



14.03.2018

Kontakt: Thomas Zimmermann

BPZ AKTUELL März 2018

Sehr geehrte Damen und Herren,

nun wissen wir, dass die große Koalition tatsächlich zustande kommt. Auch weiß man, mit welchen steuergesetzlichen Änderungen man rechnen darf, wenn sich die GroKo an ihre steuerpolitische Agenda hält.

Muss man enttäuscht sein, dass die GroKo sich wirklich wichtigen Reformvorhaben verweigert? Nein, ein Zusammenschluss unterschiedlicher politischer Philosophien kann im Kompromissweg naturgemäß nur dazu führen, dass (Un)bewährtes fortgeführt wird.

Wie wäre es mit ein bisschen Umverteilung zugunsten der armen SPD-Wähler? Bitte schön – der überholte und durch nichts zu rechtfertigende Solidaritätszuschlag wird für kleine und mittlere Einkommen abgeschafft bzw. gemindert, d. h. für einkommensstärkere Bevölkerungsschichten kommt es faktisch zu einer Steuersatzerhöhung, ohne dass der reiche CDU-Wähler das merkt.

Wie wäre es mit ein bisschen Steuererhöhung? Nachdem das fiskalische Meldesystem der Banken für Zinseinkünfte nahezu perfektioniert ist, kann man die Abgeltungssteuer abschaffen. Die armen Bürger ohne Kapitaleinkünfte freuen sich über die Herleitung der Steuergerechtigkeit und die reichen Bürger protestieren nicht, weil es keinen großen Unterschied macht, ob von 0,7 % Bruttozins 0,525 % übrig bleiben oder 0,406 %.

Wie wäre es mit einer grundlegenden Reform einer Vorschrift, die keiner braucht? Das für die tatsächliche Steuerbelastung völlig irrelevante Faktorverfahren der Ehegattenlohnbesteuerung soll so reformiert werden, dass man es versteht. Wenn schon etwas überflüssig ist, weiß man dann immerhin, wie das Überflüssige funktioniert.

Wie wäre es mit der Förderung von Start-up-Unternehmen? Die Großzügigkeit der GroKo erschöpft sich darin, solche Unternehmen für zwei Jahre von der Verpflichtung zur Abgabe der Umsatzsteuer-Voranmeldungen zu befreien. Das nennt man eine wahrhaft gelungene Mogelpackung. Start-up-Unternehmen haben üblicherweise erhebliche Vorlaufkosten, also Vorsteuerüberschüsse. Wer also diese Hilfe in Anspruch nimmt, schädigt sich selbst. Für so blöd sollte man Existenzgründer nicht halten und auch nicht für so dumm abstempeln, dass diese nicht in der Lage sind, eine Buchhaltung mit automatisch generierten Voranmeldungen zu erstellen.

Wie wäre es mit einer Förderung des Mietwohnungsbaus? Da wird von einer befristeten Sonderabschreibung im bezahlbaren Mietsegment gefaselt und verschwiegen, dass der diesbezüglich konzipierte Förderparagraf 7b EStG in der letzten Legislaturperiode wegen völliger Untauglichkeit sang- und klanglos von der Bildfläche verschwunden ist.

Wie wäre es, extern aufgezwungene Reformen als politische Glanzleistung zu verkaufen? Die längst überfällige Reform der verfassungswidrigen Grundsteuer gehört genauso dazu, wie die Anhebung des Kindergeldes und die OECD- und EU-beeinflusste Besteuerung internationaler Konzerne.

Der aufmerksame Steuerfachmann wird zufrieden resümieren, dass man sich mit diesem steuerpolitischen Programm getrost bis zur nächsten Bundestagswahl durchwursteln kann, ohne größeren Schaden anzurichten.

Wir wünschen Ihnen ein angenehmes Frühlingserwachen.

Mit freundlichen Grüßen



Thomas Zimmermann
Steuerberater

BPZ Balmes, Pelka & Zimmermann
Steuerberatungsgesellschaft mbH

Anlagen

Inhaltsverzeichnis

| | | | |
|---|---|--|----|
| Termine März 2018 | 2 | Liebhabelei bei verschiedenen wirtschaftlich eigenständigen Betätigungen | 6 |
| Termine April 2018 | 3 | Schriftformheilungsklausel im Mietvertrag unwirksam | 7 |
| Zahlungsverzug: Höhe der Verzugszinsen | 4 | Erstattung der zu Unrecht abgeführten Umsatzsteuer in Bauträgerfällen | 8 |
| Kosten der Unterbringung im Altenheim: Doppelter Abzug der Haushaltsersparnis bei Ehegatten | 5 | Kein Vorsteuerabzug aus einer Rechnung, die den Zeitpunkt der Lieferung oder sonstigen Leistung nicht angibt | 8 |
| Ausfall einer Kapitalforderung kann auch nach Einführung der Abgeltungsteuer steuerlich anzuerkennen sein | 5 | Haftung des Leistungsempfängers für vom Leistungserbringer nicht abgeführte Umsatzsteuer | 9 |
| Fünftelregelung bei durch Verzicht auf Pensionsanwartschaft als zugeflossen geltendem Arbeitslohn | 5 | Zuflusszeitpunkt bei Arbeitslohn aus Beiträgen des Arbeitgebers zu einer Direktversicherung | 10 |
| Ist der Rechnungszinsfuß für steuerliche Pensionsrückstellungen noch verfassungsgemäß? | 6 | Staatlich geförderte Altersvorsorgevermögen aus Riester-Renten sind nicht pfändbar | 10 |

Termine März 2018

Bitte beachten Sie die folgenden Termine, zu denen die Steuern und Sozialversicherungsbeiträge fällig werden:

| Steuerart | Fälligkeit | Ende der Schonfrist bei Zahlung durch | |
|--|---|---------------------------------------|---------------------|
| | | Überweisung ¹ | Scheck ² |
| Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag ³ | 12.03.2018 | 15.03.2018 | 09.03.2018 |
| Einkommensteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag | 12.03.2018 | 15.03.2018 | 09.03.2018 |
| Körperschaftsteuer, Solidaritätszuschlag | 12.03.2018 | 15.03.2018 | 09.03.2018 |
| Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag | Die Kapitalertragsteuer sowie der darauf entfallende Solidaritätszuschlag sind zeitgleich mit einer erfolgten Gewinnausschüttung an den Anteilseigner an das zuständige Finanzamt abzuführen. | | |
| Umsatzsteuer ⁴ | 12.03.2018 | 15.03.2018 | 09.03.2018 |
| Sozialversicherung ⁵ | 27.03.2018 | entfällt | entfällt |

- ¹ Umsatzsteuervoranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen müssen grundsätzlich bis zum 10. des dem Anmeldezeitraum folgenden Monats (auf elektronischem Weg) abgegeben werden. Fällt der 10. auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, ist der nächste Werktag der Stichtag. Bei einer Säumnis der Zahlung bis zu drei Tagen werden keine Säumniszuschläge erhoben. Eine Überweisung muss so frühzeitig erfolgen, dass die Wertstellung auf dem Konto des Finanzamts am Tag der Fälligkeit erfolgt.
- ² Bei Zahlung durch Scheck ist zu beachten, dass die Zahlung erst drei Tage nach Eingang des Schecks beim Finanzamt als erfolgt gilt. Es sollte stattdessen eine Einzugsermächtigung erteilt werden.
- ³ Für den abgelaufenen Monat.
- ⁴ Für den abgelaufenen Monat, bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat.
- ⁵ Die Sozialversicherungsbeiträge sind einheitlich am drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats fällig. Um Säumniszuschläge zu vermeiden, empfiehlt sich das Lastschriftverfahren. Bei allen Krankenkassen gilt ein einheitlicher Abgabetermin für die Beitragsnachweise. Diese müssen dann bis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit (d. h. am 23.03.2018) an die jeweilige Einzugsstelle übermittelt werden. Regionale Besonderheiten bzgl. der Fälligkeiten sind ggf. zu beachten. Wird die Lohnbuchführung durch extern Beauftragte erledigt, sollten die Lohn- und Gehaltsdaten etwa zehn Tage vor dem Fälligkeitstermin an den Beauftragten übermittelt werden. Dies gilt insbesondere, wenn die Fälligkeit auf einen Montag oder auf einen Tag nach Feiertagen fällt.

