



INHALT IV. 2016

- Veränderungen in Entgeltfragen per Gesetz ab 2017
- Neuerungen Flexi-Rentengesetz
- Reform der betrieblichen Altersversorgung – Entwurf eines Betriebsrentenstärkungsgesetzes
- Neue Umzugskostenpauschalen ab 01.03.2016 bzw. 01.02.2017
- Bewirtung von Arbeitnehmern und Kunden
- Überlassung von IT-Equipment an Minijobber?
- Monatskarte für Nahverkehr steuerfrei überlassbar?
- Neuerungen bei der steuerlichen Förderung der Elektromobilität
- Besonderheiten der doppelten Haushaltsführung bei der Nutzung eines Firmenwagens
- Neuentwicklungen im Bereich der Nachtarbeit
- Alle Jahre wieder - Geschenke an Geschäftsfreunde und Mitarbeiter
- Verlust SV-Freiheit bei Lohnsteuerpauschalisierung
- Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschlägen als Prüfungsfälle in der SV
- Sechstes Gesetz zur Änderung des SGB IV
- Elektronischer Widerspruch gegen DRV-Prüfungsergebnisse
- Künstlersozialabgabe sinkt 2017 auf 4,8 %
- Verzugspauschale nach § 288 Abs. 5 BGB
- Gesetzesänderung zum 01.10.2016: Ausschlussklauseln in neuen Arbeitsverträgen anpassen
- Urlaubsanspruch bei Kurzunterbrechung und Urlaubsabgeltung
- Erhöhung Mindestlohn und Auswirkungen
- Neues Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
- Wegfall der Tantieme für Zeiten der Nichtarbeit
- Zwang zur Änderung der Lohnsteueranmeldung bei Umzug ins Ausland
- Beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer
- A1-Bescheinigungen künftig elektronisch
- Wissenswertes zur Gültigkeit von Visa

■ **Veränderungen in Entgeltfragen per Gesetz ab 2017**

Schnell gelesen:

Eine Vielzahl an Gesetzen flankiert den Start 2017 und wieder sind an unterschiedlichen Stellen Einflüsse auf Lohnsteuer und SV zu erkennen. Wir haben die wichtigsten Parts daher nachfolgend hervorgehoben.

Die Bundesministerien waren fleißig: Eine Vielzahl von neuen Gesetzen werden uns in das Jahr 2017 begleiten. Einige haben wir hier nur

kurz angerissen, die aus unserer Sichtbedeutungsvolleren eigenen Unterpunkte im nachfolgenden Newsletter gewidmet.

Die wichtigste lohnsteuerliche Änderung ist die Anhebung des Grundfreibetrags auf 8.820 EUR in 2017 und 9.000 EUR in 2018. Schönste Neuigkeit daran: Der Programmablaufplan besteht bereits und sollte daher je nach Abrechnungsoftware spätestens ab 01.01.2017 zur Verfügung stehen, so dass es keine Rückrechnungen oder -korrekturen auf den Januar hierdurch gibt.

Auflistung der Änderungen ab 2017:

- Die vierteljährliche Lohnsteueranmeldung muss erst ab 5.000 EUR Umsetzung finden. Das bedeutet: War für das vorangegangene Kalenderjahr Lohnsteuer von mehr als 1.080 EUR, aber höchstens 5.000 EUR abzuführen, so werden anstelle der zwölf monatlichen Lohnsteueranmeldungen (oder nur einer bei einem Betrag unter 1.080 EUR) noch vier vierteljährliche Lohnsteueranmeldungen an das Finanzamt zu übermitteln sein.
- Werden Lohnsteuer-Anmeldungen zu spät abgegeben, wird ein Mindest-Verspätungszuschlag von 25 EUR erhoben. Allerdings heißt „zu spät“ eine Abgabe nach 14 Monaten, was in der Praxis gar nicht vorkommen sollte.
- Die Haftung für Übermittlungsfehler wurde reduziert, so gilt für elektronische Lohnsteuerbescheinigungen auch bei entgangener Einkommensteuer eine Haftung nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit.
- Bei zwei parallelen Beschäftigungsverhältnissen war die Anwendung von Steuerklasse 6 und einer der Klassen 1 bis 5 schon immer üblich. Auch bei Bezügen von einem Arbeitgeber darf diese Logik weiter angewandt werden. Allerdings ist damit nun eine Veranlagungspflicht verbunden.
- Die digitale Lohnschnittstelle wird in der Lohnsteuer unabhängig von der verwendeten Software Pflicht.
- Auch für die Sozialversicherung zeichnen sich Änderungen ab. Momentan ist nach § 23 Abs. 1 Satz 2 SGB IV die voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld zum Monatsende zu bestimmen. Nach dem neuen Entwurf soll der Arbeitgeber abweichend davon den Betrag in Höhe der Beiträge des Vormonats zahlen. Ergeben sich nach der Entgeltabrechnung Differenzbeträge, werden diese bei der Fälligkeit des Folgemonats ausgeglichen. Die Beitragsschätzung würde damit also erheblich vereinfacht werden.
- Ab 01.01.2017 soll ein Informationsportal für Arbeitgeber von der Sozialversicherung zur Verfügung gestellt werden. Ob die Seite wirklich unter dem Link www.arbeitgeberportal.info live geht, ist bis dato nicht genau kommuniziert, da die Vorbereitungen dazu noch laufen.
- Betriebsnummern können ab dem 01.01.2017 nur noch elektronisch bei der Bundesagentur für Arbeit beantragt werden.
- Der Sozialversicherungsnachweis wird mit einem 2D-Barcode versehen.
- Im Haushaltsscheckverfahren können nun auch für privat Beschäftigte systemseitige Meldungen elektronisch erstellt werden.

■ Neuerungen Flexi-Rentengesetz

Schnell gelesen:

Neue Hinzuverdienstgrenzen ab 01.07.2017 sollen die Bereitschaft von Rentnern zur Weiterführung von beruflichen Tätigkeiten steigern. Bezieher einer Altersvollrente sind vor dem 01.01.2017 voll RV-pflichtig, um weiterhin die Rentenbezüge zu steigern und können auch nach Erreichen der gesetzlichen Altersrente weiterhin RV-Beiträge abführen, um auch in dieser Zeit ihre Rentenbezüge zu steigern. Die Arbeitslosenversicherung flankiert diese Maßnahmen für fünf Jahre und verzichtet auf Beiträge.

Bei Erfüllung der 45-jährigen Wartezeit können Versicherte seit dem 01.07.2014 ab einem Alter von 63 abschlagsfrei in Rente gehen.



Ab dem 01.07.2017 gelten neue Hinzuverdienstregeln; eine stufenlose Anrechnung des Hinzuverdienstes zu 40 % soll ab einem Jahresfreibetrag von 6.300 EUR statt der bisherigen festen Stufen erfolgen. Übersteigt die Summe aus Teilrente und Hinzuverdienst den vor Beginn der Altersrente bezogenen Bruttolohn (sogenannter Hinzuverdienstdeckel), verringert sich der Zahlbetrag der Altersrente zusätzlich um den Betrag, der diesen Hinzuverdienstdeckel übersteigt. Der Hinzuverdienst ist jeweils ab dem 01.07. eines Jahres neu zu bestimmen.

