



ETL | Depesche

ETL Unternehmerjournal 4. Quartal 2018

Rein in die eigenen vier Wände

Familien profitieren vom Baukindergeld

Das Baukindergeld soll es Familien mit minderjährigen Kindern erleichtern, sich den Traum vom eigenen Heim zu erfüllen. Der staatliche Zuschuss muss bei der KfW-Bank beantragt werden. Familien erhalten 12.000 Euro für jedes Kind, das am Tag der Antragstellung das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Die Auszahlung erfolgt in zehn gleichen Jahresraten. Kinder, die erst nach der Beantragung geboren oder in den Haushalt aufgenommen werden, sind von der Förderung ausgeschlossen.

Einkommensgrenzen sind zu beachten

Das jährliche zu versteuernde Haushaltseinkommen darf bei Familien mit einem Kind maximal 90.000 Euro betragen. Für jedes weitere Kind sind 15.000 Euro mehr zulässig. Entscheidend ist das durchschnittliche zu versteuernde Einkommen

überreicht durch:

men des Antragstellers und seines Ehe- oder Lebenspartners bzw. des Partners aus eheähnlicher Gemeinschaft aus dem zweiten und dritten Jahr vor der Antragstellung. Einkommen der Kinder oder Kapitaleinkünfte, die der Abgeltungssteuer unterliegen, sind nicht einzubeziehen. Das Haushaltseinkommen ist zwingend anhand der Einkommensteuerbescheide nachzuweisen.

Nur das erste Wohneigentum wird gefördert

Baukindergeld gibt es nur für den erstmaligen Erwerb oder Bau von Wohneigentum in Deutschland, das selbst genutzt wird. Wer bereits selbstgenutztes oder vermietetes Wohneigentum besitzt, geht leer aus. Anders, wenn die bisher gemietete Wohnung gekauft wird. Beim Wohnungs- oder Hauskauf muss der notarielle Kaufvertrag zwischen dem 1. Januar 2018 und dem 31. Dezember 2020 unterzeichnet werden. Neubauten sind förderfähig, wenn die Baugenehmigung zwischen dem 1. Januar 2018 und dem 31. Dezember 2020 erteilt worden ist oder in diesem Zeitraum mit dem Bau aufgrund einer Bauanzeige begonnen werden durfte.

Hinweis

Der Antrag auf Baukindergeld darf erst nach Einzug in das neue Heim gestellt werden. Doch dann muss es schnell gehen: Zwischen Einzug und Antragstellung dürfen max. 3 Monate liegen.

Aus dem aktuellen Unternehmerjournal



Neue Pflichten für Onlinehändler



Betriebliche Altersvorsorge wird für Arbeitgeber teurer



Damit Gutscheine nicht zur Umsatzsteuerfalle werden



Mindestlohn steigt 2019 erneut an



Arbeitgeber müssen betriebliche Altersvorsorge bezuschussen

Sparvorteile bei Sozialversicherungsbeiträgen sind weiterzugeben

Arbeitgeber, die ihren Angestellten bei der finanziellen Absicherung im Alter unter die Arme greifen möchten, können nicht nur eine betriebliche Altersvorsorge anbieten, sondern sich auch daran beteiligen. Viele Unternehmen haben dies längst als Möglichkeit erkannt, Mitarbeiter längerfristig an sich zu binden. Zudem wird die betriebliche Altersvorsorge auch steuerlich gefördert.

Zuschusspflicht bei Entgeltumwandlungen beachten

Steuerlich gefördert werden zusätzliche Beiträge des Arbeitgebers sowie Beiträge aus Entgeltumwandlungen des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer verzichtet dabei zugunsten einer betrieblichen Altersvorsorge auf Teile seines Gehalts. Lohnsteuer- und beitragspflichtig ist dann nur das verbleibende Entgelt. Damit spart nicht nur der Arbeitnehmer Lohnsteuer und Sozialbeiträge. Auch der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung wird geringer. Diesen Vorteil muss der Arbeitgeber künftig an den Arbeitnehmer weitergeben. Für alle ab dem 1. Januar 2019 abgeschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen muss der Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe von 15% der Entgeltumwandlung in den Altersvorsorgevertrag einzahlen. Für bis zum 31. Dezember 2018 geschlossene Vereinbarungen muss der Zuschuss erst ab 2022 gezahlt werden.

