

HERMANN & HERMANN

Dr. Daniela Hermann
Steuerberaterin
Rechtsanwältin
Fachanwältin für
Steuerrecht

Horst Hermann
Steuerberater
Wirtschaftsprüfer

Kantstraße 11
67454 Haßloch (Pfalz)
Tel. 06324 – 92 97 90
Fax 06324 – 92 97 929

Rundschreiben September 2018

Auf den

Punkt

gebracht

Bewirtungskosten, insbesondere betreffend Arbeitnehmer

Wir hatten in einem Sonderrundschreiben vor wenigen Wochen Ihnen einen Überblick zu den Anforderungen, die hier gestellt werden, gegeben und bitten um Beachtung dieser Hinweise.

Die Bewirtung **eigener Arbeitnehmer** durch den Arbeitgeber außerhalb von herkömmlichen Betriebsveranstaltungen führt in der Regel zum Zufluss von steuerpflichtigem Arbeitslohn. Bei einem außergewöhnlichen Arbeitseinsatz kann ausnahmsweise der Belohnungscharakter einer Bewirtung verneint werden, wenn die unentgeltliche Überlassung des Essens der Beschleunigung des Arbeitsablaufs dient und dies für den Arbeitgeber von erheblicher Wichtigkeit ist. Das Essen muss einfach, darf nicht aufwendig sein.

Achtung: solche außergewöhnliche Arbeitseinsätze liegen nicht schon dann vor, wenn sich eigene Arbeitnehmer des Arbeitgebers zu einer beruflichen Besprechung außerhalb der üblichen Arbeitszeiten oder während der Mittagszeit in einem Restaurant oder einer Gaststätte verabreden oder von dem Arbeitgeber zu einem solchen Essen eingeladen werden. Hinzukommen muss, dass die Gewährung des Essens durch den Arbeitgeber schwer vermeidbar ist etwa weil es sich um einen innerhalb kurzer Zeit zu erledigenden oder einen unerwarteten Arbeitsanfall handelt, so dass die Überlassung der Mahlzeit eindeutig im Interesse des Arbeitgebers liegt insbesondere wegen einer Beschleunigung des Arbeitsablaufs.

Falls es in solchen Fällen zu Diskussionen mit der Finanzverwaltung kommt, muss der Arbeitgeber für jede einzelne Bewirtung substantiiert die Tatsachen vortragen, die den Schluss auf einen außergewöhnlichen Arbeitseinsatz rechtfertigen. Der Bundesfinanzhof betont, dass etwa die Überlassung von Arbeitsessen bei regelmäßigen Besprechungen der Geschäftsleitung belohnend sei und zum Zufluss von Arbeitslohn führen.

Wir bitten Sie deshalb, bei Bewirtungen von Arbeitnehmern sich zu notieren, warum hier Außergewöhnlichkeit vorliegt. Wenn uns Bewirtungsrechnungen betreffend Arbeitnehmer ohne weiteren Hinweis vorgelegt werden, so gehen wir von deren Absetzbarkeit aus und verbuchen sie entsprechend.

Gutschein-Richtlinie ab 2019

Nach dem Steueränderungsgesetz soll die bisher schon weitestgehend angewendete europäische „Gutschein-Richtlinie“ in nationales Recht umgesetzt werden. Die Neuregelungen für Gutscheine gelten erst für nach dem 31.12.2018 ausgestellte Gutscheine. Nach dieser Regelung gilt für die umsatzsteuerliche Behandlung von Gutscheinen Folgendes:

Die bisher verwendeten Begriffe „Waren- oder Sachgutschein“ und „Wertgutschein“ werden durch die Begriffe „Einzweck-Gutschein“ bzw. „Mehrzweck-Gutschein“ ersetzt.

Gutscheine, bei denen sowohl der Ort der Lieferung bzw. der sonstigen Leistung als auch der Steuersatz feststehen, werden als **Einzweck-Gutscheine** bezeichnet. Da hier schon bei Ausstellung des Gutscheins alle für die umsatzsteuerliche Behandlung notwendigen Informationen vorliegen, erfolgt die Besteuerung bereits im Zeitpunkt der Ausgabe des Gutscheins, d.h. die Umsatzsteuer ist schon beim Verkauf des Einzweck-Gutscheins durch das Unternehmen mit dem Steuersatz aus dem Gutscheinwert herauszurechnen, der für die im Gutschein bezeichnete Ware oder Leistung anzuwenden ist. Bei Einlösung des Einzweck-Gutscheins unterliegt dann nur ein evtl. noch zu zahlender Differenzbetrag der Umsatzsteuer.

Bei **Mehrzweck-Gutscheinen** wird keine korrekte Leistung beschrieben, sie können vielmehr wie ein Zahlungsmittel eingesetzt werden. Weder ihre Ausgabe noch ihre Übertragung hat zunächst eine umsatzsteuerliche Auswirkung. Die Besteuerung erfolgt erst, wenn die Lieferung oder die Erbringung der sonstigen Leistung, für die der Mehrzweck-Gutschein entgegengenommen wird, tatsächlich stattgefunden hat. Er dann steht fest, mit welcher Umsatzsteuer Waren oder Dienstleistungen bezogen wurden.

Kann das bei Ausgabe des Mehrzweck-Gutscheins vereinnahmte Entgelt nicht ermittelt werden, ist vom aufgedruckten Geldwert auszugehen.