Zum 01.07. des Folgejahres erfolgt dann eine sogenannte Stichtagsabrechnung für das Vorjahr. Werden dann die prognostizierten Beträge überschritten, werden Rückforderungen bei der Rente fällig.

Bezieher einer vollen Altersrente sind ab 01.01.2017 in der gesetzlichen Rentenversicherung voll versicherungspflichtig; dies gilt auch für Rentner mit einer geringfügigen Beschäftigung; diese können aber die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht, wie alle anderen Minijobber auch, beantragen.

Die eingezahlten Rentenversicherungsbeiträge kommen dem Mitarbeiter direkt zu Gute und landen nicht mehr in einem allgemeingültigen „Topf“. Rentner können auf Grundlage dieser neuen Regelung auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze auf die dann eintretende Versicherungsfreiheit verzichten. Die dann weiter eingezahlten Beiträge werden ebenfalls ihrem Rentenkonto gutgeschrieben, um die Fortsetzung der Arbeit attraktiv zu gestalten. Um dies weiter zu fördern, verzichtet die Arbeitslosenversicherung befristet von 2017 bis 2021 auf ihre Beiträge.

Für diese Ansätze gibt es einen neuen Personengruppenschlüssel 120, der zwar ab 01.01.2017 Gültigkeit hat, aber erst ab dem 01.07.2017 zur Verfügung stehen wird. Rückwirkende Änderungen zwischen dem 01.01. und dem 30.06.2017 müssen dann noch einmal storniert und mit dem Personengruppenschlüssel 120 neu erfasst und gemeldet werden.

■ **Reform der betrieblichen Altersversorgung – Entwurf eines Betriebsrentenstärkungsgesetzes**

Schnell gelesen:

Ab 2018 sollen die bAV Haftungsvereinfachungen für Arbeitgeber unterliegen. Dafür sollen Entgeltumwandlungen durch einen AG-Zuschuss von 15 % gefördert werden. Zusätzliche steuerliche Erleichterungen wie die Anhebung der 4 % als steuerfreier Dotierungsrahmen sollen die Maßnahmen begleiten.

Ab 2018 sollen über Tarifverträge oder in Anlehnung an diese reine Beitragszusagen vereinbart werden können. Damit entfällt die Haftung der Arbeitgeber für Betriebsrenten, die in der Vergangenheit ja für viele Unternehmen eine große Herausforderung oder sogar ein Hemmnis darstellte.

Als Kompensation für den Wegfall der Arbeitgeberhaftung sollen die Arbeitgeber einen angemessenen Beitrag vereinbaren: Derzeit ist ein Betrag von 15 %, also im Prinzip die ersparten Sozialversicherungsbeiträge aus umgewandeltem Entgelt, im Gespräch. Diese Ansätze sollen mit Opting-Out-Modellen gekoppelt werden, die dazu beitragen, dass alle Mitarbeiter Kraft Gesetz diesen Regelungen unterliegen und aktiv widersprechen müssen.

Weitere Fördermöglichkeiten soll es für Geringverdiener geben. Die steuerfreien Rahmenbedingungen der bAV sollen von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze auf 7 oder 8 % ansteigen und die enge Differenzierung zwischen betrieblicher Altersversorgung nach altem und neuem Recht aufgelöst bzw. reduziert werden.

Da die Gesetzgebung noch in diesem Jahr weiter vorangetrieben werden soll und für den Sommer weitere Details erwartet werden, nehmen wir das Thema in einem der nächsten Newsletter nochmals auf.

■ **Neue Umzugskostenpauschalen ab 01.03.2016 bzw. 01.02.2017**

Arbeitgeber können Kosten, die einem Arbeitnehmer durch einen beruflich veranlassten Umzug an einen anderen Ort entstehen, steuerfrei erstatten. Das BMF hat rückwirkend zum 01.03.2016 die neuen Pauschalen veröffentlicht:

	Verheiratet/ Lebenspartner/EUR	Ledig/ EUR	für Personen in häuslicher Gemeinschaft je/EUR
01.03.2016 bis 31.01.2017	1.493	746	329
Ab 01.02.2017	1.528	764	337

Praxistipp: Zieht ein Arbeitnehmer innerhalb von fünf Jahren das zweite Mal aus beruflichen Gründen um, erhöht sich die Pauschale um 50 %.

■ **Bewirtung von Arbeitnehmern und Kunden**

Schnell gelesen:

Verköstigungen von Arbeitnehmern sind oftmals steuerpflichtiger Arbeitslohn und müssen dabei einer genauen Würdigung der Rahmenbedingungen unterworfen werden. Steuerfrei sind i. d. R. lediglich die steuerlichen Verpflegungsmehraufwendungen sowie Bewirtungen unter Einbeziehung von Kunden.

Bewirtungskosten erfreuen sich großer Beliebtheit bei Betriebs- und Lohnsteuer-Außenprüfungen. Da es viele unterschiedliche Optionen geben kann, möchten wir zum Jahresende versuchen, Ihnen einen Überblick zu verschaffen. Damit können Sie evtl. entstandene steuerpflichtige Sachbezüge noch der Versteuerung für das laufende Jahr unterwerfen.

Verpflegung während einer Auswärtstätigkeit

Ist ein Arbeitnehmer länger als 8 Stunden an einem Tag betrieblich bedingt von zu Hause abwesend, kann er Anspruch auf Verpflegungsmehraufwand von maximal 12 EUR pro Tag geltend machen.

Übernachtet der Arbeitnehmer außerhalb, so ist für den jeweiligen An- und Abreisetag unabhängig von der jeweiligen Abwesenheit von zu Hause der Ersatz der 12 EUR-Pauschale denkbar. Ist ein Arbeitnehmer länger als 24 Stunden betrieblich bedingt von zu Hause abwesend, ist eine Erstattung von maximal 24 EUR pro Tag steuer- und sozialversicherungsfrei denkbar.

Erhält ein Mitarbeiter im Zuge einer betrieblichen Abwesenheit eine Mahlzeit gestellt, ist die Verpflegungspauschale um den jeweiligen Sachbezugswert des Frühstücks (4,80 EUR) oder des Mittag-/Abendessens (9,60 EUR) zu kürzen. Hat der Mitarbeiter keinen Anspruch auf eine Verpflegungspauschale aufgrund einer kürzeren Abwesenheit, entsteht für die Gewährung der Mahlzeit ein geldwerter Vorteil, der der Versteuerung zu unterwerfen ist.

Praxistipps:

Mahlzeiten sind maximal bis zu einem Bruttowert von 60 EUR als betrieblich veranlasst zu betrachten. Übersteigt der Wert der einzelnen Mahlzeit den Betrag von 60 EUR, ist grundsätzlich eine individuelle Versteuerung nötig.

Arbeitgeber müssen weiterhin den Großbuchstaben M in der elektronischen LSt-Bescheinigung des Mitarbeiters eintragen.

Gewährung von Mahlzeiten außerhalb von Auswärtstätigkeiten

Erhalten Mitarbeiter arbeitstägliche Mahlzeiten, z. B. in einer Kantine oder über einen Zuschuss für externe Lokale (insbesondere über Essensmarken), kann der geldwerte Vorteil unter bestimmten Voraussetzungen mit dem Sachbezugswert (Mittagessen derzeit 3,10 EUR) Berücksichtigung finden. Leistet der Mitarbeiter eine Zuzahlung, die oberhalb dieses Sachbezugs liegt, entfällt ein geldwerter Vorteil.

