

Workshop Lohnsteuer

Mannheim, 12. November 2019

StBin Janina Dehe, StB Tobias Wiening

Curacon im Überblick



360
Mitarbeiter

Berufsträgerquote > 40 %
100 % Engagement für unsere
Mandanten

80
Jahre

über 80 Jahre Erfahrung in der
Prüfung und Beratung – hoch
spezialisiert und werteorientiert

13
Standorte

Deutschlandweit – in Ihrer Nähe

TOP
20

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
in Deutschland

TOP
5

Führend & meinungsbildend in
der Sozial-/Gesundheitswirtschaft

Nr.
1

Der Branchenexperte im NPO-
Bereich & Gemeinnützigkeitsrecht

Vorstellung Curacon **4-fach spezialisiert.**



Ihre Experten für die
Gesundheits- und Sozialwirtschaft

Unsere Standorte



AGENDA

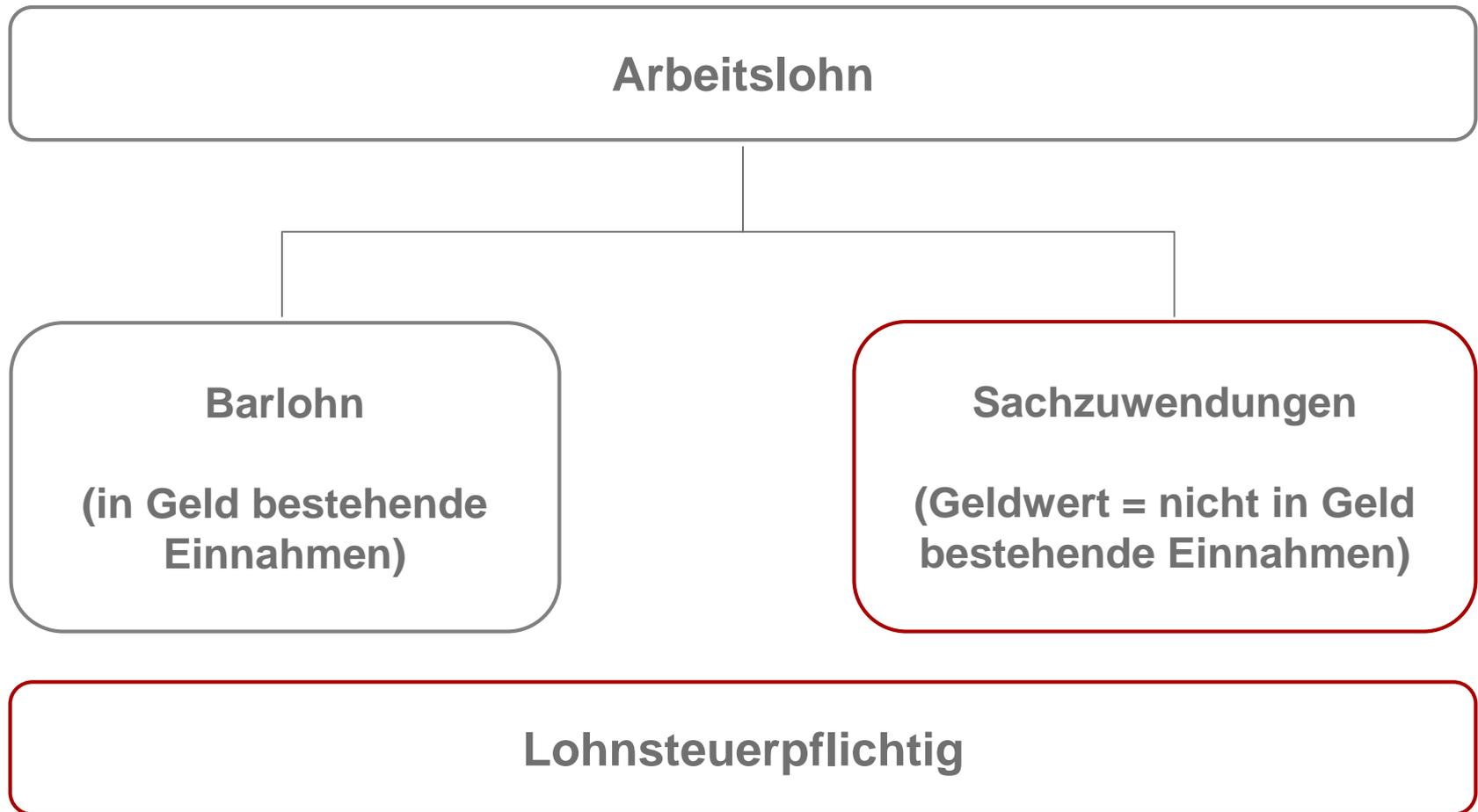
- 1 Grundlagen der Lohnbesteuerung
- 2 Anreizsystem - Umsetzungsstrategien
- 3 Steuerliche Gestaltungen und aktuelle Neuerungen
- 4 Interaktive Stunde
- 5 Erfahrungen aus Lohnsteuer-Außenprüfungen

Arbeitslohn – Was ist das?



- § 2 EStDV, § 8 Abs. 1 EStG
 - Alle **laufenden/ einmaligen Einnahmen**,
 - die dem Arbeitnehmer
 - aus dem gegenwärtigen/ früheren Dienstverhältnis
 - zufließen.
- **Veranlassungszusammenhang** zwischen Arbeitslohn und individuellem Dienstverhältnis
- Kein Arbeitslohn liegt vor, wenn Leistungen im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse erfolgt

Arbeitslohn – Wie wird er steuerlich eingeordnet?



Abgrenzung: Entscheidend was arbeitsrechtlich geschuldet wird!

Geldwerter Vorteil – Was ist das?



- **Geldwerte Zusatzleistung**

- die **Arbeitnehmer** über die geregelte Gehaltszahlung hinaus von ihrem Arbeitgeber erhalten
- Anreize, die zur **Belohnung** und **Motivation** der Mitarbeiter beitragen
- fester Bestandteil der modernen **Personalbindung**
- fördert die Motivation, bewirkt ein gutes Betriebsklima und spornt zu **Höchstleistungen** an

Geldwertes Gut = jeder greifbare Vorteil, dem ein in Geld ausdrückbarer Wert zukommt, **ohne** dass es sich um ein selbstständig bewertbares oder verkehrsfähiges Gut handeln muss. Es ist keine Marktgängigkeit erforderlich.

Geldwerter Vorteil – Welche Vorteile bringt das?



Beispiel

- Eine Pflegekraft verdient **2.500 € brutto** und hat davon nach Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen, Lohnsteuer etc. **1.600 € netto** übrig.
- Für die Einrichtung belaufen sich die **Personalkosten** inklusive Lohnnebenkosten auf etwa **3.075 €**.
- Die Einrichtung bieten nun der Pflegekraft zusätzlich einen **Tankgutschein** im Wert von 44 € pro Monat sowie einen **Mobilfunkvertrag** für 20 € im Monat an.

Geldwerter Vorteil – Welche Vorteile bringt das?

Für die Pflegekraft



Von den 64 € werden keine Steuern und SV-Beiträge einbehalten.

Das Nettogehalt steigt um 100% der gewährten Sachbezüge
Das entspricht einer Lohnerhöhung von 4%!

Für die Einrichtung



Keine weiteren Lohnnebenkosten!

z.B. Wegfall der AG-SV-Beiträge von ca. 20%!

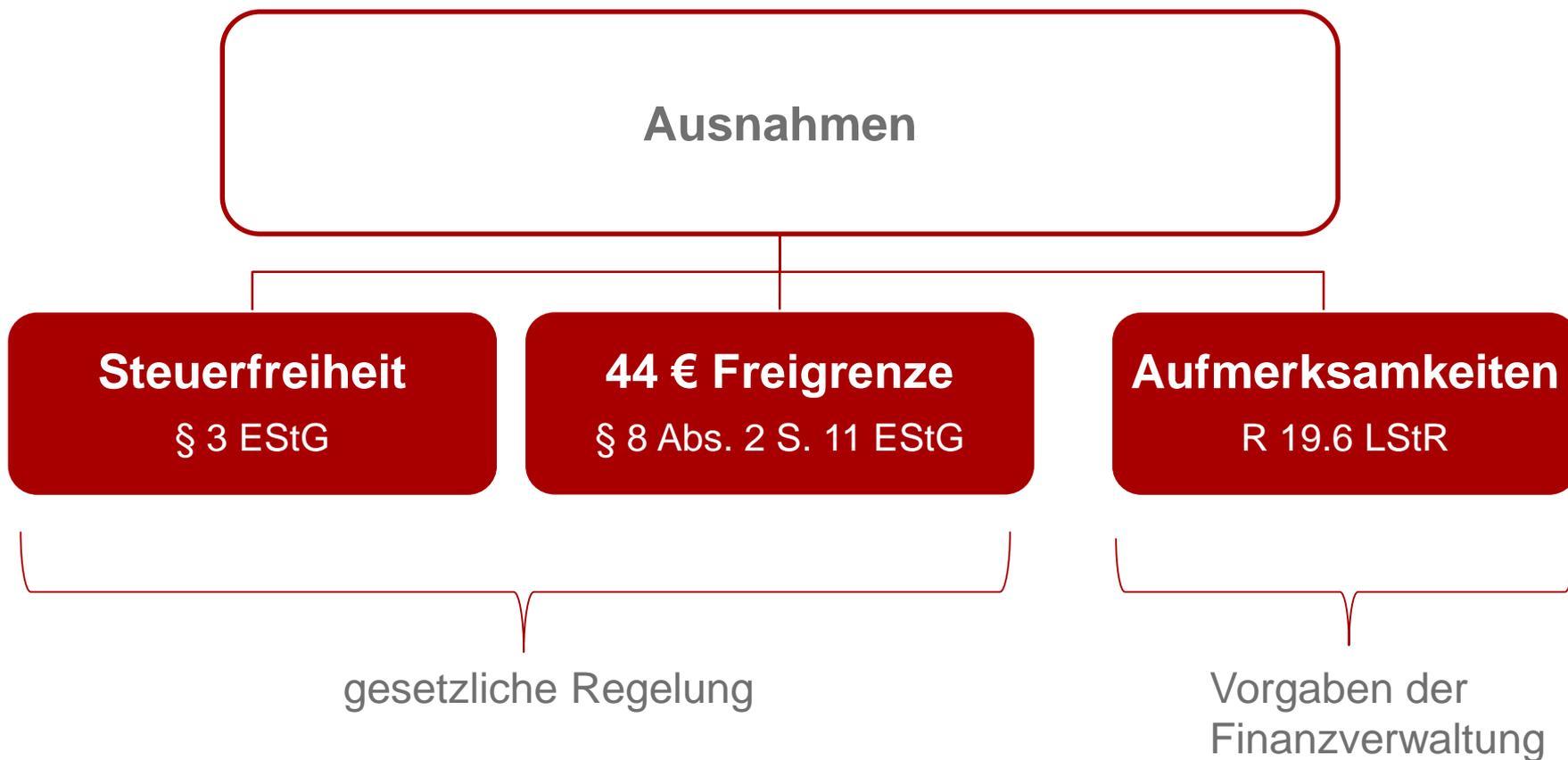


Sachbezüge können steuerfrei sein, begünstigt versteuert oder pauschalversteuert werden.



Überblick steuerliche Behandlung von Sachbezügen

Grundsatz: Auch geldwerte Vorteile = Sachleistungen sind grundsätzlich steuerpflichtiger Arbeitslohn.



Überblick steuerliche Behandlung von Sachbezügen

44 € Freigrenze

- Bis 44 € inkl. USt steuerfrei
- Freigrenze kann nur 1 x pro Monat pro Mitarbeiter ausgeschöpft werden
- nicht anlassbezogen

Aufmerksamkeiten

- bis 60 € inkl. USt steuerfrei
- anlassbezogen (Begünstigung gilt nur für persönliche Ereignisse wie z.B. Geburtstage und Hochzeiten)
- Nicht: Weihnachten
- Steuervergünstigung kann sogar mehrfach im Monat ausgeschöpft werden

Beide Freigrenzen können nebeneinander ausgeschöpft werden!



Einführung Bewertung von Sachbezüge

Grundregel:
Einnahmen, die nicht in Geld bestehen
§ 8 Abs. 2 Satz 1 EStG

Kfz-Gestellung
§ 8 Abs. 2 Sätze 2-5 EStG

Geldwerte Vorteile aus
der Kfz-Überlassung

Sachbezugswerte
§ 8 Abs. 2 Sätze 6-10 EStG

Geldwerte Einnahmen
für die
Sachbezugswerte
amtlich festgelegt sind

Freigrenze von 44 €
nicht anwendbar

Rabattregelung
§ 8 Abs. 3 EStG

Unentgeltlicher oder
verbilligter Bezug von
Waren/Dienstleistungen
vom Arbeitgeber

Freibetrag:
1.080 € im Jahr

Bewertung von Sachbezügen

amtliche Sachbezugswerte
oder besondere
Bewertungsvorschriften



bei Vorhandensein
zwingend anzusetzen

Ansonsten:
Um übliche Rabatte
geminderter Endpreis
am Abgabeort

Bewertung nach § 8 Abs. 3 EStG
Bei Waren und Dienstleistungen die
überwiegend an Dritte erbracht werden



Wahlrecht

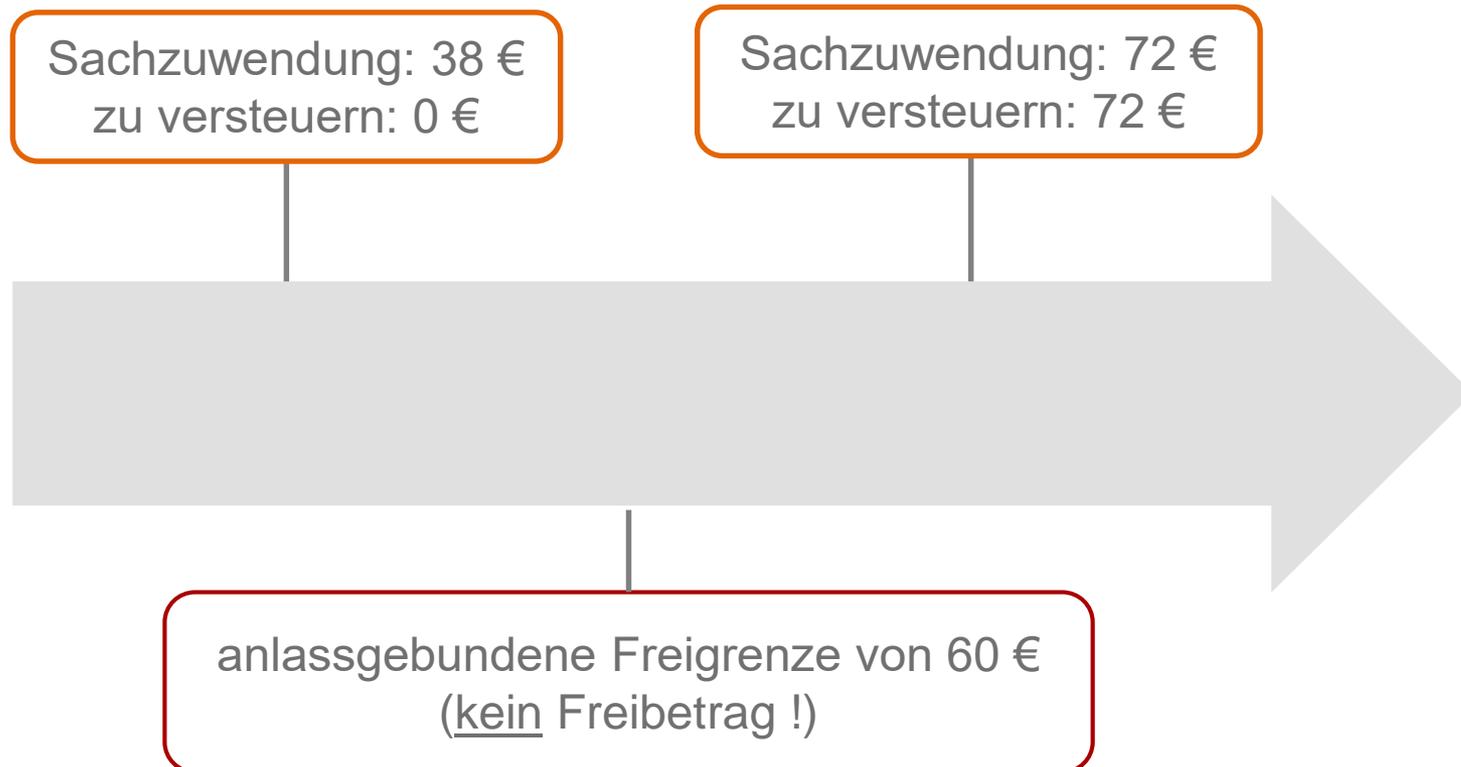
a) ortsüblicher
Preis abzgl. 4%

b) günstigster
Marktpreis

Rabattfreibetrag: 1.080 € im Jahr
pro Mitarbeiter

Besteuerung von Sachbezügen

Aufmerksamkeiten anlässlich eines besonderen persönlichen Ereignisses



Besteuerungsarten

Individuelle Besteuerung

- wenn Freigrenze überschritten wird, ist der gesamte Betrag lohnsteuerpflichtig
- persönliche Lohnsteuerabzugs-merkmale kommen zum Tragen

Pauschalbesteuerung

- Alternative: Arbeitgeber kann u.U. pauschal besteuern
- **§ 37b EStG:**
Steuersatz: 30%
Höchstbetrag 10.000 €
- **§ 40 Abs. 2 EStG:**
Steuersatz: 25% bzw. 15%
- Abgeltungswirkung

Pauschalierung der Lohnsteuer

Pauschalierung der Lohnsteuer

Pauschalierung der LST in besonderen Fällen

- Vorrangig vor § 37b EStG
- Fahrtkostenzuschüsse 15 %
- Arbeitstägliche Mahlzeiten 25 %
- Betriebsveranstaltungen 25 %
- Verpflegungsmehraufwendungen, die Pauschalen um max. 100 % übersteigen 25 %
- ...