Termine April 2018

Bitte beachten Sie die folgenden Termine, zu denen die Steuern und Sozialversicherungsbeiträge fällig werden:

| Steuerart | Fälligkeit | Ende der Schonfrist bei Zahlung durch | |
|--|---|---------------------------------------|---------------------|
| | | Überweisung ¹ | Scheck ² |
| Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag ³ | 10.04.2018 | 13.04.2018 | 06.04.2018 |
| Umsatzsteuer ⁴ | 10.04.2018 | 13.04.2018 | 06.04.2018 |
| Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag | Die Kapitalertragsteuer sowie der darauf entfallende Solidaritätszuschlag sind zeitgleich mit einer erfolgten Gewinnausschüttung an den Anteilseigner an das zuständige Finanzamt abzuführen. | | |
| Sozialversicherung ⁵ | 26.04.2018 | entfällt | entfällt |

¹ Umsatzsteuervoranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen müssen grundsätzlich bis zum 10. des dem Anmeldezeitraum folgenden Monats (auf elektronischem Weg) abgegeben werden. Fällt der 10. auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, ist der nächste Werktag der Stichtag. Bei einer Säumnis der Zahlung bis zu drei Tagen werden keine Säumniszuschläge erhoben. Eine Überweisung muss so frühzeitig erfolgen, dass die Wertstellung auf dem Konto des Finanzamts am Tag der Fälligkeit erfolgt.

² Bei Zahlung durch Scheck ist zu beachten, dass die Zahlung erst drei Tage nach Eingang des Schecks beim Finanzamt als erfolgt gilt. Es sollte stattdessen eine Einzugsermächtigung erteilt werden.

³ Für den abgelaufenen Monat, bei Vierteljahreszahlern für das abgelaufene Kalendervierteljahr.

⁴ Für den abgelaufenen Monat, bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat, bei Vierteljahreszahlern (ohne Dauerfristverlängerung) für das abgelaufene Kalendervierteljahr.

⁵ Die Sozialversicherungsbeiträge sind einheitlich am drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats fällig. Um Säumniszuschläge zu vermeiden, empfiehlt sich das Lastschriftverfahren. Bei allen Krankenkassen gilt ein einheitlicher Abgabetermin für die Beitragsnachweise. Diese müssen dann bis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit (d. h. am 24.04.2018) an die jeweilige Einzugsstelle übermittelt werden. Regionale Besonderheiten bzgl. der Fälligkeiten sind ggf. zu beachten. Wird die Lohnbuchführung durch extern Beauftragte erledigt, sollten die Lohn- und Gehaltsdaten etwa zehn Tage vor dem Fälligkeitstermin an den Beauftragten übermittelt werden. Dies gilt insbesondere, wenn die Fälligkeit auf einen Montag oder auf einen Tag nach Feiertagen fällt.

Zahlungsverzug: Höhe der Verzugszinsen

Der Gläubiger kann nach dem Eintritt der Fälligkeit seines Anspruchs den Schuldner durch eine Mahnung in Verzug setzen.¹ Der Mahnung gleichgestellt sind die Klageerhebung sowie der Mahnbescheid.²

Einer Mahnung bedarf es nicht, wenn

- für die Leistung eine Zeit nach dem Kalender bestimmt ist,
- die Leistung an ein vorausgehendes Ereignis anknüpft,
- der Schuldner die Leistung verweigert,
- besondere Gründe den sofortigen Eintritt des Verzugs rechtfertigen.³

Bei Entgeltforderungen tritt Verzug spätestens 30 Tage nach Fälligkeit und Zugang einer Rechnung ein; dies gilt gegenüber einem Schuldner, der Verbraucher ist, allerdings nur, wenn hierauf in der Rechnung besonders hingewiesen wurde.⁴

Im Streitfall muss allerdings der Gläubiger den Zugang der Rechnung (nötigenfalls auch den darauf enthaltenen Verbraucherhinweis) bzw. den Zugang der Mahnung beweisen.

Während des Verzugs ist eine Geldschuld zu verzinsen.⁵ Der Verzugszinssatz beträgt für das Jahr fünf Prozentpunkte bzw. für Rechtsgeschäfte, an denen Verbraucher nicht beteiligt sind, neun Prozentpunkte über dem Basiszinssatz.⁶

Der Basiszinssatz verändert sich zum 01. Januar und 01. Juli eines jeden Jahrs um die Prozentpunkte, um welche die Bezugsgröße seit der letzten Veränderung des Basiszinssatzes gestiegen oder gefallen ist. Bezugsgröße ist der Zinssatz für die jüngste Hauptrefinanzierungsoperation der Europäischen Zentralbank vor dem ersten Kalendertag des betreffenden Halbjahrs.⁷

Aktuelle Basis- bzw. Verzugszinssätze ab 01. Januar 2015:⁸

| Zeitraum | Basiszinssatz | Verzugszinssatz | Verzugszinssatz für Rechtsgeschäfte ohne Verbraucherbeteiligung |
|-----------------------|---------------|-----------------|---|
| 01.01. bis 30.06.2015 | -0,83 % | 4,17 % | 8,17 % |
| 01.07. bis 31.12.2015 | -0,83 % | 4,17 % | 8,17 % |
| 01.01. bis 30.06.2016 | -0,83 % | 4,17 % | 8,17 % |
| 01.07. bis 31.12.2016 | -0,88 % | 4,12 % | 8,12 % |
| 01.01. bis 30.06.2017 | -0,88 % | 4,12 % | 8,12 % |
| 01.07. bis 31.12.2017 | -0,88 % | 4,12 % | 8,12 % |
| 01.01. bis 30.06.2018 | -0,88 % | 4,12 % | 8,12 % |

¹ § 286 Abs. 1 Satz 1 BGB.

² § 286 Abs. 1 Satz 2 BGB.

³ § 286 Abs. 2 BGB.

⁴ § 286 Abs. 3 Satz 1 BGB.

⁵ § 288 Abs. 1 Satz 1 BGB.

⁶ § 288 Abs. 1 Satz 2 bzw. Abs. 2 BGB.

⁷ § 247 Abs. 1 Satz 2 und Satz 3 BGB.

⁸ Homepage Deutsche Bundesbank.

Kosten der Unterbringung im Altenheim: Doppelter Abzug der Haushaltsersparnis bei Ehegatten

Aufwendungen für die krankheits- oder pflegebedingte Unterbringung in einem Alten- oder Pflegeheim sind dem Grunde nach als außergewöhnliche Belastungen abzugsfähig. Allerdings ist von den Aufwendungen eine Haushaltsersparnis abzuziehen, weil in den Unterbringungskosten auch Lebensführungskosten enthalten sind, die jedem Steuerpflichtigen entstehen und deswegen insoweit nicht außergewöhnlich sind.

Die jährliche Haushaltsersparnis beträgt für 2018 je Person 9.000 €. Sind beide Ehegatten im Altenheim untergebracht, verdoppelt sich dieser Betrag. War die Unterbringung nicht das ganze Jahr, ist der Betrag zeitanteilig umzurechnen. Wird der normale Haushalt weiter aufrechterhalten, braucht die Haushaltsersparnis nicht abgezogen zu werden.

(Quelle: Urteil des Bundesfinanzhofs¹)

Ausfall einer Kapitalforderung kann auch nach Einführung der Abgeltungsteuer steuerlich anzuerkennen sein

Die Privatperson A gewährte einem Dritten ein Darlehen. Bereits ein Jahr nach der Darlehensgewährung erfolgten keine

Rückzahlungen mehr und ein weiteres Jahr später wurde über das Vermögen des Darlehensnehmers das Insolvenzverfahren eröffnet. A meldete seine Darlehensforderung zur Insolvenztabelle an und machte den Ausfall der Darlehensforderung in seiner Einkommensteuererklärung geltend.

Das Finanzamt lehnte die steuerliche Anerkennung des Verlusts ab. Aufwendungen, die das Kapital eines Darlehens betreffen, gehören seiner Auffassung nach nicht zu den Einkünften aus Kapitalvermögen.

Der Bundesfinanzhof² sah das anders. Der Ausfall einer Kapitalforderung führt zu einem steuerlich relevanten Verlust. Das gilt allerdings nur, wenn endgültig feststeht, dass keine weiteren Rückzahlungen aus der Darlehensforderung mehr erfolgen werden. Die Eröffnung des Insolvenzverfahrens allein reicht dafür nicht aus, es sei denn, die Eröffnung wurde mangels Masse abgelehnt.

Fünftelregelung bei durch Verzicht auf Pensionsanwartschaft als zugeflossenen geltendem Arbeitslohn

Verzichtet ein Gesellschafter-Geschäftsführer einer Kapitalgesellschaft auf eine bereits erdiente Pensionsanwartschaft, ergeben sich hieraus steuerliche Folgen.

¹ BFH, Urt. v. 04.10.2017, VI R 22/16, BFH/NV 2018, S. 275, LEXinform 0950897.

² BFH, Urt. v. 24.10.2017, VIII R 13/15, BFH/NV 2018, S. 280, LEXinform 0950234.

Soweit die Pensionsanwartschaft werthaltig ist, hat der Geschäftsführer nach einem Urteil des Bundesfinanzhofs¹ in Höhe des Verzichts Arbeitslohn zu versteuern, der aber nach der sog. Fünftelregelung steuerbegünstigt ist. Weil ihm der Lohn tatsächlich nicht zufließt, liegt in gleicher Höhe eine verdeckte Einlage in die Gesellschaft vor. Sie erhöht die Anschaffungskosten der Beteiligung des Gesellschafters. Die genannten Rechtsfolgen treten nicht ein, wenn auch ein fremder Geschäftsführer unter gleichen Umständen auf die Pensionsanwartschaft verzichtet hätte. Dies kann aber nur in sehr seltenen Ausnahmefällen angenommen werden.