Vorsicht: Die Sachbezugsfreigrenze von monatlich 44 EUR kann hier nicht zur Erreichung einer Steuerfreiheit genutzt werden. Manchmal gewähren Unternehmen ihren Mitarbeitern einzelne Arbeitsessen als besondere Belohnung oder Dankeschön: Hier ermittelt sich der geldwerte Vorteil aus dem auf den Arbeitnehmer entfallenden Rechnungsbetrag und die 44-EUR-Freigrenze kann bei Bedarf Anwendung finden.

Bewirtungskosten für Arbeitgeber mit ihren Mitarbeitern

Geht ein Arbeitgeber mit seinem Mitarbeiter alleine essen, sind ebenfalls die Überlegungen der Verpflegungspauschalen anzuwenden. Dies bedeutet: Sind die beiden zusammen auf Auswärtstätigkeit und länger als 8 Stunden abwesend, so entsteht für beide jeweils der Anspruch auf die Verpflegungsmehraufwendung von 12 EUR.

Zahlt jeder selbst, erhält jeder seitens des Unternehmens die Verpflegungspauschale erstattet.



Lädt der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter zum Mittagessen ein, wird beim Mitarbeiter der Pauschbetrag um 9,60 EUR (40 % von 24 EUR) auf 2,40 EUR gekürzt. Beim Arbeitgeber selbst entstehen Betriebsausgaben für die Verpflegung des Mitarbeiters sowie von 12 EUR für seine Verpflegungspauschale. Mit dem Ansatz der Verpflegungspauschale sind seine tatsächlichen Aufwendungen abgegolten.

Sind die beiden aber weniger als 8 Stunden abwesend und geht der Arbeitgeber mit seinem Mitarbeiter essen, ist bei echter betrieblicher Abwesenheit beim Mitarbeiter mindestens der geldwerte Vorteil zu versteuern. Der Arbeitgeber erhält keine Erstattung, kann aber die Rechnung als Betriebsausgabe für den Mitarbeiter einreichen.

Werden beide auf Firmenkosten verköstigt, so sind diese Mahlzeiten i. d. R. individuell nach § 37 b EStG mit 30 % zu versteuern.

Gemeinsame Bewirtungskosten für Mitarbeiter und Kunden

Werden im Rahmen einer Bewirtung sowohl Kunden als auch Arbeitnehmer bewirtet, liegt meist eine geschäftlich veranlasste Bewirtung vor.

- Der Arbeitgeber kann für die geschäftlich veranlasste Bewirtung 70 % der gesamten Aufwendungen als gewinnmindernde Betriebsausgaben geltend machen.
- Beim teilnehmenden Mitarbeiter entsteht kein Arbeitslohn, unabhängig davon, ob die Bewirtung im Rahmen einer Auswärtstätigkeit erfolgt oder vor Ort.
- Der Arbeitgeber muss beim Arbeitnehmer einen etwaigen Pauschbetrag für Verpflegungsmehraufwendungen kürzen.

Praxistipp: Lädt der Kunde den Mitarbeiter zum Essen ein, ist ein eventueller Pauschbetrag nicht zu kürzen, weil keine arbeitgeberseitige Mahlzeitengestellung erfolgt.

Kostenlose Verpflegung bei internen Seminaren

Während einer innerbetrieblichen Schulung erhalten die Teilnehmer in den Kaffeepausen am Vormittag und am Nachmittag in der Regel Butterbrezeln oder ein Stück Kuchen. Diese Kaffeepausenverpflegung ist als Aufmerksamkeit generell ohne lohnsteuerliche Folgen. Mittags gibt es aber dann doch meist ein warmes Mittagessen und hier stellt sich die Frage nach dem Umgang mit einem eventuell entstehenden geldwerten Vorteil.

Die Frage, wie die Schulungs-/Seminarverpflegung für Arbeitnehmer zu behandeln ist, die am Standort ihre erste Tätigkeitsstätte haben, ist nicht final beantwortet. Es sind folgende Lösungen denkbar:

Die Mahlzeitengestellung im Rahmen von Seminaren führt nicht zu Arbeitslohn, wenn das eigenbetriebliche Interesse des Arbeitgebers an der günstigen Gestaltung des Arbeitsablaufs den Vorteil der Arbeitnehmer bei weitem überwiegt.

Dies ist i. d. R. der Fall, wenn

- der Wert der Mahlzeit 60 EUR inklusive MwSt. nicht übersteigt und
- das Interesse des Arbeitgebers der zeitlichen Effizienz gilt, d. h. die Arbeitnehmer essen zum Beispiel eine Pizza vor Ort, um den Arbeitsablauf nicht durch eine längere Pause zu unterbrechen.

Tipp: Im Regelfall akzeptiert das Finanzamt bei belegten Brötchen das überwiegende betriebliche Interesse, weil Brötchen einen Arbeitsablauf ohne längere Pausenzeiten zulassen. Sie erkennt das betriebliche Interesse aber meist nicht bei warmen Mahlzeiten an, weil hier längere Pausenzeiten anfallen. Die erwähnte Pizza ist in der Tat häufig die Grenze, da diese ja ohne größere „Anstrengungen“ auch in kurzer Zeit verzehrt werden kann und wie ein belegtes Brötchen oftmals auch „nebenbei“.

Bewertung mit dem Sachbezugswert

Liegt das betriebliche Interesse nicht vor oder ist der Mitarbeiter von außerhalb angereist, kann die gewährte Mahlzeit mit dem Sachbezugswert von derzeit 3,10 EUR bewertet und als arbeitstäglige Mahlzeit mit 25 % pauschal versteuert werden; dies ist nur möglich, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmern auch außerhalb der Veranstaltung Mahlzeiten zur Verfügung stellt, z. B. Kantinenessen. Kurz zur Erinnerung: Mahlzeiten aus einmaligem Anlass dürfen nicht mit dem Sachbezugswert bewertet werden.

Praxistipp: Die Versteuerung kann für Arbeitnehmer unterbleiben, die mehr als 8 Stunden auswärts tätig sind und deshalb eine steuerfreie Verpflegungspauschale beanspruchen könnten

und nicht erhalten. Wird diese jedoch gewährt, ist die steuerfreie Pauschale um 9,60 EUR (40 % von 24 EUR) für die gewährte Mittagsmahlzeit zu kürzen.

■ Überlassung von IT-Equipment an Minijobber?

Schnell gelesen:

Auch Minijobber können als Angestellte eines Unternehmens PCs und sonstiges IT-Equipment steuerfrei nutzen. Erst die Über-eignung zieht steuerliche Konsequenzen nach sich.

Immer mehr Arbeitgeber ermöglichen ihren Mitarbeitern die Nutzung von gebrauchtem IT-Equipment. Die Regelung ist bekannt, aber kann ein Unternehmen auch einen geringfügig beschäftigten Mitarbeiter hier einbinden?

