

B. INFORMATIONEN FÜR UNTERNEHMER, FREIBERUFLER, ARBEITGEBER

46

1. Corona – Informationen für Steuerberater und Mandanten	46
2. Ertragssteuerliche Behandlung der Corona-Hilfen	47
3. Grundsätze zur ordnungsgemäßen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff (GoBD) – vom 28.11.2019	48
4. Gesetzlicher Mindestlohn	51
5. Lohnfortzahlung bei Krankheit, Urlaub und an Feiertagen	51
6. Steuerliche Behandlung von Sachzuwendungen	56
7. Betriebsveranstaltungen – Freibetrag von EUR 110,00	64
8. Bewirtungen von Arbeitnehmern	67
9. Künstlersozialabgabe-Verordnung	68
10. Flexi-Rente	70
11. Förderung dienstlicher Elektro- und Hybridfahrzeuge	72
12. Voraussichtliche Rechengrößen der Sozialversicherung ab 2021	73
13. Abschaffung des Solidaritätszuschlags	75
14. Kurzarbeitergeld	76
15. Corona-Prämie	79
16. Quarantäne	80
17. Entschädigungsregelung für Eltern	81
18. Betriebsschließung	82
19. Arbeitslohnspende	82
20. Änderung des Umsatzsteuersatzes 2020	83
21. Kleinunternehmerregelung ab 2020	86
22. Gutscheine	87
23. Bei neuen Leasingverträgen muss man aufpassen	88
24. Abgabefristen für die Umsatzsteuererklärung	89
25. Geplante Änderungen bei der Umsatzsteuer ab 2021	90
26. Kassennachschau	92
27. Kassenführung – was gibt es Neues?	93
28. Erbschaftsteuerfestsetzung gegen unbekannte Erben	93
29. Keine Erbschaftsteuerbefreiung für ein Familienheim bei unangemessener langer Renovierungsphase	94
30. Feststellung des Bedarfswerts von Grundbesitz im Vergleichswertverfahren der Erbschaftsteuer	95
31. Minderung der Erbschaftsteuer durch Einkommensteuerschulden	96

B. INFORMATIONEN FÜR UNTERNEHMER, FREIBERUFLER, ARBEITGEBER

1. Corona – Informationen für Steuerberater und Mandanten

In Corona-Zeiten ist nicht nur der steuerliche Anpassungsbedarf hoch – eine aktuelle Information zu den steuerlichen, betriebswirtschaftlichen, rechtlichen und organisatorischen Änderungen dazu finden Sie auf der Internetseite des Deutschen Steuerberaterverbandes e. V. (DStV) unter folgenden Link:

www.dstv.de/download/zu-tb-031-20-de-corona-stb-infos-anhang-uebersicht

Hier erhalten Sie mit einer Änderungshistorie zusätzliche Informationen zu folgenden coronarelevanten Themen:

- Kanzlei- und Betriebsablauf
- Maßnahmen zur Wirtschaftsstärkung
- Arbeitsrecht
- Sozialversicherungsrecht
- Insolvenzrecht
- Versicherungsrecht
- Darlehensrecht
- Mietrecht
- Allgemeines Zivilrecht
- Gesellschaftsrecht
- Strafprozessrecht

2. Ertragssteuerliche Behandlung der Corona-Hilfen

Bund und Länder leisten aufgrund diverser Rechtsgrundlagen

- **Soforthilfen** des Bundes für kleine Unternehmen, Soloselbstständige und Angehörige der freien Berufe zur Milderung der finanziellen Notlagen dieser Unternehmen aufgrund der Corona-Krise,
- **Überbrückungshilfen** des Bundes für kleine und mittelständische Unternehmen, Soloselbstständige und Angehörige der freien Berufe, die ihren Geschäftsbetrieb im Zuge der Corona-Krise ganz oder zu wesentlichen Teilen einstellen müssen oder mussten,
- **andere** Soforthilfen, Überbrückungshilfen oder vergleichbare Billigkeitsleistungen des Bundes oder des jeweiligen Landes für Unternehmen, Soloselbstständige und Angehörige der freien Berufe anlässlich der Corona-Krise (nachfolgend als Corona-Zuschüsse bezeichnet).

Bei diesen Corona-Zuschüssen handelt es sich um steuerpflichtige Betriebseinnahmen. Da für die Corona-Zuschüsse regelmäßig keine Steuerbefreiung greift, wirken sie sich gewinnerhöhend aus. Die Corona-Zuschüsse sind bei Ermittlung des Gewinns nach § 4 Abs. 1 EStG ggf. in Verbindung mit § 5 EStG (E-Bilanz) oder nach § 4 Abs. 3 EStG (Anlage EÜR) als steuerpflichtige Betriebseinnahmen zu erfassen. Bei der Gewinnermittlung nach § 13a EStG sind die Corona-Zuschüsse mit dem Grundbetrag abgegolten.

Um spätere Rückfragen der Finanzverwaltung zu vermeiden, wird empfohlen, die Corona-Zuschüsse wie folgt in der Gewinnermittlung zu erfassen:

- Bei Gewinnermittlung nach § 4 Abs. 3 EStG steht für die Erfassung der Zahlungen in der Anlage EÜR die Zeile 15 zur Verfügung; bei umsatzsteuerlichen Kleinunternehmern sind die Zahlungen in der Zeile 11 (und Zeile 12) der Anlage EÜR zu erfassen.
- Bei Gewinnermittlung nach § 4 Abs. 1 EStG ggf. i. V. m. § 5 EStG sollten die Erträge in der E-Bilanz unter der nachfolgenden Taxonomie-Position erfasst werden: – „sonstige betriebliche Erträge (GKV), Zuschüsse und Zulagen, sonstige Zuschüsse und Zulagen“ bzw. – in der Oberposition (Mussfeld) „sonstige betriebliche Erträge (GKV), Zuschüsse und Zulagen“.

3. Grundsätze zur ordnungsgemäßen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff (GoBD) – vom 28.11.2019

Das BMF hat mit Schreiben vom 28.11.2019 die Verwaltungsauffassung zur ordnungsgemäßen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen sowie zum Datenzugriff (GoBD) angepasst. Diese waren bislang im BMF-Schreiben vom 14.11.2014 geregelt. Die Neufassung trat am 01.01.2020 in Kraft.

Wichtige Neuregelungen und Präzisierungen wurden in folgenden Bereichen vorgenommen:

- Der Anwendungsbereich betrifft nicht nur Kaufleute, sondern auch Kleinstunternehmen, abhängig von der Unternehmensgröße (Ermessensspielraum der Finanzverwaltung).
- In den Anwendungsbereich fallen auch vom Steuerpflichtigen erworbene Hard- und Software sowie in einer Cloud betriebene Systeme.
- Die Aufzeichnung jedes einzelnen Geschäftsvorfalles ist nur dann nicht zumutbar, wenn es technisch, betriebswirtschaftlich und praktisch unmöglich ist, die einzelnen Geschäftsvorfälle aufzuzeichnen. Den entsprechenden Nachweis hat der Steuerpflichtige zu erbringen.
- Bei der Erfassung von Geschäftsvorfällen sind bare Geschäftsvorfälle täglich sowie unbare innerhalb von 10 Tagen zu erfassen. Die Gewährleistung der Vollständigkeit der Geschäftsvorfälle sowie die zeitnahe Zuordnung (wie Kontierung, betrieblich/privat) sind sicherzustellen.
- Bezüglich des Kassenbuches ist die kurzzeitige Erfassung von baren und unbaren Tagesgeschäften regelmäßig nicht zu beanstanden. Voraussetzung ist allerdings, dass die im Kassenbuch erfassten unbaren Tagesumsätze gesondert kenntlich gemacht werden, nachvollziehbar unmittelbar nachfolgend wieder aus dem Kassenbuch auf ein gesondertes Konto aus-/umgetragen werden sowie die Kassensturzfähigkeit der Kasse weiterhin besteht.
- Beim Belegwesen müssen Korrektur- bzw. Stornobuchungen auf die ursprüngliche Buchung.

- Bei der Aufbewahrung von Buchungsbelegen reicht es bei identischen Mehrerfassungen der Belegart aus, wenn die tatsächlich weiterverarbeiteten Formate aufbewahrt werden, wenn diese über die höchste maschinelle Auswertbarkeit verfügen. Beispiel: Bei einem Fakturierungsprogramm muss dann keine bildhafte Kopie der Ausgangsrechnung (z. B. als PDF-Datei) gespeichert bzw. aufbewahrt werden, wenn jederzeit auf Anforderung ein entsprechendes Doppel der Ausgangsrechnung erstellt werden kann.
- Bei der elektronischen Aufbewahrung wurde die bildliche Erfassung von Papierbelegen (scannen, fotografieren) i. S. d. § 147 Abs. 2 AO geregelt.
- Bei der Konvertierung von Datenformaten sind im Grundsatz beide Versionen aufzubewahren, es sei denn, es liegen folgende Voraussetzungen vor: keine bildliche oder inhaltliche Veränderung, bei der Konvertierung gehen keine sonstigen aufbewahrungspflichtigen Informationen verloren und die ordnungsgemäße und verlustfreie Kontierung wird dokumentiert (Verfahrensdokumentation).
- Die Einschränkung des Datenzugriffs erfolgt bei Systemwechsel/Auslagerung nach Ablauf von 5 Kalenderjahren bei noch nicht begonnener Betriebsprüfung auf den sogenannten Z3-Zugriff.
- Die digitale Schnittstelle der Finanzverwaltung für das Kassensystem ist zum Download auf der Internetseite des Bundeszentralamtes für Steuern bereitgestellt.