Diese Rechtsfolgen greifen auch in den Fällen, in denen der Geschäftsführer wegen sog. Überversorgung auf Teile seiner Pensionsanwartschaft verzichtet. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs darf eine Altersversorgung insgesamt nicht mehr als 75 % des jeweiligen Aktivgehalts betragen; andernfalls liegt in Höhe der diese Grenze übersteigenden Pensionszusage eine verdeckte Gewinnausschüttung vor, die den Gewinn der Gesellschaft insoweit nicht mindern darf.

Ist der Rechnungszinsfuß für steuerliche Pensionsrückstellungen noch verfassungsgemäß?

Das Finanzgericht Köln² hat dem Bundesverfassungsgericht³ die Frage zur Entscheidung vorgelegt, ob zur Ermittlung von Pensionsrückstellungen für das Jahr 2015 ein Rechnungszinsfuß von 6 % noch verfassungsgemäß ist.

Die derzeitige gesetzliche Regelung geht davon aus, dass ein Rechnungszinsfuß von 6 % im Rahmen der Renditeerwartungen liegt, die ein Unternehmen aus dem durch die Pensionsrückstellung gebundenen Kapital erwirtschaften kann. Diese Annahme ist nach Auffassung des Gerichts nicht mehr realitätsgerecht. Sie geht von unrealistisch hohen zukünftig zu erzielenden Zinserträgen aus. Auch die Starrheit des typisierten Rechnungszinsfußes sei nicht mehr gerechtfertigt. Ein Festhalten an dem Zinssatz von 6 % wird als willkürlich und damit verfassungswidrig angesehen.

Hinweis: Entsprechende Steuerbescheide sollten offen gehalten werden.

Liebhabe bei verschiedenen wirtschaftlich eigenständigen Betätigungen

Bei der Feststellung der Gewinnerzielungsabsicht kommt es auf die Gesamt-

¹ BFH, Urt. v. 23.08.2017, VI R 4/16, BFH/NV 2018, S. 91, LEXinform 0950739.

² FG Köln, Beschl. v. 12.10.2017, 10 K 977/17, DStR 2017, S. 2792, LEXinform 0447567.

³ BVerfG, 2 BvL 22/17.

würdigung der Umstände an. Sind solche Betätigungen dem Hobbybereich zuzurechnen, liegt das Fehlen einer Gewinnerzielungsabsicht nahe. Bei Tätigkeiten außerhalb des Hobbybereichs bedarf es weiterer Feststellungen, ob die Verluste aus persönlichen Gründen oder Neigungen hingenommen werden.

Ein Unternehmer befasste sich mit dem An- und Verkauf sowie der Vercharterung von Segelyachten, der Reparatur von Segelyachten und dem Handel mit Segelzubehör. Das Finanzamt vertrat die Auffassung, dass die Tätigkeitsfelder „Yachten“ und „Handel“ keinen einheitlichen Gewerbebetrieb darstellten. Die im Yachtbereich ermittelten Verluste berücksichtigte es steuerlich nicht. Der Unternehmer habe insoweit ohne Gewinnerzielungsabsicht gehandelt. Ein positives Gesamtergebnis sei nicht zu erwarten.

Der Bundesfinanzhof¹ bestätigte, dass die Gewinnerzielungsabsicht bei verschiedenen, wirtschaftlich eigenständigen Betätigungen nicht einheitlich für die gesamte Tätigkeit, sondern im Wege der sog. Segmentierung gesondert für die jeweilige Betätigung (Yachtbereich und Handelsbetrieb) zu prüfen ist. Soll die Gewinnerzielungsabsicht für die Betätigung im Yachtbereich verneint werden, muss jedoch ein möglich scheinendes privates Motiv benannt werden, das den Unter-

nehmer bewegen haben könnte, das Yachtgeschäft dennoch fortzuführen. Zwar bestehen „keine hohen Anforderungen“ an diese Feststellung; sie ist aber nicht gänzlich entbehrlich.

Schriftformheilungsklausel im Mietvertrag unwirksam

Mietverträge mit einer Festlaufzeit von mehr als einem Jahr müssen schriftlich abgeschlossen werden.² Alle wesentlichen Vertragsbedingungen, wie Mietgegenstand, Miethöhe sowie Dauer und Vertragsparteien, müssen sich aus einer von beiden Parteien unterzeichneten Urkunde ergeben. Ist die Schriftform nicht gewahrt, bleibt der Vertrag wirksam, er gilt aber auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann deshalb jederzeit unter Berücksichtigung der ordentlichen Frist gekündigt werden. Um dies zu verhindern, werden in der Praxis vielfach sog. Schriftformheilungsklauseln vereinbart. Darin verpflichten sich die Parteien, etwaige Schriftformmängel zu beheben und den Mietvertrag nicht unter Berufung auf solche Mängel vorzeitig zu kündigen.

Nach einer Entscheidung des Bundesgerichtshofs³ sind diese sog. Schriftformheilungsklauseln mit der nicht abdingbaren gesetzlichen Vorschrift zur Form des Mietvertrags unvereinbar und daher unwirk-

¹ BFH, Urt. v. 23.08.2017, X R 27/16, BFH/NV 2018, S. 36, LEXinform 0951164.

² § 550 BGB.

³ BGH, Urt. v. 27.09.2017, XII ZR 114/16, LEXinform 1664997.

sam. Das Gericht verweist hierbei auf den Schutzzweck der gesetzlichen Regelung, die Beweisbarkeit langfristiger Abreden auch zwischen den ursprünglichen Vertragsparteien zu gewährleisten und diese vor der unbedachten Eingehung langfristiger Bindungen zu schützen. Folglich kann jede Partei einen langfristigen Mietvertrag unter Berufung auf Schriftformmängel vorzeitig kündigen, auch wenn dieser eine Schriftformheilungsklausel enthält.

Erstattung der zu Unrecht abgeführten Umsatzsteuer in Bauträgerfällen

Nach den Vorschriften des Umsatzsteuergesetzes¹ schuldet (ausnahmsweise) der Leistungsempfänger die Umsatzsteuer für an ihn erbrachte Bauleistungen, wenn er selbst Bauleistungen erbringt (sog. Übergang der Steuerschuldnerschaft). Der Bundesfinanzhof² hat den Anwendungsbereich dieser Vorschriften deutlich eingeschränkt. Nach seiner Auffassung sind Bauträger für die von ihnen in Auftrag gegebenen Bauleistungen nicht Schuldner der Umsatzsteuer. Es ist also nach allgemeinen Grundsätzen abzurechnen: Der Auftragnehmer (z. B. Bauunternehmer) stellt seine Leistung dem Auftraggeber (Bauträger) brutto in Rechnung und führt die zu zahlende Umsatzsteuer selbst an das Finanzamt ab.

Die vom Bauträger in der Vergangenheit (i. d. R. vor dem 15. Februar 2014) zu Unrecht gezahlte Umsatzsteuer muss die Finanzverwaltung auf Antrag an den Bauträger erstatten. Entsprechende Umsatzsteuerfestsetzungen, auch bestandskräftige, sind zu ändern.

Die Finanzverwaltung³ will den Erstattungsanspruch nur auszahlen, wenn der Bauträger nachweist, dass er die Umsatzsteuer an den leistenden Bauunternehmer nachträglich gezahlt hat oder seinen Anspruch wirksam an das Finanzamt abtritt.

Das Finanzgericht München⁴ folgt dieser Auffassung nicht. Nach dessen Urteil haben Bauträger Anspruch auf Erstattung der nach alter Rechtslage zu Unrecht abgeführten Umsatzsteuer unabhängig von einer nachträglichen Zahlung oder Abtretungsanzeige.

Der Bundesfinanzhof muss abschließend entscheiden.

Kein Vorsteuerabzug aus einer Rechnung, die den Zeitpunkt der Lieferung oder sonstigen Leistung nicht angibt

Wer von seiner zu zahlenden Umsatzsteuer die gezahlte Vorsteuer absetzen möchte, benötigt dafür eine den Vorschriften des Umsatzsteuergesetzes entspre-

¹ § 13b Abs. 5 Satz 2 UStG.

² BFH, Urt. v. 22.08.2013, V R 37/10, BStBl 2014 II, S. 128, LEXinform 0928119.

³ BMF, Schr. v. 26.07.2017, III C 3 – S 7279/11/10002-09, BStBl 2017 I, S. 1001, LEXinform 5236351.

⁴ FG München, Urt. v. 10.10.2017, 14 K 344/16, (Rev. eingel., Az. BFH: V R 49/17), EFG 2017, S. 1842, LEXinform 5020561.

chende Rechnung. Zwingend enthalten muss die Rechnung u. a. den Zeitpunkt der Lieferung oder sonstigen Leistung. Ohne Angabe dieses Datums kann der Zeitraum nicht bestimmt werden, in dem die Vorsteuer abgezogen werden kann.

