



„Steuerrecht ist das Fach, in dem jedes Jahr auf dieselben Fragen andere Antworten richtig sind.“

Reiherbergstrasse 35
14476 Potsdam-Golm

Telefon 0331 500 748
Telefax 0331 500 412

Brennpunkt Steuern

Kanzlei@stb-grassi.de
www.stb-grassi.de

INFORMATIONEN, TIPPS & TRENDS FÜR MEINE MANDANTEN

Newsletter 06/2014

Sehr geehrte Mandanten,

nach einer von der EU veranlassten Verschiebung von einem halben Jahr treten ab **01.08.2014** die gesetzlichen Regelungen zum SEPA-Verfahren in Kraft. Mit Einführung des SEPA-Verfahrens entfallen die bisherigen Kontonummern und Bankleitzahlen; die nationalen bisher banküblichen Überweisungs- und Lastschriftsysteme in den EURO-Ländern sowie weiteren teilnehmenden Staaten werden abgeschaltet und alle elektronischen Zahlungsvorgänge grundsätzlich nur noch nach dem neuen SEPA-System (**S**ingle **E**uro **P**ayments **A**rea) von den Kreditinstituten abgewickelt.

Kernpunkt der Umstellung ist die Einführung neuer zweiundzwanzigstelliger IBAN-Kontonummern und die Verwendung des Bank-Codes BIC.

Von dieser Regelung sind alle Unternehmen und privaten Endverbraucher betroffen, wobei letztere noch bis 31.01.2016 die bisherigen Kontonummern und Bankleitzahlen nutzen dürfen.

Die Verwendung des Bankcode BIC entfällt dann ebenfalls ab 01.02.2016. Der BIC ist bisher bei allen Auslandsüberweisungen Pflicht – bei Inlandsüberweisungen kann der Code auch weggelassen werden, da sich dieser aus den neuen IBAN-Kontonummern verarbeitungstechnisch herleiten lässt.

Die Umstellung auf das SEPA-System hat bei allen Unternehmen erhebliche Zeit- und Kostenaufwände verursacht. Etwaige positive Wirkungen der SEPA-Umstellung sind trotz gegenteiliger Behauptungen der Politik sowie seitens einiger Großunternehmen nicht festzustellen. Auch der private Endverbraucher dürfte dann vor allem mit der Verwendung der neuen IBAN-Kontonummern längere Zeit Schwierigkeiten haben, meint

Ihr Steuerberater

Jens Grassi

1 Kindergeld für volljährige Kinder

Für Kinder bis 18 Jahre wird Kindergeld gezahlt oder (alternativ) ein Kinderfreibetrag für die Eltern gewährt (Günstiger-Prinzip).

Bei Kindern über 18 Jahren gelten diese Vergünstigungen weiter, wenn

- sich die Kinder bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres in Ausbildung befinden oder
- bis zur Vollendung des 21. Lebensjahres arbeitslos gemeldet sind oder
- sich bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres in einer Übergangszeit von bis zu vier Monaten zwischen zwei „Ausbildungsabschnitten“ (bspw. zwischen dem Ende einer Berufsausbildung und dem Beginn eines Studiums) befinden oder
- ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr o.ä. leistet oder
- bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres eine Ausbildung nicht begonnen oder nicht fortgesetzt werden kann, weil kein Ausbildungsplatz vorhanden ist. Die ausdrückliche Bereitschaft zur Ausbildung muss jeweils nachgewiesen werden. Dies erfolgt durch Kopien von Bewerbungen, E-Mails, Ablehnungen etc. oder durch eine entsprechende Bescheinigung des zuständigen Jobcenters bzw. der Agentur für Arbeit. Das Kind muss darüber hinaus dem „Ausbildungsmarkt“ tatsächlich zur Verfügung stehen und darf sich nicht bspw. im Rahmen eines „Work- and Travel“-Programms im Ausland befinden“.