Verfahrensdokumentation

In einer Verfahrensdokumentation sind alle Prozesse der Abwicklung der elektronischen Buchführung darzustellen, angefangen vom Eingang der Belege bis zur Verbuchung und Aufbewahrung. Eine den GoBD konforme Dokumentation muss u. a. eine allgemeine Beschreibung sowie eine System- und Betriebsdokumentation umfassen. Der DStV hat hierzu eine Musterverfahrensdokumentation vorgelegt. Die Verfahrensdokumentation muss übersichtlich gegliedert sein, wonach Inhalt, Aufbau, Ablauf und Ergebnisse des DV-Verfahrens vollständig und schlüssig ersichtlich sind. Sie beschreibt abhängig vom Einzelfall den organisatorisch und technisch gewollten Prozess. Sie besteht regelmäßig aus einer allgemeinen Beschreibung, Anwendungsdokumentation, technischen Systemdokumentation und Betriebsdokumentation. Soweit eine fehlende oder ungenügende Verfahrensdokumentation die Nachvollziehbarkeit und Nachprüfbarkeit nicht beeinträchtigt, liegt kein formeller Mangel mit sachlichem Gewicht vor, der zum Verwerfen der Buchführung führen kann.

Anforderungen an den Kontierungsvermerk auf elektronischen Belegen

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

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

Revisionssichere Archivierung

Die Ablage von Daten und elektronischen Dokumenten in einem Dateisystem erfüllt die Anforderungen der Unveränderbarkeit regelmäßig nicht, soweit nicht zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden, die eine Unveränderbarkeit gewährleisten. Insoweit ist zwingend der Einsatz eines Dokumenten-Management-Systems/Enterprise-Content-Management (DMS/ECM) erforderlich.

4. Gesetzlicher Mindestlohn

Der flächendeckende gesetzliche Mindestlohn erhöht sich wie folgt:

Ab dem 01.01.2021 auf brutto EUR 9,50 je Zeitstunde.

Ab dem 01.07.2021 auf brutto EUR 9,60 je Zeitstunde.

Ab dem 01.01.2022 auf brutto EUR 9,82 je Zeitstunde.

Ab dem 01.07.2022 auf brutto EUR 10,45 je Zeitstunde.

5. Lohnfortzahlung bei Krankheit, Urlaub und an Feiertagen

5.1 Lohnfortzahlung bei Krankheit

Während der Krankheit wird das Entgelt weitergezahlt, das der Arbeitnehmer ohne die Arbeitsunfähigkeit bezogen hätte. Tarifierhöhungen oder Arbeitszeitverkürzungen wirken sich auf die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall aus. Es gilt somit das **Lohnausfallprinzip** (aktuelle, gegenwartsbezogene Betrachtungsweise).

In Tarifverträgen wird häufig als Berechnungsgrundlage für die Lohnfortzahlung der Durchschnittsverdienst festgelegt. Sobald der Stundenlohn erhöht wird, ist der Durchschnittswert anzupassen. Es erfolgt eine Neubewertung der Stunden des Durchschnittszeitraums mit dem geänderten Stundenlohn.

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

Wenn ein Arbeitnehmer an einem Sonntag oder einem Feiertag hätte arbeiten müssen, jedoch wegen Krankheit ausfällt, muss die Lohnfortzahlung einen vereinbarten Sonntags- bzw. Feiertagszuschlag enthalten. Einen gesetzlichen Anspruch auf Lohnzuschlag für Sonn- und Feiertagsarbeit gibt es nicht. Wird er den anderen Arbeitnehmern gewährt, ist der Zuschlag auch dem erkrankten Arbeitnehmer zu gewähren.

Überstundenvergütungen und -zuschläge, Auslagenersatz, Auslösungen, Fahrkostenzuschüsse sowie Schmutzzulagen finden bei der Ermittlung des Arbeitsentgeltes **keine Berücksichtigung**.

Gemäß § 3 Abs. 1 EFZG ist dem Arbeitnehmer das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen. Probleme gab es in der Vergangenheit bezüglich der Definition von Überstunden bzw. der Festlegung der maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit.

Klarheit schaffte hierzu ein Grundsatzurteil vom Bundesarbeitsgericht in Erfurt. Danach müssen bei der Lohnfortzahlung regelmäßige Überstunden berücksichtigt werden. Arbeitet ein Arbeitnehmer mit einer gewissen Regelmäßigkeit über die tarifliche oder betriebsübliche Arbeitszeit hinaus, ist die individuelle regelmäßige Arbeitszeit nach dem Durchschnitt eines Referenzzeitraums von 12 Monaten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit zu bestimmen. Wenn das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit weniger als 12 Monate bestanden hat, ist der gesamte Zeitraum maßgebend.

Der Arbeitgeber trägt die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass in diesem Zeitraum Überstunden geleistet wurden, die zu einer Minderung der durchschnittlichen maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit führen.

5.2 Lohnfortzahlung bei Urlaub

Das Urlaubsentgelt ist die Lohnfortzahlung während des Urlaubs. Hierauf besteht ein gesetzlicher Anspruch. Das Urlaubsentgelt wird als laufender Arbeitslohn behandelt. Folglich gibt es keine Besonderheiten bei der Berechnung der Lohnsteuer und der Sozialversicherungsbeiträge.

Gemäß § 11 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz bemisst sich das Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat.

Hieraus ergibt sich folgende Aufteilung:

Arbeitsverdienst im Sinne des § 11 Bundesurlaubsgesetz	Aus der Durchschnittsberechnung herausfallende Lohnbestandteile
<ul style="list-style-type: none">• Grundlohn• bei Azubis die Ausbildungsvergütung• alle gezahlten Erschwernis- und Leistungszuschläge• Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit• Provisionen• Sachbezüge	<ul style="list-style-type: none">• der für Überstunden gezahlte Arbeitslohn (Grundlohn und Überstundenzuschlag)• möglicherweise gezahlte einmalige Zuwendungen (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Prämien, Jubiläumszuwendungen ...)• Reisekostenersatz

Strittig ist, wie hoch der Lohnanspruch ist, wenn der Arbeitnehmer regelmäßig Überstunden geleistet hat.

Grundsätzlich ist die für den Arbeitnehmer übliche regelmäßige Arbeitszeit laut Arbeitsvertrag zu vergüten. Weicht die Regelung des Arbeitsvertrages jedoch von dem tatsächlich gelebten Arbeitsverhältnis ab, ist auf die tatsächlichen Verhältnisse abzustellen.

Beispiel:

Beträgt die regelmäßige Arbeitszeit 30 Stunden wöchentlich und sind im Arbeitsvertrag nur 20 Stunden wöchentlich vereinbart, besteht im Urlaubs- bzw. Krankheitsfall Anspruch auf Bezahlung von 30 Stunden wöchentlich.

Bei dieser Vorgehensweise findet das **Durchschnittsprinzip** Anwendung. Die Vorschrift zur Berechnung des Durchschnittsverdienstes der letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs stammt noch aus früherer Zeit. Bei einer monatlichen Lohnabrechnung ist diese Regelung ungeeignet. Allein aus Praktikabilitätsgründen kann aber keine abweichende Regelung vereinbart werden. Nach § 13 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz kann von der Regelung des § 11 Bundesurlaubsgesetz nur in Tarifverträgen abgewichen werden.

In der Praxis werden die letzten drei abgerechneten Monate zur Durchschnittsberechnung herangezogen.

5.3 Lohnfortzahlung an einem gesetzlichen Feiertag

Gesetzliche Grundlage ist das Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG). Einen Anspruch auf Lohnfortzahlung an gesetzlichen Feiertagen haben alle Arbeitnehmer (also auch Aushilfskräfte, Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende). Der Anspruch auf Feiertagsbezahlung besteht unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses und des Umfangs der zu leistenden Arbeitszeit.

Gemäß § 2 Abs. 1 EntgFG hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt. Diese Anspruchsvoraussetzung ist erfüllt, wenn ein Arbeitstag, an dem der Arbeitnehmer sonst regelmäßig zur Arbeitsleistung verpflichtet ist, für ihn infolge eines Feiertags ausfällt.

Im umgekehrten Fall muss ein Arbeitgeber kein Arbeitsentgelt zahlen, wenn im Rahmen einer flexiblen Arbeitszeitregelung ein freier Tag auf einen gesetzlichen Feiertag fällt. Fällt ein Feiertag auf einen nach einem Dienstplan regelmäßig für den Arbeitnehmer arbeitsfreien Tag, besteht kein Anspruch auf Feiertagsvergütung. Die Arbeit fällt an diesem Tag infolge des Dienstplans aus und nicht infolge des Feiertags.

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

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

Aufgrund des **Lohnausfallprinzips** hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf das Arbeitsentgelt, das er erhalten hätte, wenn die Arbeitsleistung nicht infolge des Feiertages ausgefallen wäre. Bei der Entgeltfortzahlung für Feiertage sind demzufolge auch Überstunden und Überstundenzuschläge, die an dem Feiertag angefallen wären, zu berücksichtigen. Weiterhin sind auch Zulagen und Zuschläge zu berücksichtigen.

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

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

Kein Anspruch auf Bezahlung des Feiertags besteht, wenn die Arbeit aus anderen Gründen, z. B. wegen eines Arbeitskampfes oder aus witterungsbedingten Gründen, ausgefallen wäre. Gemäß § 2 Abs. 3 EntgFG hat ebenfalls derjenige keinen Anspruch auf Bezahlung für den Feiertag, der am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach einem Feiertag unentschuldig nicht zur Arbeit erschienen ist.

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

6. Steuerliche Behandlung von Sachzuwendungen

Bei der steuerlichen Beurteilung von Sachzuwendungen unterscheidet man grundsätzlich zwischen Sachzuwendungen an Geschäftsfreunde bzw. sonstige Nichtarbeitnehmer und den Sachzuwendungen an eigene Arbeitnehmer.

Unter Sachzuwendungen fallen Geschenke, die ohne rechtliche Verpflichtung und ohne Erwartung einer Gegenleistung zugewendet werden. Geldgeschenke fallen nicht hierunter.

Bei Geschenken **gelten besondere Aufzeichnungspflichten**. Wird diese Aufzeichnungspflicht nicht erfüllt, ist ein Abzug der Aufwendung und der darin enthaltenen Vorsteuer nicht zulässig.

6.1 Sachzuwendungen an Arbeitnehmer

6.1.1 Sachzuwendungen aus besonderem Anlass

Hierunter fallen **Gelegenheitsgeschenke** wie z. B. Blumen und Bücher, die vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer oder seinen Angehörigen aus besonderem persönlichem Anlass (z. B. Geburtstag, Heirat, Geburt eines Kindes) gewährt werden. Diese Geschenke sind lohnsteuer- und beitragsfrei, sofern sie den Wert i. H. v. **EUR 60,00 einschließlich Umsatzsteuer** nicht übersteigen.