Im entschiedenen Fall enthielt eine Rechnung über Beratungsleistungen keine Angaben zum Zeitpunkt der Leistungserbringung. Der Rechnungsbetrag wurde am 29. Dezember in bar vom Konto des Leistungsempfängers abgehoben und am darauffolgenden 2. Januar auf das in der Rechnung angegebene Konto des Leistenden eingezahlt. Es war nicht ersichtlich, an welchem Tag, in welchem Jahr genau die Lieferung oder sonstige Leistung erbracht wurde. Dem Rechnungsempfänger stand folglich kein Vorsteuerabzugsrecht zu.

Hinweis: Eine ordnungsgemäße Rechnung kann noch bis zum Tag der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Finanzgericht vorgelegt werden.

(Quelle: Urteil des Finanzgerichts des Landes Sachsen-Anhalt¹)

Haftung des Leistungsempfängers für vom Leistungserbringer nicht abgeführte Umsatzsteuer

Hat ein Unternehmer bei Abschluss des Vertrags über seinen Eingangsumsatz

Kenntnis davon oder hätte er sie nach der Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmanns haben müssen, dass der Aussteller der Rechnung aus einem vorangegangenen Umsatz entsprechend seiner vorgefassten Absicht die ausgewiesene Umsatzsteuer nicht entrichtet hat, haftet der Leistungsempfänger für die nicht entrichtete Umsatzsteuer.

Das „Kennenmüssen“ muss sich im Rahmen eines konkreten Leistungsbezugs auf Anhaltspunkte beziehen, die für den Unternehmer den Schluss nahelegen, dass der Rechnungsaussteller bereits bei Vertragsschluss die Absicht hatte, die Umsatzsteuer nicht abzuführen. Ein steuerstrafrechtlich bedeutsames Verhalten des Rechnungsausstellers bei anderen Geschäftsvorfällen lässt nicht den sicheren Schluss auf die Absicht zu, auch bei zukünftigen Umsätzen die Umsatzsteuer zu hinterziehen. Den Leistungsempfänger treffen auch nicht allein deshalb erhöhte Sorgfaltspflichten, weil er Kenntnis von steuerstrafrechtlichen Ermittlungen gegen einen Vertragspartner hat. Die Voraussetzungen für eine Haftung muss das Finanzamt darlegen und beweisen.

(Quelle: Urteil des Bundesfinanzhofs²)

¹ FG des Landes Sachsen-Anhalt, Ur. v. 17.01.2017, 5 K 41/17, LEXinform 5020553.

² BFH, Ur. v. 10.08.2017, V R 2/17, DStR 2017, S. 2664, LEXinform 0951227.

Zuflusszeitpunkt bei Arbeitslohn aus Beiträgen des Arbeitgebers zu einer Direktversicherung

Arbeitslohn aus Beiträgen des Arbeitgebers zu einer Direktversicherung des Arbeitnehmers für eine betriebliche Altersversorgung fließt dem Arbeitnehmer dann zu, wenn der Arbeitgeber den Versicherungsbeitrag tatsächlich leistet. Auf die Erteilung einer Einzugsermächtigung zugunsten der Versicherung kommt es nicht an.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbarten gegen Ende des Jahres 2010 eine Entgeltumwandlung und den entsprechenden Abschluss eines Direktversicherungsvertrags. Der Versicherungsschein wurde noch im Dezember 2010 ausgestellt. Die Versicherung zog den Jahresbeitrag von 4.440 € jedoch erst im Januar 2011 ein. Den Beitrag für das Jahr 2011 buchte der Versicherer vereinbarungsgemäß im Dezember 2011 ab. Der Arbeitgeber behandelte die Versicherungsbeiträge in seinen Lohnsteuer-Anmeldungen jeweils als steuerfreien Arbeitslohn. Das Finanzamt war der Ansicht, dass von dem insgesamt 2011 zugeflossenen Betrag (8.880 €) die Hälfte steuerpflichtig sei.

Der Bundesfinanzhof¹ hat dies bestätigt. Ein Zufluss von Arbeitslohn liegt erst dann vor, wenn der Arbeitgeber den Versiche-

rungsbeitrag tatsächlich an die Versicherung leistet. Soweit der Arbeitslohn den gesetzlich geregelten steuerfreien Betrag² übersteigt, hier 4.440 €, ist er als sonstiger Bezug individuell zu versteuern.³

Staatlich geförderte Altersvorsorgevermögen aus Riester-Renten sind nicht pfändbar

Das in einem Riester-Vertrag angesparte Kapital ist unpfändbar, wenn die Altersvorsorge auch tatsächlich durch eine Zulage gefördert worden ist. Dabei reicht es aus, dass die Voraussetzungen für eine Förderung vorlagen und ein entsprechender Antrag gestellt war.

Das hat der Bundesgerichtshof⁴ entschieden. Das Gericht stellte klar, dass entgegen dem Wortlaut der einschlägigen Norm⁵ auch kündbare Riester-Verträge unter den Pfändungsschutz fallen.

¹ BFH, Urt. v. 24.08.2017, VI R 58/15, BFH/NV 2018, S. 98, LEXinform 0950665.

² § 3 Nr. 63 EStG.

³ § 11 Abs. 1 Satz 4 i. V. m. § 38a Abs. 1 Satz 3 EStG.

⁴ BGH, Urt. v. 16.11.2017, IX ZR 21/17, LEXinform 1665958.

⁵ § 851c Abs. 1 Nr. 2 ZPO.

So können Eltern im Zusammenhang mit der Ausbildung ihrer Kinder Steuern sparen

I. Ausgangslage

Kinder kosten eine Menge Geld. Dieser Gedanke kommt einem vielleicht nicht als erstes in den Sinn, wenn man an den Nachwuchs denkt, aber spätestens beim Einkaufen wird klar, für was alles Geld ausgegeben werden muss, damit es dem Sprössling gut geht.

Richtig teuer wird es, wenn das Kind sich in der Ausbildung befindet oder Unterhalt gezahlt wird. Eltern werden dabei vom Fiskus dadurch finanziell unterstützt, dass sie durch Berücksichtigung von bestimmten Ausgaben in der Einkommensteuererklärung Steuern sparen können.

Wir haben im Folgenden einige oft vergessene Möglichkeiten hierzu näher erläutert.

II. Schulgeld

Eltern, die Ihre Kinder auf Privatschulen schicken, können ihre Steuerlast senken. Die Ausgaben für die Ausbildung sind zum Teil abzugsfähig. Besucht ein Kind eine private Bildungseinrichtung, können Eltern 30 % des Schulgeldes als Sonderausgaben steuerlich geltend machen,

maximal jedoch € 5.000,00. Dies gilt auch für deutsche Schulen in Drittstaaten. Bedingung ist jedoch, dass die Schulausbildung zu einem gleichwertig anerkannten Abschluss führt. Nicht abziehbar sind allerdings die Kosten für Beherbergung, Betreuung und Verpflegung der Kinder sowie Aufwendungen für Schulbücher und andere Lernmittel.

Die Kosten für jede weitere Ausbildung nach der ersten abgeschlossenen Ausbildung werden wie Fort- oder Weiterbildungskosten behandelt und können daher als Werbungskosten in der Steuererklärung des Kindes abgesetzt werden.

III. Ausbildungsfreibetrag

Gemäß § 33a II EStG erhalten Eltern einen Ausbildungsfreibetrag für ein volljähriges Kind in Höhe von € 924,00, wenn das Kind sich noch in der Berufsausbildung befindet und auswärtig untergebracht ist. Voraussetzung für die Berücksichtigung des Freibetrages ist, dass die Eltern Anspruch auf Kindergeld oder einen Kinderfreibetrag haben und das Kind außerhalb des elterlichen Haushalts lebt. Die eigenen Einkünfte des

volljährigen Kindes sind seit 2012 für die Gewährung des Ausbildungsfreibetrages nicht mehr relevant.

IV. Nießbrauch statt Unterhalt

Eltern können darüber hinaus Steuern sparen, wenn sie ihrem Kind statt Barunterhalt den Nießbrauch (auch zeitlich befristet) an einem vermieteten Grundstück einräumen.

Das Kind erhält dann für die Dauer des Studiums eigene Mieteinnahmen statt Unterhalt. Das Finanzgericht Baden-Württemberg hat diese Gestaltung mit Urteil vom 13.12.2016 (11 K 2951/15) gebilligt.

Für die Übertragung des Nutzungsrechts genügt ein einfacher (schuldrechtlicher) Vertrag. In dem bestehenden Mietvertrag ist das Kind als neuer Vermieter auszuweisen; dazu braucht es die Zustimmung des Mieters. Diese entfällt, wenn die Familie den „Zuwendungsnießbrauch“ wählt. Der ist allerdings notariell zu beurkunden und im Grundbuch einzutragen. In beiden Fällen übernehmen die Kinder im Gegenzug die üblichen Kosten der Immobilie.