Über das 25. Lebensjahr hinaus ist eine Förderung nur noch dann möglich, wenn das Kind vor Vollendung des 25. Lebensjahres Wehr- oder Zivildienst oder eine Tätigkeit als sogenannter Entwicklungshelfer absolviert hat. Die Begünstigung wird dann praktisch nachträglich jeweils für die Dauer des geleisteten Dienstes gewährt.

Auch dauerhaft behinderte Kinder, die das 25. Lebensjahr vollendet haben und bei denen die Behinderung vor dem 25. Lebensjahr eingetreten ist, sind ebenfalls kindergeldberechtigt, wenn sie ihren Lebensunterhalt nicht selbst bestreiten können.

Unterstützen Eltern ihre Kinder nach Vollendung des 25. Lebensjahres zzgl. der o.g. etwaigen Erweiterungszeiten während einer Ausbildung weiter, können die Eltern diese Aufwendungen als Unterstützungszahlungen bis ca. 8.000 Euro geltend gemacht werden. Allerdings wird ein eigenes Einkommen des Kindes in diesen Fällen angerechnet.

2 Betriebsveranstaltungen

Veranstaltet der Unternehmer für seine Mitarbeiter Betriebsfeiern, werden die aufgewendeten Kosten für Speisen, Getränke und sonstige Ausgaben für diese Betriebsveranstaltungen bei den Arbeitnehmern normalerweise als Arbeitslohn voll versteuert. Die Zuwendung in Höhe des „empfangenen“ Wertes der Feier ist darüber hinaus auch noch sozialversicherungspflichtig.

Da Betriebsveranstaltungen dem Unternehmen grundsätzlich betriebswirtschaftlich nutzen, hat der Gesetzgeber festgelegt, dass jährlich **zwei** dieser Betriebsveranstaltungen von der Steuer-

und Sozialversicherungspflicht ausgenommen sind, wenn die anteiligen Kosten nicht mehr als 110 Euro (brutto) je Veranstaltung und Mitarbeiter übersteigen. Bei mehrtägigen Events oder Veranstaltungen ist der vorgegebene Rahmen bereits nach zwei Tagen ausgeschöpft.

Für die überschießenden Kostenbestandteile besteht die Möglichkeit der lohnsteuerlichen Pauschalierung durch den Arbeitgeber, so dass die Arbeitnehmer zumindest diesbezüglich verschont werden. Sozialversicherungsbeiträge fallen leider in diesen Fällen trotzdem an. Eine weitere Voraussetzung ist, dass allen Arbeitnehmern des Unternehmens oder des jeweiligen selbständigen Betriebsteils die Teilnahme an der Betriebsveranstaltung ermöglicht wird.

Buchhalterisch bestehen besondere Anforderungen. So müssen die teilnehmenden Personen in einer Liste erfasst und die Kosten gesondert aufgezeichnet bzw. verbucht werden. Darüber sollten immer auch die Kalkulationsgrundlagen aufgezeichnet werden (z.B. geplante Kosten, geplante Anzahl von Teilnehmern etc.), um auch bei weniger Teilnehmern die o.g. Grenze einhalten zu können.

Nehmen an der Veranstaltung Geschäftspartner und Mitarbeiter teil, kann sich durchaus eine andere Beurteilung ergeben. Dienen die Arbeitnehmer lediglich zur Betreuung der externen Personen (Kunden), sind die anteiligen Aufwendungen, die auf die Mitarbeiter entfallen, weder lohnsteuer- noch sozialversicherungspflichtig. Allerdings ist der Arbeitgeber dann verpflichtet, für die betreffenden Mitarbeiter eine Lohnsteuerpauschalierung hinsichtlich der Beköstigung durchzuführen.

Für die Geschäftspartner können dann analog der buchhalterischen Erfassung im Rahmen von Bewirtungsaufwendungen nur anteilige Kosten in Höhe von 70% steuerlich berücksichtigt werden.

Diese „gemischten“ Veranstaltungen bieten hinsichtlich der Beurteilung als begünstigte oder nicht begünstigte Aufwendungen im Rahmen einer Betriebsveranstaltung in Abgrenzung zu den obigen bewirtungsähnlichen Firmenveranstaltungen als Werbemaßnahmen leider auch immer wieder Anlass zu Streitigkeiten zwischen Finanzamt und Unternehmen.

