht hat.

Beachten sollten Sie unbedingt auch, dass eine ordnungsgemäß ausgestellte Rechnung vorliegt, die den vollen **Vorsteuerabzug** zulässt. Die Formerfordernisse sind im § 14 UStG geregelt.

Darüber hinaus laufen Sie auch dann Gefahr, einen Vorsteuerabzug zu verlieren, wenn die Rechnung für Sie erkennbare Ungereimtheiten enthält, etwa wenn im Geschäftsverkehr übliche Kontaktdaten (Telefon-, Faxnummer, E-Mail-Adresse und Bankverbindung) fehlen, oder die Steuernummer falsch ist. Bei größeren Rechnungsbeträgen, die bar entrichtet worden sind, oder bei Kenntnis von der Gewerbeuntersagung des Rechnungsausstellers ist höchste Obacht geboten. Auch bei kleinsten Ungereimtheiten sollten Sie die Eingangs-rechnungen überprüfen, um den Vorsteuerabzug nicht zu gefährden. Aus dem Grunde sollte die Zahlung solange zurückgehalten werden, bis alle Ungereimtheiten beseitigt sind.

19. Vorsteuerabzug auch ohne Nachweise?

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 Satz 2 UStG). Doch was ist, wenn dem Unternehmer alle Unterlagen verloren gegangen sind?

In dem vom Bundesfinanzhof (BFH) entschiedenen Fall kam es beim Unternehmer zu einem Totalverlust der Buchführungsunterlagen. Das Finanzamt kürzte daraufhin den Vorsteuerabzug um 40%. Das vorinstanzliche Finanzgericht Sachsen-Anhalt gab der Finanzverwaltung recht (vom 20.02.2013 2 K 1037/10). Der BFH bestätigte auch das vorinstanzliche Urteil. Zwar brauche ein Unternehmer zum Vorsteuerabzug nicht unbedingt die Originalrechnung. Alternativ können alle nach der Finanzgerichtsordnung verfahrensrechtlich zulässigen Beweismittel vorgelegt werden.

In jedem Fall muss die Finanzbehörde oder im Falle eines Rechtsstreits das Finanzgericht die Überzeugung gewinnen, dass der Unternehmer einmal im Besitz einer Originalrechnung war (Urt. v. 23.10.2014 V R 23/13).

Das bedeutet:

Lassen sich die Originalrechnungen nicht rekonstruieren, hat der Unternehmer lediglich Anspruch auf Schätzung der abziehbaren Vorsteuerbeträge nach den Vorschriften der Abgabenordnung (§ 162 AO). In solchen Fällen dürfte sich die Schätzung etwa an der Hälfte der geltend gemachten Vorsteuerbeträge orientieren.

20. Umsatzsteuervergütung aus anderen EU-Mitgliedstaaten

Unternehmer, die zum Vorsteuerabzug berechtigt sind, können sich die für betriebliche Aufwendungen in einem anderen EU-Mitgliedstaat gezahlten Vorsteuern unter bestimmten Voraussetzungen erstatten lassen. Zuständige Behörde für den Vergütungsantrag ist das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt). Die Vergütungsanträge für das vergangene Jahr müssen bis spätestens 30.09. des Folgejahres beim Bundeszentralamt eingegangen sein. Die Antragsfrist des § 18 Abs. 9 UStG ist eine Ausschlussfrist, die nur durch einen vollständigen, dem amtlichen Muster in allen Einzelheiten entsprechenden Antrag gewahrt wird, wobei dem Antrag die Rechnungen und die Einfuhrbelege im Original beizufügen sind (BFH v. 19.11.2014 V R 39/13). Erstattungsanträge sind grundsätzlich elektronisch zu übermitteln. Dem Antrag sind alle Belege (Rechnungen mit entsprechendem Umsatzsteuerausweis) beizufügen, wenn das Entgelt für den Umsatz oder die Einfuhr mindestens EUR 1.000,00 bzw. bei Benzinrechnungen mindestens EUR 250,00 beträgt. Die Grenzbeträge variieren zwischen den einzelnen Staaten. Eine aktuelle Präferenzliste ist beim Bundeszentralamt für Steuern (www.bzst.de) erhältlich. Die Rechnungen müssen hochgeladen werden und sind elektronisch zu übermitteln. Zum Belegversand ist eine BZSt-Nummer notwendig. Der Vergütungsantrag muss zwingend Name und vollständige Anschrift des Unternehmers, eine Adresse für die elektronische Kommunikation (E-Mail-Adresse), eine Beschreibung der Geschäftstätigkeit und den Vergütungszeitraum enthalten.