Bei einem Verkauf auf dem Markt hätte ein gebrauchtes Smartphone oder ein Tablet sicherlich nicht einen Restwert von 0 EUR. Bei kluger Gestaltung ist aber eine Überlassung trotzdem steuerfrei möglich:

- „Überlässt“ der Arbeitgeber IT-Equipment – neu oder gebraucht – auch zur privaten Nutzung, ohne es dem Arbeitnehmer zu übereignen, verbleibt dies steuerfrei. Auch die vom Arbeitgeber getragenen laufenden Aufwendungen sind steuer- und sozialversicherungsfrei. Das Verhältnis der beruflichen zur privaten Nutzung ist dabei unerheblich, auch eine rein private Nutzung ist denkbar.
- „Verschenkt“ der Arbeitgeber IT-Equipment entsteht ein geldwerter Vorteil, der aber pauschal mit 25 % versteuert werden und somit sozialversicherungsfrei verbleiben kann.

■ Monatskarte für Nahverkehr steuerfrei überlassbar?

Schnell gelesen:

Tickets für öffentliche Verkehrsmittel können mit entsprechenden Nachweisen steuerfrei an den Mitarbeiter überlassen bzw. deren Kosten erstattet werden. Dies gilt auch für BahnCards.

Kaufen sich Arbeitnehmer jeden Monat eine Karte für den öffentlichen Nahverkehr, so wird der Wert bei Erstattung durch den Arbeitgeber bei Nutzung für die Fahrten von Wohnung zur ersten Tätigkeitsstätte pauschal mit 15 % versteuert. Wird die Karte aber auch für Auswärtstätigkeiten genutzt, kann der Arbeitgeber die Ausgaben im besten Fall komplett steuerfrei erstatten, so steht es in einem Erlass der Senatsverwaltung für Finanzen Berlin.

Dieser Erlass räumt zwei Ansätze für die Ermittlung der Kostenerstattungen an:

1. Es wird prozentual ermittelt, in welchem Verhältnis die Monatskarte privat und beruflich genutzt wird. Hier kann eine steuerfreie Erstattung in Höhe des beruflichen Anteils erfolgen.
2. Es wird die Kostenersparnis ermittelt, die die Monatsfahrkarte im Vergleich zu den Einzelfahrscheinen für die beruflichen Auswärtstätigkeiten gebracht hätte. Diese Ersparnis darf der Arbeitgeber bis zur Höhe der Kosten für die Monatskarte erstatten.



Vorsicht: Die Fahrten zu den Auswärtstätigkeiten – ohne Fahrten zwischen Wohnung und Betrieb, dafür gilt ja die Erstattung gemäß der Entfernungspauschale auf Basis pauschaler Versteuerung – müssen sehr detailliert nachgewiesen werden. In Fällen mit größerer steuerlicher Auswirkung sollte ein solcher Schritt niemals ohne eine Anrufungsauskunft erfolgen.

Auch für die Nutzung von BahnCards können diese Regelungen angewandt werden. Lässt sich nicht der Gesamtbetrag der BahnCard im Zuge einer Prognose im Vorfeld steuerfrei übernehmen, so sind teilweise Erstattungen auch während der Nutzung denkbar.

■ Neuerungen bei der steuerlichen Förderung der Elektromobilität

Schnell gelesen:

Befreiung von der Kfz-Steuer und die Option der steuerfreien Aufladung von Elektrofahrzeugen soll deren Verbreitung und Nutzung in Unternehmen fördern. Auch Aufladungen in der privaten Umgebung des Mitarbeiters können hier gefördert werden.

Zusätzlich zu den bisherigen Sonderregelungen hat der Bundesrat mit dem „Gesetz zur steuerlichen Förderung von Elektromobilität im Straßenverkehr“ Neuerungen bei der Kraftfahrzeug- und Lohnsteuer zugestimmt. Diese umfassen folgende weitere Details:

- **Befreiung von der Kfz-Steuer:** Für bis zum 31.12.2020 zugelassene Elektrofahrzeuge – nicht für Hybridelektrofahrzeuge – gilt rückwirkend ab 01.01.2016 eine zehnjährige Steuerbefreiung. Das gilt auch für bisherige Benzin- oder Dieselfahrzeuge, die vollständig auf Elektroantrieb umgerüstet wurden. Die Steuerbefreiung gilt auch für zulassungspflichtige E-Bikes und Pedelecs.
- **Lohnsteuerliche Begünstigungen vom 01.01.2017 bis 31.12.2020:**
 - a. Das elektrische Aufladen von privaten oder vom Arbeitgeber auch zur Privatnutzung überlassenen Elektro- oder Hybridelektrofahrzeugen verbleibt lohnsteuerfrei. Die Steuerbefreiung gilt für PKWs / zulassungspflichtige E-Bikes und Pedelecs, nicht aber für nicht zulassungspflichtige Elektrofahrräder. Die Ladeeinrichtung des Arbeitgebers kann auch bei einem verbundenen Unternehmen oder einem vom Arbeitgeber bestimmten Dritten stehen. Damit ist also auch die Aufladung an der Tankstelle steuerfrei möglich.
 - b. Den Vorteil aus der Übereignung von Ladevorrichtungen und aus Zuschüssen des Arbeitgebers zu privat angeschafften Ladevorrichtungen kann der Arbeitgeber mit 25 % pauschal versteuern.

Kontaktieren Sie uns bei Interesse zu diesem Thema, wir übermitteln gerne Ihnen unsere Sonderinformation Elektromobilität.

■ Besonderheiten der doppelten Haushaltsführung bei der Nutzung eines Firmenwagens

Schnell gelesen:

Die doppelte Haushaltsführung macht es nötig, die Entfernung Wohnung und erste Tätigkeitsstätte genau zu prüfen, da zwei Wohnsitze vorhanden sein können. Umgekehrte Familienheimfahrten und damit Besuche der Familie beim Arbeitnehmer sollen zukünftig nicht mehr steuerlich gefördert werden.

Bei der doppelten Haushaltsführung verwendet ein Arbeitnehmer seinen Dienstwagen sowohl für Fahrten zu einer in der Nähe der ersten Tätigkeitsstätte gelegenen Zweitwohnung als auch zu einem weiter entfernt liegenden Hauptwohnsitz. Die Versteuerung ist „einfach“, wenn der Mitarbeiter zum Wochenbeginn zur Zweitwohnung fährt und am Wochenende nach Hause. Dann wird der Tatbestand der Familienheimfahrt einmal wöchentlich erfüllt und diese sind für eine Fahrt pro Woche lohnsteuerfrei. Lediglich die Umsatzsteuer muss für diese Sachverhalte Berücksichtigung finden.

In der Praxis werden aber i. d. R. abweichende Wege genutzt: Man verbleibt einmal am Hauptwohnsitz, weil dieser näher zu einem zu besuchenden Kunden gelagert ist oder Ähnliches.

Nutzt der Arbeitnehmer für die Fahrten zwischen Wohnung und doppeltem Haushalt einen Dienstwagen, kann er dafür keine Werbungskosten absetzen. Für ihn ergeben sich also bei seiner Einkommensteuererklärung weder positive noch negative Effekte.

Theoretisch würde bei der klassischen Betrachtung der Fünf-Tage-Woche für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte die Zweitwohnung die Grundlage bilden. Fährt der Arbeitnehmer aber am Freitag von der ersten Tätigkeitsstätte direkt an den Hauptwohnsitz und am Montag zu Arbeitsbeginn vom Hauptwohnsitz zur ersten Tätigkeitsstätte werden teils ja nur „halbe“ Fahrten absolviert.