Ein Vorsteuerabzug ist bei Vorliegen aller übrigen Voraussetzungen immer möglich.

Die Bewirtung von Arbeitnehmern bei allgemeinen betriebliche Besprechungen ist von den obigen Ausführungen nicht betroffen und daher steuer- und sozialversicherungsfrei.

Sogenannte Incentives (Betriebsveranstaltungen mit Belohnungscharakter, Teambuilding-Maßnahmen etc.) sind dagegen generell steuer- und sozialversicherungspflichtig.

3 Pkw-Überlassung an Arbeitnehmer

Überlässt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer einen betrieblichen Pkw (auch) zur privaten Nutzung, ist dieser Vorteil lohnsteuer- und auch sozialversicherungsrechtlich als sogenannter Sachbezug zu erfassen.

Der Sachbezug erhöht fiktiv den Bruttolohn. Die Ermittlung des Sachbezugswertes geschieht entweder durch Führung eines Fahrtenbuches oder über die Anwendung der sogenannten 1%-Regel.

Zahlt der Arbeitnehmer für die private Nutzung des Pkw ein Entgelt, mindert dieses den zu versteuernden Sachbezugswert und somit auch dessen sozialversicherungsrechtliche und lohnsteuerliche Bemessungsgrundlage. Die Zuzahlungen seitens des Arbeitnehmers können Monatspauschalen oder auch Kilometerpauschalen für die privat zurückgelegten Kilometer sein.

Die (teilweise) Übernahme von einzelnen laufenden Kosten (z.B. Benzin bei privaten Fahrten) mindert den Sachbezugswert nicht. Hiervon ist also generell abzuraten.

Übersteigt das gezahlte Nutzungsentgelt den steuerlichen bzw. sozialversicherungsrechtlichen Sachbezugswert, führt dies weder zu „negativem“ Arbeitslohn noch zu Werbungskosten. Eine Versteuerung bzw. sozialversicherungspflichtige Erfassung des Sachbezugswertes unterbleibt dann andererseits komplett.

Zuschüsse des Arbeitnehmers zu den Anschaffungskosten des betrieblichen Pkw mindern den Nutzungs- bzw. Sachbezugswert ebenfalls, wobei die Zuzahlungen im Jahr der Zahlung den Nutzungswert in voller Höhe mindern. Übersteigt der Zuschuss den Nutzungswert des einen Jahres, erfolgt ein Vortrag des Restwertes in das nächste Jahr.

4 Tarifvertragsbindung beachten!

Arbeitgeber sollten unbedingt prüfen, ob ihr Unternehmen evtl. einem Tarifvertrag unterliegt. Tarifverträge regeln rechtsverbindlich alle vertraglichen Verhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Sie beinhalten vor allem Vorgaben für Gehälter, Urlaubsansprüche(!) und sonstige Arbeitsbedingungen.

Die Tarifverträge gelten nicht nur für Unternehmen, die Mitglied eines Arbeitgeberverbandes sind, sondern auch in solchen Branchen, für die der Tarifvertrag durch den Gesetzgeber als allgemeinverbindlich festgelegt wurde. Unternehmen, bei denen sich in den Arbeitsverträgen der Mitarbeiter entsprechende Formulierungen befinden, die sich an Tarifverträge anlehnen oder sich auf tarifvertragliche Regelungen beziehen, sind ebenfalls betroffen.

Gleiches gilt für Unternehmen, deren Gehaltsstruktur und Gehaltshöhe sich an Tarifverträgen orientiert und den Arbeitnehmern dies ggf. bewusst ist bzw. diese dies erkennen können – auch wenn in den betreffenden Arbeitsverträgen keine entsprechenden Klauseln existieren.

Unterfällt das Unternehmen tarifvertraglichen Regelungen, müssen diese unbedingt beachtet werden. Ansonsten drohen erhebliche **Bußgelder**.

Auskünfte zur Tarifbindung erteilen bspw. die IHK, Handwerkskammern oder Innungen.