Der Antrag auf Umsatzsteuer-/Vorsteuervergütung setzt

bestimmte Mindesterstattungs-beträge voraus. Bei Anträgen, die an Deutschland und die übrigen EU-Staaten gestellt werden, muss die beantragte Vergütung beispielsweise mindestens EUR 50,00 betragen.

21. Selbstanzeige und Umsatzsteuer

Die Rechtsnatur der Umsatzsteuer besagt, dass derjenige, der Steuern hinterzieht, aber unrichtige oder unvollständige Angaben in vollem Umfang berichtet, ergänzt oder unterlassene Angaben in vollem Umfang nachholt, für diese Straftaten nicht bestraft wird (§ 371 Abs. 1 AO). Die Regelung hat die Aufgabe, dem Fiskus bisher verheimlichte Steuerquellen zugänglich zu machen, damit die kraft Gesetzes entstandene Steuer festgesetzt und erhoben werden kann.

Wurde Umsatzsteuer im Rahmen einer Voranmeldung hinterzogen, ist grundsätzlich die Abgabe einer berechtigten Voranmeldung erforderlich (§ 371 Abs. 2a Satz 1 AO). Eine Entschärfung der Sanktionen und Folgen der Selbstanzeige konnte dadurch erreicht werden, dass in den Fällen, in denen die Umsatzsteuer-Jahreserklärung als Selbstanzeige genutzt wird, nicht auch noch korrigierte Voranmeldungen abzugeben sind (§ 371 Abs. 2a Satz 3 AO). Insoweit wurde eine Ausnahme vom Vollständigkeitsgebot und damit die Möglichkeit einer Teilselbstanzeige zugelassen.

22. Anpassung des Erbschaft- und Schenkungsteuergesetzes – Kabinettsbeschluss vom 08. Juli 2015

Mit Urteil vom 17.12.2014 hat das Bundesverfassungsgericht entschieden, dass das aktuelle Erbschaft- und Schenkungsteuergesetz zumindest in Teilen verfassungswidrig ist. Ziel der Bundesregierung ist es, die vom BVerfG verworfenen Regelungen „minimalinvasiv“ zu ändern, sprich, am geltenden Recht nur das Notwendige zu verändern, um eine verfassungskonforme Rechtslage herzustellen. Im Kern beanstandete das Gericht die folgenden Bereiche:

- Lohnsummenregelung,
- Regelungen zum Verwaltungsvermögen und
- fehlende Bedürftigkeitsprüfung für die umfassende Steuerfreistellung.

Seit Juli 2015 liegt nun der Regierungsentwurf für eine Überarbeitung des geltenden Rechts vor. Die Grundstruktur der gesetzlichen Regelungen soll dabei im Wesentlichen erhalten bleiben. Um zukünftig überhaupt in den Genuss der steuerlichen Vergünstigungen zu kommen, muss zunächst begünstigungsfähiges Vermögen vorliegen. Künftig soll das nicht mehr bei Gesellschaften der Fall sein, die keine eigene gewerbliche Tätigkeit ausüben, es sei denn, es handelt sich um Holdinggesellschaften, die an anderen begünstigungsfähigen Gesellschaften beteiligt sind

Ist diese erste Hürde überstanden, ist in Zukunft zu prüfen, in welchem Umfang das übertragene (betriebliche) Vermögen dem Hauptzweck der Unternehmenstätigkeit dient. Ist dies zu mehr als 50% der Fall, so ist dieses Vermögen begünstigt, liegt die Quote darunter, so wird dieses als Verwaltungsvermögen eingestuft und unterliegt in voller Höhe der Erbschaft- und Schenkungsteuer. Sollte das wirklich so zum Gesetz werden, kommt auf Unternehmen und deren Berater ein erheblicher Aufwand zu, denn es müsste jedes Wirtschaftsgut auf dessen konkrete Nutzung hin untersucht werden.

Weiteres Kriterium war die Einhaltung bestimmter Lohnsummenkriterien, die nach bisherigem Recht aber erst ab 20 Arbeitnehmern greifen, was das BVerfG insbesondere bemängelt hat, weil dadurch weit über 80% aller Unternehmen aus dem Erfordernis herausfallen. Künftig sollen bereits Unternehmen mit mehr als drei Arbeitnehmern die Lohnsummenkriterien einhalten müssen, wobei folgende Staffelung vorgesehen ist.