Spitzabrechnung nicht immer sinnvoll

Nach dem Wortlaut des Betriebsrentengesetzes ist der Zuschuss nur zu zahlen, soweit Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden. Für sozialversicherungsfreie Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH müsste daher kein Zuschuss gezahlt werden. Auch für Arbeitnehmer, die oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze(n) umwandeln, könnte der

Zuschuss auf die tatsächlich gesparten Sozialversicherungsbeiträge gedeckelt werden. Doch Vorsicht: Mit jeder Änderung der Beitragsbemessungsgrenzen und Beitragssätze würde sich nicht nur die Höhe des Zuschusses ändern. Auch die Entgeltumwandlungsvereinbarungen müssten regelmäßig angepasst werden, um in den Vorsorgevertrag immer die vereinbarten gleichbleibenden Beiträge einzuzahlen. Der zusätzliche Aufwand für die Personalabteilung und die Lohnbuchhaltung wäre vermutlich unverhältnismäßig. Besser daher, den Zuschuss in Höhe von 15% der Entgeltumwandlung zu zahlen. Das spart Ärger und motiviert die Arbeitnehmer.

Beiträge steuerfrei einzahlen

Die Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge sind steuerlich abziehbar und die bezogenen Renten oder Kapitalleistungen steuerpflichtig. Steuerfrei sind Beiträge bis zu 8% der Beitragsbemessungsgrenze, sozialversicherungsfrei allerdings nur Beiträge bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze. Im Jahr 2018 können 6.240 Euro (8% von 78.000 Euro) steuerfrei eingezahlt werden, davon 3.120 Euro auch sozialversicherungsfrei. Im Jahr 2019 sind Beiträge bis zu 6.432 Euro steuerfrei, bis zu 3.216 Euro auch sozialversicherungsfrei. Förderfähig sind alle Arbeitnehmer in ihrem ersten Dienstverhältnis, auch beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH oder rentenversicherungspflichtige Mini-Jobber.

Hinweis

Arbeitgeber sind nach dem Betriebsrentengesetz verpflichtet, ihren Arbeitnehmern eine Entgeltumwandlung zugunsten einer betrieblichen Direktversicherung zu ermöglichen.

Gesellschafterliste muss korrekt veröffentlicht sein

Bei Verstößen drohen hohe Bußgelder

Unternehmer haben eine Vielzahl von Eintragungs- und Veröffentlichungspflichten zu beachten. So ist nicht nur die Gründung einer Handelsgesellschaft im elektronischen Bundesanzeiger zu veröffentlichen, sondern auch jede Satzungsänderung und jeder Gesellschafterwechsel. Jede GmbH ist verpflichtet, beim Handelsregister eine Gesellschafterliste einzureichen und bei jeder Änderung zu aktualisieren. Seit 1. Juli 2018 gilt für deren Ausgestaltung eine neue Verordnung (Ges-LV). Alle GmbHs, bei denen es seit diesem Datum Veränderungen in der Gesellschafterstruktur oder den Beteiligungsverhältnissen gegeben hat, müssen beim Handelsregister eine Gesellschafterliste hinterlegen, die die neuen Anforderungen erfüllt. Wurde bisher elektronisch noch keine oder eine unvollständige Gesellschafterliste hinterlegt, sollte unverzüglich eine korrekte Liste übermittelt werden.

Eine Gesellschafterliste muss folgende Angaben enthalten:

- Name
- Vorname
- Geburtsdatum
- Wohnort
- Nennbetrag und laufende Nummer des Geschäftsanteils
- prozentuale Beteiligung am Stammkapital je Gesellschafter und Gesamtumfang der Beteiligung
- für Gesellschafter, die selbst Handelsgesellschaften sind, zusätzlich Firma, Sitzungssitz, zuständiges Register und Registernummer
- für Gesellschafter, die eine GbR sind, Name, Vorname, Geburtsdatum und Wohnort der Gesellschafter

Eineindeutige Nummerierung erforderlich

In der Gesellschafterliste müssen die Geschäftsanteile fortlaufend und in eindeutiger Zuordnung zu den Gesellschaftern nummeriert werden. Die Liste kann dabei in Einzelnummern (ganze Zahlen) oder in Abschnittsnummern (dezimal) gegliedert und sowohl nach Geschäftsanteilen als auch nach Gesellschaftern sortiert sein. Eine für einen Geschäftsanteil einmal vergebene Nummer darf nicht für einen anderen Geschäftsanteil verwendet werden (Nummerierungskontinuität). Jede Veränderung ist in eine zusätzlich anzufügende Veränderungsspalte einzutragen. Das gilt insbesondere für die Teilung, Zusammenlegung und Einziehung von Geschäftsanteilen, die Kapitalerhöhung mit Ausgabe neuer Geschäftsanteile oder Aufstockung der Geschäftsanteile sowie die Kapitalherabsetzung und den Anteilsübergang.