Der BFH hat den Ansatz der „ganzen“ Entfernungspauschale auch dann bejaht, wenn nur eine „halbe“ Fahrt erfolgt. Was richtig oder falsch ist, kann nicht definitiv gesagt werden. Argumente gibt es für fast jede Variante, sodass man in der Regel die steuergünstigste (je nach den Verhältnissen der Entfernungskilometer) ansetzen wird. Bei Unklarheiten sollte eine Anrufungsauskunft beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt eingeholt werden, um spätere Diskussionen mit dem Betriebsprüfer zu vermeiden.

Hinweis: Der BFH hat seine großzügige Auslegung von umgekehrten Familienheimfahrten aufgegeben. Der Besuch durch die Familie anstelle der Heimfahrt des Arbeitnehmers wird nicht mehr als steuerlich begünstigt gesehen; auch nicht, wenn der Arbeitnehmer aus dienstlichen Gründen selbst keine Heimfahrt vornehmen kann.

■ Neuentwicklungen im Bereich der Nachtarbeit

Steuerfreie Nachtarbeitszuschläge sind unpfändbar

Nachtarbeitszuschläge sind - soweit sie der Arbeitgeber steuerfrei im Rahmen des § 3b EStG gewährt - als Erschwerniszulagen im Sinne von § 850a Nr. 3 ZPO unpfändbar, soweit sie den Rahmen des Üblichen nicht übersteigen, hat der BGH festgestellt.

Für dauerhafte Nachtschicht 30 % Zuschlag

Mitarbeiter in Dauernachtschicht haben gemäß aktueller Rechtsprechung aus Oktober 2016 nicht nur Anspruch auf 25 % Nachtschichtzuschlag, sondern auf 30 %.

Die übersteigenden 5 % sind dann steuerpflichtig, in Abhängigkeit von den Zeitfenstern, in denen diese erbracht werden.

■ Alle Jahre wieder - Geschenke an Geschäftsfreunde und Mitarbeiter

Schnell gelesen:

Kundengeschenke über 10 EUR sind mit 30 % pauschal zu versteuern. Für Geschenke an Arbeitnehmer kann dieser Weg ebenfalls genutzt werden, wirft aber dann SV-Pflicht auf. Die Möglichkeit der steuerfreien Aufmerksamkeiten bis zu 60 EUR sowie die Einbeziehung von Geschenken in Betriebsveranstaltungen kann hier Entlastung bieten.

Steuerpflichtige bedanken sich i. d. R. für die gute Zusammenarbeit am Jahresende bei ihren Geschäftspartnern und Kunden mit kleinen Geschenken, also „Sachzuwendungen“.

Die Aufwendungen hierfür dürfen als Betriebsausgaben abgezogen werden, wenn die Kosten der Gegenstände pro Empfänger und Jahr 35 EUR ohne Umsatzsteuer (falls der Schenkende zum Vorsteuerabzug berechtigt ist) nicht übersteigen. Ist der Betrag höher oder werden an einen Empfänger im Wirtschaftsjahr mehrere Geschenke überreicht, deren Gesamtkosten 35 EUR übersteigen, entfällt die steuerliche Abzugsmöglichkeit in vollem Umfang.

Eine Ausnahme sind Geschenke bis 10 EUR. Hier geht der Fiskus davon aus, dass es sich um Streuwerbeartikel handelt. Hierfür entfällt auch die Aufzeichnungspflicht der Empfänger.

Für die lohnsteuerliche Berücksichtigung gilt eine Grenze von 10 EUR. Wird diese überstiegen, ist eine Versteuerung mit 30 % pauschal (zzgl. Soli-Zuschlag und Kirchensteuer) vorzunehmen. Maximal denkbar sind über diesen Weg Aufwendungen von bis zu 10.000 EUR im Jahr pro Empfänger und der Arbeitgeber hat den Empfänger von der Steuerübernahme zu unterrichten.

Praxistipp: Derart versteuerter Aufwand stellt keine Betriebsausgabe dar!

Geschenke aus persönlichem Anlass (Geburts- tag, Hochzeit und Hochzeitsjubiläen, Kinderge- burt, Geschäftsjubiläum) im Wert bis 60 EUR (bis 31.12.2014 = 40 EUR) müssen nicht pau- schal besteuert werden. Übersteigt der Wert je- doch 35 EUR, ist das Geschenk nicht als Be- triebsausgabe absetzbar.

Geschenke an Arbeitnehmer

Will der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern ein Geschenk überreichen, kann er für persönliche Anlässe ebenfalls die Steuerfreiheit bei Ge- schenken bis zu einem Wert von 60 EUR nut- zen.

Darüber hinaus ist auch für Geschenke an Mitarbeiter die Option der Pauschalbesteuerung denkbar: Geschenke an Mitarbeiter können danach bis zu einer Höhe von 10.000 EUR pro Jahr bzw. pro Arbeitnehmer vom Arbeitgeber mit 30 % (zzgl. Soli-Zuschlag und Kirchensteuer) pauschal besteuert werden. Sie sind allerdings sozialversicherungspflichtig. Der Arbeitgeber kann die Aufwendungen (für Arbeitnehmer) als Betriebsausgaben ansetzen.

■ **Verlust SV-Freiheit bei Lohnsteuerpauschalierung**

Wichtig ist, dass gemäß Sozialversicherungs-entgeltverordnung seit 22.04.2015 Lohnsteuerfreie und pauschal besteuerte Zuwendungen nur dann sozialversicherungsfrei verbleiben, wenn diese vom Arbeitgeber oder einem Dritten mit der Entgeltabrechnung für den jeweiligen Abrechnungszeitraum gemeldet wurden.

Eine Änderung von steuerpflichtigen in steuerfreie oder pauschalversteuerte Bezüge ist rückwirkend nur bis zum 28.02. des Folgejahres denkbar. Darüber hinaus werden diese Bezüge in der Sozialversicherung verbeitragt. Eine Besonderheit gilt im Rahmen von Betriebsprüfungen. Stellt ein Prüfer im Januar eines Jahres die Nichtversteuerung von Betriebsveranstaltungen des Vorjahres fest und erhebt dafür eine Nachversteuerung, stellt sich auch in diesem Fall sofortige SV-Pflicht für diesen Sachverhalt ein.

■ **Sonntags-, Feiertags- und Nachtschlägen als Prüfungsfälle in der SV**

Die sogenannten SFN-Zuschläge, also Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sind unter Einhaltung bestimmter Grenzen in Deutschland lohnsteuerfrei gewährbar und erfreuen sich daher recht großer Beliebtheit. Insbesondere in den Produktions- und den Dienstleistungsbereichen mit Wochenendbetrieb sowie im Gastronomieumfeld sind diese nicht weg zu denken. Leider wird hier ein kleines Detail immer wieder aus den Augen verloren: Der Anspruch auf diese Vergütungen besteht auch im Krankheitsfall, bei Urlaub oder an Feiertagen.

Der Arbeitnehmer ist in diesen Fällen so zu vergüten, als hätte er seine Arbeit geleistet. Der Unterschied besteht darin, dass die Zuschläge in diesen Konstellationen steuer- und svpflichtig werden. Da die Sozialversicherung nach dem Entstehungsprinzip vorgeht, erhebt diese die daraus resultierenden SV-Anteile auch, wenn der Mitarbeiter diese gar nicht erhalten hat, aber Anspruch darauf erworben hätte. Dieser sogenannte Phantomlohn ist der „Kassenschlager“ der Deutschen Rentenversicherung für das Jahr 2016 und wird sich wohl auch 2017 noch großer Beliebtheit erfreuen.