Sind die Mieteinnahmen höher als die Kosten besteht der Steuervorteil darin, dass der persönliche Steuersatz des Kindes meist geringer ist, so dass für die Einnahmen aus Vermietung und

Verpachtung bei ihm weniger Steuern anfallen als wenn die Mieteinnahmen aus der Immobilie weiter den Eltern zugerechnet würden.

V. Unser Tipp

Sollten sich Ihre Kinder in der Ausbildung befinden, nutzen Sie die zahlreichen Möglichkeiten, Steuern zu sparen.

Als Eigentümer von vermieteten Immobilien lohnt es sich z. B., über die Einräumung eines Nießbrauchs zur Steuerersparnis nachzudenken. Besucht Ihr Kind eine Privatschule, wirkt sich die Berücksichtigung des Schulgeldes steuermindernd aus. Im Falle einer auswärtigen Unterbringung Ihres Sprösslings ist es wichtig, an den Ansatz des Ausbildungsfreibetrags zu denken.

Wie immer sind die Verhältnisse des Einzelfalles zu überprüfen und zu beurteilen. Gerne stehen wir Ihnen hierbei unterstützend zur Seite.

Mindestlohn – Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten sollten unbedingt erfüllt werden

I. Ausgangslage

In den vergangenen Wochen erreichten uns Anfragen bezüglich Ermittlungsverfahren wegen Mindestlohnunterschreitung, die vom Zoll aufgrund von Kontrollmitteilungen der Deutschen Rentenversicherung eingeleitet wurden. In diesem Zusammenhang weisen wir noch einmal nachdrücklich darauf hin, dass eine Unterschreitung des Mindestlohns nicht allein mittels einer Durchsuchung durch den Zoll festgestellt werden kann. Auch die Träger der Rentenversicherung sind verpflichtet, im Rahmen der Sozialversicherungsprüfung beim Arbeitgeber die Befolgung der Vorschriften zur Einhaltung des allgemeinen Mindestlohns zu überprüfen. Stellt die Deutsche Rentenversicherung Verstöße gegen das Mindestlohngesetz (MiLoG) fest, kann eine Kontrollmitteilung an den Zoll abgesetzt werden, der dann ein Ermittlungsverfahren einleitet. Daher haben wir für Sie nachfolgend noch einmal das Wichtigste zum MiLoG zusammengefasst.

II. Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten

Seit dem 01.01.2015 haben Arbeitnehmer in Deutschland Anspruch auf einen Mindestlohn nach dem MiLoG. Der Mindestlohn beträgt seit dem 01.01.2017 **€ 8,84 brutto** je Zeitstunde.

Um sicherzustellen, dass der Mindestlohn auch tatsächlich gezahlt wird und nicht nur vertraglich vereinbart ist, sieht § 17 MiLoG verschärfte Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten vor. Es werden zwei Fallgruppen unterschieden:

- unabhängig von der Branche des Arbeitgebers
 - **geringfügig und kurzfristig Beschäftigte** (Minijobber), mit Ausnahme von Minijobbern in Privathaushalten
- Arbeitgeber in Wirtschaftsbereichen nach **§ 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz** (SchwarzArbG)

Es müssen Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet werden. Ein Muster eines solchen Stundenzettels kann auf der Homepage des

Bundesministeriums für Arbeit und Soziales heruntergeladen werden.

(http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsrecht/ml-musterbogen.pdf?__blob=publicationFile&v=1)

Die Dokumentation ist jedoch ebenso durch elektronische Zeiterfassungssysteme möglich. Die Aufzeichnungen müssen bis zum Ablauf des 7. auf den Tag der Arbeitsleitung folgenden Kalendertags dokumentiert vorliegen und sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

Wie oben ausgeführt, gelten für Arbeitgeber in Wirtschaftsbereichen nach § 2a SchwarzArbG diese Dokumentationspflichten grundsätzlich hinsichtlich **aller** Arbeitnehmer.

Eine Ausnahme gilt aber nach § 2a SchwarzArbG der Verordnung zu den Mindestlohndokumentationspflichten (MiLoDokV) für Arbeitnehmer

- deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt **€ 2.958,00** (brutto) überschreitet bzw.
- deren regelmäßiges verstetigtes Monatsentgelt **€ 2.000,00** (brutto) überschreitet, wenn der Arbeitgeber dieses Entgelt zwölf volle Monate lang gezahlt hat und die Zahlung nachgewiesen werden kann.

Liegen diese beiden Ausnahmen nicht vor, sind für alle Arbeitnehmer in Wirtschafts-

bereichen nach § 2a SchwarzArbG Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen!

III. Konsequenzen von Mindestlohnunterschreitung und Nichtbeachtung der Dokumentationspflichten

Sowohl die Unterschreitung des gesetzlichen Mindestlohns als auch die Nichtbeachtung der Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten können erhebliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Hier ist zunächst auf die sozialversicherungsrechtlichen und steuerrechtlichen Konsequenzen hinzuweisen. Sozialversicherungsbeitragsansprüche entstehen bereits dann, wenn der Anspruch auf Arbeitsentgelt entstanden ist. Dementsprechend kommt es bei der Beitragsberechnung zu den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung nicht auf die Höhe des tatsächlich gezahlten Stundenlohns an, sondern auf den Anspruch des Arbeitnehmers (auf Mindestlohn). Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten führen dazu, dass der Arbeitgeber die Entgeltansprüche seiner Arbeitnehmer und damit die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns nicht nachweisen kann. Dies kann im Rahmen der Sozialversicherungsprüfung durch die Rentenversicherung zur Beitragsnachforderungen unter Ansatz geschätzter Arbeitsentgelte führen. Stellt die Deutsche Rentenversiche-

rung im Rahmen der Sozialversicherungsprüfung eine Unterschreitung des Mindestlohns fest, werden auf Basis des Mindestlohn**anspruchs** die Beiträge nacherhoben.

Die **Unterschreitung des Mindestlohns** stellt außerdem eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einer **Geldbuße von bis zu € 500.000,00** geahndet werden kann. Auch der **Verstoß gegen die Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten** stellt eine Ordnungswidrigkeit dar, welche wiederum mit einer **Geldbuße von bis zu € 30.000,00** geahndet werden kann. Stellt die Deutsche Rentenversicherung im Rahmen der Sozialversicherungsprüfung Verstöße gegen das Mindestlohngesetz (MiLoG) fest, erlässt sie nicht nur einen Beitragsnachforderungsbescheid, sondern ist auch berechtigt, die Zollverwaltung zu benachrichtigen, die für die Prüfung und Einhaltung der Pflichten nach dem MiLoG zuständig ist.

Schließlich besteht auch das Risiko, dass der betroffene Arbeitnehmer seinen Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen dem Mindestlohn und dem tatsächlich gezahlten Lohn für Zeiträume nach dem 01.01.2015 geltend macht.

IV. Unser Tipp

Im Hinblick auf die erheblichen Konsequenzen, die sowohl aus einer Unterschreitung des Mindestlohns als auch aus der Nichteinhaltung der Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten folgen, sollten die entsprechenden gesetzlichen Vorgaben unbedingt eingehalten werden. Besonders die Einhaltung der Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten ist wichtiger, als es auf den ersten Blick erscheint.

Bei der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben sind wir Ihnen gerne behilflich.

Was bei der Lohnabrechnung in der Gastronomie besonders zu beachten ist

I. Einleitung

Unsere tägliche Erfahrung zeigt, dass Gastronomiebetriebe im Fokus der jeweiligen Prüfungsbehörden stehen. Gerade in dieser Branche wird ganz besonders darauf geachtet, ob korrekt abgerechnet und dokumentiert wurde. Die Herausforderung, in diesen Betrieben eine ordnungsgemäße Abrechnung zu erstellen, kann nur von Ihnen und uns zusammen gemeistert werden. Dieses Special verschafft Ihnen einen ersten Überblick über einige Besonderheiten und Möglichkeiten der Lohnabrechnung für Ihren Betrieb.

II. Vielfältige Beschäftigungsformen

Ein ständiger Wechsel der Mitarbeiter ist in der Gastronomie Alltag. In der Regel besteht die Belegschaft nur aus einem kleinen Stammpersonal. Stoßzeiten werden mit Aushilfs- oder Saisonkräften abgedeckt. Da ist es nicht leicht, den Überblick zu behalten. Es folgt also zunächst eine kurze Übersicht über die verschiedenen Beschäftigungsformen:

1. Minijob

Ein Minijob liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat € 450,00 nicht überschreitet. Dabei kommt es auf einen Zeitraum von 12 Monaten an. Die Verdienstgrenze beläuft sich also auf € 5.400,00 pro Jahr. Bei der Berechnung müssen alle sozialversicherungspflichtigen laufenden Gehaltsbestandteile berücksichtigt werden. Hierzu gehören auch einmalige Zuwendungen wie z.B. Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld.

Neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung darf nur **ein** Minijob ausgeübt werden. Hat der Arbeitnehmer keine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung aber mehrere Minijobs, dann sind die Arbeitsentgelte zusammenzurechnen. Wird der Betrag von insgesamt € 450,00 überschritten, werden **alle** Minijobs sozialversicherungspflichtig.

Für Minijobber besteht seit dem 01.01.2013 Rentenversicherungspflicht. Der Arbeitnehmeranteil beträgt derzeit 3,6%. Minijobber, die nicht der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung

unterliegen möchten, können sich jederzeit - auch während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses - von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen. Bei mehreren Minijobs kann der Antrag nur einheitlich gestellt werden. Ausgenommen von dieser Möglichkeit sind Minijobber, die bereits vor dem 1. Januar 2013 Rentenversicherungsbeiträge aufgestockt haben. In diesem Fall bleibt der Minijobber weiterhin versicherungspflichtig.

Der Arbeitgeber zahlt an die Minijob-Zentrale Pauschalabgaben. Für das Kalenderjahr 2018 gelten die folgenden Beitragssätze:

| | |
|---|--------|
| Krankenversicherung | 13 % |
| Rentenversicherung | 15 % |
| Steuern | 2 % |
| Umlage 1 (Bei Krankheit) | 0,9 % |
| Umlage 2 (Schwangerschaft/Mutterschutz) | 0,24 % |
| Insolvenzgeldumlage | 0,06 % |

2. Kurzfristig Beschäftigte

Eine weitere Art der geringfügigen Beschäftigung ist die sog. kurzfristige Beschäftigung. Sie ist häufig eine Lösung, wenn Personalengpässe, z.B. während der Biergartensaison, überbrückt werden müssen. Sie liegt vor, wenn die Beschäftigung von vornherein auf nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage (bis 31. Dezember 2018; ab 1. Januar 2019: zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage)

im Kalenderjahr begrenzt ist und nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Die Höhe des Verdienstes ist dabei unerheblich.

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinander folgender kurzfristiger Beschäftigungen zusammenzurechnen. Dies gilt auch dann, wenn die einzelnen Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden. Der Arbeitgeber muss **bei Einstellung also prüfen**, ob der Mitarbeiter im gleichen Kalenderjahr bereits einer oder mehreren kurzfristigen Beschäftigungen nachgegangen ist. Eine schriftliche Dokumentation kann z.B. durch den Arbeitsvertrag oder den Personalstammbogen erfolgen. Wichtig ist, dass der Mitarbeiter die Angaben durch seine Unterschrift bestätigt.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nicht vor, wenn die Beschäftigung bei vorausschauender Betrachtung von vornherein auf ständige Wiederholung gerichtet ist und über mehrere Jahre hinweg ausgeübt werden soll. Die kurzfristige Beschäftigung darf auch nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Berufsmäßig wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Überschreitet das regelmäßige monatliche Entgelt € 450,00 nicht, entfällt die Prüfung der Berufsmäßigkeit. Aushilfswei-

se tätige **Hausfrauen, Rentner, Schüler** und **Studenten** sind in der Regel nicht berufsmäßig beschäftigt.

Bei folgenden Personengruppen wird dagegen von **Berufsmäßigkeit** ausgegangen:

- Bezieher von Arbeitslosengeld und Arbeitslosengeld II und zwar unabhängig davon, ob die kurzfristige Beschäftigung während des Leistungsbezuges aufgenommen wird oder der Leistungsbezug erst während der kurzfristigen Beschäftigung beginnt,
- Arbeitsuchende, die bei einer Agentur für Arbeit gemeldet sind (ohne Leistungsbezug), ansonsten wie bei tatsächlichen Leistungsbeziehern,
- Mütter oder Väter während der Elternzeit,
- Bezieher von Sozialhilfe,
- Beschäftigung zwischen Schulentlassung und Aufnahme eines Berufsausbildungsverhältnisses (nicht Studium),
- Beschäftigung zwischen Schulentlassung und Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres oder Teilnahme am Bundesfreiwilligendienst (selbst wenn danach die Aufnahme eines Studiums beabsichtigt ist),
- Beschäftigungen während eines unbezahlten Urlaubs.

Für eine kurzfristige Beschäftigung fallen keine Beiträge zur Sozialversicherung an, auch keine Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung. Die Beschäftigung ist allerdings umlagepflichtig. Der Lohnsteuerabzug kann entweder nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Arbeitnehmers oder pauschal mit 25% des Arbeitslohns vorgenommen werden.

Die Pauschalierung mit 25% kann jedoch nur angewendet werden, wenn

- der Arbeitslohn täglich 62,00 € nicht übersteigt,
- die Beschäftigung über 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht hinausgeht und der Stundenlohn höchstens 12,00 € beträgt,
- die Beschäftigung nur gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend ausgeübt wird.

3. Studenten

Gerade in der Gastronomie werden für die Abendstunden und das Wochenende häufig studentische Mitarbeiter eingesetzt. Die Regelungen für geringfügig Beschäftigte gelten auch für diese. Ist das regelmäßige Arbeitsentgelt auf € 450,00 begrenzt, ist der Student als Minijobber zu führen. Auch eine kurzfristige Beschäftigung ist möglich.

Wird ein Student gegen ein Arbeitsentgelt von mehr als € 450 eingestellt und kommt eine kurzfristige Beschäftigung nicht in Betracht, spricht man von einem sog. **Werkstudenten**. Dabei handelt es sich um die für den Arbeitgeber wohl günstigste Form der Beschäftigung. Voraussetzung für eine Beschäftigung als Werkstudent ist, dass der Student während der Vorlesungszeit nicht mehr als **20 Stunden in der Woche** arbeitet. Während der vorlesungsfreien Zeit ist auch eine Beschäftigung von mehr als 20 Stunden zulässig. Dem Arbeitgeber ist die jeweils gültige Immatrikulationsbescheinigung vorzulegen.

Beträgt die wöchentliche Arbeitszeit maximal 20 Stunden, so besteht für Studenten in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung Beitragsfreiheit. Dagegen unterliegen Studenten, auch bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von maximal 20 Stunden, grundsätzlich der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Die Beitragsbelastung für den Arbeitgeber beträgt 9,3%. Der gleiche Anteil ist vom Studenten zu tragen. Wenn der Student ein Gleitzoneinentgelt von € 450,01 bis € 850,00 erzielt, kann der Beitrag für den Studenten auch niedriger ausfallen.

Werkstudenten unterliegen mit ihrem Arbeitslohn dem Lohnsteuerabzug nach den allgemeinen Vorschriften. Der Arbeitgeber muss am ELStAM-Verfahren teilnehmen.

Hierzu benötigt der Arbeitgeber die Steuer-Identifikationsnummer, das Geburtsdatum und die Angabe darüber, ob es sich um eine Haupt- oder Nebenbeschäftigung handelt.

4. Saisonkräfte

Ist z. B. die Biergartensaison eröffnet oder liegt der Gastronomiebetrieb in einem beliebten Urlaubsgebiet, ist der Bedarf an Mitarbeitern saisonal bedingt besonders hoch. Saisonarbeitskräfte können diesen erhöhten Bedarf optimal abdecken. Zu unterscheiden ist hier nach der Herkunft der Mitarbeiter.

Arbeitnehmer aus den EU-Mitgliedsstaaten benötigen für die Beschäftigung als Saisonkraft keine Arbeitserlaubnis. Hier gilt die volle Arbeitnehmer-Freizügigkeit. Dies gilt auch für Island, Norwegen, Liechtenstein und die Schweiz. Für Arbeitnehmer aus Drittländern ist grundsätzlich ein Aufenthaltstitel erforderlich. Dieser bedarf der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit.

Bezüglich der Sozialversicherung muss geklärt werden, ob das deutsche oder ausländische Sozialversicherungsrecht gilt. Für **EU-Bürger**, die vorübergehend eine Tätigkeit in einem anderen EU-Staat aufnehmen, gilt zumeist das Wohnsitzlandprinzip. Die Geltung des Sozialversicherungsrechts des Herkunftslandes wird von den Behörden des Herkunftslandes durch

die sog. A1 Bescheinigung (früher E 101) festgestellt. Legt der Arbeitnehmer eine solche Bescheinigung vor, ist das Sozialversicherungsrecht seines Heimatlandes anzuwenden. In diesem Fall muss der deutsche Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge z.B. nach Polen abführen. Legt der Arbeitnehmer die A1 Bescheinigung nicht vor, gilt deutsches Recht.

Für **Staatsbürger aus Drittstaaten** gelten die Regelungen der EU nicht. In diesen Fällen können aber Sozialversicherungsabkommen zu beachten sein, welche die Bundesrepublik Deutschland weltweit mit einer Vielzahl anderer Staaten abgeschlossen hat. Eine genaue Prüfung der Lebensverhältnisse des Arbeitnehmers (Herkunftsland, Wohnsitz, Beschäftigung im Heimatland, Dauer der Tätigkeit in Deutschland) ist wegen der unterschiedlichen sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen also unumgänglich.