Übersteigt der Wert der Sachzuwendung diese **Freigrenze**, so ist diese Zuwendung in vollem Umfang **steuer- und beitragspflichtig**.

Die Freigrenze i. H. v. EUR 60,00 ist kein Jahresbetrag, sondern kann unter Umständen mehrfach im Jahr oder gar mehrfach im Monat ausgeschöpft werden (z. B. Sachgeschenke zum Namenstag, Geburtstag, zur Verlobung oder zur Einschulung des Kindes).

6.1.2 Sachzuwendungen ohne besonderen Anlass

Ohne besonderen Anlass kann der Arbeitgeber monatlich Sachbezüge bis zu **EUR 44,00 einschließlich Umsatzsteuer** seinen Mitarbeitern lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei gewähren. Diese Sachzuwendung existiert zusätzlich zu der Sachzuwendung aus besonderem Anlass.

In die Ermittlung des geldwerten Vorteils sind nach Auffassung des BFH Versand- und Verpackungskosten mit einzubeziehen, wenn die Ware direkt zum Arbeitnehmer nach Hause geliefert wird. Es sind jedoch strenge Vorgaben zu beachten. Unter diese Sachzuwendungen fallen bspw. Tank- und Geschenkgutscheine sowie Jobtickets.

6.1.2.1 Tank- und Geschenkgutscheine

Ab 2020 gibt es neue Abgrenzungen zwischen Barlohn und Sachlohn. Zu den Einnahmen in Geld (Barlohn) und somit nicht begünstigt gehören:

- zweckgebundene Geldleistungen
- nachträgliche Kostenerstattungen
- Geldkarten

Zu den Einnahmen als Sachlohn und somit begünstigt gehören:

- Gutscheine, die keine Zahlungsdienste sind
- Closed-Loop-Karten (z. B. aufladbare Geschenkkarten)
 - Diese berechtigen nur dazu, vom Aussteller des Gutscheins Waren oder Dienstleistungen zu beziehen.
- Controlled-Loop-Karten (z. B. Centergutscheine oder City-Cards)
 - Diese können nur bei einem begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen eingelöst werden.

Somit sind z. B. eBay-Gutscheine nicht mehr begünstigt. Auch Amazon-Gutscheine sind als kritisch anzusehen. Es sei denn, es ist sichergestellt und erkennbar, dass der Verkauf und die Versendung nur durch Amazon Deutschland abgewickelt werden und eine Rückgabe gegen Entgelt ausgeschlossen ist.

Aufzeichnungen im Lohnkonto

Für die Anwendung der 44-EUR-Freigrenze muss der Arbeitgeber jeden einzeln gewährten Sachbezug im Lohnkonto unter Angabe des Wertes und des Zuflusszeitpunktes festhalten.

Unter Zuflusszeitpunkt festlegen versteht die Finanzverwaltung, dass der Arbeitnehmer die Übergabe des Gutscheins mit Datum und Unterschrift bestätigt.

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

Damit bei regelmäßiger Gutscheinhingabe nicht versehentlich die Monatsgrenze überschritten wird, sollten sich Arbeitgeber den Empfang vom Arbeitnehmer unter Angabe des Datums quittieren lassen.

Arbeitsvertragliche Vereinbarung für Warengutscheine könnten wie folgt aussehen:

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

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

Gemäß H 8.1 Abs. 2 „96 %-Grenze bei Sachbezügen“ LStH ist der 4 %-Abschlag bei der Bewertung von Sachbezügen **nicht vorzunehmen**, wenn bereits der günstigste Preis am Markt angesetzt wird, ein Sachbezug durch eine (zweckgebundene) Geldleistung des Arbeitgebers verwirklicht wird oder ein Warengutschein mit Betragsangabe hingegeben wird.

6.1.3 Pauschalierung der Lohnsteuer für Sachzuwendungen an eigene Arbeitnehmer

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

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

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

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

6.2 Sachzuwendungen an Geschäftspartner bzw. Nichtarbeitnehmer

6.2.1 Auf der Seite des Zuwendenden

6.2.1.1 Betriebsausgabenabzug

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

- Betriebliche Veranlassung

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

- Gesetzlicher Höchstbetrag von EUR 35,00

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

Hinweis: Die 35,00-EUR-Grenze findet bei Gegenständen, die ausschließlich beruflich und nicht privat genutzt werden können, keine Anwendung. So darf zum Beispiel ein Arztkoffer für einen Arzt oder ein Spezialwerkzeug für einen Handwerker auch dann steuermindernd abgezogen werden, wenn die Aufwendungen die 35,00-EUR-Grenze überschreiten.

- Aufzeichnung der Aufwendungen

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

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

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

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

Die Pauschalierung nach § 37b Abs. 1 EStG findet Anwendung bei Geschenken, aber auch bei Sachzuwendungen, die zusätzlich zur ohnehin erbrachten Leistung oder Gegenleistung erbracht werden. Damit werden sämtliche Sachzuwendungen von der Pauschalierungsmöglichkeit erfasst, unabhängig davon, ob der Zuwendende die Geschenkaufwendung nach den oben dargestellten Grundsätzen als Betriebsausgabe abziehen darf. Die Pauschalsteuer ist als Betriebsausgabe nur dann abziehbar, wenn der Schenker die Sachzuwendung in vollem Umfang nach den oben genannten Grundsätzen (insbesondere unter Berücksichtigung der 35,00-EUR-Grenze) als Betriebsausgabe abziehen kann.

Von § 37b EStG werden nur solche Zuwendungen erfasst, die betrieblich veranlasst und die beim Empfänger dem Grunde nach zu steuerbaren und steuerpflichtigen Einkünften führen. Als Bemessungsgrundlage für die Pauschalierung wird auf die tatsächlichen Kosten des Zuwendenden einschließlich Umsatzsteuer abgestellt.

Für Zuwendungen, die nicht in die Bemessungsgrundlage des § 37b EStG einzubeziehen sind, hat der Zuwendende neben den für den Betriebsausgabenabzug bestehenden Aufzeichnungspflichten zusätzlich durch geeignete Aufzeichnungen darzulegen, dass diese Zuwendungen beim Empfänger nicht steuerbar und steuerpflichtig sind. Die Empfänger der Zuwendungen müssen auf Verlangen der Finanzbehörde genau benannt werden können. Die Pauschalierung kann nicht angewandt werden, soweit die Aufwendungen je Empfänger und Wirtschaftsjahr insgesamt den Bruttobetrag von EUR 10.000,00 übersteigen oder wenn die Aufwendungen für die einzelne Zuwendung den Betrag von EUR 10.000,00 übersteigen.

Beispiel:

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

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

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

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

6.2.2 Versteuerung auf der Seite des Zuwendungsempfängers

Oberhalb der 10,00-EUR-Grenze sind die Zuwendungen grundsätzlich als geldwerte Vorteile zu versteuern. Eine Ausnahme hiervon gilt, wenn der Schenker von der Möglichkeit der Pauschalbesteuerung Gebrauch gemacht hat. Durch die Pauschalversteuerung wird der Zuwendungsempfänger aus der Steuerschuldnerschaft entlassen. Dies gilt auch, soweit der Zuwendungsempfänger körperschaftsteuerpflichtig ist.

7. Betriebsveranstaltungen – Freibetrag von EUR 110,00

Das BMF hat mit Datum vom 14.10.2015 ein umfangreiches Schreiben zur Behandlung von Betriebsveranstaltungen veröffentlicht. Hierin ist Folgendes geregelt:

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. Außerdem wird die Vorsteuer nicht erstattet.

Die neuen steuerlichen Vergünstigungen gelten für „Veranstaltungen auf betrieblicher Ebene mit gesellschaftlichem Charakter“ wie z. B. Weihnachtsfeiern und Betriebsausflüge. 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
- soweit die Zuwendungen des Arbeitgebers für die jeweilige Veranstaltung inklusive Umsatzsteuer den Betrag von EUR 110,00 je teilnehmenden Arbeitnehmer nicht übersteigen.
- Die Teilnahme von Nichtarbeitnehmern ist unschädlich, wenn deren Zahl die Teilnehmerzahl der Arbeitnehmer nicht übersteigt.

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

Das BMF-Schreiben stellt 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 eine Betriebsveranstaltung, die für eine Organisationseinheit des Betriebs (z. B. Abteilung) durchgeführt wird, wenn alle Arbeitnehmer dieser Organisationseinheit an der Veranstaltung teilnehmen können. Auch eine Feier für alle im Ruhestand befindlichen früheren Arbeitnehmer des Unternehmens ist begünstigt.

Zur Ermittlung der Teilnehmerkosten ab 01.01.2015 zählen sämtliche Kosten im Zusammenhang mit der Betriebsveranstaltung. Die Kosten für eine Begleitperson werden dem Arbeitnehmer ebenfalls hinzugerechnet, ohne dass hierfür ein zusätzlicher Freibetrag gewährt wird.

Kosten, die eingerechnet werden müssen:

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

Nicht einzurechnen sind folgende Kosten:

- (An-)Reisekosten von Außendienstmitarbeitern und Arbeitnehmern von anderen Standorten sowie deren Übernachtungskosten nach § 3 Nr. 16 EStG, sofern sie vom **Arbeitnehmer** organisiert sind
- eigene Personalkosten für Vorbereitung und Abwicklung
- rechnerische Selbstkosten des Arbeitgebers (z. B. Lohnbuchhaltung)

7.1 Ermittlung des Freibetrags

Das FG Köln hat mit seiner Entscheidung vom 27.06.2018 zur Verteilung der Gesamtkosten bei einer Betriebsveranstaltung Stellung bezogen. Das FG Köln hat dabei der Berechnungsweise des geldwerten Vorteils der Finanzverwaltung eine Absage erteilt. Das Nichterscheinen von Kollegen anlässlich einer Betriebsveranstaltung geht hiernach steuerrechtlich nicht zulasten der tatsächlich Feiernden (entgegen der bisherigen Berücksichtigung der Teilnehmer, die sich angemeldet haben).