Bitte beachten Sie, dass Sie immer eine Fortzahlung durchführen.

Wurde dies vergessen, sollte mit dem Prüfer die Themen besprochen werden, da die Sozialversicherung hier i. d. R. Summenbeitragsbescheide erlässt. Diese eröffnen ein wenig mehr Handlungsspielraum. Kommen Sie bei Rückfragen zu der Themenstellung auf uns zu, wir beraten Sie gerne.

■ **Sechstes Gesetz zur Änderung des SGB IV**

Schnell gelesen:

Bestandsabgleiche und elektronische Übermittlungsverfahren sollen die Abstimmung zwischen Arbeitgeber und RV-Träger sowie Krankenkassen intensivieren und verbessern.

Die bereits für 2016 angedachten Bestandsprüfungen greifen ab 01.01.2017. Dies bedeutet, dass Krankenkassen und RV-Träger die ihnen übermittelten Daten mit ihren Datenbeständen abgleichen und dazu entsprechende Rückmeldungen geben. Bei Abweichungen müssen diese geklärt und korrigiert werden.

Für die Erstattungsanträge nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) gibt es nun anstelle der angedachten 15 Rückmeldegründe 32. Ob diese Schritte eine Vereinfachung der Abstimmung bzw. eine Verbesserung der Datenqualität herbeiführen, bleibt abzuwarten.

Zum 01.01.2017 wird ebenfalls der Lohnnachweis für die gesetzliche Unfallversicherung elektronisch übermittelt. Für eine Übergangszeit von zwei Jahren bleibt der Papiernachweis in Kraft, die Datenübermittlung soll aber geprüft und getestet werden, da vor Erstattung des elektronischen Lohnnachweises auch hier ein Abgleich der Stammdatendatei nötig ist. Dazu erhalten Arbeitgeber von ihren BGs seit einigen Tagen eine PIN, die sie für die Datenübermittlung benötigen. Sollte die Verantwortung für die Lohnabrechnung bei uns liegen, übermitteln Sie diese Daten bitte an uns.

■ **Elektronischer Widerspruch gegen DRV-Prüfungsergebnisse**

Ein Widerspruch gegen den Bescheid über die Ergebnisse der Betriebsprüfung kann ab sofort auch mit dem elektronischen Kommunikationsverfahren "De-Mail" eingelegt werden. Diese digitale Alternative zum Brief ist rechtssicher und geschützt.

Weitere Vorteile der De-Mail:

- Schutz vor Viren, Trojanern und Phishing durch staatliche geprüfte Sicherheit
- Eindeutig identifizierte Teilnehmer

- Nachweisbare und rechtssichere Kommunikation mit gesicherter Zustellung
- Schneller und günstiger als die herkömmliche Briefpost

Wichtig ist, dass für die Versendung einer De-Mail ein De-Mail-Konto beantragt werden muss. Dies ist bei einem der akkreditierten Anbieter zu beantragen. Eine Liste der Anbieter erhalten Sie auf der Internetseite des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik. Die generelle Mail-Adresse für den Widerspruch im Betriebsprüfungsverfahren lautet: [betriebsprüfung@drv-bw.de-mail.de](mailto:betriebspruefung@drv-bw.de-mail.de)

■ **Künstlersozialabgabe sinkt 2017 auf 4,8 %**

Schnell gelesen:

Künstlersozialabgabe wird günstiger, die Überprüfung der Abführung dafür intensiver.

Seit 5 Jahren sinkt die Künstlersozialabgabe erstmalig. 2017 beträgt der Abgabesatz 4,8 % statt derzeit 5,2 %.

Kurz zur Erinnerung: Künstlersozialabgabe abführen müssen die Auftraggeber von freiberuflichen/selbstständigen Web-Designern, Grafik-Designern, Werbefotografen oder Textern oder aber auch Unternehmen, die Künstler wie Clowns, Zauberer oder Musicalsänger bei Veranstaltungen für das Unternehmen beauftragen. Bemessungsgrundlage ist die Netto-Auftragssumme. Sie fällt auch an, wenn eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR oder BGB-Gesellschaft) oder Partnerschaftsgesellschaft beauftragt wird.

Ausgenommen sind lediglich Aufträge an eine OHG, KG, GmbH, GmbH & Co. KG oder Limited. Die Unternehmen selbst müssen sich bei der Künstlersozialkasse melden und die Abgabe durchführen.

■ **Verzugspauschale nach § 288 Abs. 5 BGB**

Seit dem 01.07.2016 gilt für alle Arbeitsverhältnisse eine Verzugspauschale von 40 EUR bei rückständigen Entgeltforderungen. Jeder Arbeitnehmer kann diese bei verspäteter Zahlung zusätzlich zu den Verzugszinsen (§ 288 Abs. 1 BGB: 4,22 %) verlangen. Dieser Anspruch kann auch nicht durch eine entsprechende Vertragsgestaltung ausgeschlossen werden.

Wie sich diese Regelung in der Praxis auswirkt, ist im Moment noch relativ unklar und bleibt abzuwarten.

■ **Gesetzesänderung zum 01.10.2016: Ausschlussklauseln in neuen Arbeitsverträgen anpassen**

Schnell gelesen:

Textform verdrängt die Schriftform und darauf müssen Arbeitsverträge sowie Nachträge in der Zukunft angepasst werden.

AGB-Klauseln in Arbeitsverträgen müssen ab dem 01.10.2016 in „Textform“ anstelle der bisherigen „Schriftform“ gefasst sein.

Die „Schriftform“ sah die eigenhändige Unterschrift des Arbeitnehmers vor. Nach der neuen Fassung darf keine strengere Form als die „Textform“ vereinbart werden; also reicht z. B. eine E-Mail.

Die gesetzliche Neuregelung ist auf Arbeitsverträge aber auch Nachträge anzuwenden, die nach dem 30.09.2016 begründet werden. Besondere Auswirkungen nimmt dies auf die Ausschlussfristen: Für gewöhnlich besagen diese, dass Ansprüche verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer bestimmten Frist – in der Praxis meist mindestens drei Monate – nach Fälligkeit „schriftlich“ geltend gemacht werden. Hier muss die Schriftform- durch die Textformerfordernis ersetzt werden.

Praxishinweise:

- Arbeitgeber müssen in den Ausschlussklauseln in ihren Arbeitsvertragsmustern das Wort „Schriftform“ durch „Textform“ ersetzen.
- In den Klauseln zur Kündigung bzw. Aufhebung von Arbeitsverträgen muss die „Schriftform“ nicht geändert werden. Diese ist in § 623 BGB geregelt und behält ihre Gültigkeit. Eine AGB-Kontrolle findet hier nicht statt.
- In Tarifverträgen können auch nach dem 30.09.2016 Ausschlussfristen, die eine schriftliche Geltendmachung der Ansprüche vorsehen, wirksam vereinbart werden.

Nebenwirkungen bei Altverträgen

Ausschlussklauseln, die vor dem 01.10.2016 mit „Schriftform“ vereinbart wurden, bleiben wirksam.