Prozentuale Beteiligungen dürfen grundsätzlich einheitlich auf eine Dezimalstelle abgeschnitten oder kaufmännisch gerundet werden. Eine Abrundung auf 25,0%, 50,0% oder auf 0,0% ist

nicht zulässig, da Beherrschungsverhältnisse oder Sperrminderheiten entscheidenden Einfluss auf eine GmbH haben können. Im Ergebnis können sich rechnerisch Anteile von über oder unter 100% ergeben.

Eintragung ins Transparenzregister notwendig

Durch die im Handelsregister veröffentlichte Gesellschafterliste kann zwar eine zusätzliche Eintragung im Ende 2017 neu geschaffenen Transparenzregister (www.transparenzregister.de) entbehrlich sein, muss es aber nicht. Im Transparenzregister sind grundsätzlich alle wirtschaftlich Berechtigten von Unternehmen (GmbH, AG, OHG, KG, eingetragene Vereine, Genossenschaften etc.), Stiftungen und Trusts zu erfassen. Einzelunternehmen und Gesellschaften bürgerlichen Rechts sind von der Eintragungspflicht ausgenommen. Wirtschaftlich Berechtigter eines Unternehmens ist eine natürliche Person, die unmittelbar oder mittelbar mehr als 25% der Kapitalanteile hält oder mehr als 25% der Stimmrechte kontrolliert oder auf vergleichbare Weise Kontrolle ausübt bzw. ausüben kann.

Die Eintragungspflicht gilt allerdings als erfüllt, wenn sich alle geforderten Angaben aus einem anderen, elektronisch zugänglichen Register ergeben. Das gilt für das Handels-, Partnerschafts-, Genossenschafts-, Vereins- und Unternehmensregister, nicht dagegen für Stiftungsverzeichnisse. Ist die Eintragung in diese Register nicht eindeutig (z. B. bei Holdingstrukturen, Zusammenrechnung von mittelbaren und unmittelbaren Beteiligungen oder Treuhandverhältnissen), bleibt die zusätzliche Eintragung im Transparenzregister nicht erspart.

Nichteintragung und Verspätung wird bestraft

Unternehmen, die es versäumt haben, sich im Transparenzregister einzutragen, bekommen dies schmerzhaft zu spüren. Denn das Bundesverwaltungsamt ahndet Verstöße (Nichteintragung, zu späte oder fehlerhafte Eintragung) mit Ordnungs- und Bußgeldern. Schon ein nicht gemeldeter Wohnortwechsel oder eine Namensänderung können dafür ausreichen. Aber auch eine fehlerhafte Meldung (nicht alle wirtschaftlich Berechtigten) wird geahndet. Die Höhe der Geldbuße richtet sich nach dem Bußgeldkatalog des Bundesverwaltungsamtes. Bei der Berechnung wird neben der Unternehmensgröße (Umsatz bzw. Bilanzsumme) berücksichtigt, ob der Unternehmer leichtfertig oder mit Vorsatz gehandelt hat und ob er wiederholt und systematisch gegen die Eintragungsvorschriften verstoßen hat.

Tipp

Lassen Sie es nicht so weit kommen! Prüfen und aktualisieren Sie regelmäßig Ihre Registereintragungen. Wenn Sie ganz sicher gehen wollen, nehmen Sie eine zusätzliche Eintragung im Transparenzregister vor. Wer bereits mit einem Verwarnungsgeld oder einer Geldbuße belegt wurde, sollte besonders achtsam sein, denn bei wiederholten Verstößen kann es schnell zu Bußgeldern von einigen Tausend Euro kommen.



Mindestlohn steigt 2019 erneut an

Mini-Job-Verträge müssen überprüft werden

Zum 1. Januar 2019 wird der gesetzliche Mindestlohn erneut angehoben: von 8,84 Euro auf 9,19 Euro brutto je Arbeitsstunde. Auch Überstunden sind mit dem dann höheren Mindestlohn zu vergüten oder durch Freizeit auszugleichen. Tarifgebundene Unternehmen haben natürlich die für die jeweilige Branche geltenden höheren Mindestlöhne zu zahlen.