Beitragsfreiheit Sozialversicherung

Pauschalierung von Geschenken nach § 37b EStG

- Geschenke an Dritte (z.B. Geschäftsfreunde) und
- Geschenke an Mitarbeiter, die nicht anderweitig pauschal versteuert werden können
- Einheitliches Wahlrecht
- Max. 10.000 € je Empfänger p.a.



Keine Beitragsfreiheit SV

Pauschalversteuerung nach § 37b EStG

Pauschalierung bei Sachzuwendungen an eigene Arbeitnehmer (§ 37b Abs. 2 EStG)

Sachzuwendungen
an Arbeitnehmer,

die zusätzlich zum ohnehin
geschuldeten Arbeitslohn
gewährt werden,

können bis zu einem
Höchstbetrag von 10.000 €

pauschal mit 30% versteuert
werden.

- nicht in Geld bestehende Einnahmen
- an eigene Arbeitnehmer
- keine Umwandlung von Barvergütung in Sachzuwendungen zulässig
- Aufwendungen je Empfänger und Jahr
- Aufwendungen je Zuwendung
- zzgl. Solidaritätszuschlag und pauschale Kirchensteuer

Nur, wenn sie beim Empfänger zu steuerpflichtigen Einkünften führen würden!

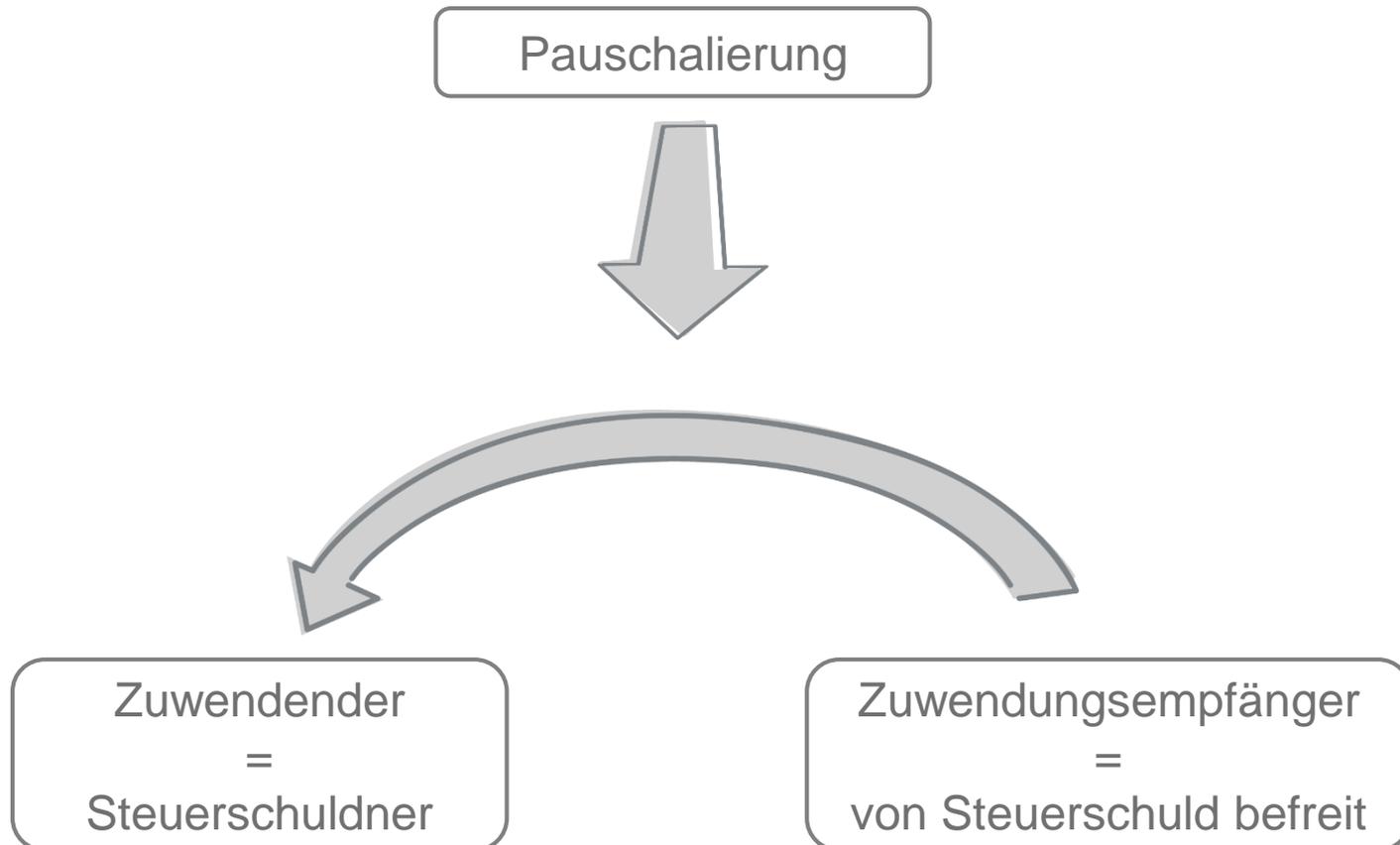
Pauschalversteuerung nach § 37b EStG

Bemessungsgrundlage

- tatsächliche Kosten inkl. Umsatzsteuer (abweichend zu § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG)
- Mindestbemessungsgrundlage: gemeiner Wert
- generell außer Ansatz bleiben:
 - Streuwerbeartikel: Sachzuwendungen mit AK/HK bis 10 €/Artikel (z. B. Kugelschreiber, Kalender, Wein, ...)
 - **ACHTUNG:** bei Prüfung der 44 €-Freigrenze zu berücksichtigen!
 - Aufmerksamkeiten anlässlich eines besonderen persönlichen Ereignisses eines Arbeitnehmers (bis 60 €)

Pauschalversteuerung nach § 37b EStG

Rechtsfolgen



Gutscheine Geld oder Sachbezug?

Warum ist die Unterscheidung Geld oder Sachbezug so wichtig?



Gutscheine Geld oder Sachbezug?

Wiederholung:

Geld ist immer steuerpflichtiger Arbeitslohn



Gutscheine

Geld oder Sachbezug?

- Gutschein kann Sachbezug sein, wenn die Auszahlung als Bargeld ausgeschlossen ist
- Arbeitsvertraglicher Anspruch: Sache oder Geld ist entscheidend
- Prepaidkarten (wohl noch!) möglich, wenn o.g. Voraussetzungen erfüllt.
 - Für 44-Euro-Sachbezugsgrenze ist Zufluss entscheidend
 - z.B. Aufladen AG monatlich
 - AN kann ansparen



Gesetzliche Neuregelung war im Jahressteuergesetz geplant, wurde aber derzeit wieder gestrichen.

Geplant war Prepaid-Systeme als Geld anzusehen.

AGENDA

- 1 Grundlagen der Lohnbesteuerung
- 2 **Anreizsystem - Umsetzungsstrategien**
- 3 Steuerliche Gestaltungen und aktuelle Neuerungen
- 4 Interaktive Stunde
- 5 Erfahrungen aus Lohnsteuer-Außenprüfungen

Umsetzungsstrategien

Welche Fragen müssen geklärt werden?



Umsetzungsstrategien

Welche Fragen müssen geklärt werden?

Rahmenbedingungen abstecken

- Welche Ziele möchten Sie mit den Vergünstigungen erreichen?
(z. B. Mitarbeitermotivation erhöhen, Nettolohnzahlungen steigern, Lohnnebenkosten senken, neue Fachkräfte gewinnen)
- Für welche Personengruppen möchten Sie diese vergünstigten Lohnbestandteile anbieten?
- Wen müssen Sie im Vorfeld einbeziehen
(Betriebsrat/Mitarbeitervertretung, Personalabteilung)?
- Steht die Gewährung im Einklang mit dem Tarifvertrag?

Umsetzungsstrategien

Was ist bei der Konzepterstellung zu beachten?

Erarbeitung einheitliches Sachbezugskonzept

- Welche Sachbezüge werden gewährt?
- Klare Abgrenzung wer Ansprüche erhält (Was ist z.B. mit Teilzeitmitarbeitern)?
- An welche Voraussetzungen ist die Gewährung der Sachbezüge geknüpft (z.B. Müssen Wartezeiten erfüllt werden? Muss Reisetätigkeit für Dienstwagen vorhanden sein?)
- Welche Nachweise werden benötigt und wie gelangen diese zur richtigen Stelle (i.d.R. Personalabteilung)?
- Wie wird mit „Altfällen“ umgegangen? Ist eine Änderung der Arbeitsverträge möglich oder überhaupt gewünscht?

Umsetzungsstrategien

Was ist bei der Konzepterstellung zu beachten?

Zu beachten:

- Vermeidung Mehrfachinanspruchnahme Freibeträge
- Vereinfachung der Abwicklung (Effizienz und Fehlervermeidung)
- Schaffung von Transparenz

Steuerliche Risiken vermeiden:

- Beispiel: Ein Arbeitgeber kann für sonstige Sachbezüge monatlich 44 Euro je Mitarbeiter steuerfrei gewähren.
- Wird diese Grenze in voller Höhe für einen monatlichen Tankgutschein genutzt, kann z.B. im Dezember kein Weihnachtsgeschenk gewährt werden und auch gelegentliche Belohnungssessen wären ausgeschlossen.

Umsetzungsstrategien

Was ist bei der Konzepterstellung zu beachten?

Transparenz:

- Offene Kommunikation des Konzeptes
 - für alle zugänglich
- keine Benachteiligungen innerhalb der Belegschaft
 - andernfalls Unzufriedenheit und
 - eigentliches Ziel der Mitarbeiterbindung wird verfehlt
- Tatsächliche Durchführung
 - Andernfalls Schaden für Glaubwürdigkeit

Umsetzungsstrategien

Was ist sonst zu beachten?

- Einbindung der Personalabteilung, des Betriebsrates / der Mitarbeitervertretung u.Ä.
- Regelmäßige steuerliche Überprüfung auf Änderungen und Neuerungen
- Führungskräfte und Mitarbeiter informieren
- Prozesse für die Abbildung und die Nachweiserbringung schaffen
- Einbindung in die Personalgewinnungs- und –bindungsstrategien
- Evaluation der Maßnahmen, z.B. durch Mitarbeiterbefragungen
- Werden tarifvertragliche Regelungen beachtet?

Umsetzungsstrategien

Welche Prozesse müssen geschaffen werden?

Überarbeitung und Dokumentation der Prozesse

- Wer entscheidet über die Gewährung von Sachbezügen?
- Wann und wie wird Personalabteilung einbezogen?
- Wie wird die Nachweisführung sichergestellt?
- Wie erfolgt die Zusammenarbeit zwischen Finanzbuchhaltung und Personalabteilung?
- Wird ein weitergehendes Personalprogramm benötigt?
- Wer ist für die Meldung der Pauschalierung nach § 37b EStG zuständig und wer meldet die notwendigen Informationen?
- Wie und durch wen erfolgt Kontrolle?

Umsetzungsstrategien

Was ist mit den Handelnden?

Aus- und Weiterbildung der in dem Prozess beteiligten Mitarbeiter

- Wer ist in dem Prozess derzeit bzw. künftig involviert? (z.B. Leitungspersonen, Rechnungswesen, Personalabteilung)
- Welche Informationen werden für die richtige Umsetzung benötigt?
- Wie wird Aktualität des Wissens sichergestellt?
(Regelmäßiger Wandel des (Lohn)Steuerrechts)

AGENDA

- 1 Grundlagen der Lohnbesteuerung
- 2 Anreizsystem - Umsetzungsstrategien
- 3 **Steuerliche Gestaltungen und aktuelle Neuerungen**
- 4 Interaktive Stunde
- 5 Erfahrungen aus Lohnsteuer-Außenprüfungen

Private PKW-Nutzung

Bewertungsmethode

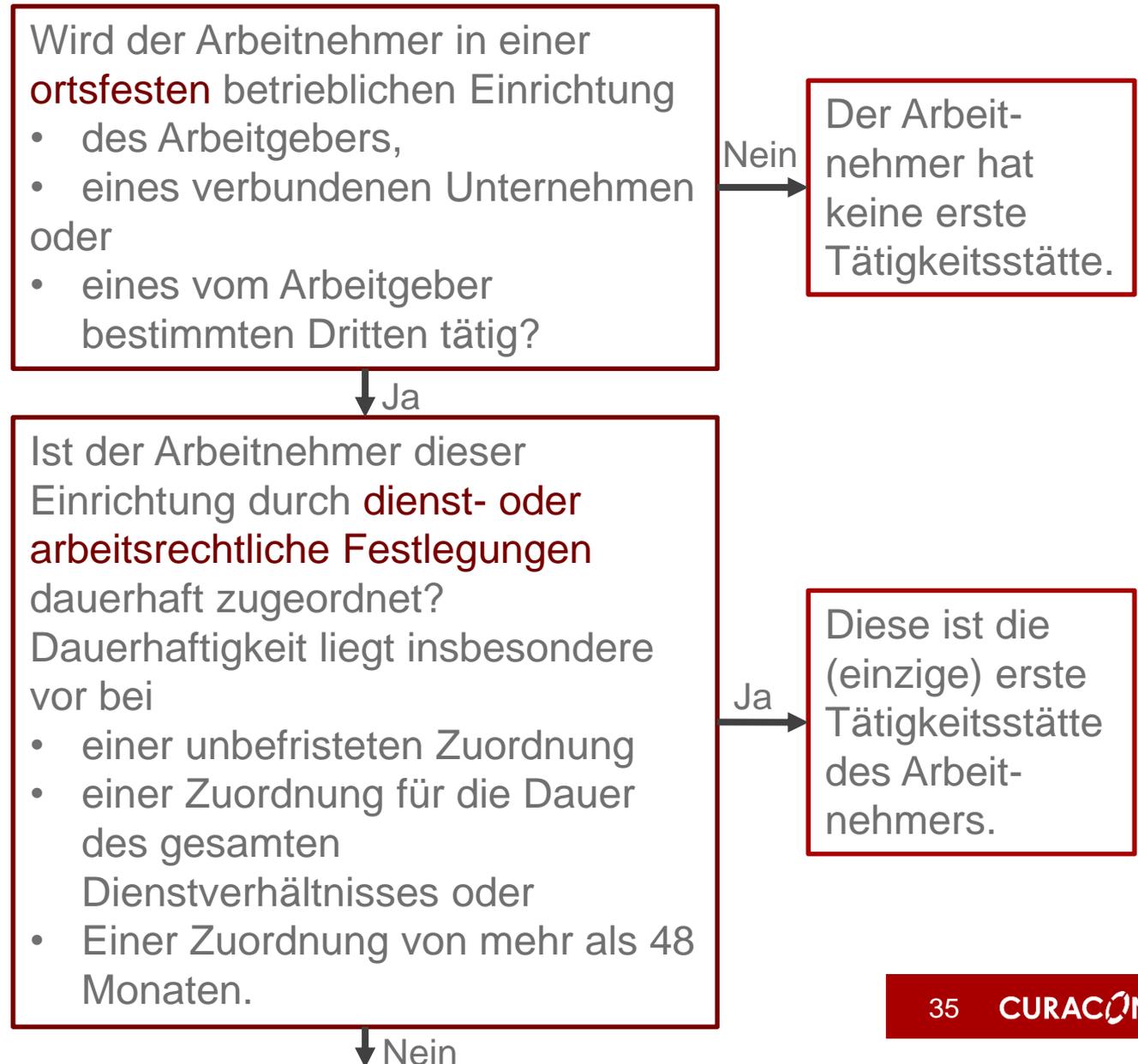
- Privatfahrten sowie Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sind geldwerte Vorteile
- Ausnahme: Privatfahrten sind explizit (vertraglich) ausgeschlossen