	Erforderliche Lohnsumme	
	Innerhalb 5 Jahren (85% Verschonung)	Innerhalb 7 Jahren (100% Verschonung)
4-10 Mitarbeiter	250%	500%
11-15 Mitarbeiter	300%	565%
> 16 Mitarbeiter	400%	700%

Weiterhin hatte das BVerfG kritisiert, dass die Verschonungsregelungen unabhängig jeglicher Bedürftigkeit des Erwerbers gewährt werden. Deshalb sieht der Gesetzentwurf nun vor, dass eine persönliche Bedürftigkeitsprüfung stattfindet. Bei Erwerben bis zu 26 Mio. Euro unterbleibt die Prüfung, bei Familienunternehmen verdoppelt sich diese Grenze unter engen Voraussetzungen. Liegt der Erwerb über den genannten Grenzen, so gibt es entweder der Höhe nach abnehmende Verschonungsabschläge oder eine individuelle Bedürftigkeitsprüfung, wobei dann der Erwerber sein gesamtes Vermögen offenzulegen hat. Beides sind bei großen Erwerben wenig erquickliche Alternativen.

Aus den vorstehenden Ausführungen folgt, dass es aus steuerlicher Sicht ratsam ist, Übertragungen von Betriebsvermögen möglichst noch vor dem Inkrafttreten der Neuerungen vorzunehmen, wenn diese ohnehin vorgesehen waren. Zudem sollte die weitere Entwicklung sorgsam beobachtet werden, denn es sind noch viele Diskussionen im Gange und Vieles könnte bzw. sollte sich noch ändern.

23. Erbschaft- und Schenkungsteuer: Verschärfung geltenden Rechts

Gerade vor dem Hintergrund der anstehenden Neuregelungen wird verstärkt über Übertragungen zu Lebzeiten nach aktuell noch geltender Rechtslage nachzudenken sein. Hierbei ist zu beachten, dass für Erwerbe und Übertragungen bereits verschärfte Regelungen beim Erwerb von Betriebsvermögen gelten, für das es umfangreiche Verschonungsregelungen (85% bzw. 100% Steuerfreistellung) gibt. Diese besonderen Verschonungsregeln setzen voraus, dass eine bestimmte Grenze (50% bzw. 10%) des steuerschädlichen, sogenannten **Verwaltungsvermögens** nicht überschritten wird. Durch die Verschärfung gilt sogenanntes „**Finanzvermögen**“ als schädliches **Verwaltungsvermögen** und ist abstrakt umschrieben als **Saldo** aus den Verbindlichkeiten der Gesellschaft einerseits und der Summe aus Zahlungsmitteln, Geschäftsguthaben und Geldforderungen und sonstigen Forderungen andererseits. Aus den Gesetzesmaterialien ergibt sich, dass der Begriff „**Schulden**“ auch die Rückstellungen der Gesellschaft umfasst. Soweit nun diese Saldogröße **mehr als 20% des Wertes des Betriebsvermögens** übersteigt,

liegt schädliches Verwaltungsvermögen vor. Weitere Änderungen in diesem Kontext betreffen konzernbezogene Sachverhalte, die an dieser Stelle aber nicht weiter vertieft werden.

Zum Verwaltungsvermögen gehören Zahlungsmittel, Geschäftsguthaben, Geldforderungen und andere Forderungen. Dazu beispielhaft einige Aufzählungen:

- Geld,
- Sichteinlagen,
- Sparanlagen,
- Festgeldkonten,
- Forderungen aus Lieferungen und Leistungen,
- Forderungen an verbundene Unternehmen,
- Ansprüche aus Rückdeckungsversicherungen,
- Forderungen im Sonderbetriebsvermögen eines Gesellschafters einer Personen-gesellschaft, insbesondere Forderungen des Gesellschafters gegen die Personen-gesellschaft,
- Forderungen von Personen- oder Kapitalgesellschaftern gegen ihre Gesellschafter,
- sonstige auf Geld gerichtete Forderungen aller Art, insbesondere geleistete Anzahlungen, Steuerforderungen, Forderungen aus stillen Beteiligungen.

Die Berechnung, ob hier eventuell schädliches Verwaltungsvermögen aufgrund zu hohen Finanzvermögens vorliegt, sollte gemeinsam mit Ihrem Steuerberater durchgeführt werden, bevor Gesellschaftsanteile übertragen werden.

24. Verfassungsmäßigkeit der Freibeträge im Erbschaft- und Schenkung-steuergesetz im Europarecht

Mit Urteil vom 04.09.2014 hat der EuGH entschieden, dass es europarechtswidrig ist, wenn beschränkt und unbeschränkt Steuerpflichtigen unterschiedliche Freibeträge bei der Erbschaft/Schenkung im Zusammenhang mit in Deutschland gelegenen Immobilien gewährt werden.

Die Erbschaft-/Schenkungsteuer wird grundsätzlich nach dem Wert der Immobilie und dem Verwandtschaftsverhältnis zwischen dem Erblasser/Schenker und dem Erwerber errechnet. Keine der beiden Kriterien bezieht sich dabei auf den Wohnort dieser Personen.

Bislang ist noch keine europarechtskonforme Anpassung erfolgt.