Kassenführung: Keine Einzelaufzeichnung bei Dienstleistungen

Verkaufen Sie Waren an eine Vielzahl unbekannter Personen gegen Barzahlung, müssen Sie Verkäufe nicht einzeln aufzeichnen, wenn Sie statt eines elektronischen Aufzeichnungssystems eine offene Ladenkasse verwenden. Diese Ausnahmeregelung aus der Abgabenordnung gilt auch für Unternehmen, die Dienstleistungen erbringen – das hat nun das Bundesfinanzministerium klargestellt.

Mehraktige Berufsausbildung

Das Einkommensteuergesetz bestimmt, dass Kinder grundsätzlich nicht mehr steuerlich bzw. in Sachen Kindergeld berücksichtigt werden, wenn sie nach Abschluss einer erstmaligen Berufsausbildung oder eines Erststudiums mehr als 20 Stunden wöchentlich erwerbstätig sind.

Zunehmend wird überlegt, ob bereits der erste - objektiv - berufsberufsqualifizierende Abschluss eine „Erstausbildung“ in diesem Sinne darstellt oder ob auch ein diesem nachfolgender Abschluss noch Teil der Erstausbildung ist. Hierbei ist entscheidend, ob sich der erste Abschluss als integrativer Teil eines einheitlichen Ausbildungsgangs darstellt. Nach herrschender Meinung ist dies bei mehraktigen Ausbildungsmaßnahmen der Fall, wenn sie zeitlich und inhaltlich so aufeinander abgestimmt sind, dass die Ausbildung nach dem ersten Abschluss fortgesetzt werden soll und das - von den Eltern und dem Kind - bestimmte Berufsziel erst über den weiterführenden Abschluss erreicht werden kann.

In diesem Bereich wird derzeit viel vor Gerichten diskutiert, es ist vieles im Fluss. Sollte in Ihrer Familie ein solcher Fall gegeben sein, sprechen Sie uns bitte an.

Keine anteilige Verdienstgrenze mehr bei kurzfristiger Beschäftigung

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die betreffende Beschäftigung von vornherein auf maximal drei Monate bzw. 70 Arbeitstage befristet ist (zur Geltungsdauer der Grenze vgl. unten). Bitte achten Sie darauf, dies klar vertraglich zu regeln und die Begrenzungen einzuhalten. Grundsätzlich unterliegen diese sogenannten kurzfristigen Minijobs keiner Verdienstobergrenze. Die Beschäftigung ist sozialversicherungsfrei. Es fallen nur geringe Abgaben an, etwa Krankheits- und Mutterschaftsumlage. Daneben ist Lohnsteuer abzuführen (evtl. pauschalierbar). Übersteigt das Entgelt aber 450 € im Monat, müssen Arbeitgeber prüfen, dass keine Berufsmäßigkeit vorliegt – typischerweise ist dies bei Studenten oder Schülern der Fall.

Das Bundessozialgericht hat jüngst entschieden, dass die monatliche Entgeltgrenze von 450 € auch bei sehr kurzen Beschäftigungen unter einem Monat gilt. Die Ermittlung einer anteiligen monatlichen (tageweisen) Verdienstgrenze entfällt somit. Folglich können Arbeitgeber auch für nur wenige Tage bis zu 450 € zahlen und eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung melden.

Die Große Koalition beschloss Ende August eine unbefristete Verlängerung der 70-Tage-Regelung – diese sollte ursprünglich nur bis Ende 2018 gelten.

Angabe des Leistungszeitpunktes einer Rechnung

Damit eine Rechnung zum Vorsteuerabzug berechtigt, verlangt das Umsatzsteuergesetz unter anderem die Angabe des Zeitpunktes der Lieferung oder sonstigen Leistung in der Rechnung. Als Zeitpunkt der Lieferung oder sonstigen Leistungen kann auch der Kalendermonat angegeben werden, in dem die Leistung ausgeführt wird.

Zu diesem Aspekt hat der Bundesfinanzhof im März 2018 entschieden, dass sich der Leistungszeitpunkt ausnahmsweise aus dem Ausstellungsdatum der Rechnung ergeben kann, wenn davon auszugehen ist, dass die Leistung im Monat der Rechnungsausstellung bewirkt wurde.

Diese Entscheidung sollte aber nur im Notfall bemüht werden müssen, da noch nicht klar ist, wie weit sie anwendbar ist. Wir bitten Sie deshalb, unbedingt auf die Einhaltung der Rechnungsangaben zu achten, insbesondere bei Eingangsrechnungen. Andernfalls ist der Vorsteuerabzug gefährdet bei den Unternehmen, die umsatzsteuerrelevante Umsätze ausführen.

Gesetzentwurf zur Beitragsentlastung des Versicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung

In einem Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Beitragsentlastung der Versicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung sind unter anderem folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Ab dem 1.1.2019 sollen die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung wie auch der bisherige Zusatzbeitrag in gleichem Maße – also je zur Hälfte – von Arbeitgebern und Beschäftigten getragen werden.
- Für hauptberufliche selbstständige Unternehmer mit geringem Gewinn soll ab dem 1.1.2019 die Grundlage zur Bemessung des Mindestbeitrags halbiert werden. Das würde im Jahr 2018 einer Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von monatlich 1.141,88 € (anstatt 2.283,75 €) entsprechen, was einen durchschnittlichen Mindestbeitrag von monatlich 171 € bedeuten würde.

... und zum Schluss:



Trotz gewissenhafter Bearbeitung aller Beiträge kann eine Haftung für deren Inhalt nicht übernommen werden.