Bewertungsmöglichkeiten

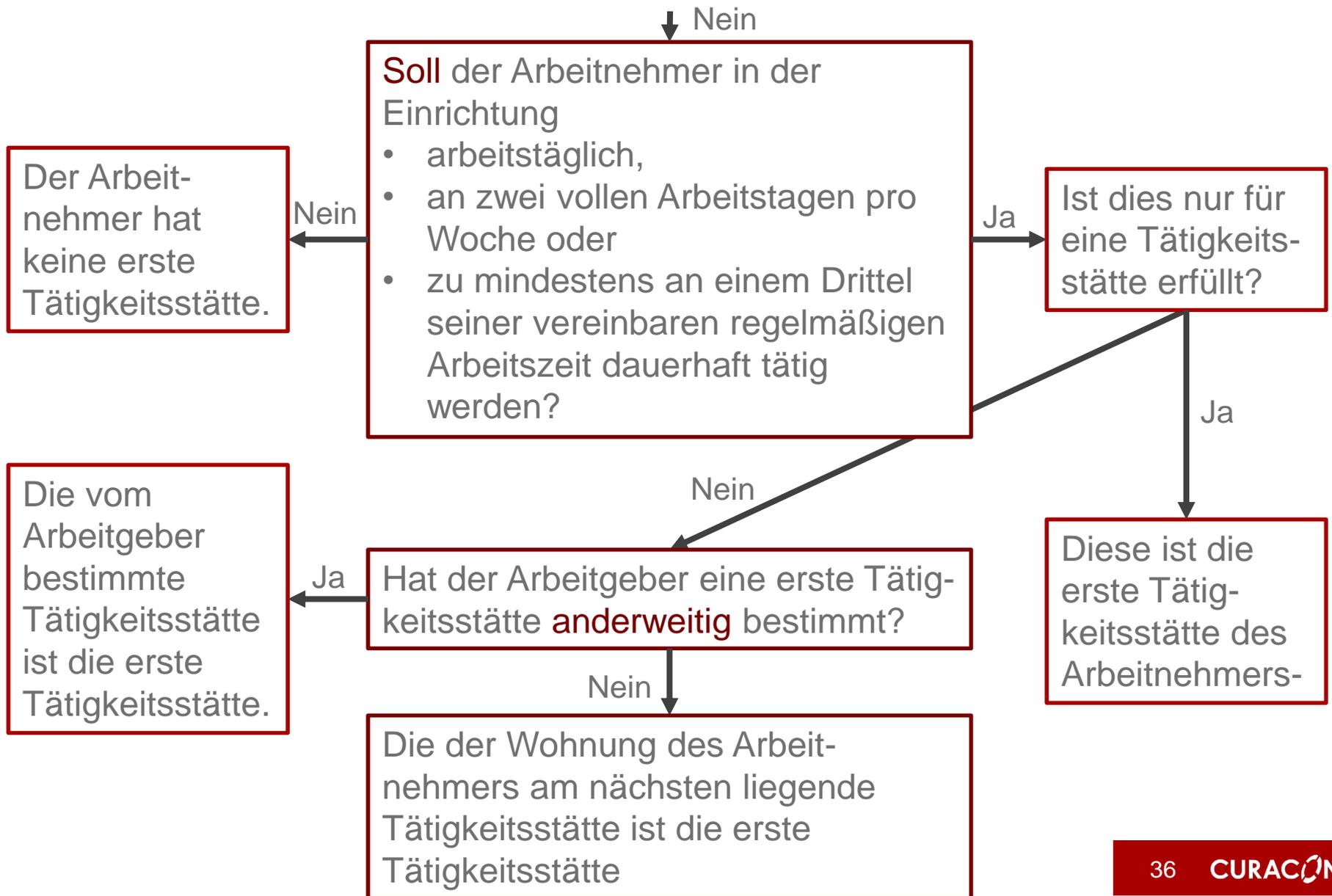


Zuzahlungen des AN mindern die Höhe des geldwerten Vorteils

Prüfschema zur Ermittlung der ersten Tätigkeitsstätte



Prüfschema zur Ermittlung der ersten Tätigkeitsstätte



Neues zur ersten Tätigkeitsstätte

Zuordnungsentscheidung (auch Direktionsrecht)

- Auf die Zukunft gerichtete, dauerhafte (mind. 48 Monate) Zuordnung gewollt
- Schriftlich nicht notwendig, aber im Zweifel Nachweise erforderlich
- Keine Rückwirkung zulässig, nur nachträgliche Bestätigung von bereits vorher bestehenden Zuordnung
- Zuordnung (bisher) nahezu willkürlich möglich



Finanzverwaltung (bisher)

AN muss dort zumindest geringfügig tätig sein (an Art und Umfang keine besonderen Voraussetzungen geknüpft).



BFH (11.4.2019 VI R 36/16)

BStBl. II 2019, 543

AN muss dort Tätigkeiten erbringen, die er arbeitsvertraglich schuldet und die seinem Berufsbild entsprechen.

Neues zur ersten Tätigkeitsstätte

Dauerhaftigkeit

- Maßgeblich sowohl für Zuordnungsentscheidung als auch für nachrangige quantitative Kriterien
- Dauerhaftigkeit liegt insbesondere vor, wenn
 - Unbefristet,
 - für die Dauer des Dienstverhältnisses oder
 - mind. 48 Monate



Auf die Zukunft gerichtete Prognoseentscheidung (BMF v. 15.08.2019 zu § 3 Nr. 15 EStG)



Kann sich auch aus dem Art, Zweck und Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergeben (BFH v. 10.4.2019 VI R 6/17)

Private PKW-Nutzung

1 % - Regelung

Anlass	Bewertung gelwerter Vorteil
generell	monatlich 1% des Bruttolistenpreises
für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte	monatlich 0,03% des Bruttolistenpreises je Entfernungskilometer (*)
für steuerpflichtige Familienheimfahrten im Rahmen doppelter Haushaltsführung	pro Fahrt 0,002% des Bruttolistenpreises je Entfernungskilometer (wenn mehr als 1x pro Woche)

(*) Pauschalierung der Entfernungspauschale i.H.v. 15% zulässig
Rest wird über individuelle LSt versteuert (kein WK-Abzug des AN)
monatliche Anwendung
(außer Nichtnutzung kann für vollen Monat nachgewiesen werden)

Privatnutzung firmeneigener PKW

Besteuerung nach 1 % - Regelung

Beispiel

Bruttolistenpreis	16.080,00 € (abgerundet: 16.000 €)
Privatnutzung (1% von 16.000,00 EUR)	160,00 €
Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (20 km) (0,03% von 16.000,00 EUR = 4,8 EUR x 20 km)	96,00 €
Familienheimfahrt (40 km) (0,002% von 16.000,00 EUR = 0,32 EUR x 40 km x 6 Arbeitstage)	76,80 €
Steuerpflichtiger geldwerter Vorteil :	monatlich 332,80 €

Elektroautos/ Hybridfahrzeuge

- Bisher: Bewertungsabschlag vom Bruttolistenpreis
 - Abschlag abhängig von der Batteriekapazität
- Neue Regelung ab **01.01.2019 (befristet 31.12.2021)**
 - **Halbierung** der BMG für den geldwerten Vorteil aus der privaten Nutzung

Beispiel:

E-Auto Bruttolistenpreis in 2019:	45.000 €
Berechnungsbasis 50% Listenpreis:	22.500 €
Monatlich zu versteuern 1%:	225 €

zzgl. Fahrten Wohnung-Arbeitsstätte, Familienheimfahrten

- Regierungsentwurf JStG 2019: Verlängerung bis 31.12.2030

Elektroautos/ Hybridfahrzeuge

Elektrisches Aufladen

- Seit 01.01.2017: Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 46 EStG
- Steuer-/beitragsfreier geldwerter Vorteil für
 - das elektrische Aufladen an einer ortsfesten Ladestation (verbilligter/unentgeltlicher Ladevorgang) oder
 - die private Nutzung einer überlassenen betrieblichen Ladevorrichtung



Sofern der Vorteil zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht wird.

- •Pauschalierung der LSt mit 25%:
 - •Übertragung einer Ladevorrichtung

Bagatellgrenze für Unfallkosten

- Unfallkosten auf einer Privatfahrt sind nicht durch die 1-%-Regelung abgegolten
 - Bagatellgrenze für Unfallkosten bis 1.000 EUR auf einer Privatfahrt

Unfallkosten < 1.000 EUR

- Dürfen weiterhin in die Fahrzeuggesamtkosten mit einbezogen werden und erhöhen nicht den geldwerten Vorteil.
- Erstattungen Dritter sind anzurechnen.

Verzicht auf Schadenersatz

- Es liegt ein geldwerter Vorteil vor.
 - z. B. Trunkenheitsfahrten



Elektronisches Fahrtenbuch

Anforderungen an (elektronisches Fahrtenbuch)

- Nachweislich (!) zeitnah und geschlossen bzw. unveränderlich
- Angaben bei dienstlichen Fahrten
 - Datum und KM Beginn und Ende jeder einzelnen Fahrt
 - Reiseziel inkl. Adresse und bei Umwegen auch Route
 - Reisezweck und Angabe des Geschäftspartners
- Fahrtenbücher bei Lohnsteuerabzug generell gut überlegen
 - Alternative: Anwendung 1%-Regelung bei LSt und Arbeitnehmer wendet Fahrtenbuch bei ESt an
 - Risiko der Ordnungsmäßigkeit trifft Arbeitnehmer
- Elektronische Fahrtenbücher sind höchst angreifbar
 - ...und nur so gut wie der Anwender!

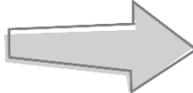
Elektronisches Fahrtenbuch

Beispiele aus Finanzverwaltung und Rechtsprechung:

- Zeitnah heißt Festschreibung innerhalb 7 Kalendertage
- Keine Ordnungsmäßigkeit, wenn Zeitpunkt der Festschreibung nicht nachgewiesen kann oder nachträglich Ergänzungen vorgenommen werden können
- Bloße Ortsangabe reicht nicht; vollständige Adresse erforderlich
- Nutzungsänderungen sind nicht ersichtlich
 - Privater Zwischenstopp führt zur Beendigung der Dienstreise
- Kilometerstände Fahrtenbuch und Tacho (Werkstattrechnungen!) stimmen nicht überein
 - Regelmäßige Prüfung und Anpassung erforderlich

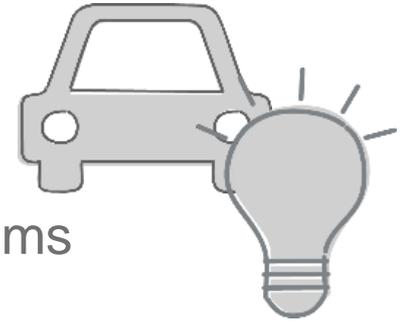
Fahrtätigkeiten des Arbeitnehmers

Entfernungspauschale

- Ansatz nur in Höhe der Entfernungspauschale:
 - 0,30 € pro einfachen Kilometer
- Unabhängig vom Verkehrsmittel – Ausnahme Flugkosten
- Abgeltungswirkung: sämtliche Aufwendungen sind abgegolten.
- Arbeits-/Dienstort  erste Tätigkeitsstätte
 - Arbeitsrechtliche Zuordnung seitens des Arbeitgebers
 - Umfang der dort verrichteten Arbeiten (1/3 oder 2 voll Arbeitstage)

Fahrtätigkeiten des Arbeitnehmers

Entfernungspauschale



- Gesetz zur Umsetzung des Klimaschutzprogramms vom 16. Oktober 2019
- Entlastung von Pendlern
- Befristet: 01.01.2021 bis 31.12.2026
 - Entfernungspauschale ab dem 21. Km: 0,35 €
 - Familienheimfahrten ab dem 21. Km: 0,35 €
- oder
 - Mobilitätsprämie

Mobilitätsprämie



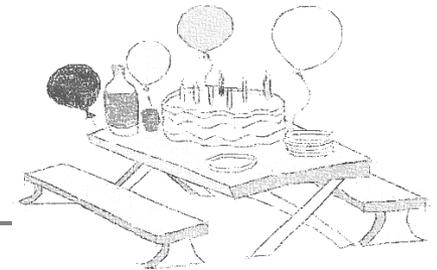
- Alternative zur Entfernungspauschale ab dem 21. Km
 - Pendler die unterhalb des Grundfreibetrages liegen und keine Steuern zahlen
- Antragsgebunden mit der Einkommensteuererklärung nach amtlichen Vordruck
- Eine Festsetzung erfolgt nur, wenn Prämie > 10 EUR
- Berechnung:

14% der erhöhten Entfernungspauschale

Betriebsveranstaltungen

Die Betreuungs-GmbH möchte seine Mitarbeiter motivieren und veranstaltet von daher jährlich ein **Sommerfest**. Daneben findet noch eine feucht-fröhliche **Weihnachtsfeier** jährlich statt. Für jede der Betriebsveranstaltungen werden **100 € pro angemeldeten Teilnehmer** durch den Arbeitgeber verausgabt.

Bei der Weihnachtsfeier sagen krankheitsbedingt 5 von 25 Mitarbeitern ab.



Frage: Lohnsteuerfrei oder lohnsteuerpflichtiger Arbeitslohn?

Betriebsveranstaltungen

- Seit dem 01.01.2015 gesetzlich geregelt in § 19 EStG
- **Betriebsveranstaltung** = Veranstaltung mit gesellschaftlichem Charakter an der überwiegend Arbeitnehmer teilnehmen
- Allen Arbeitnehmern zugänglich
 - Einschränkung hinsichtlich Abteilung etc. erlaubt
 - Nicht: Hierarchieebene wie z.B. Abteilungsleiter



Grundsatz: Aufwendungen sind grundsätzlich Arbeitslohn

aber: Freibetrag von **110 €** für jeden Arbeitnehmer für **zwei** Betriebsveranstaltungen p.a.