Monatslöhne sollten überprüft werden

Für Arbeitgeber, die monatlich feste Bruttolöhne auf Basis des Mindestlohns zahlen, besteht Handlungsbedarf. Ab dem 1. Januar 2019 muss sich ein Mindeststundenlohn in Höhe von 9,19 Euro ergeben, wenn das monatliche Entgelt durch die Zahl der regelmäßig zu arbeitenden Stunden geteilt wird. Bei einer Arbeitswoche mit 40 Stunden müssen damit mindestens 1.592,93 Euro brutto gezahlt werden (9,19 Euro x 40 Stunden x 52 Wochen / 12 Monate). In Monaten mit 23 Arbeitstagen würde der Mindestlohn so aber unterschritten. Das kann zwar nicht passieren, wenn jeder Monat mit 23 Tagen abgerechnet und 1.690,96 Euro gezahlt werden. Es ist aber für den Arbeitgeber auch am teuersten. Aufwendiger ist, die exakt geleisteten Stunden mit dem Mindestlohn abzurechnen, Arbeitszeitkonten zu führen oder Arbeitszeitkorridore zu vereinbaren. Lassen Sie sich hierbei arbeitsrechtlich beraten. Die ETL Rechtsanwälte unterstützen Sie gern.

Geringfügigkeitsgrenze bei Mini-Jobs beachten

Bei Mini-Jobs kann die Anhebung des Mindestlohns gravierende Folgen haben, wenn dadurch die Mini-Job-Grenze von 450 Euro überschritten wird. In diesem Fall sollte vorab eine Änderungsvereinbarung abgeschlossen werden, beispielsweise um den Stundenlohn auf 9,19 Euro brutto zu erhöhen und die Arbeitszeit entsprechend zu reduzieren.

Beispiel

Ein von der Rentenversicherungspflicht befreiter Mini-Jobber wird im Jahr 2018 für 50 Stunden pro Monat beschäftigt und erhält eine Vergütung von 442 Euro (8,84 Euro brutto pro Stunde). Ab Januar 2019 hat er einen gesetzlichen Anspruch auf 9,19 Euro. Der Arbeitsvertrag wird nicht geändert.

Variante 1: Der Arbeitgeber zahlt den höheren Mindestlohn von 459,50 Euro. Damit wird die Geringfügigkeitsgrenze überschritten und der Mini-Jobber wird zum sozialversicherungspflichtigen Midi-Jobber. Im Portemonnaie des Arbeitnehmers landen nicht mehr 442 Euro, sondern nur noch 411 Euro.

Variante 2: Der Arbeitgeber zahlt weiterhin 442 Euro. Damit verstößt er nicht nur gegen das Mindestlohngesetz, sondern auch gegen sozialrechtliche Vorschriften, denn Sozialversicherungsbeiträge fallen auf das Entgelt an, welches der Arbeitgeber zahlen müsste (sogenannter Phantomlohn, in unserem Fall in Höhe von 459,50 Euro).

Erneute Mindestlohnanhebung in 2020

Ab dem 1. Januar 2020 sind mindestens 9,35 Euro brutto je Arbeitsstunde zu zahlen. Arbeitgeber, die Mini-Jobber neu einstellen oder Verträge zum 1. Januar 2019 anpassen müssen, sollten vorausplanen und maximal 48 Stunden pro Monat vereinbaren. Damit ersparen sie sich eine erneute Vertragsanpassung für 2020. Denn bei einer monatlichen Arbeitszeit von 48 Stunden wird die Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro (48 Stunden x 9,35 Euro = 448,80 Euro) auch 2020 nicht überschritten.

Hinweis

Auch ohne Anpassung des Arbeitsvertrages besteht ein Anspruch auf Zahlung des höheren gesetzlichen Mindestlohnes.

Eigenverbrauchspauschalen wieder gestiegen

In Gaststätten, Bäckereien, Fleischereien oder im Lebensmittel-einzelhandel ist es durchaus üblich, dass der Inhaber Waren für den Privatverbrauch entnimmt. Solche Privatentnahmen dürfen den betrieblichen Gewinn nicht mindern. Jede Warenentnahme gesondert aufzuzeichnen (Datum, Menge, Preis), ist jedoch sehr aufwendig und im stressigen Arbeitsalltag kaum machbar. Hinzu kommt, dass Betriebsprüfer die Einzelaufzeichnungen häufig anzweifeln. Um Diskussionen bei Betriebsprüfungen vorzubeugen und es Unternehmern leichter zu machen, veröffentlicht das Bundesfinanzministerium für die betroffenen Branchen in jedem Jahr Pauschbeträge. Dabei wird zwischen Entnahmen unterschieden, die mit 7% und jenen, die mit 19% Umsatzsteuer zu versteuern sind. Die Pauschbeträge sind Jahreswerte. Sie gelten für den Unternehmensinhaber und für jede in seinem Haushalt lebende Person. Dabei ist für Kinder bis zum 12. Lebensjahr nur die Hälfte, für Kleinkinder bis zum Alter von zwei Jahren nichts anzusetzen. Während die Pauschbeträge 2017 durchschnittlich um 7% gegenüber dem Vorjahr gesunken sind, sind sie 2018 wieder um 2,7% gestiegen.