Vorsicht ist jedoch geboten, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer Altverträge nach dem 30.09.2016 ändern. Ein Altvertrag kann sich durch eine Vertragsänderung nach dem 30.09.2016 in einen nach diesem Datum abgeschlossenen Arbeitsvertrag „wandeln“.

Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Arbeitsvertragsparteien nach dem 30.09.2016

einzelne Vertragsbedingungen ändern und zugleich einen Passus im Änderungsvertrag aufnehmen, wonach die übrigen Vereinbarungen des Arbeitsvertrags von dieser Änderung unberührt bleiben. In diesem Fall haben die Arbeitsvertragsparteien zugleich den ursprünglichen Arbeitsvertrag in ihren rechtsgeschäftlichen Willen aufgenommen, so dass das ab dem 01.10.2016 geltende Recht zu berücksichtigen ist.

■ **Urlaubsanspruch bei Kurzunterbrechung und Urlaubsabgeltung**

Schnell gelesen:

Urlaube sollen bei Kurzunterbrechungen behandelt werden, als hätte es keine Unterbrechung gegeben. Urlaubsanspruch nach dem Tod bestand bisher nicht und wird nun vom EuGH geprüft.

Urlaubsansprüche beschäftigen die Personalabteilungen seit Jahren, da es hier immer wieder neue arbeitsrechtliche Entscheidungen gibt. Nun hat das BAG wieder eine praxisrelevante Entscheidung getroffen: Wird ein Arbeitsverhältnis beendet und nahezu unmittelbar darauf ein neues begründet, bilden die beiden Arbeitsverhältnisse urlaubsrechtlich eine Einheit.



Beispiel: Ein Arbeitnehmer hatte sein Arbeitsverhältnis zum 30.06.2012 selbst beendet. Auf Initiative des Arbeitgebers schlossen Beide am 21.06.2012 einen neuen Arbeitsvertrag ab dem 02.07.2012.

Dieser wurde dann durch eine fristlose Arbeitgeberkündigung vom 12.10.2012 beendet. Der Arbeitnehmer verlangte die Abgeltung des gesamten Resturlaubs für 2012 und bekam Recht. Nach Ansicht des BAG sei die frühere Beschäftigung urlaubsrechtlich mit der neuen zusammenzurechnen. Damit ist die sechsmonatige Wartezeit erfüllt und es findet keine Zwölfteilung des Urlaubsanspruchs statt.

Ob die BAG-Rechtsprechung auf die Fälle beschränkt ist, in denen noch während des ursprünglichen Arbeitsverhältnisses ein neues in Gang gesetzt wird, wird sich noch zeigen. Wird

die neue Vereinbarung ein paar Tage nach der ursprünglichen Beendigung getroffen, ist der Sachverhalt formal ein anderer. Die Argumentation, dass ein enger zeitlicher Zusammenhang zwischen beiden Arbeitsverhältnissen besteht, dürfte aber dieselbe bleiben. Ein Arbeitgeber wird daher wohl durch eine kurze „Karenzfrist“ die Wartezeit von sechs Monaten nach § 4 BUrlG nicht „aushebeln“ können.

Offen ist dagegen immer noch die Frage, wie mit dem Abgeltungsanspruch eines Arbeitnehmers an die Erben umzugehen ist, wenn er selbst verstirbt? In Deutschland galt bis dato der Grundsatz, dass ein Urlaubsanspruch nicht Teil der Erbmasse wird, da der damit verbundene Erholungszweck nicht mehr verwirklicht werden kann. Der EuGH muss klären, ob diese dem Europarecht entgegen stehende Regelung aufrechterhalten werden kann.

Entgeltfortzahlung und Einheit des Verhinderungsfalls

Wird ein Arbeitnehmer nach wiederhergestellter Arbeitsfähigkeit erneut krankheitsbedingt arbeitsunfähig, entsteht grundsätzlich ein neuer Anspruch auf sechs Wochen Entgeltfortzahlung.

Wichtig zu beachten ist die Krankheitsgeschichte des Mitarbeiters: Wenn während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit eine neue Krankheit auftritt, besteht die sogenannte Einheit des Verhinderungsfalls. Will der Arbeitnehmer eine erneute sechs-wöchige Entgeltfortzahlung geltend machen, muss er darlegen und beweisen, dass er zwischenzeitlich gesund bzw. arbeitsfähig war.

Dies ist in der Praxis eine sehr komplizierte Situation, da hier ja noch die Meldungen der Krankenkassen mit in die Sachverhalte hineinspielen. Das Gesetz ist hier aber sehr eindeutig und daher macht es durchaus Sinn, bei Krankheiten über sechs Wochen und einem Verdacht auf eine erneute Erkrankung die Lohnfortzahlung bis zu einer Klärung der Situation erst einmal einzustellen.

■ **Erhöhung Mindestlohn und Auswirkungen**

Die Erhöhung des Mindestlohns auf 8,84 EUR ist mittlerweile keine Neuheit mehr. Bitte beachten Sie aber die jeweiligen Konsequenzen daraus: Minijobber müssen ihren Arbeitsumfang reduzieren, d. h. 450 EUR : 8,84 EUR/Std. = 50,90 Stunden pro Monat.

Die bisherige Stundengrenze von 52 Stunden muss also unbedingt angepasst werden, wenn die Geringfügigkeitsgrenzen weiterhin anwendbar sein sollen.

Beachten Sie zudem, dass der Höchstsatz für eine pauschalierbare kurzfristige Beschäftigung ab 01.01.2017 auf 72 EUR steigt.

Die anrechenbaren Entgeltbestandteile für den Mindestlohn wurden durch die Rechtsprechung immer genauer definiert. Besonders wichtig scheint uns die Tatsache, dass bei der Zahlung von Zuschlägen etc. nicht der Mindestlohn die maßgebliche Berechnungsgrundlage ist, sondern immer die Gesamtvergütung für die geleistete Arbeitszeit dem Mindestlohn entsprechen muss.

■ Neues Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Schnell gelesen:

Ab 01.04.2017 gilt nun die neue Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten mit flankierenden Maßnahmen wie dem Entfall der Fallschirmlösung und dem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den Entleiher.

Ab dem 01.04.2017 gilt das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Dieses begrenzt die Höchstüberlassungsdauer nun auf 18 Monate, wobei diese nach 3 Monaten Unterbrechung von neuem zu laufen beginnen. Die Rechenfristen gelten erst ab Einführung des Gesetzes, also erst ab dem 01.04.2017.

Wird ein Mitarbeiter länger beschäftigt, entsteht ein Arbeitsverhältnis beim Entleiher, welchem der betroffene Leiharbeiter nur sehr schwer widersprechen kann. Es gibt zwar die Option einer sogenannten Festhaltenserklärung, mit der Leiharbeiter dem Übergang zum Entleiher theoretisch widersprechen kann; dazu müsste der Arbeitnehmer aber bei der Bundesagentur für Arbeit vorstellig werden, dort binnen drei Tagen seine Gründe gegen den Übergang vortragen und diese in der gleichen Zeit seinem bisherigen Arbeitgeber mitteilen. Diese bürokratische Hürde und die damit verbundene Ausweitung der Kontrollmöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit lassen befürchten, dass dieser Weg nur sehr selten beschritten werden wird.

Das Gesetz scheint damit dem Leiharbeiter nicht wirklich zu Gunsten zu kommen: Man denke nur einmal an Arbeitnehmer, die aus einer großen Unternehmung in der Leiharbeit mit vielen Schutzrechten in einen Kleinbetrieb Kraft Gesetz übergehen.