Das Revisionsverfahren des Finanzamtes beim BFH ist noch anhängig. Betroffene Unternehmen sollten bis zum Verfahrensabschluss aus Dokumentationsgründen die angemeldeten und die tatsächlichen Teilnehmer aufzeichnen.

Somit ermittelt sich die Höhe der dem einzelnen Arbeitnehmer gewährten Zuwendungen wie folgt: Alle zu berücksichtigenden Aufwendungen sind zu gleichen Teilen auf alle bei der Betriebsveranstaltung **anwesenden** Teilnehmer aufzuteilen. Der auf eine Begleitperson entfallende Anteil der Aufwendungen ist dem jeweiligen Arbeitnehmer zuzurechnen.

Beispiel:

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

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

Die EUR-44,00-Freigrenze des § 8 Abs. 2 S. 11 EStG ist für Zuwendungen anlässlich von Betriebsveranstaltungen nicht anwendbar.

Besonderheiten bei der Teilnahme von Firmenfremden

Laut BMF ist die Anwendbarkeit der Regelung auf Leiharbeiter und Arbeitnehmer anderer konzernangehöriger Unternehmen auch 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).

8. Bewirtungen von Arbeitnehmern

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

9. Künstlersozialabgabe-Verordnung

Wer selbstständige Künstler beschäftigt, muss an diese Sozialversicherung die sog. Künstlersozialabgabe entrichten. Sie beträgt derzeit 4,2 % und soll 2021 auf 4,4 % steigen.

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

- (1) Die Bemessungsgrundlage der Künstlersozialabgabe sind die Entgelte für die künstlerischen oder publizistischen Werke oder Leistungen, die ein nach § 24 Abs. 1 oder 2 zur Abgabe Verpflichteter im Rahmen der dort aufgeführten Tätigkeiten im Laufe eines Kalenderjahres an selbstständige Künstler oder Publizisten zahlt, auch wenn diese selbst nach diesem Gesetz nicht versicherungspflichtig sind. Bemessungsgrundlage sind auch die Entgelte, die ein nicht abgabepflichtiger Dritter für künstlerische oder publizistische Werke oder Leistungen zahlt, die für einen zur Abgabe Verpflichteten erbracht werden.
- (2) Entgelt im Sinne des Absatzes 1 ist alles, was der zur Abgabe Verpflichtete aufwendet, um das Werk oder die Leistung zu erhalten oder zu nutzen, abzüglich der in einer Rechnung oder Gutschrift gesondert ausgewiesenen Umsatzsteuer. Ausgenommen hiervon sind:
 - die Entgelte, die für urheberrechtliche Nutzungsrechte, sonstige Rechte des Urhebers oder Leistungsschutzrechte an Verwertungsgesellschaften gezahlt werden,
 - steuerfreie Aufwandsentschädigungen und die in § 3 Nr. 26 des Einkommensteuergesetzes genannten steuerfreien Einnahmen.

Zur Bemessungsgrundlage gehören demnach alle Zahlungen für die publizistischen/künstlerischen Leistungen wie:

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

Nicht zur Bemessungsgrundlage gehören:

- gesondert ausgewiesene Umsatzsteuer
- Reisekosten
- Bewirtungskosten
- Übernachtungskosten
- steuerfreie Aufwandsentschädigungen (bspw.: Übungsleiterpauschale i. H. v. EUR 2.400,00)
- Zahlungen an Urhebergesellschaften (Gema, VG Wort etc.)

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

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

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

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

Seit 2015 müssen alle mit strengen Prüfroutrinen 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.

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

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

10. Flexi-Rente

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

Die Regelaltersgrenze liegt für Versicherte, die bis einschließlich 31.12.1946 geboren sind, bei 65 Jahren. Für Versicherte, die ab dem 1.1.1947 geboren sind, wird die **Regelaltersgrenze** schrittweise bis auf 67 Jahre angehoben.

Das Flexi-Rentengesetz trat im Wesentlichen zum 01.01.2017 beziehungsweise zum 01.07.2017 in Kraft; seit 01.07.2017 können Teilrente und Hinzuverdienst flexibler und einfacher als bisher miteinander kombiniert werden. Es besteht seitdem die Möglichkeit, vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Teilzeitarbeit durch eine Rente zu ergänzen.

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

Eine individuelle Hinzuverdienstgrenze ist aus dem Rentenbescheid ersichtlich.

Versicherungspflicht für Bezieher von Vollrenten bis zur Regelaltersgrenze

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

Verzicht auf Versicherungsfreiheit nach Erreichen der Regelaltersgrenze

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

Zusätzliche Beiträge für die Rentenversicherung schon ab 50 Jahren

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

Wegfall des Beitrags zur Arbeitslosenversicherung

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

Rentenauskunft wird ergänzt

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

11. Förderung dienstlicher Elektro- und Hybridfahrzeuge

Durch das Jahressteuergesetz 2018 wurde befristet auf den Zeitraum vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2021 die Halbierung der Bemessungsgrundlage bei der Dienstwagenbesteuerung für Elektro- und Hybridfahrzeuge eingeführt. Zu beachten ist, dass die Halbierung der Bemessungsgrundlage nur für einkommensteuerrechtliche Zwecke vorgenommen wird und nicht für umsatzsteuerliche Zwecke gilt.

Die Begünstigung soll bis zum 31.12.2030 stufenweise mit steigenden Anforderungen an die zu erreichende Mindestreichweite unter ausschließlicher Nutzung der elektrischen Antriebsmaschine verlängert werden. Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die geplanten Voraussetzungen und den geplanten zeitlichen Anwendungsbereich:

Anschaffungszeitraum	Höchst-schadstoff-ausstoß	Mindestreichweite	Gesetzliche Regelung für 1 %-Methode bzw. Fahrtenbuchmethode
1.1.2019 – 31.12.2021	50 g CO ₂ / gefahrenem km	40 km	§ 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 Nr. 2 bzw. S. 3 Nr. 2 EStG
1.1.2022 – 31.12.2024	50 g CO ₂ / gefahrenem km	60 km	§ 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 Nr. 3 bzw. S. 3 Nr. 3 EStG-E
1.1.2025 – 31.12.2030	50 g CO ₂ / gefahrenem km	80 km	§ 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 Nr. 5 bzw. S. 3 Nr. 4 EStG-E

Gemäß der Gesetzesbegründung soll die bisherige Regelung zur Minderung der Bemessungsgrundlage in Abhängigkeit von der Kapazität der Batterie für das Jahr 2022 für Fahrzeuge, die diese Vorgaben nicht erfüllen, fortgelten. Die Regelung soll am 01.01.2020 in Kraft treten.

12. Voraussichtliche Rechengrößen der Sozialversicherung ab 2021

Die Beiträge und Rechengrößen in der Sozialversicherung für das Jahr 2021 belaufen sich auf:

Versicherungszweig und Zeitraum	West	Ost
Kranken- und Pflegeversicherung, jährl.	58.050 €	58.050 €
Kranken- und Pflegeversicherung, monatl.	4.837,50 €	4.837,50 €
Renten- und Arbeitslosenversicherung, jährl.	85.200 €	80.400 €
Renten- und Arbeitslosenversicherung, monatl.	7.100 €	6.700 €

12.1 Sachbezugswert für freie Verpflegung

Der monatliche Sachbezugswert für Verpflegung beträgt ab 01.01.2021 bundeseinheitlich **EUR 263,00** monatlich. Dieser Wert gilt auch für Jugendliche und Auszubildende.

Sachbezugswert 2021	Frühstück	Mittagessen	Abendessen	Gesamt
Monatlich	55,00 €	104,00 €	104,00 €	263,00 €
Kalendertäglich	1,83 €	3,47 €	3,47 €	8,77 €

Nur bei Familienangehörigen, denen ebenfalls freie Verpflegung gewährt wird, gibt es unterschiedliche Werte in Abhängigkeit vom Alter.

12.2 Sachbezugswert für freie Unterkunft

Der Sachbezugswert für freie Unterkunft beträgt ab 01.01.2021 bundeseinheitlich **EUR 237,00** monatlich.

Bei der Belegung einer Unterkunft mit mehreren Beschäftigten sowie für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres und Auszubildende gelten andere Werte. Diese ergeben sich aus § 2 Abs. 3 Sozialversicherungsentgeltverordnung. Dort steht:

... Der Wert der Unterkunft nach Satz 1 vermindert sich

1. bei Aufnahme des Beschäftigten in den Haushalt des Arbeitgebers oder bei Unterbringung in einer Gemeinschaftsunterkunft um 15 Prozent,
2. für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres und Auszubildende um 15 Prozent und
3. bei der Belegung
 - a) mit zwei Beschäftigten um 40 Prozent,
 - b) mit drei Beschäftigten um 50 Prozent und
 - c) mit mehr als drei Beschäftigten um 60 Prozent.

12.3 Erhöhung der Umlagesätze für Minijobs

Zum 01.10.2020 erhöhen sich für die Minijob-Arbeitgeber die Umlagesätze der Arbeitgebersversicherung:

- Die Umlage 1 steigt von 0,9 % auf 1,0 %
- Die Umlage 2 steigt von 0,19 % auf 0,39 %

Unverändert bleibt die Höhe der Erstattung der Arbeitgeber. Diese liegt weiterhin

- im Krankheitsfall bei 80 % und
- bei einer Mutterschaft bei 100 %.

12.4 Krankenkassenwahlrecht

Der Gesetzgeber hat zum 01.01.2021 die Möglichkeit der sofortigen Krankenkassenwahl erheblich erweitert. In Zukunft bedarf es keiner Kündigung. Auch die Dauer der Mitgliedschaft bei der bisherigen Krankenkasse ist ohne Bedeutung. Generell verkürzt sich bei einem Krankenkassenwechsel ab 2021 die Bindungsfrist auf zwölf Monate.

12.5 Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

Ab 01.01.2021 wird ein verbindliches elektronisches Übermittlungsverfahren von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (eAU) durch Ärzte an die Krankenkassen eingeführt.