Eigenverbrauchspauschalen für 2018

Gewerbebereich	Jahreswert je Person ohne Umsatzsteuer		
	7% USt	19% USt	insgesamt
Bäckerei	1.173 €	391 €	1.564 €
Fleischerei	858 €	833 €	1.691 €
Gaststätten			
a) mit Abgabe von kalten Speisen	1.085 €	1.047 €	2.132 €
b) mit Abgabe von kalten und warmen Speisen	1.627 €	1.703 €	3.330 €
Café und Konditorei	1.136 €	618 €	1.754 €
Einzelhandel Nahrungs- und Genussmittel	1.098 €	656 €	1.754 €
Einzelhandel Obst und Gemüse	265 €	228 €	493 €
Einzelhandel Getränke	101 €	291 €	392 €

Die Pauschbeträge können jedoch steuerlich nachteilig sein, denn sie sind selbst dann in vollem Umfang anzusetzen, wenn beispielsweise ein Gastronom und seine Familie in der Gaststätte gar kein warmes Mittagessen zu sich nehmen. Es gibt keine Abschläge, auch nicht bei Krankheit, Urlaub oder wegen individueller Ess- und Einkaufsgewohnheiten. Auch private Einkäufe, die getrennt von den betrieblichen Einkäufen getätigt werden, erkennt der Fiskus nur bei lückenloser Aufzeichnung aller Belege an.

Tipp

Es kann sinnvoll sein, alle Lebensmitteleinkäufe, die für das Unternehmen branchenspezifisch sind, über das Unternehmen zu tätigen. Die Einkäufe sind dann in vollem Umfang Betriebsausgaben und die Vorsteuer kann geltend gemacht werden. Die privaten Warenentnahmen sind umsatzsteuerpflichtig und werden in Höhe der jeweiligen Pauschbeträge dem Gewinn hinzugerechnet.



Damit Gutscheine nicht zur Umsatzsteuerfalle werden

Gutscheine berechtigen zum Erwerb von Waren oder Leistungen. Doch wie werden sie umsatzsteuerlich behandelt? Klarheit schafft die Gutschein-Richtlinie der EU. Sie unterteilt Gutscheine in zwei Kategorien: in Einzweck- und Mehrzweck-Gutscheine. Betroffen sind nur gekaufte Gutscheine, z. B. Geschenkgutscheine, nicht dagegen Preisnachlässe, wie Rabattmarken. In Deutschland wird die Richtlinie zukünftig für Gutscheine gelten, die ab dem 1. Januar 2019 ausgegeben werden.

Einzweck-Gutschein

Bereits bei Ausstellung des Gutscheins werden der Ort der Lieferung oder Leistungserbringung und die dafür geschuldete Umsatzsteuer (19% oder 7%) festgelegt. Beispiele sind:

- Gutschein eines Restaurants für ein Mittagsmenü
- Kinogutschein ausschließlich für den Erwerb von Tickets

Die umsatzsteuerpflichtige Leistung wird bei der Ausgabe des Gutscheines ausgeführt. Die spätere Einlösung des Gutscheins löst keine umsatzsteuerlichen Folgen aus. Bisher ist die Ausgabe eines solchen Gutscheins eine umsatzsteuerpflichtige Anzahlung. Da künftig keine Anzahlung mehr vorliegt, entfallen End- und Vorausrechnung.

Mehrzweck-Gutschein

Die Ware oder Dienstleistung wird nicht konkret bezeichnet, insbesondere steht die geschuldete Umsatzsteuer (7% oder 19%) noch nicht fest. Beispiele sind:

- Kinogutschein, der sowohl für Filmvorführungen als auch für Speisen und Getränke eingelöst werden kann
- Einkaufsgutschein im Supermarkt, der zum Bezug von Waren aus dem gesamten Sortiment berechtigt

Es handelt sich lediglich um den Tausch von Zahlungsmitteln. Die Ausgabe eines Mehrzweck-Gutscheins ist noch keine umsatzsteuerbare Leistung, erst bei seiner Einlösung entsteht Umsatzsteuer.



Sachlohn oder Barlohn?

Bei Zusatzkrankenversicherung kommt es auf den Versicherungsnehmer an

Wie der Barlohn sind auch Sachbezüge, wie Mahlzeitengestellungen, Warengutscheine oder ein Job-Ticket grundsätzlich steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn. Doch es gibt Ausnahmen: Sachbezüge bis 44 Euro monatlich sind steuer- und sozialversicherungsfrei.