Die bisherigen „Fallschirm“-Lösungen entfallen, nach denen ein Werkvertragsgeber noch eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis im Hintergrund besaß und diese in Zweifelsfällen vorlegen konnte. Jetzt muss ein Arbeitnehmerüberlassungsverhältnis auch von Beginn an als ein solches gekennzeichnet sein.

Equal Pay muss nach neun Monaten erreicht sein, die Begrifflichkeit des Equal Treatment hat aber keinen Eingang in die Gesetzgebung gefunden.

■ Wegfall der Tantieme für Zeiten der Nichtarbeit

Das BAG schafft klare Worte auch im Bereich der Gewährung von Tantiemen: Im Gegensatz zu reinen Gratifikationen erlischt der Tantiemenanspruch, wenn der Arbeitnehmer während des ganzen Geschäftsjahres krankgeschrieben war und keine Entgeltfortzahlung erhielt. Erbringt der Mitarbeiter während des Geschäftsjahres nur teilweise seine Arbeitsleistung, wird der Anspruch auch ohne gesonderte Vereinbarung proportional zu den Fehlzeiten, in denen kein Entgeltfortzahlungsanspruch bestand, gekürzt, so definieren zwei BAG-Urteile.

Kurzer Reminder: Eine Tantieme ist lohnsteuerlich i. d. R. ein sonstiger Bezug, der im Zahlungszeitpunkt an den Arbeitnehmer als zugeflossen gilt.

Sozialversicherungsrechtlich ist eine jährliche Tantieme ein beitragspflichtiges einmaliges Arbeitsentgelt, das dem Auszahlungszeitpunkt zuzuordnen ist. Unterschreitet die Summe des laufenden Arbeitsentgeltes und der Tantieme im Auszahlungsmonat die monatliche Beitragsbemessungsgrenze, ist die Tantieme in voller Höhe beitragspflichtig.



■ Zwang zur Änderung der Lohnsteueranmeldung bei Umzug ins Ausland

Schnell gelesen:

Lohnsteuerbescheinigungen müssen seitens des Arbeitgebers rückwirkend geändert werden, wenn sich Änderungen an den Rahmenbedingungen ergeben haben.

Der BFH beschäftigt sich derzeit mit zwei Revisionsverfahren: Kann bzw. muss der Arbeitgeber „alte“ Lohnsteueranmeldungen ändern, in denen er Einkünfte besteuert hat, für die ein DBA-Land das Besteuerungsrecht hat, weil der ehemalige Arbeitnehmer dorthin verzogen ist?

In einem Fall hatte der Arbeitgeber von einer Betriebsrente Lohnsteuer für einen ehemaligen Arbeitnehmer einbehalten, der inzwischen in Großbritannien lebte. Nachträglich kam die Bestätigung aus Großbritannien, dass die Betriebsrente nach dem DBA dort zu besteuern sei. Der Arbeitnehmer wollte die Lohnsteuer vom Finanzamt zurück. Dieses vertrat die Auffassung, dass die dazu nötige Änderung der Lohnsteueranmeldungen nach den bereits übermittelten Lohnsteuerbescheinigungen nicht mehr möglich sei. Das FG Köln sah das anders: Mangels Ablauf der Festsetzungsfrist seien die Lohnsteueranmeldungen zu ändern.

Im zweiten Fall ging es um die Lohnbesteuerung einer Tantieme und einer Abfindung, die eine ebenfalls nach Großbritannien verzogene Arbeitnehmerin erhalten hatte. Auch für diese stand nach dem DBA zumindest teilweise das Besteuerungsrecht Großbritannien zu. Auch hier kam das FG Düsseldorf zu der Auffassung, dass die Lohnsteueranmeldungen wegen der unterschiedlichen Bedeutung von Lohnsteueranmeldung und -bescheinigung auch nach der Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung noch geändert werden kann.

■ Beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer

Schnell gelesen:

Bei Beschäftigung von Arbeitnehmern aus dem Ausland ist auf den Nachweis der beschränkten Steuerpflicht zu achten.

Immer häufiger beschäftigen wir als Unternehmer Arbeitnehmer aus dem Ausland, die nur beschränkt einkommensteuerpflichtig in Deutschland sind, weil sie in Deutschland weder Wohnsitz noch gewöhnlichen Aufenthalt haben. Dann ist kein Abruf von Lohnsteuerdaten elektronisch über ELStAM möglich.

Für beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer muss deshalb beim Finanzamt eine Papierbescheinigung beantragt werden, dies kann durch den Arbeitnehmer selbst erfolgen. Wir empfehlen, die Mitarbeiter hier zu unterstützen, da die deutsche behördliche Abwicklung nicht immer ganz einfach ist. Häufig haben selbst Unternehmen bzw. deren Personalabteilungen Schwierigkeiten bei der Erlangung der korrekten Bescheinigungen.

Eine interne Verfügung einer Finanzbehörde hilft im Umgang mit einigen offenen Punkten. Diese besagt, dass

1. das Finanzamt die Papierbescheinigung mit den lohnsteuerlichen Abzugsmerkmalen unabhängig davon ausstellen **muss**, ob der Arbeitnehmer der Meldepflicht unterliegt oder

nicht, und unabhängig davon, ob dem Arbeitnehmer eine steuerliche Identifikationsnummer zugeteilt wurde;

2. für beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer grundsätzlich nur die Steuerklasse I zu bescheinigen ist;
3. einem verheirateten Arbeitnehmer ausnahmsweise auch die Steuerklasse III bescheinigt werden darf, wenn er einen Antrag auf Behandlung als unbeschränkt Einkommensteuerpflichtiger nach § 1 Abs. 3 EStG i. V. m. § 1a Abs. 1 Nr. 2 EStG gestellt hat.

■ A1-Bescheinigungen künftig elektronisch

Bei bevorstehenden Einsätzen im Ausland wird es Arbeitgebern ab Mitte 2017 erleichtert, A1-Formulare an die Sozialversicherung zu übermitteln. Die entsprechenden Unterlagen sollen über das Lohnprogramm ausgefüllt und online versendet werden können. Ab Januar 2018 sollen auch die ausstellenden Stellen die Bescheinigung auf elektronischem Weg binnen drei Tagen zurücksenden und ab 01.07.2019 soll dieser Meldeweg verpflichtend werden.

Auch hier kurz zur Klarstellung: Gemäß gesetzlicher Regelung muss für jeden Aufenthalt im Ausland – auch für wenige Stunden – immer ein A1 bei der zuständigen gesetzlichen Krankenkasse oder aber für privat Versicherter bei der DRV oder der DVKA beantragt werden. Auch für Mitglieder von Versorgungswerken gilt diese Verpflichtung, die bis dato in der Praxis mit unterschiedlicher Vehemenz gelebt wird.

■ Wissenswertes zur Gültigkeit von Visa

Bei Terminverschiebungen von Auslandsreisen ist Vorsicht geboten: In einigen Staaten kann die Einreise verweigert werden, wenn das Visum keine korrigierten Daten enthält. So ist bei einigen Visa statt eines Gültigkeitszeitraums ein konkreter Ein- und Ausreisetermin anzugeben.

Kontaktieren Sie uns bei Unsicherheiten gerne.