13. Abschaffung des Solidaritätszuschlags

Das Gesetz zur Rückführung des Solidaritätszuschlags 1995 wurde am 29.11.2019 verabschiedet.

Ab 01.01.2021 wird bei vielen Steuerzahlern der Solidaritätszuschlag nicht mehr berechnet werden. Das bedeutet, dass bis zu einem Jahreseinkommen

- in Höhe von EUR 61.717,00 kein Solidaritätszuschlag anfällt,
- in Höhe von EUR 96.409,00 wird die sogenannte Milderungszone angewandt und
- ab EUR 96.409,00 der volle Prozentsatz (5,5 %) der Körper- oder Einkommensteuer zu berechnen ist.

14. Kurzarbeitergeld

Die aktuelle schwierige wirtschaftliche Lage durch COVID-19 sowie behördlich angeordnete Schließungen von Betrieben führt bei einer Vielzahl von Unternehmen zu erheblichen Arbeitsausfällen.

Um den entstehenden wirtschaftlichen Schaden sowie die Entgeltausfälle aufgrund von Kurzarbeit so gering wie möglich zu halten und Arbeitsplätze weiterhin zu sichern, bietet die Bundesagentur für Arbeit hierfür das Kurzarbeitergeld (KuG) als Ausgleich an.

Zunächst ist der beantragende Betrieb verpflichtet, eine Anzeige über KuG schriftlich bei der Agentur für Arbeit anzumelden. Dies hat spätestens bis zum letzten Tag des Monats, in dem KuG erstmalig stattgefunden hat, zu erfolgen.

Um die Genehmigung der Anzeige zu erhalten, muss ein Arbeitsausfall vorliegen. Dieser muss aus wirtschaftlichen Gründen, wegen eines unabwendbaren Ereignisses erfolgen, unvermeidbar sowie vorübergehend sein.

Achtung: Urlaubstage aus dem Vorjahr sind vor Beginn der Kurzarbeit abzubauen.

Geringe Arbeitsausfälle werden nicht durch KuG ausgeglichen. Daher müssen mindestens 10 % der Beschäftigten einen Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % des Bruttoarbeitsentgeltes verzeichnen.

Mindestens eine Person muss sozialversicherungspflichtig sein, sowie die Zustimmung aller betroffenen Arbeitnehmer muss vorliegen.

KuG kann auch lediglich für einzelne Abteilungen beantragt werden und es müssen nicht alle Mitarbeiter betroffen sein.

Allerdings wird das KuG ausschließlich für Arbeitnehmer gezahlt, deren Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder aufgehoben ist. Dies gilt auch für Arbeitnehmerkündigungen. In der Regel haben Aushilfen und Auszubildende keinen Anspruch auf KuG.

Sollte ein sich in Kurzarbeit befindender Betrieb neue Mitarbeiter einstellen wollen, ist dies in jedem Fall vorab durch die Agentur für Arbeit genehmigen zu lassen.

Aktuell kommt es aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Lage zu Änderungen im Gesetzestext beziehungsweise Vereinfachungen im Zusammenhang mit der Beantragung von KuG. Es kann jederzeit zu weiteren Änderungen oder Ergänzungen kommen.

Im Regelfall kann eine Bezugszeit von 12 Monaten beantragt werden. Wird das KuG für 3 aufeinanderfolgende Monate unterbrochen, muss ein neuer Antrag gestellt werden.

Bei außergewöhnlichen Verhältnissen auf dem gesamten Arbeitsmarkt kann das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit durch Rechtsverordnung die Bezugsdauer auf bis zu 21 Monate verlängern.

Der Arbeitnehmer erhält folgende Nettoentgeltdifferenz:

1.–3. Monat	4.–6. Monat	ab 7. Monat
• 60 % • 67 % für Eltern	• 70 % • 77 % für Eltern	• 80 % • 87 % für Eltern

Für die Berechnung der Bezugsmonate gilt:

- Berücksichtigt werden alle Monate mit Kurzarbeit ab dem Monat März 2020.
- Die Bezugsmonate müssen nicht zusammenhängend sein.
- Die Berechnung der Bezugsmonate erfolgt arbeitnehmerbezogen.
- Angerechnet werden auch Monate, in denen der Entgeltausfall weniger als 50 % betragen hat.

Bei der Nettoentgeltdifferenz handelt es sich um den Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Sollentgelt (das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall, vermindert um Entgelt für Mehrarbeit in dem Anspruchszeitraum, erzielt hätte) und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt (das von dem Arbeitnehmer in dem Anspruchszeitraum tatsächlich erzielte Bruttoarbeitsentgelt).

Beiträge für die Sozialversicherungen werden bei Kurzarbeit von der Bundesagentur für Arbeit vollständig erstattet.

14.1 Feiertage

Für Feiertage besteht grundsätzlich kein Anspruch auf KuG, da ein Entgeltfortzahlungsanspruch vorliegt. Sofern aufgrund einer tarif- oder arbeitsrechtlichen Regelung das Arbeitsentgelt für den Feiertag in Höhe des KuG gezahlt wird, wird dieses Entgelt nicht von der Agentur für Arbeit erstattet. In diesem Fall muss bei der Beantragung des KuG in der KuG-Abrechnungsliste für den Feiertag beim Soll- und Ist-Entgelt das Arbeitsentgelt in voller Höhe berücksichtigt werden.

14.2 Krankheit in Verbindung mit KuG

Arbeitsunfähigkeit	Leistungen	Leistungsträger
Zeitgleich mit oder während KuG-Bezug mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung (EFZ)	a) EFZ für verbleibende Arbeitsleistungen b) KuG für die Dauer des Anspruchs auf EFZ	a) Arbeitgeber b) Agentur für Arbeit
Vor KuG Beginn mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung (Krankheit muss einen Monat vor KuG beginnen)	a) EFZ für verbleibende Arbeitsleistung b) Krankengeld in Höhe des KuG	a) Arbeitgeber b) Krankenkasse
Bezug im Krankengeldbezug	Krankengeld (berechnet sich nach dem zuletzt vor Eintritt des Arbeitsausfalls abgerechneten Entgelt)	Krankenkasse
Vor KuG Beginn im Krankengeldbezug	Normale Berechnung Krankengeld	Krankenkasse

14.3 Erweiterung der Hinzuverdienstmöglichkeiten während der Kurzarbeit

Bisher galt: Wenn Sie nach Eintritt von Kurzarbeit eine Nebentätigkeit neu aufnehmen, wird das daraus erzielte Entgelt auf das KuG angerechnet.

Vom 01.05.2020 bis zum 31.12.2021 gilt folgende Sonderregelung: Beschäftigte in Kurzarbeit können einen Nebenverdienst bis zur Höhe ihres ursprünglichen Einkommens haben, ohne dass dieser auf das KuG angerechnet wird.

14.4 Ablauf Kurzarbeitergeld

1.	Kurzarbeit anzeigen
2.	Bewilligung der Anzeige abwarten
3.	Gehälter/Kurzarbeitergeld zahlen
4.	Erstattungsantrag stellen (bis 3 Monate nach Anspruchsmonat)
5.	Bewilligung des Erstattungsantrages

14.5 Arbeitgeberzuschuss zum Kurzarbeitergeld

Zuschüsse des Arbeitgebers zum KuG sind sozialversicherungs- und steuerfrei, wenn:

- sie zusammen mit dem KuG das fiktive Arbeitsentgelt nicht übersteigen,
- sie zusammen mit dem KuG 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt nicht übersteigen.

Arbeitgeberzuschüsse zum KuG sollen bis Ende 2021 steuerfrei bleiben.

15. Corona-Prämie

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern in der Zeit vom 01.03. bis 31.12.2020 aufgrund der Coronavirus-Pandemie Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von EUR 1.500,00 steuer- und beitragsfrei in Form von Zuschüssen und Sachbezügen zukommen lassen (BMF 9.4.20, IV C 5 - S 2342/20/10009 :001, 2020/0337215).

Voraussetzung ist, dass die Beihilfen und Unterstützungen **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** geleistet werden. Die steuerfreien Leistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen. Andere Steuerbefreiungen und Bewertungserleichterungen bleiben hiervon unberührt. Die Beihilfen und Unterstützungen bleiben auch in der Sozialversicherung beitragsfrei.

Weitere Informationen finden Sie auf der Internetseite des Bundesgesundheitsministeriums.

Es ist allerdings erforderlich, dass aus einer vertraglichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erkennbar ist, dass es sich um steuerfreie Beihilfe und Unterstützungen zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise handelt.

16. Quarantäne

Arbeitnehmer, für die Quarantäne (§ 30 IfSG) oder ein berufliches Tätigkeitsverbot (§ 31 IfSG) angeordnet wurde, haben ggf. einen Anspruch auf Entschädigung nach § 56 IfSG.

Die Entschädigung entspricht der Höhe und Dauer der Zahlung der normalen gesetzlichen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Somit muss die Entschädigung für die ersten 6 Wochen der Arbeitgeber zahlen. Diese Entschädigung bekommt der Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet (§ 56 Abs. 5 IfSG).

In den ersten 6 Wochen:

Als Verdienstausschlag gilt das dem Arbeitnehmer im Rahmen seiner regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Netto-Arbeitsentgelt.

Die Entschädigung hat der Arbeitgeber für die zuständige Behörde gem. § 3 Nr. 25 EStG an den Arbeitnehmer steuerfrei auszusahlen.

Dem Arbeitgeber werden die an den Arbeitnehmer ausgezahlten Entschädigungen von der zuständigen Behörde erstattet.

Die SV-Beiträge zur gesetzlichen Versicherung für den Quarantänezeitraum zahlt zunächst der Arbeitgeber. Diese Beiträge bekommt der Arbeitgeber ebenso von der zuständigen Behörde auf Antrag erstattet.

Darüber hinaus zahlt und trägt der Arbeitgeber zunächst auch die Beiträge zur freiwilligen Kranken- und Pflegeversicherung im Firmenzahler-Verfahren. Auch diese Beiträge lässt sich der Arbeitgeber von der Behörde auf Antrag erstatten.