Steuerlich gelten für Saisonarbeitskräfte die gleichen Bestimmungen wie für andere Arbeitnehmer auch. Bei Vorliegen der Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung kann die Pauschsteuer abgeführt werden. Eine Berechnung der Lohnsteuer anhand der Lohnsteuermerkmale ist ebenfalls möglich. Liegt mangels eines deutschen Wohnsitzes keine Steueridentifikationsnummer vor, ist es ratsam, einen Antrag auf Erteilung einer Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug für beschränkt

einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmer zu stellen.

III. Steuerliche Sonderfälle

Es gibt einige steuerliche Möglichkeiten, die Lohnabrechnung für Gastronomen und deren Mitarbeiter finanziell attraktiv zu gestalten. Hierbei sind jedoch verschiedene Regeln, insbesondere Nachweispflichten, zu beachten.

1. Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge

Lediglich die Gewährung von Nachtzuschlägen ist durch den Gesetzgeber vorgeschrieben. Als **Nachtarbeit** wird im Arbeitszeitgesetz die Zeit von 23.00 bis 6.00 Uhr definiert. Wird in dieser Zeit mehr als zwei Stunden gearbeitet, ist eine angemessene Anzahl bezahlter freier Tage oder ein angemessener Zuschlag zu gewähren. Die genaue Höhe des Zuschlags lässt sich dem Begriff „angemessen“ allerdings nicht entnehmen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat 2015 jedoch ausgesprochen, dass grundsätzlich ein Zuschlag von 25% angemessen sei. Ersatzweise könne eine entsprechende Anzahl an freien Tagen gewährt werden. Ist die Nachtarbeit auf Dauer angelegt, hält das BAG einen Zuschlag von 30% für angemessen.

Die Steuerfreiheit der Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit regelt

das Einkommensteuergesetz. Folgende Grundregeln zur Steuer- und Beitragspflicht sind zu beachten:

- Steuerfrei sind nur Zuschläge für tatsächlich geleistete Arbeit (Nachweispflicht).
- Die Zuschläge müssen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden.
- Der maßgebende Stundengrundlohn darf € 25,00 nicht übersteigen.
- Wird der maßgebende Stundengrundlohn von € 25,00 überschritten, übersteigt dieser aber € 50,00 nicht, sind die Zuschläge zwar lohnsteuerfrei aber beitragspflichtig.
- Wird der maßgebende Stundenlohn von € 50,00 überschritten, sind die Zuschläge steuer- und beitragspflichtig.

Nicht begünstigt sind Zulagen für Bereitschaftsdienst, sowie Schicht- und Wechselschichtzulagen, die keinen Zuschlag zu einer Grundvergütung vorsehen.

Zur Ermittlung der Zuschläge wird der sog. Grundlohn herangezogen. Als **Grundlohn** bezeichnet man den Arbeitslohn, der dem Arbeitnehmer in seiner regelmäßigen Arbeitszeit für den jeweiligen Abrechnungszeitraum (in der Regel Monat) zusteht.

Hierzu gehören (Grundlohnbestandteile):

- der laufende Arbeitslohn (Basisgrundlohn),
- vermögenswirksame Leistungen,
- laufende Zuschläge und Zulagen (z. B. Erschwerniszuschläge und Schichtzuschläge),
- laufend gewährte Sachzuschläge,
- steuerpflichtige Fahrtkostenzuschüsse,
- laufende Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge.

Nicht zum Grundlohn gehören (zusätzlich zum Grundlohn gewährte Gehaltsbestandteile):

- sonstige Bezüge,
- steuerfreier Arbeitslohn (außer Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge),
- pauschal besteuerte Bezüge nach § 40 EStG,
- Zuschläge für Sonn-, Feiertags-, und Nachtarbeit.

Für die Berechnung des Stundenlohns ist der Grundlohn des betreffenden Monats zusammen zu rechnen und durch die monatliche Arbeitszeit zu teilen.

2. Sachzuwendungen

Sachzuwendungen sind Leistungen, die einem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber als Teil des Arbeitsentgelts zugewendet werden, einen Geldwert besitzen, aber nicht in

Barmitteln bestehen, z.B. Gewährung von freier Kleidung, freier Wohnung, Gutscheine, Kost und Logis. Nur ein Teil dieser Sachleistungen ist steuer- und sozialversicherungsfrei.

Die Steuerfreiheit kann sich zum einen aus § 8 Abs. 2 EStG (Sachbezugsgrenze i.H.v. € 44,00) und zum anderen aus R 19.6 LStR (sog. Aufmerksamkeit aus persönlichem Anlass – Freigrenze i.H.v. € 60,00) ergeben.

Von diesen beiden Freigrenzen werden auch die bei Arbeitgebern sehr beliebten Geschenkgutscheine erfasst. Es ist **unbedingt zu beachten**, dass der Gutschein (das Sachgeschenk) die **Freigrenze nicht einmal um einen einzigen Cent überschreiten darf**. Wird der Betrag von € 44,00 bzw. von € 60,00 überschritten, ist der **gesamte Betrag** steuerpflichtig und sozialversicherungspflichtig.

Vorsicht ist auch hinsichtlich des Ausgabezeitpunkts geboten. Sollte ein Arbeitnehmer z.B. versehentlich zweimal einen Gutschein im gleichen Monat erhalten und die Freigrenze damit überschritten werden, sind beide Gutscheine steuer- und sozialversicherungspflichtig. Bitte beachten Sie auch, dass es immer auf den Brutobetrag ankommt, also auf den Betrag inklusive Mehrwertsteuer.

Der BFH hat in seiner Rechtsprechung zur Jahresfahrkarte klargestellt, dass sich die

Sachzuwendungsfreigrenze von € 44,00 auf den Übergabezeitpunkt bezieht. Für welchen Zeitraum der Gutschein einen Bezug ermöglicht, spielt dabei keine Rolle. Es ist also nicht möglich, Gutscheine wertmäßig für mehrere Monate zusammenzufassen.

Für das Vorliegen einer sog. Aufmerksamkeit ist es außerdem erforderlich, dass die Sachzuwendung aufgrund eines persönlichen Anlasses des Arbeitnehmers gewährt werden muss. Als persönlicher Anlass gilt z.B. der Geburtstag, das Mitarbeiterjubiläum, die Eheschließung oder die Geburt eines Kindes.

Beide Freigrenzen können nebeneinander ausgeschöpft werden und werden nicht gegeneinander aufgerechnet. Abgabefrei bleiben nur Sachzuwendungen. Die Zuwendung von Geldbeträgen ist nicht steuerfrei.

3. Mahlzeiten

Kostenlose Mahlzeiten, die im Betrieb des Arbeitgebers arbeitstäglich abgegeben werden (Kantinenmahlzeiten) sind lohn- und sozialversicherungspflichtig. Gleiches gilt für verbilligte Mahlzeiten. Als Gegenwert ist der amtliche Sachbezugswert für jede Mahlzeit anzusetzen, soweit der Preis für die Mahlzeit € 60,00 nicht übersteigt. Wird die Grenze von € 60,00 überschritten, darf die Mahlzeit nicht mit dem amtlichen Sachbezugswert angesetzt werden.

Es ist der tatsächliche Preis anzusetzen. In 2018 beträgt der Wert für ein Frühstück € 1,73 und für ein Mittag- oder Abendessen € 3,23. Zuzahlungen des Arbeitnehmers zu den Mahlzeiten werden auf den Sachbezugswert angerechnet. **Zahlt der Arbeitnehmer also einen Eigenanteil in Höhe des amtlichen Sachbezugswertes, entsteht auch kein geldwerter Vorteil.**

Mahlzeiten sind alle Speisen und Lebensmittel, die üblicherweise der Ernährung dienen und zum Verzehr während der Arbeitszeit oder im unmittelbaren Anschluss daran geeignet sind. Mahlzeiten sind deshalb auch Vor- oder Nachspeisen. Auch Getränke werden vom Mahlzeitenbegriff umfasst, wenn sie zu den Mahlzeiten eingenommen werden. Getränke die außerhalb von Mahlzeiten zur Verfügung gestellt werden, gehören dagegen nicht zum Arbeitslohn.

Der amtliche Sachbezugswert kann auch angesetzt werden, wenn der Arbeitgeber die Mahlzeit in einem fremden Betrieb anbietet, z.B. in einer Kantine oder Gaststätte (Essensmarken). Voraussetzung ist dann allerdings, dass es eine vertragliche Vereinbarung (z.B. über Raummiete oder Zuschüsse zu den Stromkosten) zwischen Arbeitgeber und Betreiber gibt und die Essensmarke den Wert von € 6,33 (in 2018) nicht übersteigt.