Betriebsveranstaltungen

- Zuwendungen anlässlich von Betriebsveranstaltungen
→ für Arbeitnehmer: Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit
(§ 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a EStG)

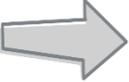
- Berechnung des Teilnehmeranteils:

$$\frac{\text{Gesamtkosten}}{\text{Anzahl Teilnehmer}} = \text{Teilnehmeranteil}$$

- Anteile für Ehegatten werden den zugehörigen AN zugerechnet

Betriebsveranstaltungen

Ermittlung der Kosten:

- alle Aufwendungen der Betriebsveranstaltung sind miteinzubeziehen
- Bsp.: Raumkosten, Kosten für Eventmanager, Verpflegung und Getränke
- nicht mit einzubeziehen: AfA für Räume, Lohnkosten für eigene Angestellte  Selbstkosten

Betriebsveranstaltungen

- **Problem:** No-Show-Kosten
- Fraglich ist, ob bei Ermittlung des dem jeweiligen Mitarbeiter entstehenden geldwerten Vorteils auf die bei der Betriebsveranstaltung **tatsächlich anwesenden** oder die **angemeldeten Teilnehmer** abzustellen ist

FinVerw:
Maßgeblich sind tatsächlich
teilnehmende Personen
(BMF v. 14.10.2015, BStBl.
2015 I, S. 832)



FG-Köln:
Maßgeblich sind die
angemeldeten Personen
(Urteil v. 27.6.2018, 3 K
870/17)



In jedem Fall sind Teilnehmerlisten zu führen

Betriebsveranstaltungen

Besteuerung



* Gilt nur, wenn Voraussetzung der Betriebsveranstaltungen dem Grunde nach gegeben sind; Andernfalls Besteuerung wie Geschenke

Betreuungsleistungen § 3 Nr. 34 EStG

- steuerfreie Serviceleistungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

→ **Beratung und Vermittlung** von Betreuungsleistungen des Arbeitnehmers für Kinder und pflegebedürftige Angehörige

→ **Zahlungen** des Arbeitgebers zur **kurzfristigen** Betreuung von Kindern, die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben

→ bis 600 € jährlich steuerfrei

- **Voraussetzung:** die Leistungen müssen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden (keine Gehaltsumwandlung)
- **aber:** Betreuung muss aus zwingenden und beruflich veranlassten Gründen notwendig sein

Betreuungsleistungen § 3 Nr. 34 EStG

Kindergartenzuschuss:

- Arbeitgeber ersetzt Kosten des Arbeitnehmers für die auswärtige Betreuung **nicht schulpflichtiger Kinder**



lohnsteuerfrei nach § 3 Nr. 33 EStG

Aber:

- Einrichtung muss zur Unterbringung und Betreuung geeignet sein
- Keine Betreuung im Haushalt des Arbeitnehmers durch eine Kinderpflegerin
- Geldzuwendungen sind nur dann steuerfrei, wenn Arbeitnehmer die ausgewiesenen Aufwendungen nachgewiesen hat

Gesundheitsförderung



Der Arbeitgeber bietet seinen Mitarbeitern gesundheitsspezifische Programme an.

Dabei handelt es sich um gesundheitsorientierte Bewegungsprogramme zur Vorbeugung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparates.

Zudem werden Entspannungs- und Stressbewältigungsseminare angeboten.



Frage: Lohnsteuerfrei oder lohnsteuerpflichtiger Arbeitslohn?

Gesundheitsförderung

Überwiegend eigenbetriebliches Interesse versus persönliches Interesse? Maßnahme zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes?

- Freibetrag i. H. v. 500 € pro Mitarbeiter pro Jahr
- Barleistungen ebenfalls möglich
- on-top-Leistung, keine Gehaltsumwandlung
- Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit müssen den Anforderungen der §§ 20 und 20b SGB V genügen



Bürokratieentlastungsgesetz III: Anhebung auf 600 € ab 2020

Rabattgewährung

Belegschaftsrabatte:

- Steuerfreibetrag von 1.080 € im Jahr nach § 8 Abs. 3 EStG
- Bewertung der Preisvorteile:
 - Im allgemeinen Geschäftsverkehr verlangte Endpreise gemindert um die üblichen Preisnachlässe
oder
 - Minderung des Endpreises pauschal um 4%
- **Aber**: keine Anwendung bei Rabatten von Dritten/dritter Seite

Rabattgewährung

Rabatte von dritter Seite – Corporate Benefits



Beispiel: (fremde) Apotheke liefert vergünstigt an Arbeitnehmer

- kein Arbeitslohn, wenn der Dritte die Rabatte nicht nur den Arbeitnehmern des Arbeitgebers einräumt, sondern auch anderen Personen
- kein Arbeitslohn, wenn den Arbeitnehmern der Rabatt aufgrund eines überwiegend eigenwirtschaftlichen Interesses des Dritten eingeräumt wird
- **Arbeitslohn**, wenn der Arbeitgeber an der Verschaffung des Preisvorteils aktiv mitgewirkt hat
 - aus dem Handeln des Arbeitgebers ist ein Anspruch des Arbeitnehmers auf den Preisvorteil entstanden
 - der Arbeitgeber hat für den Dritten Verpflichtungen übernommen, z.B. Inkassotätigkeit
 - Wirtschaftliche Verflechtung

Mahlzeiten

Arbeitstägliche Mahlzeiten

- kostenlose arbeitstägliche Mahlzeiten  **lohnsteuerpflichtig**
- Aber Bewertung mit amtlichen Sachbezügen
- verbilligte Mahlzeiten  kein geldwerter Vorteil, wenn Arbeitnehmer einen Essenspreis mindestens in Höhe des amtlichen Sachbezugswertes bezahlt
 - Achtung auch Umsatzsteuer beachten!
- Pauschalierungsmöglichkeit: 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 EStG: 25%

Sachbezugswerte 2019:

Frühstück: 1,77 €

Mittag- oder Abendessen: 3,30 €

Sachbezugswerte 2020:

Frühstück: 1,80 €

Mittag- oder Abendessen: 3,40 €

Mahlzeiten

Arbeitstägliche Mahlzeiten

Was ist eigentlich eine Mahlzeit?



Mahlzeiten – Was ist eigentlich eine Mahlzeit?

H 8.1 – Mahlzeiten LStH

... alle Speisen und Lebensmittel, die üblicherweise der Ernährung dienen, einschließlich der dazu üblichen Getränke

BMF 24.10.2014

Auch ein vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellter Snack oder Imbiss (z. B. belegte Brötchen, Kuchen, Obst), der während einer auswärtigen Tätigkeit gereicht wird, kann eine Mahlzeit sein (...). Maßstab (...) ist (...), ob die zur Verfügung gestellte Verpflegung an die Stelle einer der genannten Mahlzeiten tritt, welche üblicherweise zu der entsprechenden Zeit eingenommen wird.

Kein Frühstück

Brötchen (ohne Belag und Aufstrich) und Getränkeautomat (BFH v. 03.07.2019 VI R 36/17)



Mahlzeiten

Essensgutscheine

Vorteil: Auch Einrichtungen ohne eigene Kantine können begünstigte Mahlzeiten stellen



- Bewertung mit Sachbezugswert, sofern folgende Voraussetzungen vorliegen:
 - für jede Mahlzeit wird lediglich eine Essensmarke täglich in Zahlung genommen
 - der Verrechnungswert der Essensmarke übersteigt den amtlichen Sachbezugswert einer Mittagsmahlzeit um nicht mehr als 3,10 €
 - die Essensmarken werden nicht an Arbeitnehmer ausgegeben, die eine Auswärtstätigkeit ausüben

Mahlzeiten

Geschäftlich veranlasste Bewirtungen

Geschäftlich veranlasste Bewirtungen

- Unter Teilnahme von Geschäftspartnern
- Keine betragsmäßige Begrenzung, aber branchenübliche Angemessenheit
- 70 % Betriebsausgabenabzug
- keine Lohnbesteuerung der teilnehmenden Mitarbeiter; bei Bewirtung auf Auswärtstätigkeit ist jedoch Verpflegungspauschale zu kürzen (je 40 % für Mittags- und Abendessen)

Formale Anforderungen

- Vollständig ausgefüllter Bewirtungsbeleg, insbesondere:
 - Name und Anschrift der Gaststätte sowie Teilnehmer
 - Art und Umfang der Leistung sowie Tag der Bewirtung
 - Bewirtungsbetrag und Trinkgeld (von Gaststätte zu bescheinigen!)
 - Konkreter Anlass (nicht nur „Geschäftssessen“, „Besprechung“ o.Ä.)

Mahlzeiten

Geschäftlich veranlasste Bewirtungen

Zusätzliche Anforderungen bei Rechnungen über EUR 250,00

- Bewirteter Steuerpflichtiger (!)
- Einhaltung der Anforderungen des § 14 UStG, insbesondere
 - Leistungsempfänger mit Anschrift
 - Fortlaufende Rechnungsnummer
 - Leistungszeitpunkt

Getrennte Aufzeichnungspflichten (§ 4 Abs. 7 EStG)

- Geschäftliche Bewirtungsaufwendungen müssen einzeln und getrennt von sonstigen Betriebsausgaben aufgezeichnet werden, andernfalls kein Betriebsausgabenabzug (!)

Mahlzeiten

Mahlzeitengestellung bei beruflichen Auswärtstätigkeiten

- Ausschließlich Mitarbeiter
- Außerhalb Wohnung und erster Tätigkeitsstätte
- Besprechung in Gaststätte rechtfertigt noch keine Auswärtstätigkeit (!)

Angemessenheitsprüfung

Mahlzeit je Mitarbeiter
bis EUR 60,00

- Kein stpfl. Arbeitslohn, wenn MA Verpflegungspauschale geltend machen könnte (Abwesenheit > 8 Std.)
- Aber Kürzung Verpflegungspauschale
- Andernfalls Besteuerung mit Sachbezugswert

Mahlzeit je Mitarbeiter
größer EUR 60,00

- Steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn
- Mahlzeit ist **in voller Höhe** zu versteuern

Mahlzeiten Arbeitsessen

- Ausschließlich Arbeitnehmer
- Anlässlich und während außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes
 - z.B. unerwarteter Arbeitsanfall und Mahlzeiteneinnahme zur günstigen Gestaltung des Arbeitsablaufes
 - Nicht: reine Besprechungen
- Seit 01.01.2015 max. EUR 60,00 (davor EUR 40,00) je Mitarbeiter
- Keine Lohnversteuerung, da betriebliches Interesse im Vordergrund

Mahlzeiten

Andere Mahlzeitengestellungen

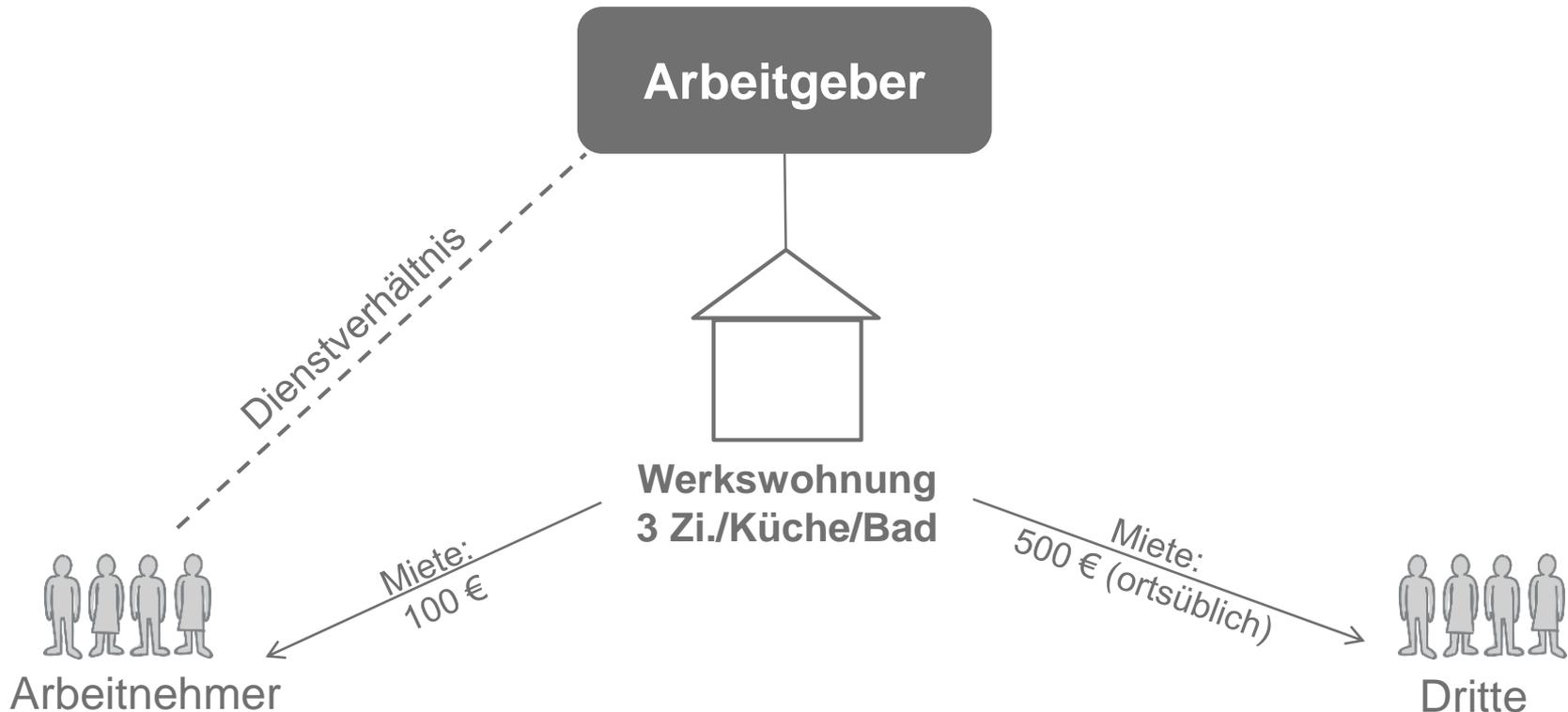
Alle anderen Mahlzeitengestellungen, bei denen ausschließlich Mitarbeiter teilnehmen

- Ausschließlich Mitarbeiter
 - Kein außergewöhnlicher Arbeitseinsatz
 - Lediglich auswärtige Besprechung
 - Überschreitung 60,00-Euro-Grenze bei Auswärtstätigkeiten
 - Keine Betriebsveranstaltung
-
- In voller Höhe steuerpflichtiger Arbeitslohn
 - Pauschalierung nach § 37b EStG (30 %, keine Beitragsfreiheit SV) möglich

Mahlzeiten - Überblick



Dienstwohnung



Geldwerter Vorteil für den Arbeitnehmer: 400 € → stpfl. Arbeitslohn
Beachte: Änderungen durch Jahressteuergesetz geplant! Abschlag für Ballungsräume

Wohnung vs. Unterkunft – Was sind die Unterschiede?

Wohnung

- R 8.1 Abs. 6 S. 3 LStR
- Eine geschlossene Einheit von Räumen, in denen ein selbst-ständiger Haushalt geführt werden kann.
- Wasserver- und -entsorgung
- Küche oder vergleichbare Koch-gelegenheit, sowie Toilette

Unterkunft

- R 8.1 Abs. 5 LStR
- Keine Wohnung
- Wenn der Arbeitnehmer Räumlichkeiten mitbenutzt
- Gemeinschaftsküche, Gemeinschaftsdusche, Gemeinschaftstoilette

Wohnung vs. Unterkunft – Was sind die Konsequenzen?

Wohnung

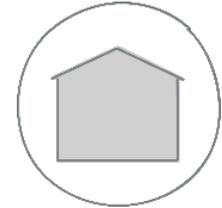
- BMG = ortsüblicher Mietpreis
- Vereinfachung, wenn die ortsübliche Miete nur schwer ermittelbar ist
- Anwendung der 44 € - Freigrenze möglich

Unterkunft

- BMG = amtlicher Sachbezugswert
- 2019: 231 €

- Kein Wahlrecht zwischen ortsüblicher Miete und amtlichem Sachbezugswert
- Sofern Unterkunft zu ortsüblicher Miete angemietet wurde, ist dennoch der Sachbezugswert anzusetzen.

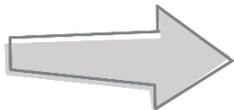
Wohnungen in hochpreisigen Ballungsgebieten



- Regierungsentwurf JStG 2019:
 - Bewertungsabschlag für Mitarbeiterwohnungen
 - Unterlassen eines Sachbezugsansatzes
- Voraussetzungen:
 - Gezahlte Miete inkl. Nebenkosten
 - beträgt $\frac{2}{3}$ der ortsüblichen Miete und
 - nicht mehr als 20 EUR pro Quadratmeter

Fortbildungskosten

- Fortbildungskosten sind solche Aufwendungen, die die Kenntnisse im ausgeübten Beruf erweitern.



kein steuerpflichtiger Arbeitslohn, wenn die Bildungsmaßnahmen **im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse** des Arbeitgebers durchgeführt werden

- Bei Fortbildungsmaßnahmen ist das **ganz überwiegend betriebliche Interesse** gegeben, wenn
 - die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers im Betrieb des Arbeitgebers erhöht werden soll oder,
 - der Arbeitgeber die Teilnahme an der Bildungsmaßnahme zumindest teilweise auf die Arbeitszeit anrechnet.

Fortbildungsmaßnahmen durch externe Dritte

Voraussetzung: Die Fortbildung liegt im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers.