Beiträge zur freiwilligen Kranken- und Pflegeversicherung im Selbstzahler-Verfahren werden für einen Quarantänezeitraum dagegen zunächst vom Arbeitnehmer gezahlt und getragen. Der Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber einen geringeren Zuschuss und muss sich den Beitragsanteil, der auf den Quarantänezeitraum entfällt, selbst per Antrag von der zuständigen Behörde erstatten lassen.

Auch bei einer privaten Kranken- und Pflegeversicherung sowie bei einer Versicherung in einem berufsständischen Versorgungswerk oder bei einer befreienden Lebensversicherung erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verringerte Zuschüsse und muss sich den Beitragsanteil, der auf den Quarantänezeitraum entfällt, selbst per Antrag von der zuständigen Behörde erstatten lassen.

Nach Einstellung der Tätigkeit muss der notwendige Antrag innerhalb von 3 Monaten bei der zuständigen Behörde gestellt werden.

Ab der 7. Woche

Entschädigung in Höhe des Krankengeldes gem. § 47 Abs. 1 SGB V.

Die Entschädigung wird dem Arbeitnehmer von der zuständigen Behörde gewährt. Der Arbeitnehmer muss die Entschädigung innerhalb von 3 Monaten nach Einstellung der Tätigkeit bei der zuständigen Behörde selbst beantragen.

17. Entschädigungsregelung für Eltern

Wenn Eltern wegen der notwendigen Kinderbetreuung während einer Pandemie Verdienstauffälle erleiden, wurde eine neue Entschädigungsregelung in das Infektionsschutzgesetz (§ 56 Abs. 1a IfSG) aufgenommen.

Voraussetzungen für einen Entschädigungsanspruch sind:

- Die Einrichtungen zur Kinderbetreuung oder Schulen wurden aufgrund behördlicher Anordnung geschlossen oder das Betreten untersagt. Schließt die Betreuungseinrichtung eines behinderten Kindes, entsteht der Anspruch unabhängig vom Alter des Kindes.
- Es besteht keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit.
- Der Verdienstauffall ist nicht vermeidbar (z. B. durch Abbau von Zeitguthaben).

Für die Entschädigung gilt:

- maximal 10 Wochen (für Alleinerziehende 20 Wochen) im Zeitraum vom 30.03.2020 bis 31.12.2020
- 67 % des entstandenen (Netto-)Verdienstaufschlags
- begrenzt auf EUR 2.016,00 für einen vollen Monat
- gem. § 3 Nr. 25 EStG steuerfrei und auf der LStB in der Zeile 15 auszuweisen

Die SV-Beiträge trägt zunächst der Arbeitgeber. Zusätzlich zahlt er dem Arbeitnehmer die Entschädigung aus und bekommt diese auf Antrag zusammen mit den SV-Beiträgen von der zuständigen Behörde erstattet.

18. Betriebsschließung

Wenn im Betrieb Corona-Verdacht besteht oder der Betrieb aufgrund behördlicher Anordnung vorübergehend geschlossen werden muss, besteht kein Anspruch auf Entschädigungszahlung nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG). Der Arbeitgeber ist weiterhin verpflichtet, die Arbeitnehmer zu entlohnen. Die Betriebsschließung mit dem Ziel des Infektionsschutzes ist gemäß § 615 Satz 3 BGB ein Fall des Betriebsrisikos.

Es ist zu prüfen, ob in diesen Fällen Anspruch auf **Kurzarbeitergeld** besteht.

19. Arbeitslohnspende

Wenn Mitarbeiter zwischen dem 01.03.2020 und dem 31.12.2020 auf die Auszahlung von Teilen des Arbeitslohns oder auf Teile eines angesammelten Wertguthabens zugunsten einer Zahlung des Arbeitgebers auf ein Spendenkonto einer spendenempfangsberechtigten Einrichtung verzichten, bleiben diese Lohnanteile bei der Feststellung des steuerpflichtigen Arbeitslohns außer Ansatz.

Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber die Verwendungsaufgabe erfüllt und dies dokumentiert. Der außer Ansatz bleibende Arbeitslohn ist im Lohnkonto aufzuzeichnen. Auf die Aufzeichnung kann verzichtet werden, wenn stattdessen der Beschäftigte seinen Verzicht schriftlich erklärt und diese Erklärung zum Lohnkonto genommen wird. Der außer Ansatz bleibende Arbeitslohn ist nicht in der Lohnsteuerbescheinigung anzugeben. Die steuerfrei belassenen Lohnteile dürfen jedoch in der Einkommensteuererklärung nicht nochmals als Spenden berücksichtigt werden.

20. Änderung des Umsatzsteuersatzes 2020

Mit dem zweiten Corona-Steuerhilfegesetz vom 29.06.2020 hat die Bundesregierung den Umsatzsteuersatz befristet vom 01.07.2020 bis zum 31.12.2020 von 7 % auf **5 %** und von 19 % auf **16 %** gesenkt.

Im **Grundsatz** heißt das:

Alle Leistungen, die nach dem 30.06.2020 und vor dem 01.01.2021 ausgeführt werden, fallen unter diese Regelung. Sie sind mit dem Steuersatz von 16 % bzw. 5 % zu besteuern.

Entscheidend ist der **Leistungszeitpunkt**, nicht der Zahlungseingang beim Unternehmer oder der Zeitpunkt der vertraglichen Vereinbarung.

Wann ist nun eine Leistung ausgeführt?

- Eine **Lieferung** ist dann ausgeführt, wenn der Empfänger der Lieferung über den gelieferten Gegenstand verfügen kann.
- Eine **sonstige Leistung** ist dann ausgeführt, wenn sie vollendet/beendet ist.

Dabei ist es unerheblich, ob der Unternehmer die Umsatzsteuer nach vereinbarten Entgelten (sog. Sollversteuerung) oder nach den vereinnahmten Entgelten (sog. Istversteuerung) ermittelt.

Folgende **Besonderheiten** sind in der **Gastronomie** zu beachten:

Der Gesetzgeber hat mit dem ersten Corona-Steuerhilfegesetz am 19.06.2020 beschlossen, dass der Umsatzsteuersatz befristet vom 01.07.2020 bis zum 30.06.2021 für die Abgabe verzehrfertiger Speisen (sog. Restaurant- und Verpflegungsdienstleistungen) auf den ermäßigten Steuersatz gesenkt wird. Diese Regelung ist nicht anzuwenden auf die Abgabe von Getränken, egal ob diese alkoholisch sind oder alkoholfrei.

Im Einzelnen bedeutet dies für den Zeitraum vom **01.07.2020 bis 31.12.2020**:

- Abgabe von verzehrfertigen Speisen: Umsatzsteuersatz **5 %**
- Abgabe von Getränken: Umsatzsteuersatz **16 %**

Im Einzelnen bedeutet dies für den Zeitraum vom **01.01.2021 bis 30.06.2021**:

- Abgabe von verzehrfertigen Speisen: Umsatzsteuersatz **7 %**
- Abgabe von Getränken: Umsatzsteuersatz **19 %**

Auch im Bereich der **Anzahlungen** gilt es, Besonderheiten zu beachten:

Wenn für eine noch zu erbringende Lieferung oder sonstige Leistung vor dem 01.07.2020 eine Voraus- oder Abschlagsrechnung mit 19 % bzw. 7 % Umsatzsteuer erstellt, der Rechnungsbetrag auch gezahlt wurde und die entsprechende Leistung zwischen dem 01.07.2020 und dem 31.12.2020 erbracht worden ist, ist die Differenz zwischen 19 % bzw. 7 % Umsatzsteuer bei der Abschlagsrechnung und 16 % bzw. 5 % bei der Leistungserbringung zu korrigieren. Die Abschlagsrechnung ist grundsätzlich zu berichtigen. Die Berichtigung kann unterbleiben, wenn über die gesamte Leistung eine Schlussrechnung mit dem ab dem 01.07.2020 geltenden Steuersatz von 16 % bzw. 5 % gestellt wird.

Wenn eine Leistung in **wirtschaftlich abgrenzbare Teilleistungen** aufgeteilt werden kann, gilt Folgendes:

Die Teilleistungen, die vor dem 01.07.2020 ausgeführt wurden, werden mit 7 % bzw. 19 % Umsatzsteuer besteuert. Teilleistungen, die zwischen dem 01.07.2020 und vor dem 01.01.2021 erbracht werden, unterliegen dem Steuersatz von 5 % bzw. 16 %. Voraussetzung ist, dass das Entgelt für die Teilleistungen gesondert vereinbart und gesondert abgerechnet wird.

Beispiele für solche Teilleistungen sind: Telekommunikationsdienstleistungen, monatliche Miete, monatliche Leasingraten, gesondert abgenommene Gewerke im Bauhandwerk usw.

Folgen des überhöhten Steuerausweises

Wenn eine Leistung mit 7 % bzw. 19 % berechnet wurde, obwohl der verminderte Steuersatz von 5 % bzw. 16 % hätte angewendet werden müssen, schuldet der die Leistung erbringende Unternehmer die Differenz aufgrund des unrichtigen Steuerausweises (§ 13a Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 14c Abs. 1 UStG). Der Leistungsempfänger darf bei Vorsteuerabzugsberechtigung die Vorsteuer nur in Höhe der gesetzlich geschuldeten Umsatzsteuer (also 5 % bzw. 16 %) vornehmen.

Übergangsregelung bei unrichtigen Rechnungen

Die Finanzverwaltung wird bei im Juli zwischen Unternehmern ausgeführten Leistungen nicht beanstanden, wenn in der Rechnung die Umsatzsteuer mit 19 % berechnet wurde und diese zu hoch ausgewiesene Umsatzsteuer an das Finanzamt abgeführt wurde. Der zum Vorsteuerabzug berechnete Leistungsempfänger kann aus Gründen der Praktikabilität ausnahmsweise den Vorsteuerabzug in Anspruch nehmen.

Minderung oder Erhöhung der Bemessungsgrundlage

(z. B. Skonto, Rabatt, Nachberechnung usw.)

Es ist immer der zum Zeitpunkt der Ausführung der Lieferung/Leistung geltende Steuersatz maßgebend – sowohl für die vom Leistenden abzuführende Umsatzsteuer als auch für die Höhe des Vorsteuerabzuges beim Leistungsempfänger.