Aber Vorsicht: Wird die monatliche 44-Euro-Grenze auch nur um einen Cent überschritten, ist der gesamte Sachbezug steuer- und sozialversicherungspflichtig.

BFH entscheidet zur Zusatzkrankenversicherung

Nicht immer ist eindeutig, ob Bar- oder Sachlohn gewährt wird. Zur Abgrenzung hatte der Bundesfinanzhof (BFH) bereits entschieden, dass es auf den Rechtsgrund für den Zufluss ankommt. Sachlohn liegt danach vor, wenn der Arbeitnehmer nicht das Bargeld, sondern ausschließlich die Sache beanspruchen kann. Bei einem Warengutschein, der eine Barauszahlung ausschließt, ist das unproblematisch. Doch wie verhält es sich, wenn der Arbeitgeber eine Zusatzkrankenversicherung für seine Arbeitnehmer „bezuschusst“? Mit Zusatzversicherungen können gesetzlich Krankenversicherte beispielsweise Zuzahlungen für Zahnersatz, Heilpraktikerbehandlungen oder Arztbesuche bei Auslandsreisen mindern.

Beispiel 1

Ein Arbeitgeber schließt für seine Arbeitnehmer eine Gruppen-Zusatzkrankenversicherung ab, die Auslandskrankenversicherungsschutz und Zuzahlung für Zahnersatz gewährt. Auf jeden Arbeitnehmer entfallen monatlich 40 €. Der Arbeitgeber wird Versicherungsnehmer, die Arbeitnehmer haben Anspruch auf die Versicherungsleistung. Weitere Sachbezüge werden nicht gewährt.

Es handelt sich um Sachlohn, da der Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber ausschließlich einen Anspruch auf Versicherungsschutz und nicht auf Auszahlung von Geld erlangt. Unerheblich ist, dass der Arbeitnehmer den Versicherungsschutz nicht unmittelbar vom Arbeitgeber, sondern von der Versicherung erhält. Da die 44-Euro-Grenze nicht überschritten wird, ist der Sachbezug für die Zusatzkrankenversicherung nicht steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Beispiel 2

Ein Arbeitgeber bietet seinen Arbeitnehmern an, die Beiträge zu einer von Ihnen abzuschließenden Zusatzkrankenversicherung monatlich mit 40 € zu bezuschussen. Der Arbeitnehmer wird Versicherungsnehmer.

Es handelt sich um Barlohn, da der Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber Anspruch auf die Zahlung des Zuschusses hat. Der Anspruch auf Versicherungsschutz besteht direkt gegenüber der Versicherung, da der Arbeitnehmer den Vertrag in eigenem Namen abgeschlossen hat. Der Zuschuss ist steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn.

Reaktion von Finanzamt und Sozialversicherung steht aus

Auch wenn der BFH mit zwei Urteilen klar entschieden hat, dass mit einer Krankenzusatzversicherung auch Sachlohn gewährt werden kann, muss abgewartet werden, wie Finanzverwaltung und Sozialversicherungsträger reagieren. Sie sind bisher der Auffassung, dass es sich immer um lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtigen Barlohn handelt.

Tipp

Ein zu steuer- und sozialversicherungspflichtigem Barlohn führender Zuschuss kann allerdings vorteilhaft sein, wenn zwar ein zusätzlicher Krankenversicherungsschutz gewollt ist, die 44-Euro-Grenze aber bereits durch andere Sachbezüge genutzt wird.

A1-Bescheinigung schützt vor doppelter Beitragszahlung

Jedes Jahr werden in Deutschland tausende ausländische Arbeitskräfte beschäftigt. Aber auch deutsche Firmen werden im Ausland tätig und setzen dort ihre Mitarbeiter ein. Hinzu kommen die Grenzgänger, die täglich von ihrem grenznahen Wohnort in den Nachbarstaat pendeln, um dort zu arbeiten. Bei all diesen grenzüberschreitenden Beschäftigungen gilt: Es sind sozialrechtliche Besonderheiten zu beachten.

Nur ein Sozialsystem ist zuständig

Innerhalb der EU sind für Erwerbstätige grundsätzlich nur die Sozialgesetze eines EU-Staates anzuwenden – in der Regel die des Landes, in dem der Arbeitnehmer tätig ist. Dies gilt auch für Grenzgänger. Anders sieht es aus, wenn ein Arbeitnehmer nur kurzfristig in einem anderen Staat arbeitet. Entsendet beispielsweise ein deutsches Unternehmen seine Arbeitnehmer für Auslandsaufträge, müssten eigentlich in Deutschland und im Ausland Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden.