Rechnungsempfänger der Fortbildungsmaßnahme:

Arbeitgeber

- **Kein** steuerpflichtiger Arbeitslohn

Arbeitnehmer

- Der Arbeitgeber hat die Übernahme der Aufwendungen allgemein oder für die infrage stehende Bildungsmaßnahme vor Vertragsabschluss schriftlich zuzusagen.
- Der Arbeitgeber hat auf der ihm vom Arbeitnehmer vorgelegten Originalrechnung die Höhe der Kostenübernahme anzugeben und eine Kopie dieser Rechnung zum Lohnkonto zu nehmen.
- **Kein** steuerpflichtiger Arbeitslohn

Verpflegungsaufwendungen bei auswärtigen Fortbildungen

	Stand	JStG 2019
• Verpflegungspauschalen		
• bei einer Abwesenheit von 24 Stunden:	EUR 24,00	EUR 28,00
• bei einer Abwesenheit von weniger als 24 Stunden, aber mehr als acht Stunden und für den An- und Abreisetag:	EUR 12,00	EUR 14,00
• Kürzung der Pauschalen, wenn der Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung ein Dritter Kosten für Mahlzeiten übernimmt		
• um 20 % für ein Frühstück:	EUR 4,80	EUR 5,60
• um jeweils 40 % für ein Mittag- und Abendessen:	EUR 9,60	EUR 11,20

Kürzung Verpflegungspauschale

Der Arbeitgeber führt 2019 eine eintägige Fortbildungsveranstaltung für seine Arbeitnehmer durch. Es liegt eine Auswärtstätigkeit vor; diese dauert mehr als 8 Stunden. Die Kosten für das Mittagessen bei dieser Veranstaltung betragen durchschnittlich pro Arbeitnehmer EUR 45,00.

Verpflegungspauschale bei > 8 Stunden Abwesenheitszeit:	EUR 12,00
Kürzung: 1 × Mittagessen (40 % von EUR 24,00):	EUR 9,60
verbleiben:	EUR 2,40



Der Betrag von EUR 2,40 kann vom Arbeitgeber steuerfrei erstattet bzw. vom Arbeitnehmer als Werbungskosten abgezogen werden.

Jahressteuergesetz 2019

Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers für Maßnahmen nach § 82 Absatz 1 und 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sowie Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers, die der **Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit** des Arbeitnehmers dienen, sollen **steuerfrei** sein. Die Weiterbildung darf keinen überwiegenden Belohnungscharakter haben. (§ 3 Nr. 19 EStG)

§ 82 SGB III umfasst Weiterbildungen, welche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, die **über** eine arbeitsplatzbezogene Fortbildung hinausgehen. Hierunter fallen zukünftig z.B. Sprachkurse oder Computerkurse, die **nicht arbeitsplatzbezogen** sind.



Sonstige Gesetzesänderungen - Überblick

Bürokratieentlastungsgesetz III (ab 2020)

- Pauschalierung der Lohnsteuer i.H.v. 25% bei kurzfristigen Beschäftigten, wenn
 - Durchschnittlicher AL pro Arbeitstag max. 120 € und
 - Durchschnittsstundenlohn max. 15 €
- Anhebung der Pauschalierungsgrenze für Beiträge zu einer Gruppenunfallversicherung auf 100 €

AGENDA

- 1 Grundlagen der Lohnbesteuerung
- 2 Anreizsystem - Umsetzungsstrategien
- 3 Steuerliche Gestaltungen und aktuelle Neuerungen
- 4 **Interaktive Stunde**
- 5 Erfahrungen aus Lohnsteuer-Außenprüfungen

Job-Räder

Ermittlung des geldwerten Vorteils

Ein geleastes Pedelec wird im Januar 2019 an den Arbeitnehmer im Wege einer Gehaltsumwandlung vom Dezember 2018 überlassen. Der Arbeitnehmer kann das Fahrrad sowohl privat nutzen als auch für Fahrten zwischen der Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte (10 Entfernungskilometer). Die unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers beträgt EUR 2.500,00.

Halbierung der unverbindlichen Preisempfehlung: EUR 1.250,00

Abrunden auf volle hundert Euro: EUR 1.200,00

Geldwerter Vorteil (1% von EUR 1.200,00): EUR 12,00

Umsatzsteuer (19/119 von EUR 12,00): EUR 1,92

Job-Räder

Ermittlung des geldwerten Vorteils

Alternative:

Ein geleastes Pedelec wird im Januar 2019 an den Arbeitnehmer **zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn** ab Dezember 2018 überlassen. Der Arbeitnehmer kann das Fahrrad sowohl privat nutzen als auch für Fahrten zwischen der Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte (10 Entfernungskilometer). Die unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers beträgt EUR 2.500,00.

Steuerfrei nach § 3 Nr. 37 EStG

Privatnutzung von Jobrädern

Privatnutzung eines betrieblichen Fahrrads

zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn

- Zwischen dem 01.01.2019 und 31.12.2021 ist die private Nutzung sowie die Nutzung für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte **steuerfrei** (§ 3 Nr. 37 EStG)
- Keine Anrechnung auf Entfernungspauschale bei Nutzung für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte

durch Gehaltsumwandlung

- Berechnung des geldwerten Vorteils mit 1% der auf volle hundert Euro abgerundeten unverbindlichen Preisempfehlung des Herstellers
- Bei Anschaffung oder Leasing zwischen dem 01.01.2019 und 31.12.2021 erfolgt eine Halbierung der unverbindlichen Preisempfehlung



Keine Anrechnung des geldwerten Vorteils auf die 44-Euro-Freigrenze!



Verlängerung bis 31.12.2030 durch Jahressteuergesetz 2019 geplant!

Erwerb des Fahrrads nach Ablauf der Leasingzeit

Nach Ablauf von drei Jahren erwirbt der Arbeitnehmer das ihm zuvor vom Arbeitgeber überlassene, geleaste Elektro-Bike für EUR 250,00. Die unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers des Elektro-Bikes im Zeitpunkt der Inbetriebnahme betrug EUR 2.580,00.

Kann der Arbeitnehmer das Elektrofahrrad nach Ablauf der Leasinglaufzeit vom Arbeitgeber oder einem Dritten zu einem geringeren Preis als dem ortsüblichen Endpreis am Abgabeort erwerben, ist der hierdurch entstehende **Preisvorteil** als **Arbeitslohn** anzusetzen.

Vereinfachungsregelung gem. BMF

40 % von EUR 2.500,00 = EUR 1.000,00 ./. EUR 250,00): EUR 750,00



Erwerb erfolgt i.d.R. zwischen AN und Händler bzw. Leasinggeber
Meldung nach § 37b EStG erforderlich!

Weitere Besonderheiten

Der Arbeitnehmer erhält eine Job-Fahrrad zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn, obwohl er bereits einen Dienstwagen (alternativ: ein Job-Ticket) erhält.

- Die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 37 EStG ist anzuwenden
- Die anderweitige Begünstigungen sind hierfür unschädlich.

Weitere Besonderheiten

Achtung Sonderrechtsbeziehung

Ausschluss von Sonderrechtsbeziehung

- Die Begünstigungen für Job-Räder sind nur dann anzuwenden, wenn es sich nicht um eine vom Arbeitsvertrag unabhängige Sonderrechtsbeziehung handelt.
- Dann wäre geldwerter Vorteil die Verschaffung verbilligter Leasing-Konditionen

Jedenfalls keine losgelöste Sonderrechtsbeziehung liegt in Leasingfällen folgenden Fallgestaltungen vor:

- Anspruch resultiert aus Arbeitsvertrag, wenn ein arbeitsvertraglicher Vergütungsbestandteil vorliegt bzw.
- Vereinbarung im Rahmen einer Gehaltsumwandlung für die Zukunft

Leasing von Jobrädern

Empfohlene Vertragsgestaltungen

- Folgende Verträge werden benötigt:
 - ein **Rahmenvertrag** zwischen dem Arbeitgeber und einem Anbieter,
 - **Einzelleasingverträge** zwischen dem Arbeitgeber und einem Leasinggeber über die Fahrräder mit einer festen Laufzeit von zumeist 36 Monaten,
 - ein **Nutzungsüberlassungsvertrag** zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer,
 - eine **Änderung des Arbeitsvertrags**, in dem einvernehmlich das künftige Gehalt des Arbeitnehmers für die Dauer der Nutzungsüberlassung um einen festgelegten Betrag (in der Regel in Höhe der Leasingrate des Arbeitgebers) herabgesetzt wird. (Wenn Gehaltsumwandlung gewünscht)

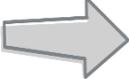
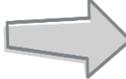
Job-Tickets, Bahncard und Co...

Der Arbeitnehmer erhält eine Bahncard 100 für die 2. Klasse, weil er viele Auswärtstätigkeiten erbringt. Die Kosten belaufen sich auf 4.359 €. Der Arbeitnehmer nutzt die Bahncard darüber hinaus auch für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (70 km an 150 Arbeitstagen im Jahr). Im Vorjahr sind für Dienstreisen 2.500,00 € Bahntickets angefallen. Es ist mit Reisekosten (Bahnfahrten) in gleicher Höhe auch für das aktuelle Jahr zu rechnen.



Was passiert lohnsteuerrechtlich?

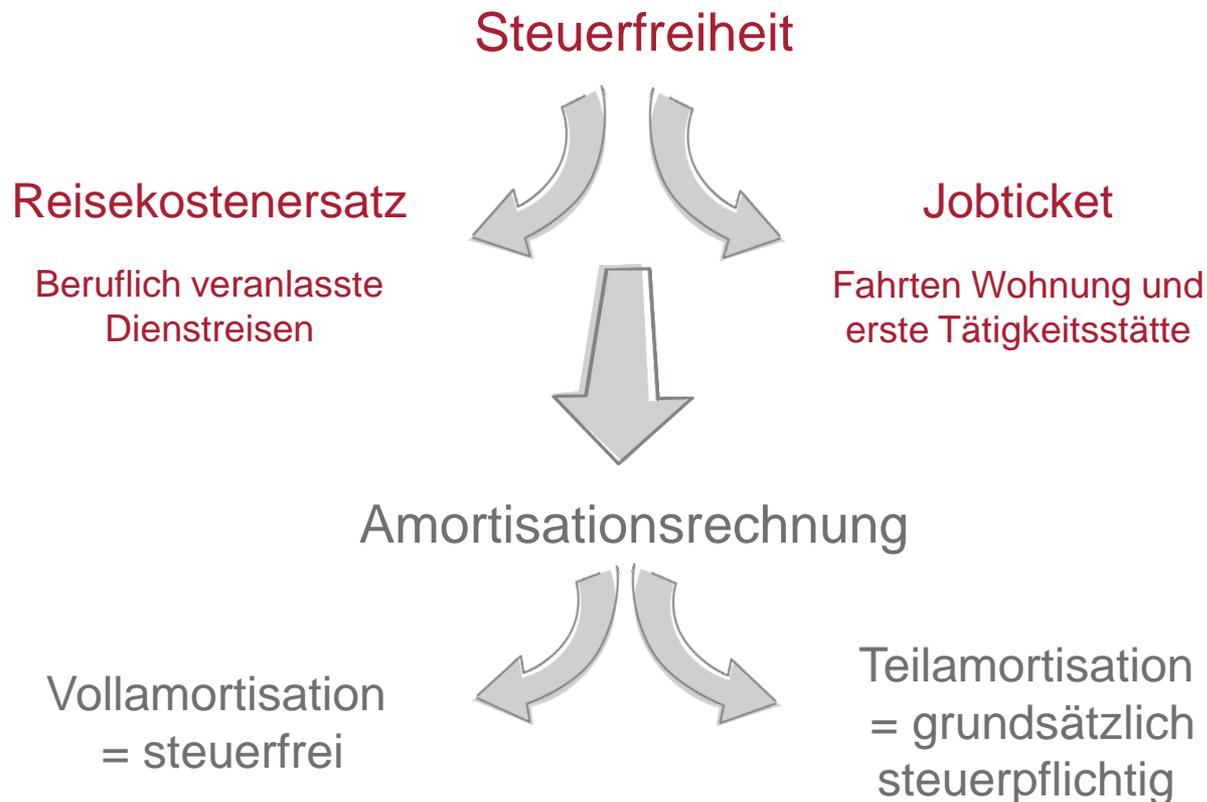
Job-Tickets

- **unentgeltliche** oder **verbilligte Überlassung** eines Job-Tickets für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte
 neue Regelung: lohnsteuerfrei
- **Zuschuss** zum Jobticket für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte  neue Regelung: lohnsteuerfrei
- Keine Gehaltsumwandlungsfälle
- Regierungsentwurf JStG 2019:
 - Pauschale Besteuerung von Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (Zuschuss)
 - Beitragsfrei in der Sozialversicherung
 - Keine Anrechnung auf die Entfernungspauschale
 - Wahlmöglichkeit zur Steuerfreistellung

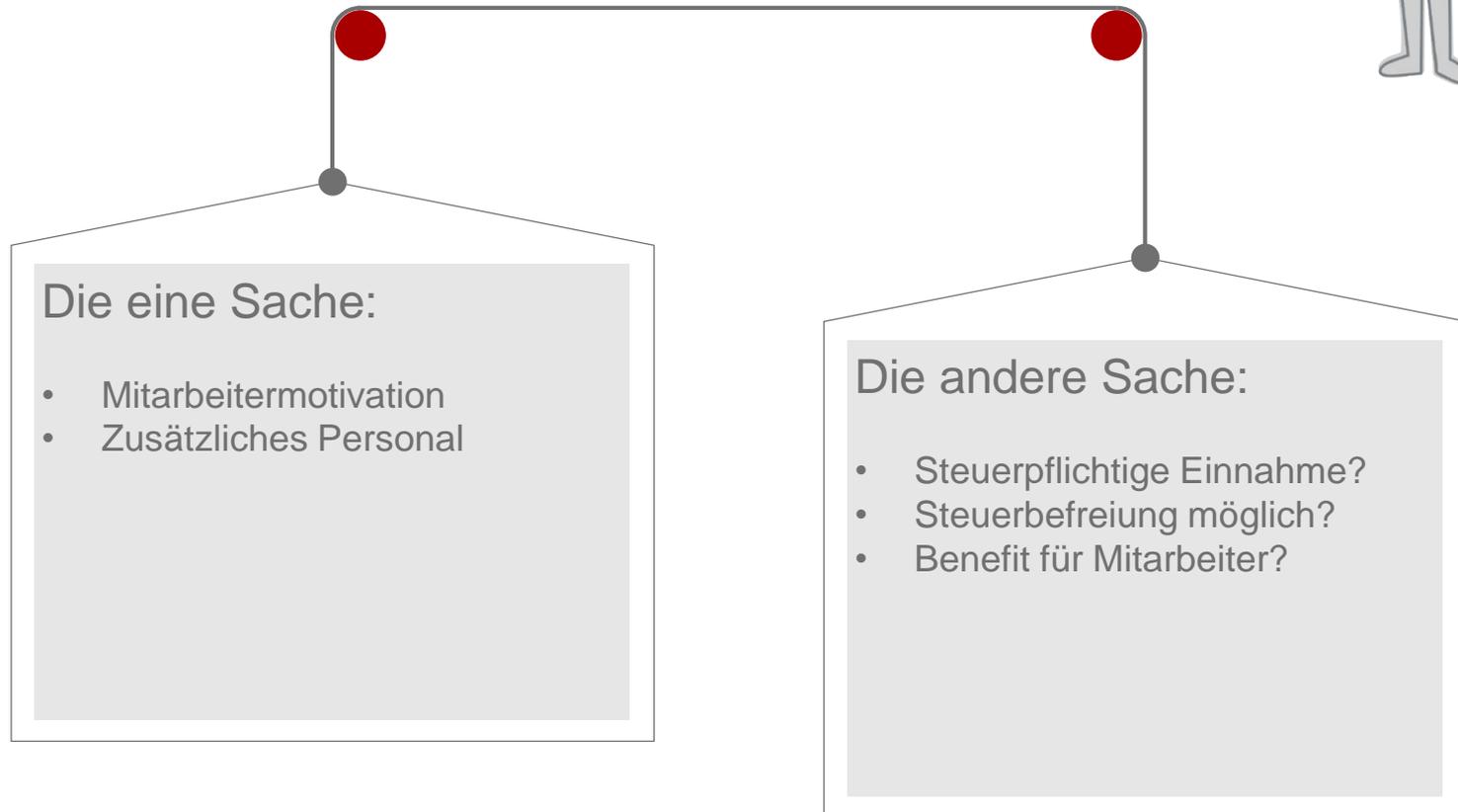
Job-Tickets

Steuerfreie Fahrtkostenzuschüsse - BahnCard

Recht zur privaten Nutzung = Zufluss von steuerpflichtiger Arbeitslohn



Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter Prämien



Prozess Reisekostenerfassung

Wie sollte eigentlich der Prozess der Reisekostenabwicklung gestaltet werden?