Achtung bei Einzweckgutscheinen

Bei einem Einzweckgutschein wird eine Leistung bei Ausgabe des Gutscheins fingiert (siehe im entsprechenden Abschnitt des Rundschreibens), somit ist der Umsatzsteuersatz zum Zeitpunkt der Ausgabe des Gutscheins maßgebend:

- Ausgabe vor dem 01.07.2020: Umsatzsteuer 19 % bzw. 7 %
- Ausgabe vom 01.07. und vor dem 01.01.2021: Umsatzsteuer 16 % bzw. 5 %

Es gibt noch weitere Bereiche, zu denen es Besonderheiten zu beachten gilt. Da diese den Rahmen an dieser Stelle sprengen würden und nicht für alle Steuerpflichtigen zu beachten sind, hier eine Aufzählung dieser „Problemfelder“:

- Werklieferungen und Werkleistungen
- Verträge über Dauerleistungen
- Erstattung von Pfandbeträgen
- Gewährung von Jahresboni, Jahresrückvergütungen und dergleichen
- Besteuerung von Telekommunikationsleistungen
- Besteuerung von Strom-, Gas-, Wasser-, Kälte- und Wärmelieferungen sowie Abwasserbeseitigung
- Besteuerung von Personenbeförderungen
- Besteuerung der Umsätze von Handelsvertretern
- Umtausch von Gegenständen

Hier wurden die allgemeinen Regelungen dargestellt – vieles ist bei der Ermittlung des richtigen Steuersatzes einzelfallbezogen zu betrachten und zu überprüfen.

21. Kleinunternehmerregelung ab 2020

Wenn der **Gesamtumsatz** im Vorjahr **nicht mehr als EUR 22.000,00** betragen hat, darf der Unternehmer grundsätzlich die sogenannte Kleinunternehmerregelung des § 19 UStG anwenden. Weitere Voraussetzung ist, dass der Gesamtumsatz im laufenden Jahr voraussichtlich **nicht mehr als EUR 50.000,00** beträgt.

Bei der Ermittlung des Gesamtumsatzes nach § 19 Abs. 3 UStG sind alle vereinnahmten Beträge zu berücksichtigen. Nicht darunter fallen bestimmte steuerfreie Umsätze.

22. Gutscheine

Das Umsatzsteuergesetz unterscheidet zwischen Einzweck- und Mehrzweckgutscheinen.

Nach dem Gesetzeswortlaut liegt ein **Einzweckgutschein** vor, wenn der Ort der Lieferung bzw. sonstigen Leistung, auf die sich der Gutschein bezieht, und die für diesen Umsatz geschuldete Steuer zum Zeitpunkt der Ausstellung des Gutscheins bereits feststehen.

Beim Einzweckgutschein wird fingiert, dass die Lieferung oder sonstige Leistung, auf die sich der Gutschein bezieht, mit der Ausgabe des Gutscheins bewirkt wird. Somit wird die Umsatzsteuer mit Ausstellung dieses Gutscheins fällig. Die spätere Einlösung des Gutscheins unterliegt nicht der Umsatzsteuer.

In allen anderen Fällen handelt es sich um einen sog. **Mehrzweckgutschein**. Hier entsteht die Umsatzsteuer erst mit der Einlösung des Gutscheins. Die Ausgabe des Gutscheins unterliegt nicht der Umsatzsteuer.

Beispiele:

1. Ein Friseursalon gibt am 02.07.2020 einen Gutschein im Wert von EUR 50,00 aus. Es werden keine weiteren Leistungen durch den Friseur erbracht, die zum ermäßigten Steuersatz zu besteuern wären. Der Gutschein ist ein Einzweckgutschein und die Umsatzsteuer wird im Voranmeldungszeitraum Juli in Höhe von 16 % ($50 : 1,16 \times 16 \% = 6,89 \text{ €}$) fällig.
2. Ein Kaufhaus, bei dem man sowohl Lebensmittel als auch Schreibwaren und Kleidung kaufen kann, gibt am 02.07.2020 einen Gutschein in Höhe von EUR 50,00 aus. Da nicht klar ist, wofür der Inhaber den Gutschein einlösen wird, handelt es sich um einen Mehrzweckgutschein, weil der anzuwendende Steuersatz und somit die geschuldete Umsatzsteuer nicht feststeht. Im Voranmeldungszeitraum Juli entsteht keine Umsatzsteuer.

Im Bereich der Gutscheine sind noch einige Fragen offen, die seitens der Finanzverwaltung in einem BMF-Schreiben (welches im Entwurf bereits vorliegt) abschließend geklärt werden sollen – hierzu hat sich der DStV bereits geäußert und dahin gewirkt, dass weitere Erläuterungen erforderlich sind. Das endgültige Schreiben liegt derzeit noch nicht vor.

23. Bei neuen Leasingverträgen muss man aufpassen

Wenn Sie 2020 einen neuen Leasingvertrag abgeschlossen haben, muss geprüft werden, ob eine Eigentumsübergangsklausel vorliegt oder ob bei Vertragsabschluss feststeht, dass das Eigentum automatisch auf den Leasingnehmer übergehen soll.

Die ertragsteuerliche Beurteilung des Leasingvertrages ist nun nicht mehr entscheidend für die umsatzsteuerliche Beurteilung eines Leasingvertrages. Bislang hat die ertragsteuerliche Beurteilung darüber entschieden, ob es sich beim Leasing um eine Lieferung oder um eine sonstige Leistung handelt.

Eine **Lieferung** liegt nach dem abschließenden Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen vom 18.03.2020 nur dann vor, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Der Leasingvertrag muss ausdrücklich eine Klausel zum Übergang des Eigentums am Leasinggegenstand vom Leasinggeber auf den Leasingnehmer enthalten. Die Voraussetzung sieht der EuGH als erfüllt an, wenn der Vertrag eine Kaufoption auf den Leasinggegenstand vorsieht.
- Aus den Vertragsbedingungen geht deutlich hervor, dass das Eigentum am Gegenstand automatisch auf den Leasingnehmer übergehen soll, wenn der Vertrag planmäßig bis zum Vertragsablauf ausgeführt wird. Entscheidend sind dabei die objektiv zu beurteilenden Vertragsbedingungen zum Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung. „Der Vertrag darf dem Leasingnehmer keine echte wirtschaftliche Alternative in dem Sinne bieten, dass er zu dem Zeitpunkt, an dem er eine Wahl zu treffen hat, je nach Interessenslage den Gegenstand erwerben, zurückgeben oder weiter mieten kann. Bei einer im Vertrag enthaltenen – formal zwar völlig unverbindlichen – Kaufoption ist diese Voraussetzung erfüllt, wenn angesichts der finanziellen Vertragsbedingungen die Optionsausübung zum gegebenen Zeitpunkt in Wirklichkeit als einzig wirtschaftlich rationale Möglichkeit für den Leasingnehmer erscheint.“

Die Entscheidung ist deshalb so wichtig, weil bei der Qualifikation als Lieferung die Umsatzsteuer sofort in voller Höhe fällig wird, da die Lieferung mit der Übergabe des Leasinggegenstands bewirkt ist.

Bei der Qualifikation als **sonstige Leistung** (also in allen anderen Fällen) entsteht die Umsatzsteuer mit der jeweiligen Leasingrate.

Diese Regelung gilt grundsätzlich für alle offenen Fälle. Für vor dem 18.03.2020 abgeschlossene Leasingverträge gilt jedoch eine Nichtbeanstandungsklausel (auch für Zwecke des Vorsteuerabzuges).

Der DStV hat hier Stellung bezogen und fordert weitere Präzisierungen und Beispiele, da die unterschiedliche Handhabung in Ertrags- und Umsatzbesteuerung sicherlich zu Problemen führen wird.

24. Abgabefristen für die Umsatzsteuererklärung

Die **Umsatzsteuererklärung** für den Veranlagungszeitraum **2020** ist bis zum 31.07.2021 bzw. bei steuerlicher Beratung bis zum 28.02.2022 beim Finanzamt einzureichen (§ 149 Abs. 3 AO).

Bei verspäteter Abgabe der Steuererklärungen 2020 wird ein Verspätungszuschlag gemäß § 152 Abs. 2 AO festgesetzt. Er beträgt für jeden angefangenen Monat der eingetretenen Verspätung 0,25 % der um die festgesetzten Vorauszahlungen und die anzurechnenden Steuerabzugsbeträge verminderten festgesetzten Steuer. Mindestens jedoch EUR 25,00 für jeden angefangenen Monat der eingetretenen Verspätung.

Der Verspätungszuschlag wird für jede Steuerart gesondert festgesetzt.

Beispiel:

Die Umsatzsteuererklärung 2020 eines steuerlich beratenen Steuerpflichtigen wird erst am 31.05.2022 beim Finanzamt eingereicht. Der festzusetzende Verspätungszuschlag beträgt mindestens EUR 75,00, da die Verspätung drei angefangene Monate zu je EUR 25,00 umfasst.

Weiterführung:

Nehmen wir nun mal an, der Steuerpflichtige muss EUR 15.000,00 Umsatzsteuer aus dieser Steuererklärung nachzahlen. So ergibt sich ein Verspätungszuschlag in Höhe von EUR 112,00 ($15.000 \text{ €} \times 0,25 \% = 37,50 \text{ €} \times 3 \text{ Monate} = \text{EUR } 112,50$ – Abrundung auf volle Euro).

Das Finanzamt ist dazu berechtigt, Steuererklärungen bevorzugt vorab anzufordern. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn in der Vergangenheit die Abgabefrist regelmäßig überschritten wurde.

25. Geplante Änderungen bei der Umsatzsteuer ab 2021

Im sog. Jahressteuergesetz 2020 sind folgende Änderungen geplant:

- Der **Mehrwertsteuer-Digitalpakt** soll zum 01.07.2021 umgesetzt werden.
„Das bisherige besondere Besteuerungsverfahren für im Gemeinschaftsgebiet ansässige Unternehmer, die sonstige Leistungen nach § 3a Abs. 5 UStG erbringen (**sog. Mini-One-Stop-Shop (MOSS)/einzigste Kleine Anlaufstelle**), wird danach auf Lieferungen innerhalb eines Mitgliedstaats über eine elektronische Schnittstelle, innergemeinschaftliche Fernverkäufe und alle am Ort des Verbrauchs ausgeführten Dienstleistungen an Nichtunternehmer mit Sitz oder Wohnsitz im Gemeinschaftsgebiet ausgedehnt (**sog. One-Stop-Shop (OSS)/einzigste Anlaufstelle**).