Doch das ist mit der sogenannten A1-Bescheinigung vermeidbar. Diese bescheinigt, welches Sozialsystem bei einer Entsendung innerhalb der EU, des EWR oder in die Schweiz zuständig ist. So können bei einer von vornherein auf maximal 24 Monate befristeten Entsendung weiterhin allein die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Gleiches gilt im umgekehrten Fall für ausländische Arbeitnehmer, die nach Deutschland entsendet werden.

Hinweis

Die A1-Bescheinigung ist bei der Krankenkasse zu beantragen, bei der der Entsendete versichert ist.

Stärkere Kontrollen ab 2019

Arbeitgeber benötigen die A1-Bescheinigung, um bei Sozialversicherungsprüfungen nachweisen zu können, dass sie Sozialbeiträge korrekt entrichtet haben. Dies gilt insbesondere für Prüfungen der ausländischen Sozialbehörden. Ab 2019 soll verstärkt kontrolliert werden, ob eine A1-Bescheinigung vorliegt. Anderenfalls drohen Verwarnungsgelder. Wichtig zu wissen: Selbst tages- oder gar stundenweise dienstliche Aufenthalte im Ausland gelten als Entsendung. Demnach muss der Arbeitgeber auch bei kurzen Dienstreisen, Messebesuchen und Seminarveranstaltungen im Ausland für seine Mitarbeiter A1-Bescheinigungen beantragen.

Elektronische Antragstellung wird Pflicht

Bereits seit 2018 können A1-Bescheinigungen über die Lohnabrechnungsprogramme beantragt werden. Ab 1. Januar 2019 soll das elektronische Verfahren für Arbeitgeber verpflichtend werden. Die Papierform kann ausnahmsweise nur noch bis zum 30. Juni 2019 genutzt werden.



Neue Pflichten für Plattformbetreiber und Onlinehändler

Umsatzsteuerausfälle im Onlinehandel sind den Finanzbehörden schon seit langem ein Dorn im Auge. Deshalb sollen Betreiber von elektronischen Marktplätzen zukünftig unter Umständen sogar für die Umsatzsteuer ihrer Kunden haften. So sieht es eine gesetzliche Regelung vor, die ab 1. Januar 2019 gelten soll. Um die Haftung zu vermeiden, benötigen Portalbetreiber künftig von allen Unternehmern, die auf ihrer Plattform Waren anbieten, eine steuerliche „Unbedenklichkeitsbescheinigung“.

Onlinehändler müssen Bescheinigung beantragen

Die Unbedenklichkeitsbescheinigung muss der jeweilige Onlinehändler bei seinem Finanzamt beantragen. Diese wird nur bei steuerlich einwandfreiem Verhalten erteilt, gilt maximal drei Jahre und kann bei Fehlverhalten widerrufen werden. Die Bescheinigung ist dem Portalbetreiber vorzulegen, erst nach Einrichtung eines elektronischen Bescheinigungsverfahrens kann er sie auch elektronisch abrufen.

Portalbetreiber müssen Daten aufzeichnen

Betreiber von elektronischen Marktplätzen müssen für jeden Umsatz die Gültigkeitsdauer der Bescheinigung, die Steuer- und USt-IdNr., Namen und Anschrift, Ort des Beginns der Versendung sowie Zeitpunkt und Höhe des Umsatzes erfassen.

Haftung nicht ausgeschlossen

Marktplatzbetreiber sollen nicht haften, wenn sie alle Aufzeichnungspflichten erfüllen und nachweisen können, dass sie von steuerlichen Pflichtverletzungen ihrer Kunden keine Kenntnis hatten. Findet das Finanzamt allerdings heraus, dass ein Onlinehändler keine Umsatzsteuer abgeführt hat und informiert den Portalbetreiber darüber, sollte dieser den nichtzahlenden Onlinehändler von seiner Plattform ausschließen. Anderenfalls haftet er für die nichtgezahlte Steuer.

Steuertermine 2018/2019

	November	Dezember	Januar	Februar
Einkommensteuer (mit SolZ u. ggf. KiSt)				
Körperschaftsteuer (mit SolZ)				
Vierteljährliche Vorauszahlungen		10./13.		
Gewerbsteuer				
Vierteljährliche Vorauszahlungen	15./19.			15./18.
Umsatzsteuer, Lohnsteuer (mit SolZ u. ggf. KiSt)				
(Vor)Anmeldungen und Zahlungen				
a) monatlich	12./15.	10./13.	10./14.	11./14.
b) vierteljährlich			10./14.	
Grundsteuer				
Vorauszahlungen				
a) vierteljährlich	15./19.			15./18.
b) halbjährlich				15./18.