Was beschäftigt Sie?

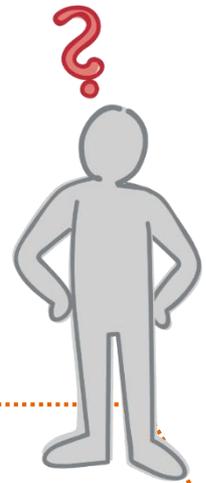
Gibt es weitere Praxisfälle, die Sie beschäftigen?



AGENDA

- 1 Grundlagen der Lohnbesteuerung
- 2 Anreizsystem - Umsetzungsstrategien
- 3 Steuerliche Gestaltungen und aktuelle Neuerungen
- 4 Interaktive Stunde
- 5 **Erfahrungen aus Lohnsteuer-Außenprüfungen**

Ablauf einer BP



Im Vorhinein

- Terminanfrage
- Prüfungsanordnung
- Ggf. Bereitstellung von Unterlagen vorab

Außenprüfung

- Eröffnungsgespräch
- Zwischengespräche, Prüfungsfeststellungen
- Schlussgespräch, Zusage für Dauersachverhalte

Abschluss

- Übersendung Bericht zur Stellungnahme
- Erlass von geänderten Steuerbescheiden
- Einspruch, Klage

Mögliche Risiken aus dem Vorfeld

- Die Sachbezugsfreigrenzen werden nicht überwacht.
- Die Personalabteilung erhält von der Finanzabteilung nicht alle notwendigen Informationen.
- Die Voraussetzungen für Steuerbefreiungen / Steuerbegünstigungen / Bewertungsvereinfachungen liegen nicht vor
- ... bzw. können nicht nachgewiesen werden.
- Die Prozesse sind nicht allen Beteiligten klar.

Mögliche Risiken aus dem Vorfeld

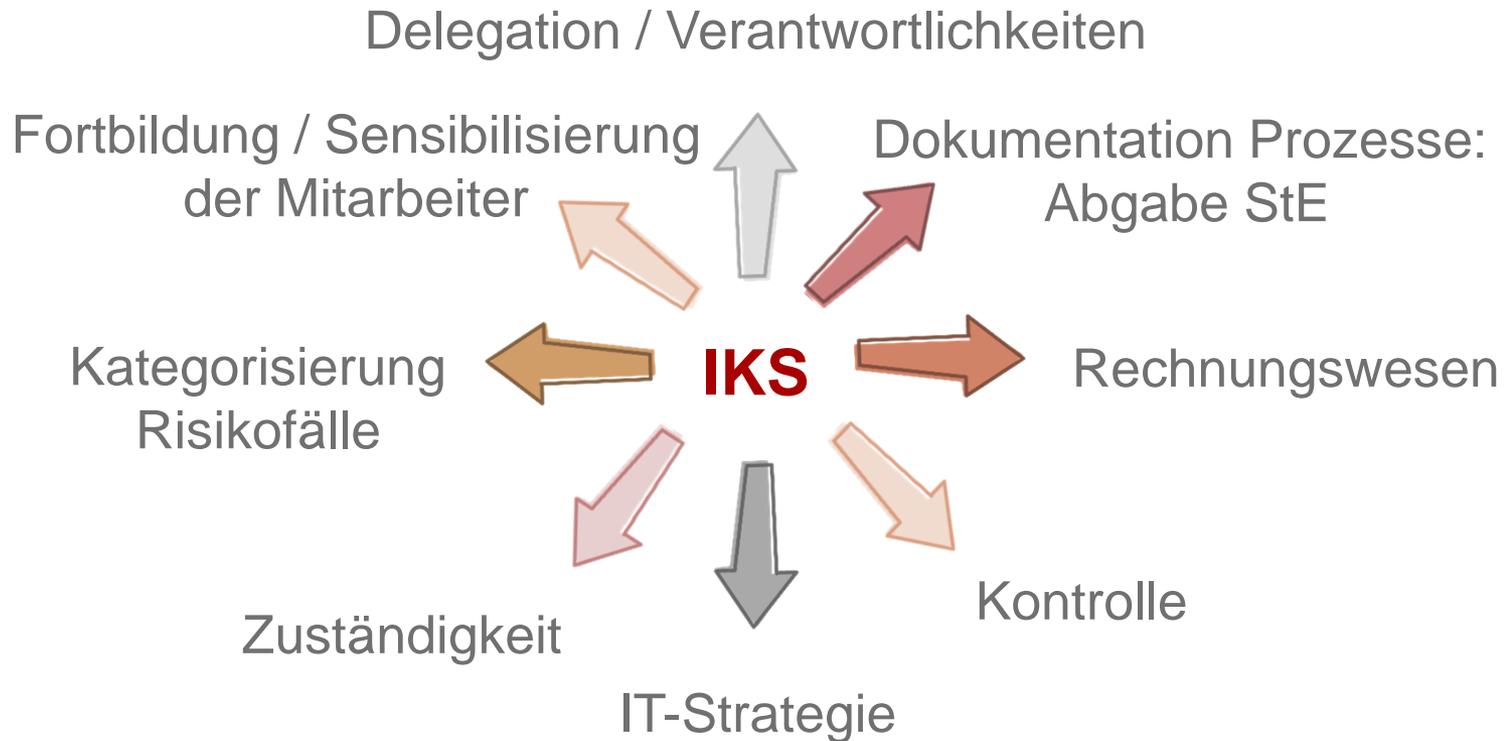
- Personalabteilung ist nicht in alle Vereinbarungen im Vorfeld eingebunden
 - Lohnsteuerliche Konsequenzen können u.U. nicht oder nicht rechtzeitig zutreffend gezogen werden
 - Einmal getroffene Vereinbarungen können nicht oder nur erschwert zurückgenommen werden
- Reisekosten- und Auslagenerstattungen erfolgen ohne Einbindung Personalabteilung
 - z.B. Mitarbeiterverpflegungen (Geschäftsessen, Mitarbeiteressen, Mögliche Pflicht zur Kürzung, Verpflegungspauschale kann nicht überprüft werden)

Mögliche Risiken aus dem Vorfeld

- Neben den lohnsteuerlichen Folgen treten häufig umsatzsteuerliche Folgen, wie der Ausschluss des Vorsteuerabzugs und u.U. die Versagung des Betriebsausgabenabzugs hinzu
- Zinsrisiko bei nachträglicher Entdeckung (6 % p.a.)
- Fehlende Kontrollmechanismen

Internes Kontrollsystem (IKS) Steuern

Einführung eines IKS-Systems



IKS als Grundlage für die Einhaltung von Regeln (Tax Compliance)



Compliance

Einhaltung von Regeln

(gesetzliche Bestimmungen, unternehmensinterne Richtlinien)



Compliance Management System (CMS)

Von der verantwortlichen Leitung eingeführte Grundsätze und Maßnahmen (Prozesse/Strukturen) eines Unternehmens, die auf die **Sicherstellung eines regelkonformen Verhaltens** der gesetzlichen Vertreter und der Mitarbeiter des Unternehmens sowie ggf. von Dritten abzielen

(d. h. auf die Einhaltung bestimmter Regeln und damit auf die Verhinderung von wesentlichen Verstößen (Regelverstöße)).

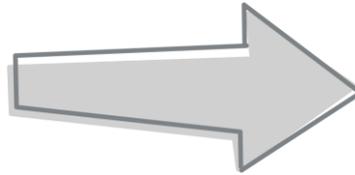


z. B. Tax-Compliance Management System (TCMS)

Abgegrenzter Teilbereich eines CMS, mit dem Zweck der vollständigen und zeitgerechten Erfüllung **steuerlicher Regeln**

Definition von Seiten BMF

§ 146 AO



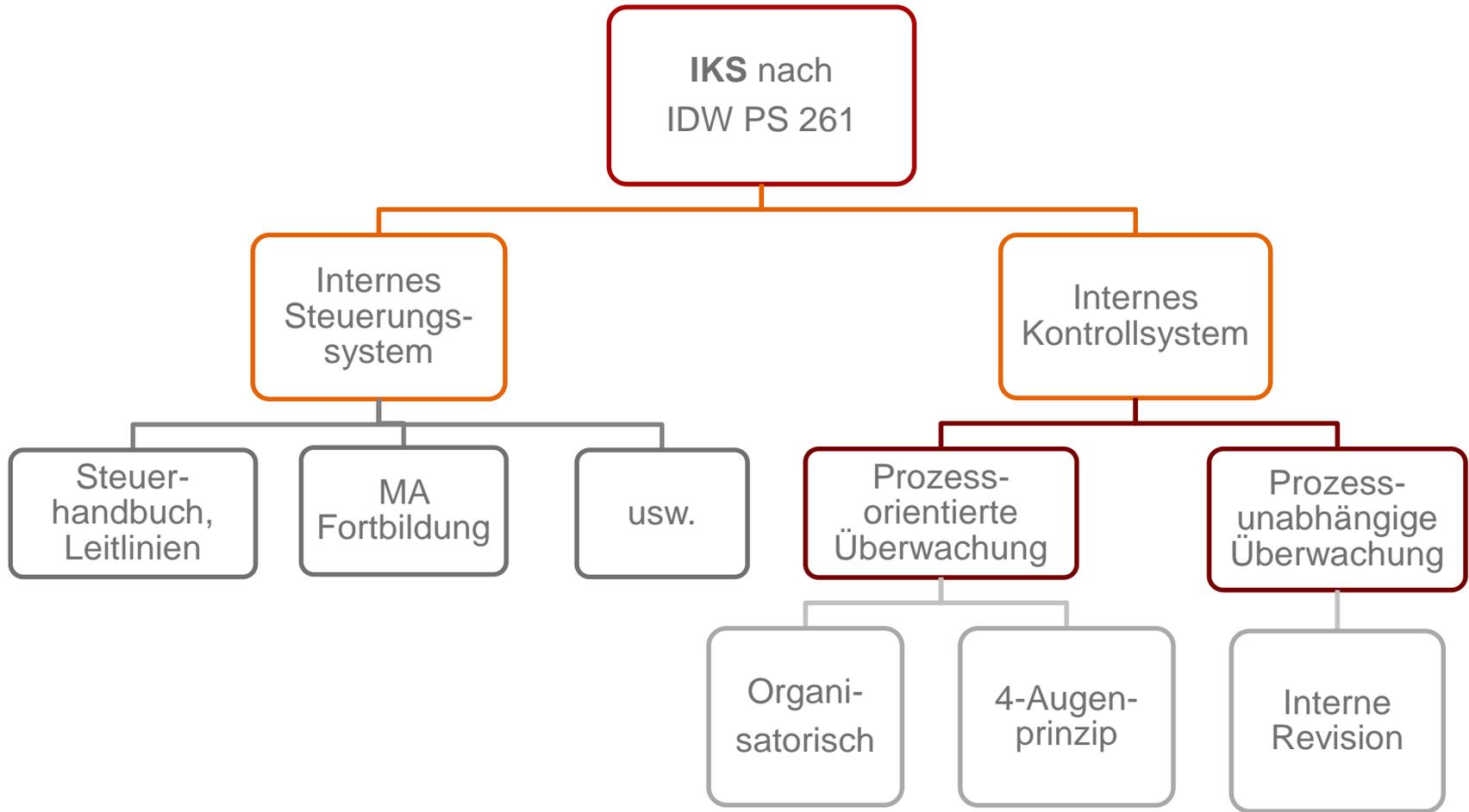
**Internes
Kontrollsystem**

„Kontrollen einrichten, ausüben und protokollieren“

Beispielhafte Kontrollen:

- Zugangs- und Zugriffsberechtigungskontrollen auf Basis entsprechender Zugangs- und Zugriffsberechtigungskonzepte
- Funktionstrennungen
- Erfassungskontrollen (Fehlerhinweise, Plausibilitätsprüfungen),
- Abstimmungskontrollen bei der Dateneingabe,
- Verarbeitungskontrollen,
- Schutzmaßnahmen gegen die beabsichtigte und unbeabsichtigte Verfälschung von Programmen, Daten und Dokumenten

IKS nach Handelsrecht



IKS Steuern

Prozesse und Instrumente zur Einhaltung von Regeln

Internes Kontrollsystem Steuern

1. Prozessaufnahme/ -dokumentation

- Dokumentation der Kernprozesse, Strukturen und Schnittstellen
- Standardisierung
- Darstellung mithilfe Modellierungs-Software möglich

2. Steuerrichtlinie

- Definition des Compliance-Ziels im Hinblick auf wesentliche Prozesse
- Kernregelung
- Aufgabendelegation
- zwingend
- prägnant
- stets aktuell

3. Risiko-Kontroll-Matrix

- systematische Identifikation und Schutz vor Fehlern und Risiken
- organisatorische Risikobearbeitung durch internes Kontrollsystem
- Prozessdokumentation als Basis
- Überwachung der nach IKS-Vorgaben erweiterten Prozesse



Welche weiteren Vorteile bringt ein solches System?



Vermeidung von straf- und bußgeldrechtlichen Konsequenzen



Erhöhung von Transparenz



Steigerung von Vertrauen



Unterstützung bei der Vermeidung von Reputationsschäden



Unterstützung bei der Vermeidung von finanziellen Schäden

Beispiel Vorabanfragen

1. **Lohn- und Finanzbuchhaltung** gemäß GDPdU auf CD, DVD, Datenstick oder E-Mail
2. Kopien der **Jahreslohnjournale** 2015-2018.
3. **Gesetzlicher Vertreter:** Kopie des Anstellungsvertrages zzgl. Ergänzungen sowie Gehaltsabrechnungen Dezember für alle Jahre des Prüfungszeitraumes.
4. **Betriebsveranstaltungen:** Aufstellung mit Belegen und Teilnehmerliste
5. **Pkw-Nutzung:** Auflistung der Firmen-Pkw, sowie eine Auflistung der Firmenwagen, die an Arbeitnehmer der Gesellschaft zur privaten Nutzung und für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zur Verfügung gestellt werden (**Name des Nutzers, Kennzeichen, Entfernungskilometer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, Ermittlung des steuerpflichtigen Vorteils, Nachweis der Versteuerung, Nachweis über den Bruttolistenpreis des Firmen-Pkw**)
6. **Familienheimfahrten:** Aufzeichnungen der im Rahmen der doppelten Haushaltsführung durchgeführten Familienheimfahrten mit überlassenen Firmenwagen.
7. **Verkäufe von Anlagevermögen an Arbeitnehmer:** Verkaufsbelege
8. **Mieten:** Hat der Arbeitgeber Mietaufwendungen für Arbeitnehmer übernommen bzw. Wohnungen an Arbeitnehmer überlassen?
9. **VIP-Logen / Business Seats:** Belege und Auflistung der Begünstigten/Teilnehmer
10. **Reisegepäck-/Gruppenunfallversicherung:** Verträge inklusive Versicherungsbedingungen
11. **Sachzuwendung an Arbeitnehmer / Kunden:** Angabe der bebuchten Fibu-Konten
12. **Rabatte:** Werden Arbeitnehmern Rabatte gewährt? Unterlagen sind vorzulegen.

Beispiel Vorabanfragen

Für folgende Sachverhalte sind Mustervorlagen beigefügt:

- 1 - Betriebsveranstaltungen (z.B. Betriebs-, Weihnachtsfeiern, Ausflüge)
- 2 - Darlehen an Arbeitnehmer
- 3 - Bericht der Deutschen Rentenversicherung
- 4 - Angaben zur Geschäftsführung und Beteiligung
- 5 - Private Nutzung von firmeneigenen Fahrzeugen
- 6 - Veräußerung von Kraftfahrzeugen an Arbeitnehmer
- 7 - Rechtsschutzversicherung
- 8 - Sachzuwendungen an Arbeitnehmer gem. § 37b EStG
- 9 - Sachzuwendungen/Geschenke an Dritte (z.B. Kunden, Geschäftsfreunde und deren
- 10 - Unfallversicherung

Beispiel Vorabanfragen Mitarbeiterdarlehen

2 - Darlehen an Arbeitnehmer

für den Prüfungszeitraum 01.01.2015 - 31.12.2018

Im Prüfungszeitraum wurden keine Darlehen an Arbeitnehmer gewährt, **somit erübrigen sich die folgenden Angaben auf dieser Seite.**

Gehaltsvorschüsse sind **nicht** aufzuführen.