Die Versteuerung kann individuell durch Zurechnung beim einzelnen Arbeitnehmer oder pauschal mit dem Pauschsteuersatz von 25% erfolgen. Die Pauschalierung mit 25% löst Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung aus.

Barzuschüsse zu Mahlzeiten sind nicht steuer- und sozialversicherungsfrei. Auch die Pauschalierungsmöglichkeit entfällt in diesem Fall.

4. Arbeitskleidung

Typische Arbeits- bzw. Berufskleidung (Sicherheitskleidung oder z.B. eine Kochjacke), die der Arbeitgeber unentgeltlich oder verbilligt zur Verfügung stellt, gehört nicht zum Arbeitslohn und ist somit steuer- und sozialversicherungsfrei. Die Finanzverwaltung geht von typischer Arbeitskleidung aus, wenn der Arbeitnehmer die Kleidung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erhält. Bürgerliche, „normale“ Kleidung fällt allerdings nicht darunter (z.B. ein Anzug, der auch privat getragen werden kann). Auch die Reinigungskosten der vom Arbeitgeber gestellten „typischen“ Berufsbekleidung sind steuerfrei. Wäschegeld für vom Arbeitnehmer selbst beschaffte Arbeitskleidung dagegen ist steuer- und beitragspflichtig.

5. Telekommunikationsgeräte

Die private Nutzung von betrieblichen Telekommunikationsgeräten (Telefon, Handy, Smartphone, Faxgerät) ist steuer- und

sozialversicherungsfrei. Entscheidend ist, dass es sich um einen betrieblichen Telefonanschluss handelt, d.h. das Telefon, Handy, Smartphone oder Faxgerät muss Eigentum des Arbeitgebers oder von ihm gemietet/geleast worden sein. Die Steuerbefreiung umfasst auch das Zubehör. Zum Zubehör zählen u.a. Sim-Karte, UMTS-Karte, LTE-Karte, Ladegeräte und Transportbehältnisse (z. B. Handy-Hülle) sowie z.B. Headsets und Adapter. Die Steuerfreiheit gilt aber nur bei einer Überlassung von Telekommunikationsgeräten. Sie gilt nicht, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Telefongerät (Handy) schenkt oder verbilligt übereignet.

Nutzt der Arbeitnehmer seine eigenen privaten Geräte für betriebliche Zwecke, kann der Arbeitgeber ihm die Kosten für die dienstliche Nutzung steuerfrei erstatten. Als Nachweis benötigt der Arbeitgeber den Einzelverbindungs nachweis. Es können sowohl die beruflich veranlassten Verbindungsentgelte, als auch anteilige Grundkosten erstattet werden. Ohne Einzelnachweis kann der Arbeitgeber bis zu 20% des vom Arbeitnehmer vorgelegten Rechnungsbetrags, höchstens jedoch € 20,00 monatlich steuerfrei ersetzen.

6. Mankogeld

Arbeitnehmer, die im Kassen- und Zählendienst beschäftigt sind (wie auch z.B. Kellner), erhalten vom Arbeitgeber vielfach eine besondere Entschädigung zum Aus-

gleich von Kassenverlusten. Diesen Ausgleich nennt man Fehlgeldentschädigung oder auch Mankogeld. Hat dagegen ein Arbeitnehmer einen Kassenfehlbetrag aus eigener Tasche ersetzt und wird ihm der ersetzte Betrag vom Arbeitgeber vergütet, handelt es sich um steuerpflichtigen Arbeitslohn. Der Arbeitnehmer kann die von ihm ersetzten Kassenfehlbeträge als Werbungskosten geltend machen. Mankogelder sind steuerfrei, soweit sie € 16,00 im Monat nicht übersteigen.

7. Trinkgeld

Trinkgeld, das an Arbeitnehmer gezahlt wird, ist in den meisten Fällen steuerfrei. Unter bestimmten Voraussetzungen ist das Trinkgeld allerdings der Lohnsteuer zu unterwerfen. Die steuerliche Einordnung der eingenommenen Trinkgelder erfolgt wie folgt.

Trinkgelder sind **steuerfrei**, wenn sie

- anlässlich einer Arbeitsleistung,
- von einem Dritten,
- freiwillig,
- ohne dass ein Rechtsanspruch besteht,
- zusätzlich zu dem Betrag, der für diese Arbeitsleistung zu zahlen ist

geleistet werden.

Trinkgeld soll ein Ausdruck der Zufriedenheit des Gastes für die Dienstleistung einer Person sein. Es setzt damit eine per-

sönliche Beziehung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Gast voraus. Aus diesem Grund sind die aus dem Tronc-Aufkommen einer Spielbank an dort beschäftigte Arbeitnehmer ausgezahlten Beträge nicht als Trinkgelder steuerfrei.

Ist der Gast zur Zahlung verpflichtet, wie beispielsweise bei den sogenannten Bedienungszuschlägen, die auf der Speisekarte ausgewiesen sind, handelt es sich um steuerpflichtige Leistungen.

Diese Zahlung des Gastes erfolgt nicht freiwillig. Trinkgelder auf die der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat, unterliegen daher in voller Höhe dem Lohnsteuerabzug.

IV. Sofortmeldung und Aufzeichnungspflichten

Die Gastronomie gehört zu den Wirtschaftsbereichen, in denen ein erhöhtes Risiko für Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung besteht. Somit haben die Arbeitgeber in dieser Sparte seit dem 1. Januar 2009 spätestens bei Aufnahme der Beschäftigung eine **Sofortmeldung** mit dem Abgabegrund 20 maschinell **direkt an die Datenstelle der Rentenversicherung (DSRV) abzugeben**. Es handelt sich um eine zusätzliche Meldung.

Die Sofortmeldung muss folgende Angaben enthalten:

- Familien- und Vornamen des Beschäftigten,
- Versicherungsnummer des Beschäftigten,
- Betriebsnummer des Arbeitgebers,
- Tag der Beschäftigungsaufnahme.

Ist die Versicherungsnummer nicht bekannt, so sind stattdessen Geburtstag und -ort sowie Anschrift des Beschäftigten anzugeben.

Außerdem bestehen Aufzeichnungspflichten für folgende Sachverhalte, die zwingend in der Personalakte festgehalten werden müssen:

Geringfügig Beschäftigte:

- monatliches Arbeitsentgelt,
- Dauer der Beschäftigung,
- regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und tatsächlich geleistete Arbeitsstunden,
- Vorliegen möglicher weiterer Beschäftigungen,
- Befreiungsantrag zur Rentenversicherung.

Werkstudent:

- Immatrikulationsbescheinigung,
- Stundenaufzeichnungen während des Semesters.

Saisonkräfte aus dem Ausland:

- A1 Bescheinigung,
- Bescheinigung über die Lohnsteuerabzugsmerkmale z. B. mit einer Bescheinigung für beschränkt einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmer.

Sonn- Feiertags- und Nachtzuschläge:

- Arbeitszeiterfassung zum Nachweis der korrekt ermittelten Zuschläge.

Sachzuwendungen:

- Nachweis der Anschaffungskosten (Kassenbeleg/Kopie Gutschein).

Belegschaftsrabatte:

- Berechnung des Unterschiedsbetrages.

Mahlzeiten:

- Nachweis der zur Verfügung gestellten Mahlzeiten (Kassenbeleg / Hotelrechnung).

Arbeitskleidung:

- Kassen- oder Bankbeleg,
- Reinigungsbeleg.

Telekommunikationsgeräte:

- Einzelverbindungsnachweise,
- Rechnung des Providers.

Darlehen an Arbeitnehmer:

- Darlehensvereinbarung,
- Berechnung des Zinsvorteils.

Nutzung einer Dienstwohnung:

- Nutzungsvereinbarung,
- Nachweis über den ortsüblichen Mietpreis,
- Nachweis der doppelten Haushaltsführung.

Mindestlohngesetz:

Arbeitnehmer die geringfügig oder im Hotel- und Gaststättengewerbe beschäftigt sind, sind verpflichtet,

- Beginn,
- Ende und
- Dauer der täglichen Arbeitszeit

aufzuzeichnen.

Die Aufzeichnungen müssen zeitnah erfolgen, nämlich innerhalb einer Woche nach dem jeweiligen Arbeitseinsatz. Die Aufbewahrungsfrist beträgt zwei Jahre. In dieser Zeit müssen die Unterlagen für behördliche Kontrollen bereitgehalten werden. Ebenfalls von der Pflicht zur Auf-

zeichnung der täglichen Arbeitszeit ausgenommen sind enge Familienangehörige im Betrieb des Arbeitgebers. Zu den engen Familienangehörigen zählen Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers.

V. Fazit

Die vorstehenden Ausführungen zeigen, dass die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Lohnabrechnung in der Gastronomie vielfältig und zahlreich sind. Seien Sie jedoch versichert, dass wir Ihnen bei allen auftretenden Fragen jederzeit gerne mit Rat und Tat zur Seite stehen.