Der Ablauf der Schonfrist für Zahlungen ist neben dem Steuertermin fett gedruckt. Keine Schonfristen gibt es bei Voraus-/Abschlusszahlungen, die bar oder mit Scheck gezahlt werden. Säumniszuschläge werden nicht erhoben, wenn innerhalb der Frist von drei Tagen per Überweisung oder Einzugsermächtigung gezahlt wird. Weitere Steuertermine finden Sie unter www.etl.de.

Sonderabschreibung für neugebaute Mietwohnungen geplant

Besonders in Ballungsgebieten ist der Wohnungsmarkt angespannt und bezahlbarer Wohnraum lässt sich kaum noch finden. Deshalb will der Gesetzgeber neugebaute Mietwohnungen, die auch für mittlere und untere Einkommensgruppen bezahlbar sind, durch eine Sonderabschreibung fördern. Vorgesehen ist, dass Vermieter im Jahr der Anschaffung oder Herstellung und den drei Folgejahren Sonderabschreibungen in Höhe von jeweils 5% geltend machen können – zusätzlich zur linearen 2%igen Gebäudeabschreibung.

Die Förderung ist an Voraussetzungen gebunden:

- Die begünstigten Flächen müssen mindestens zehn Jahre für Wohnzwecke vermietet werden.
- Die Baukosten dürfen maximal 3.000 Euro je Quadratmeter Wohnfläche betragen. Davon werden maximal 2.000 Euro je Quadratmeter gefördert. Neubauten mit hohem Standard und Wohnungsmodernisierungen sind nicht begünstigt.
- Bauanträge müssen zwischen dem 31. August 2018 und dem 31. Dezember 2021 gestellt werden.
- Eine Sonderabschreibung darf letztmalig 2026 geltend gemacht werden, auch wenn der vierjährige Inanspruchnahmezeitraum noch nicht abgeschlossen ist (z. B. bei Wohnungen, die erst 2024 fertiggestellt werden).
- Eine Doppelförderung durch Sonderabschreibung und Inanspruchnahme von öffentlichen Mitteln ist nicht zulässig.

Beispiel

Ein Unternehmer errichtet ein Gebäude mit vier Wohnungen, die dauerhaft vermietet werden (je 80 qm, Bauantrag 2019, Fertigstellung 2021). Die Baukosten betragen 3.000 € je qm, insgesamt 960.000 €.

Zwei Drittel der Baukosten (2.000 € je qm) werden steuerlich gefördert. Der Vermieter kann in den Jahren 2021 bis 2024 jeweils 32.000 € Sonderabschreibung (5% auf 640.000 €) sowie 19.200 € lineare Abschreibung (2% auf 960.000 €) geltend machen. Bei einem Steuersatz von 40% führt die Sonderabschreibung zu einer jährlichen Steuerersparnis in Höhe von 12.800 €.

Bei Verstößen entfällt Sonderabschreibung rückwirkend

Wird gegen die Fördervoraussetzungen verstoßen, ist die Sonderabschreibung rückgängig zu machen. Solche Verstöße liegen beispielsweise vor, wenn die begünstigte Wohnung nicht mehr zu Wohnzwecken vermietet wird oder die Baukostenobergrenze durch nachträgliche Anschaffungs- oder Herstellungskosten überschritten wird.

Es bleibt abzuwarten, welche Entwicklung der Regierungsentwurf im parlamentarischen Gesetzgebungsverfahren nehmen wird.

ETL

Steuerberatung | Rechtsberatung | Wirtschaftsprüfung | Unternehmensberatung | Finanzdienstleistung

Ganzheitliche Beratung für Unternehmen aller Branchen

Die ETL-Gruppe ist in Deutschland mit über 870 Kanzleien vertreten und darüber hinaus in über 50 Ländern weltweit mit 220 Kanzleien präsent. ETL ist Marktführer im Bereich Steuerberatung und gehört zu den Top 5 der Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaften in Deutschland. Die Unternehmensgruppe erwirtschaftet mit ihren Geschäftsbereichen Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Rechtsberatung, Unternehmensberatung und IT bundesweit einen Gruppenumsatz von über 810 Mio. Euro. Insgesamt betreuen über 7500 Mitarbeiter – darunter mehr als 1.500 Steuerberater, Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer und Unternehmensberater – überall in Deutschland mehr als 180.000 Mandanten. Ein fachübergreifender Beratungsansatz und vielfältige Branchenspezialisierungen machen ETL zu einem idealen Partner für Unternehmen, Freiberufler und Selbständige aller Branchen.

www.etl.de