Ansonsten werden folgende Angaben benötigt:

Name: PersNr.:	Darlehenshöhe	Laufzeit von/bis	Zins	Tilgung mtl./jährl./ einmalig	Art des Darlehns z.B Ratenkredit Hypothekendarlehn

Gibt es Fälle in denen auf die vollständige Rückzahlung des Darlehn verzichtet wurde?

nein

ja, dann bitte ich um nähere Angaben hierzu

Datum / Unterschrift des Arbeitgebers

Beispiel Vorabanfragen PKW-Veräußerung

6 - Veräußerung von Kraftfahrzeugen an Arbeitnehmer

für den Prüfungszeitraum 01.01.2015 - 31.12.2018

Im Prüfungszeitraum wurden vom Arbeitgeber keine Kraftfahrzeuge an Arbeitnehmer oder deren nahe Angehörige veräußert, **somit erübrigen sich die folgenden Angaben auf dieser Seite.**

Ansonsten werden folgende Angaben benötigt (ggf. Seite kopieren falls mehrere Verkäufe):

Name		
Anschrift		
Personalnummer		
KFZ-Typ		
Zeitpunkt des Verkaufs		
Taxwert lt. Gutachten		Bitte Kopie des Gutachten beifügen !
Verkaufspreis		

Beispiel Vorabanfragen PKW-Veräußerung

Falls keine Schätzurkunde vorliegt, bitte noch folgende Angaben machen:

genaue Typenbezeichnung (ggf. Kopie des alten Kaufvertrages vorlegen)

Datum der Erstzulassung/Baujahr

--	--	--	--	--

Kilometerstand:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fahrzeug ID. - Nr.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Herstellerschlüssel-Nr. (HSN) /

--	--	--	--	--

Typschlüssel-Nr. (TSN)

--	--	--	--

Sonderausstattungsmerkmale:

Datum / Unterschrift des Arbeitgebers

Typische Prüffelder



PKW-Besteuerung

Bruttolistenpreis

- Nur der Preis, den Privatkunde bezahlen würde
- Firmenpreislisten können damit nicht herangezogen werden
- Auch gebrauchte Fahrzeuge werden mit Listenpreis berücksichtigt
- Leasingfahrzeuge: Nachweise über Leasingverträge / Leasingbestellungen reichen nicht aus (BLP der Händler notwendig)

Familienheimfahrten



- LSt: Eine Familienheimfahrt LSt-Frei
- USt: Dennoch USt-Pflichtige Leistung!



Meldung an
USt-Stelle im
Finanzamt!

Betriebsveranstaltungen

Alle Abteilungs- und Heimleiter wurden auf ein Sommerfest eingeladen. Die Kosten für Verpflegung und Räumlichkeittennutzungen belaufen sich auf 90€. Hinzu kommen Kosten für eine Band in Höhe von umgerechnet 45€ je Person. Interne Kosten sind ca. 15€ je Person angefallen.

- Keine Betriebsveranstaltung, da nicht allen Mitarbeitern zugänglich
- Beschränkung nach Geschäftseinheiten, wie z.B. Abteilung i.O.,
- Beschränkung nach Hierarchie führt dazu, dass keine BV vorliegt

Betriebsveranstaltungen

Folgen „verunglückte“ Betriebsveranstaltung

- Keine Anwendung der Freigrenze von 110€
- Keine Pauschalierungsmöglichkeit des übersteigenden Betrags nach § 40
- Entweder individuelle Besteuerung oder § 37b EStG

Unterschied § 40 EStG und § 37b EStG?

- Pauschalierung nach § 40 EStG führt zur Beitragsfreiheit in SV
- Pauschalierung nach § 37b EStG ist an weitere Voraussetzungen geknüpft, wie z.B. Betragsbegrenzungen und v.a. müssen wenn dann alle Geschenke an MA §37b versteuert werden.

Betriebsveranstaltungen

Fortführung des Beispiels:

Der Arbeitgeber entscheidet sich bei während der BP, dass eine Besteuerung nach individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen erfolgen soll. Da er den Mitarbeiter jedoch nicht belastet möchte, trägt er die Lohnsteuer (und später auch die SV-Beiträge)

Die Übernahme der Lohnsteuer stellt einen weiteren geldwerten Vorteil dar.

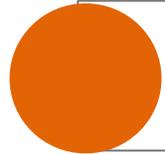
- Lösung über Nettolohnsteuersätze → Teuer!

Sonn-, Feiertag- und Nachtzuschläge im Krankheitsfall, an Feiertagen und bei Urlaub

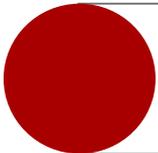
- Grundsatz: Anspruch auf Lohnfortzahlung
 - Zuschläge für SFN sind steuer-/beitragsfrei, wenn sie für die tatsächlichen Tätigkeiten zu den begünstigten Zeiten gezahlt werden.
 - Andernfalls: Steuer- und beitragspflichtig
- SFN müssen in die Berechnung des fortzuzahlenden Entgelts einfließen
 - Korrekte Erfassung und Dokumentation unabdingbar

Honorarkräfte

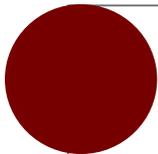
Wann ist eine Person Arbeitnehmer?



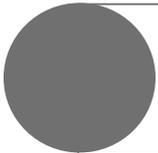
Schulden von Arbeitskraft und nicht Erfolg (auch aus Früherem AV und Rechtsnachfolger)



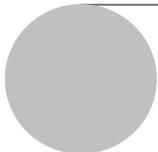
Eingliederung in Betrieb des Arbeitgebers



Weisungsgebundenheit



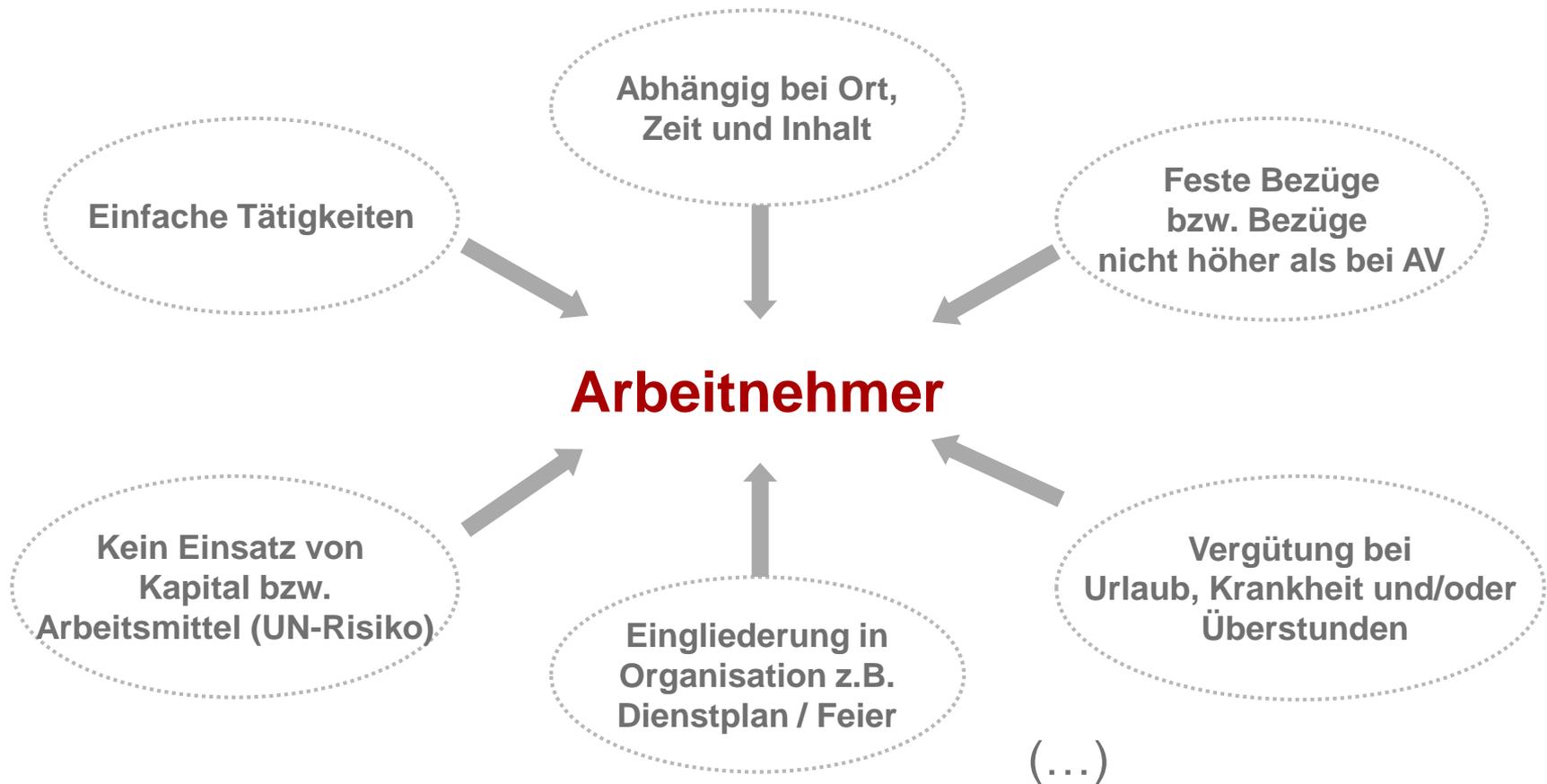
Fehlendes Unternehmerrisiko



Unabhängig von arbeitsrechtlicher oder sozialrechtlicher Einordnung !

Honorarkräfte

Wie erfolgt die Abgrenzung zur Selbständigkeit?



Maßgeblich: Gesamtbild der Verhältnisse

Ehrenamts- und Übungsleiterpauschale

Begünstigung bestimmter Tätigkeiten in steuerlicher Hinsicht

- Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten können steuerfrei sein
- § 3 Nr. 26 EStG: „**Übungsleiterfreibetrag**“ i.H.v. 2.400 EUR
- § 3 Nr. 26a EStG: „**Ehrenamtspauschale**“ i.H.v. 720 EUR

Übungsleiterpauschale

§ 3 Nr. 26 EStG: „**Übungsleiterfreibetrag**“

Einnahmen aus **nebenberuflichen Tätigkeiten** sind begünstigt:

- Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer u. ä.
- Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen
- künstlerische Tätigkeit

Ehrenamtszuschale

§ 3 Nr. 26a EStG „Ehrenamtszuschale“

Keine Begrenzung auf bestimmte Tätigkeiten.

Begünstigt sind z. B.: Vorstandsmitglieder, Kassierer, Bürokräfte, Reinigungspersonal, Schiedsrichter.

→ Voraussetzung:

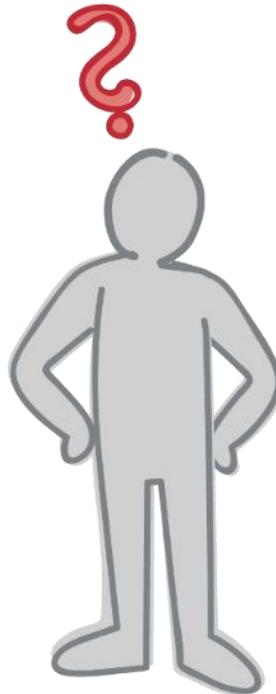
→ Tätigkeiten werden für den ideellen Bereich und den Zweckbetrieb ausgeübt

Ehrenamts- und Übungsleiterpauschale

Voraussetzung **Nebenberuflichkeit**:

- **1/3 – Grenze:**
 - zeitlicher Umfang nicht mehr als ein Drittel eines vergleichbaren Vollzeiterwerbs – bezogen auf Kalenderjahr
 - tatsächliche Vollzeittätigkeit (steuerrechtlich: Hauptberuf) nicht erforderlich
- **ACHTUNG:** Durch Zusammenfassung von Tätigkeiten könnte Grenze überschritten werden

Abschließende Fragerunde



KONTAKT



Janina Dehe

Steuerberaterin
Managerin

Curacon GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

06151/78518-63
janina.dehe@curacon.de



Tobias Wienen

Steuerberater
Manager

Curacon GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

0251/92208-122
tobias.wienen@curacon.de

**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**

Unsere Publikationen

Gern halten wir Sie auch über dieses Seminar hinaus über die wichtigsten Entwicklungen Ihrer Branche auf dem Laufenden.



Einfach anfordern unter [▶ curacon.de/impulse](https://curacon.de/impulse)

STUDIEN



CURACONTACT



NEWSLETTER



Unsere Veranstaltungen

Unser Seminar hat Sie überzeugt? Dann freuen wir uns sehr, Sie und/oder Ihre Kollegen wieder auf einem unserer Seminar begrüßen zu können. Einfach informieren und anmelden unter

► curacon.de/veranstaltungen

28

August 2019

Fachtag BTHG

Hamburg

03

September 2019

Grundlagenseminar Gemeinnützigkeit

Neumünster

04

September 2019

Grundlagenseminar Gemeinnützigkeit

Saarbrücken

04

September 2019

Fachtag BTHG

Hannover

04

September 2019

Management Impulse

05

September 2019

Grundlagenseminar Gemeinnützigkeit

11

September 2019

Grundlagenseminar Gemeinnützigkeit

16

September 2019

Management Impulse

Wichtige Hinweise zu Haftungsverhältnissen und Allgemeinen Auftragsbedingungen

- Diese **Präsentation** wurde ausschließlich für die **Schulungsteilnehmer** erstellt. Diese **Präsentation** darf nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung von Curacon anderen Personen zugänglich gemacht, im Ganzen oder teilweise zitiert oder veröffentlicht werden. Curacon übernimmt für diese **Präsentation** keine Verpflichtung und Haftung gegenüber den **Schulungsteilnehmern oder** anderen Personen. Wir weisen explizit darauf hin, dass im Falle der nicht autorisierten Verwendung der **Präsentation** durch Dritte wir diesen gegenüber keinerlei Verpflichtung und Haftung übernehmen und die Verantwortung ausschließlich bei diesen Dritten liegt, ob sie Informationen, die ihnen zugänglich gemacht werden, als für ihre Zwecke tauglich erachten. Die Verwendung unserer beruflichen Äußerungen zu Werbezwecken ist unzulässig.
- In den Fällen, in denen unsere **Präsentation** mit anderen Berichten oder Aussagen verbunden wird, übernehmen wir keine Verpflichtung und Haftung für Berichte oder Aussagen anderer Personen. Die vorliegende **Präsentation** ist unabhängig vom Inhalt solcher und anderer Untersuchungen oder Darstellungen zu sehen.
- Wir weisen darauf hin, dass die Verantwortung für die erfolgreiche Umsetzung **der Schulungsinhalte** allein bei den **Schulungsteilnehmern** verbleibt. Die Curacon GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft darf aus berufsrechtlichen Gründen nicht die Rolle eines unternehmerischen Entscheiders übernehmen.
- Im Übrigen gelten für diesen Auftrag, auch im Verhältnis zu Dritten, die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017.

Wichtige Hinweise zu Haftungsverhältnissen und Allgemeinen Auftragsbedingungen

Allgemeine Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017

1. Geltungsbereich

- (1) Die Auftragsbedingungen gelten für Verträge zwischen Wirtschaftsprüfer oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften (im Nachstehenden zusammenfassend „Wirtschaftsprüfer“ genannt) und ihren Auftraggebern oder Prüfungen, Steuerberatung, Beratungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten und sonstige Aufträge, soweit nicht etwas anderes ausdrücklich schriftlich vereinbart oder gesetzlich zwingend vorgeschrieben ist.
- (2) Dritte können nur dann Ansprüche aus dem Vertrag zwischen Wirtschaftsprüfer und Auftraggeber herleiten, wenn dies ausdrücklich vereinbart ist oder sich aus zwingenden gesetzlichen Regelungen ergibt. Im Hinblick auf solche Ansprüche gelten diese Auftragsbedingungen auch diesen Dritten gegenüber.