Für **Fernverkäufe** von Gegenständen in Sendungen mit einem Sachwert bis 150 € aus dem Drittlandsgebiet wird ein neuer **Import-One-Stop-Shop (IOSS)** eingeführt.

Außerdem werden Unternehmer, die **Fernverkäufe von aus dem Drittlandsgebiet eingeführten Gegenständen** in Sendungen mit einem Sachwert von höchstens 150 € oder Lieferungen eines Gegenstands, dessen Beförderung oder Versendung im Gemeinschaftsgebiet beginnt und endet, durch die Nutzung einer elektronischen Schnittstelle, beispielsweise eines Marktplatzes, einer Plattform, eines Portals oder Ähnlichem, unterstützen, behandelt, als ob sie diese Gegenstände **selbst erhalten und geliefert** hätten.

Unternehmern, die die Lieferung eines Gegenstandes, dessen **Beförderung oder Versendung im Gemeinschaftsgebiet beginnt und endet**, durch die Nutzung einer elektronischen Schnittstelle unterstützen, wird es zur Verringerung von Verwaltungsaufwand erlaubt sein, das One-Stop-Shop-Verfahren in Anspruch zu nehmen, um Mehrwertsteuer auf inländische Lieferungen, bei denen die Beförderung oder Versendung der gelieferten Gegenstände im selben Mitgliedstaat beginnt und endet, anzumelden und zu entrichten.“

Quelle: HSO Excellence

Der DStV hat zum Gesetzesentwurf Stellung genommen und begrüßt die Ausweitung vom MOSS zum OSS, da mit der Umsetzung des Digitalpakts die länderspezifischen Lieferschwellen des § 3c UStG wegfallen. Der Lieferort verlagert sich stattdessen dann an den Empfängerort, wenn der einheitliche Schwellenwert von EUR 10.000,00 pro Jahr für Warensendungen und bestimmte Dienstleistungen im Gemeinschaftsgebiet überschritten wird. Der DStV regt an, sich auf europäischer Ebene für eine weiterführende Reform bei Fernverkäufen einzusetzen, sodass Unternehmen im Sinne der Bürokratievermeidung noch mehr Umsätze über den OSS abbilden können.

- Die Steuerschuldnerschaft des Leistungsempfängers gem. § 13b UStG (das sog. **Reverse-Charge-Verfahren**) wird erweitert auf **Telekommunikationsdienstleistungen**.

„Sie wird aber auf Unternehmer, deren Haupttätigkeit in Bezug auf den Erwerb dieser Leistungen in deren Erbringung besteht und deren eigener Verbrauch dieser Leistungen von untergeordneter Bedeutung ist (**sog. Wiederverkäufer**), beschränkt. Dadurch soll vermieden werden, dass Unternehmer, die Telekommunikationsdienstleistungen nur als Nebenleistungen erbringen oder die solche Leistungen lediglich erwerben, ohne sie weiter zu veräußern, von der Regelung betroffen sind.“

Quelle: HSO Excellence

- **Rechnungsberichtigungen** sind **kein rückwirkendes Ereignis** im Sinne der Abgabenordnung, § 14 Abs. 4 S. 4 UStG.

- Bei Lieferungen in einer **Leistungskette** soll nach § 17 Abs. 1 S. 5 UStG eine Minderung der Bemessungsgrundlage, bei **Preisnachlässen** bzw. **Preiserstattungen** eines Unternehmers in der Leistungskette an einen in dieser Leistungskette nicht unmittelbar nachfolgenden Unternehmer, nur vorliegen, wenn der Leistungsbezug dieses Abnehmers im Rahmen der Leistungskette im Inland steuerpflichtig ist.

Da dieses Gesetz **noch nicht vom Gesetzgeber verabschiedet** ist, bleibt abzuwarten, inwieweit diese Änderungen gesetzlich umgesetzt werden.

26. Kassennachschau

Das Finanzamt hat seit dem 01.01.2018 die Möglichkeit, während der üblichen Geschäftszeiten eine sogenannte **Kassennachschau** durchzuführen, § 146b Abs. 1 AO. Diese erfolgt ohne vorherige Ankündigung, anders als bei einer Betriebsprüfung. Die Kassennachschau dient zur zeitnahen Überprüfung der Ordnungsmäßigkeit der Kassenaufzeichnungen.

Der Kassennachschau unterliegen insbesondere elektronische oder computergestützte Kassensysteme oder Registrierkassen. Es fallen aber auch App-Systeme, Waagen mit Registrierkassenfunktion, Taxameter, Wegstreckenzähler und Geldspielgeräte darunter. Auch die offene Ladenkasse wird von der Kassennachschau erfasst.

Die mit der Prüfung betrauten Finanzbeamten können auch anonyme Beobachtungen der Kassen und ihrer Handhabung in öffentlich zugänglichen Geschäftsräumen vornehmen. Auch Testkäufe sind zulässig.

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

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

27. Kassenführung – was gibt es Neues?

Bei der Nutzung bestimmter elektronischer Kassen gelten seit dem 01.01.2020 verschärfte Regelungen. Die Kassen müssen ab dem Stichtag mit einer sog. **technischen Sicherheitseinrichtung (TSE)** ausgerüstet sein. Diese soll vor Manipulationen schützen und muss vom Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) zertifiziert sein.

Seit dem 01.10.2020 muss jede Registrierkasse mit einer entsprechenden TSE ausgestattet sein. Das Bundesministerium der Finanzen hat einer Verlängerung der Übergangsfrist über den 30.09.2020 hinaus, auch im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie, nicht zugestimmt. Einige Bundesländer, darunter auch Rheinland-Pfalz, haben eine Härtefallregelung geschaffen, die die Frist unter bestimmten Voraussetzungen bis zum 31.03.2021 verlängert.

28. Erbschaftsteuerfestsetzung gegen unbekannte Erben

Sofern die Erben eines Verstorbenen noch nicht bekannt sind und eine Nachlasspflegschaft angeordnet ist, kann laut BFH vom 17.06.2020 (II R 40/17) Erbschaftsteuer gegen unbekannte Erben festgesetzt werden.

Der Nachweispfleger ist zur Abgabe einer Erbschaftsteuererklärung verpflichtet, auch wenn er die Erben nicht ausfindig machen kann. Der BFH hält hierfür einen Zeitraum von einem Jahr für angemessen, es kann im Einzelfall aber auch davon abgewichen werden. Kann der Erbe zunächst nicht ermittelt werden, darf das Finanzamt die Anzahl der Erben, die Erbquoten, die Steuerklasse und die anwendbaren Freibeträge schätzen.

Dem Nachweispfleger ist der Bescheid bekannt zu geben und er hat auch für die Zahlung zu sorgen (vgl. § 32 ErbStG). Er darf jedoch vor dem Finanzgericht eine vollumfängliche Prüfung der Schätzung fordern. In dem Fall, dass die Erben im Gerichtsverfahren nicht ermittelt werden können, hat das Finanzgericht die Befugnis, die genannten Besteuerungsgrundlagen selbst zu schätzen oder die Schätzung des Finanzamtes ohne Änderungen zu übernehmen. Eine Revision schließt der BFH aus, sofern es nicht um grundsätzlich verfahrensrechtliche Zweifel geht (beispielsweise ob alle Erkenntnisse des Finanzgerichts zu einem plausiblen Ergebnis geführt haben).

29. Keine Erbschaftsteuerbefreiung für ein Familienheim bei unangemessener langer Renovierungsphase

Nach einem Urteil des Finanzgerichts Münster vom 24.10.2019 (3 K 3184/17) müssen sich Erben einer renovierungsbedürftigen Immobilie mit den erforderlichen Maßnahmen beeilen, sofern sie von der Erbschaftsteuerbefreiung für Familienheime Gebrauch machen möchten. Denn hierzu sei die bloße Absichtsbekundung, das Haus zu eigenen Wohnzwecken zu nutzen, nicht ausreichend. Es käme auf die tatsächliche Umsetzung, also den Einzug an. Renovierungsarbeiten seien lediglich Vorbereitungshandlungen, die nicht länger als sechs Monate dauern sollten. Eine Überschreitung dieses Zeitraums sei nur dann zulässig, wenn der Erbe nicht für die Verzögerung verantwortlich gemacht werden kann.

Im geurteilten Fall musste das Haus erst trockengelegt werden, bevor mit den Renovierungsarbeiten begonnen werden konnte. Dem Erben wurde zur Last gelegt, keine schnellere Möglichkeit gefunden zu haben, dies zu erledigen. Außerdem hat er in Kenntnis der angespannten Auftragslage der bestellten Unternehmer sich nicht um Alternativen bemüht. Sinngemäß hat der Erbe alle ihm zur Verfügung stehenden Möglichkeiten zu nutzen, eine Verzögerung zu vermeiden.

Das Verfahren ist zurzeit in Revision beim BFH (II R 46/19).

In einem anderen Verfahren (II R 37/16 vom 28.05.2019) hatte der BFH bereits darauf hingewiesen, dass die Verzögerung einer notwendigen Renovierung über die sechs Monate hinaus zwar nicht zwingend der Steuerfreiheit entgegenstehen muss. Doch je länger der zeitliche Abstand bis zum tatsächlichen Einzug wird, desto höher sind die Anforderungen an die Gründe der Verzögerung.

Abgesehen davon soll es in der Revision aber auch um die Frage gehen, wie die Voraussetzung der Selbstnutzung auszulegen ist, wenn eine Verbindung zweier Doppelhaushälften zu einer Einheit erfolgt und der Erbe bereits vorher in einer Hälfte gewohnt hat.

30. Feststellung des Bedarfswerts von Grundbesitz im Vergleichswertverfahren der Erbschaftsteuer

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

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

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

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