2. Umfang und Ausführung des Auftrags

- (1) Gegenstand des Auftrags ist die vereinbarte Leistung, nicht ein bestimmter wirtschaftlicher Erfolg. Der Auftrag wird nach den Grundsätzen ordnungsgemäßer Berufsausübung ausgeführt. Der Wirtschaftsprüfer übernimmt im Zusammenhang mit seinen Leistungen keine Aufgaben der Geschäftsführung. Der Wirtschaftsprüfer ist für die Nutzung und Umsetzung der Ergebnisse seiner Leistungen nicht verantwortlich. Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sich zur Durchführung des Auftrags sachverständige Personen zu bedienen.
- (2) Die Berücksichtigung ausländischen Rechts bedarf – außer bei betriebswirtschaftlichen Prüfungen – der ausdrücklichen schriftlichen Vereinbarung.
- (3) Ändert sich die Sach- oder Rechtslage nach Abgabe der abschließenden beruflichen Äußerung, so ist der Wirtschaftsprüfer nicht verpflichtet, den Auftraggeber auf Änderungen oder sich daraus ergebende Folgerungen hinzuweisen.

3. Mitwirkungspflichten des Auftraggebers

- (1) Der Auftraggeber hat dafür zu sorgen, dass dem Wirtschaftsprüfer alle für die Ausführung des Auftrags notwendigen Unterlagen und weiteren Informationen rechtzeitig übermittelt werden und ihm von allen Vorgängen und Umständen Kenntnis gegeben wird, die für die Ausführung des Auftrags von Bedeutung sein können. Dies gilt auch für die Unterlagen und weiteren Informationen, Vorgänge und Umstände, die erst während der Tätigkeit des Wirtschaftsprüfers bekannt werden. Der Auftraggeber wird dem Wirtschaftsprüfer geeignete Auskunftspersonen benennen.
- (2) Auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers hat der Auftraggeber die Vollständigkeit der vorgelegten Unterlagen und der weiteren Informationen sowie die gegebenen Auskünfte und Erklärungen in einer vom Wirtschaftsprüfer formulierten schriftlichen Erklärung zu bestätigen.

4. Sicherung der Unabhängigkeit

- (1) Der Auftraggeber hat alles zu unterlassen, was die Unabhängigkeit der Mitarbeiter des Wirtschaftsprüfers gefährdet. Dies gilt für die Dauer des Auftragsverhältnisses insbesondere für Angebote auf Anstellung oder Übernahme von Organfunktionen und für Angebote, Aufträge auf eigene Rechnung zu übernehmen.
- (2) Sollte die Durchführung des Auftrags die Unabhängigkeit des Wirtschaftsprüfers, die der mit ihm verbundenen Unternehmen, einer Netzwerkunternehmen oder solcher mit ihm assoziierten Unternehmen, auf die die Unabhängigkeitsvorschriften in gleicher Weise Anwendung finden wie auf den Wirtschaftsprüfer, in anderen Auftragsverhältnissen beeinträchtigen, so ist der Wirtschaftsprüfer zur außerordentlichen Kündigung des Auftrags berechtigt.

5. Berichterstattung und mündliche Auskünfte

- Soweit der Wirtschaftsprüfer Ergebnisse im Rahmen der Bearbeitung des Auftrags schriftlich darzustellen hat, ist alleine diese schriftliche Darstellung nachgebend. Entwürfe, schriftliche Darstellungen sind unverbindlich. Sofern nicht anders vereinbart, sind mündliche Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers nur dann verbindlich, wenn sie schriftlich bestätigt werden. Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers außerhalb des erteilten Auftrags sind stets unverbindlich.

6. Weitergabe einer beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers

- (1) Die Weitergabe beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers (Arbeitsergebnisse oder Auszüge von Arbeitsergebnissen – sei es im Entwurf oder in der Endfassung) oder die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber an einen Dritten bedarf der schriftlichen Zustimmung des Wirtschaftsprüfers, es sei denn, der Auftraggeber ist zur Weitergabe oder Information aufgrund eines Gesetzes oder einer behördlichen Anordnung verpflichtet.
- (2) Die Verwendung beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers und die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber zu Werbezwecken durch den Auftraggeber sind unzulässig.

7. Mängelbeseitigung

- (1) Bei etwaigen Mängeln hat der Auftraggeber Anspruch auf Nachbesserung durch den Wirtschaftsprüfer. Nur bei Fehlschlägen, Unterlassungen bzw. unberechtigter Verweigerung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nachbesserung kann der Auftraggeber mindern oder vom Vertrag zurücktreten; ist der Auftrag nicht von einem Verbraucher erteilt worden, so kann der Auftraggeber wegen eines Mangels nur dann vom Vertrag zurücktreten, wenn die erböhrliche Leistung wegen Fehlschlagens, Unterlassung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nachbesserung für ihn ohne Interesse ist. Soweit darüber hinaus Schadensersatzansprüche bestehen, gilt Nr. 9.
- (2) Der Anspruch auf Beseitigung von Mängeln muss vom Auftraggeber unverzüglich in Textform geltend gemacht werden. Ansprüche nach Abs. 1, die nicht auf einer vorsätzlichen Handlung beruhen, verfallen nach Ablauf eines Jahres ab dem gesetzlichen Verjährungsbeginn.
- (3) Offensbare Unrichtigkeiten, wie z.B. Schreibfehler, Rechenfehler und formelle Mängel, die in einer beruflichen Äußerung (Bericht, Gutachten und dgl.) des Wirtschaftsprüfers enthalten sind, können jederzeit vom Wirtschaftsprüfer auch Dritten gegenüber beseitigt werden. Unrichtigkeiten, die geeignet sind, in der beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers enthaltene Ergebnisse infrage zu stellen, berechtigen diesen, die Äußerung auch Dritten gegenüber zurückzunehmen. In den vorgenannten Fällen ist der Auftraggeber vom Wirtschaftsprüfer fundiert vorher zu hören.

8. Schweigepflicht gegenüber Dritten, Datenschutz

- (1) Der Wirtschaftsprüfer ist nach Maßgabe der Gesetze (§ 323 Abs. 1 HGB, § 43 WPO, § 203 StGB) verpflichtet, über Tatsachen und Umstände, die ihm bei seiner Berufstätigkeit anvertraut oder bekannt werden, Stillschweigen zu bewahren, es sei denn, dass der Auftraggeber ihn von dieser Schweigepflicht entbindet.
- (2) Der Wirtschaftsprüfer wird bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten die nationalen und europarechtlichen Regelungen zum Datenschutz beachten.

9. Haftung

- (1) Für gesetzlich vorgeschriebene Leistungen des Wirtschaftsprüfers, insbesondere Prüfungen, gelten die jeweils anzuwendenden gesetzlichen Haftungsbeschränkungen, insbesondere die Haftungsbeschränkung des § 323 Abs. 2 HGB.
- (2) Sofern weder eine gesetzliche Haftungsbeschränkung Anwendung findet noch eine einzelvertragliche Haftungsbeschränkung besteht, ist die Haftung des Wirtschaftsprüfers für Schadensersatzansprüche jeder Art, mit Ausnahme von Schäden aus der Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit, sowie von Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen, bei einem fahrlässig verursachten einzelnen Schadenfall gemäß § 54a Abs. 1 Nr. 2 WPO auf 4 Mio. € beschränkt.
- (3) Einreden und Einwendungen aus dem Vertragsverhältnis mit dem Auftraggeber stehen dem Wirtschaftsprüfer auch gegenüber Dritten zu.
- (4) Leiten mehrere Anspruchsteller aus dem mit dem Wirtschaftsprüfer bestehenden Vertragsverhältnis Ansprüche aus einer fahrlässigen Pflichtverletzung des Wirtschaftsprüfers her, gilt der in Abs. 2 genannte Höchstbetrag für die betreffenden Ansprüche aller Anspruchsteller insgesamt.

- (5) Ein einzelner Schadenfall im Sinne von Abs. 2 ist auch bezüglich eines aus mehreren Pflichtverletzungen stammenden einheitlichen Schadens gegeben. Der einzelne Schadenfall umfasst sämtliche Folgen einer Pflichtverletzung ohne Rücksicht darauf, ob Schäden in einem oder in mehreren aufeinanderfolgenden Jahren entstanden sind. Dabei gilt mehrfaches auf gleicher oder gleichartiger Fehlerquelle beruhendes Tun oder Unterlassen als einheitliche Pflichtverletzung, wenn die betreffenden Angelegenheiten miteinander in rechtlichem oder wirtschaftlichem Zusammenhang stehen. In diesem Fall kann der Wirtschaftsprüfer nur bis zur Höhe von 5 Mio. € in Anspruch genommen werden. Die Begrenzung auf das Fünffache der Mindestverurteilungssumme gilt nicht bei gesetzlich vorgeschriebenen Prüfungen.

- (6) Ein Schadensersatzanspruch erlischt, wenn nicht innerhalb von sechs Monaten nach der schriftlichen Ablehnung der Ersatzleistung Klage erhoben wird und der Auftraggeber auf diese Folge hingewiesen wurde. Dies gilt nicht für Schadensersatzansprüche, die auf vorsätzliches Verhalten zurückzuführen sind, sowie bei einer schuldhaften Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit sowie bei Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen. Das Recht, die Einrede der Verjährung geltend zu machen, bleibt unberührt.

10. Ergänzende Bestimmungen für Prüfungsaufträge

- (1) Ändert der Auftraggeber nachträglich den durch den Wirtschaftsprüfer geprüften und mit einem Bestätigungsvermerk versehenen Abschluss oder Lagebericht, darf er diesen Bestätigungsvermerk nicht weiterverwenden.

Hat der Wirtschaftsprüfer einen Bestätigungsvermerk nicht erteilt, so ist ein Hinweis auf die durch den Wirtschaftsprüfer durchgeführte Prüfung im Lagebericht oder an anderer für die Öffentlichkeit bestimmter Stelle nur mit schriftlicher Einwilligung des Wirtschaftsprüfers und mit dem von ihm genehmigten Wortlaut zulässig.

- (2) Widernut der Wirtschaftsprüfer den Bestätigungsvermerk, so darf der Bestätigungsvermerk nicht weiterverwendet werden. Hat der Auftraggeber den Bestätigungsvermerk bereits verwendet, so hat er auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers den Widerruf bekanntzugeben.
- (3) Der Auftraggeber hat Anspruch auf fünf Berichtsaufwertungen. Weitere Auswertungen werden besonders in Rechnung gestellt.

11. Ergänzende Bestimmungen für Hilfeleistung in Steuersachen

- (1) Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sowohl bei der Beratung in steuerlichen Einzelfragen als auch im Falle der Dauerberatung die vom Auftraggeber genannten Tatsachen, insbesondere Zahlenangaben, als richtig und vollständig zugrunde zu legen; dies gilt auch für Buchführungsaufträge. Er hat jedoch den Auftraggeber auf ihm festgestellte Unrichtigkeiten hinzuweisen.
- (2) Der Steuerberatungsauftrag umfasst nicht die zur Wahrung von Fristen erforderlichen Handlungen, es sei denn, dass der Wirtschaftsprüfer hierzu ausdrücklich den Auftrag übernommen hat. In diesem Fall hat der Auftraggeber dem Wirtschaftsprüfer alle für die Wahrung von Fristen wesentlichen Unterlagen, insbesondere Steuerbescheide, so rechtzeitig vorzulegen, dass dem Wirtschaftsprüfer eine angemessene Bearbeitungszeit zur Verfügung steht.

- (3) Mangels einer anderweitigen schriftlichen Vereinbarung umfasst die laufende Steuerberatung folgende, in die Vertragsdauer fallenden Tätigkeiten:
- a) Ausarbeitung der Jahressteuererklärungen für die Einkommensteuer, Körperschaftsteuer und Gewerbesteuer sowie der Vermögenssteuererklärungen, und zwar auf Grund der vom Auftraggeber vorzulegenden Jahresabschlüsse und sonstiger für die Besteuerung erforderlicher Aufstellungen und Nachweise
 - b) Nachprüfung von Steuerbescheiden zu den unter a) genannten Steuern
 - c) Verhandlungen mit den Finanzbehörden im Zusammenhang mit den unter a) und b) genannten Erklärungen und Bescheiden
 - d) Mitwirkung bei Betriebsprüfungen und Auswertung der Ergebnisse von Betriebsprüfungen hinsichtlich der unter a) genannten Steuern
 - e) Mitwirkung in Einspruchs- und Beschwerdeverfahren hinsichtlich der unter a) genannten Steuern.

Der Wirtschaftsprüfer berücksichtigt bei den vorgenannten Aufgaben die wesentliche veröffentlichte Rechtsprechung und Verwaltungsauffassung.

- (4) Erhalt der Wirtschaftsprüfer für die laufende Steuerberatung ein Pauschalhonorar, so ist mangels anderweitiger schriftlicher Vereinbarungen die unter Abs. 3 Buchst. a) und b) genannten Tätigkeiten gesondert zu honorieren.
- (5) Sofern der Wirtschaftsprüfer auch Steuerberater ist und die Steuerberatervergütungsverordnung für die Bemessung der Vergütung anzuwenden ist, kann eine höhere oder niedrigere als die gesetzliche Vergütung in Textform vereinbart werden.

- (6) Die Bearbeitung besonderer Einzelfragen der Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer, Erbschaftsteuer und Vermögenssteuer sowie aller Fragen der Umsatzsteuer, Lohnsteuer, sonstigen Steuern und Abgaben erfolgt auf Grund eines besonderen Auftrags. Dies gilt auch für:

- a) die Bearbeitung einmalig anfallender Steuerangelegenheiten, z.B. auf dem Gebiet der Erbschaftsteuer, Kapitalverkehrssteuer, Grunderwerbsteuer,
 - b) die Mitwirkung und Vertretung in Verfahren vor den Gerichten der Finanz- und der Verwaltungsgerichtsbarkeit sowie in Steuerfachausschüssen,
 - c) die beratende und gutachtliche Tätigkeit im Zusammenhang mit Umwandlungen, Kapitalerhöhung und -herabsetzung, Sanierung, Eintritt und Ausscheiden eines Gesellschafters, Betriebsveräußerung, Liquidation und dergleichen und
 - d) die Unterstützung bei der Erfüllung von Anzeige- und Dokumentationspflichten.
- (7) Soweit auch die Ausarbeitung der Umsatzsteuerjahreserklärung als zusätzliche Tätigkeit übernommen wird, gehört dazu nicht die Überprüfung etwaiger besonderer buchmäßiger Voraussetzungen sowie die Frage, ob alle im Bericht kommenden Umsatzsteuerrechtlichen Vorgünstigungen wahrgenommen worden sind. Eine Gewähr für die vollständige Erfassung der Unterlagen zur Geltendmachung des Vorsteuerzugs wird nicht übernommen.

12. Elektronische Kommunikation

Die Kommunikation zwischen dem Wirtschaftsprüfer und dem Auftraggeber kann auch per E-Mail erfolgen. Soweit der Auftraggeber eine Kommunikation per E-Mail nicht wünscht oder besondere Sicherheitsanforderungen stellt, wie etwa die Verschlüsselung von E-Mails, wird der Auftraggeber den Wirtschaftsprüfer entsprechend in Textform informieren.

13. Vergütung

- (1) Der Wirtschaftsprüfer hat neben seiner Gebühren- oder Honorarordnung Anspruch auf Erstattung seiner Auslagen; die Umsatzsteuer wird zusätzlich berechnet. Er kann angemessene Vorschüsse auf Vergütung und Auslagenersatz verlangen und die Auslieferung seiner Leistung von der vollen Befriedigung seiner Ansprüche abhängig machen. Mehrere Auftraggeber hatten als Gesamtschuldner.
- (2) Ist der Auftraggeber kein Verbraucher, so ist eine Aufrechnung gegen Forderungen des Wirtschaftsprüfers auf Vergütung und Auslagenersatz nur mit unbestimmten oder rechtskräftig festgestellten Forderungen zulässig.

14. Streitlichkeitslösung

Der Wirtschaftsprüfer ist nicht bereit, an Streitbelegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle im Sinne des § 2 des Verbraucherstreitbeleggesetzes teilzunehmen.

15. Anzuwendendes Recht

Für den Auftrag, seine Durchführung und die sich hieraus ergebenden Ansprüche gilt nur deutsches Recht.