



Aktuelle Themen

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

wir zeigen Ihnen in unserer Kategorie „Wussten Sie schon...?“ eine erweiterte Übersicht über die aktuelle Entwicklung im Bereich Handels- und Steuerrecht sowie Themen aus dem Arbeitsrecht und der aktuellen Rechtsprechung.

Steuerrecht

Ab 01.01.2018 droht unangekündigter Besuch durch das Finanzamt

Das „Gesetz zum Schutz vor Manipulationen an digitalen Grundaufzeichnungen“ (sog. Kassengesetz) ist am 28.12.2016 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht worden. Die einzelnen Regelungen treten zu unterschiedlichen Zeitpunkten in Kraft. Hierzu gehört auch die Einführung einer sogenannten Kassen-Nachschau (§146 b AO). Diese neu eingeführte Kassen-Nachschau kann erstmals ab dem 01.01.2018 durchgeführt werden. Sinn und Zweck der Kassen-Nachschau soll sein, neben computergestützten Kassensystemen auch Registrierkassen und offene Ladenkassen unangekündigt überprüfen zu können. Dabei handelt es sich in formeller Hinsicht um keine Außenprüfung. Der mit der Durchführung beauftragte Prüfer hat sich zu Beginn der Prüfung mit seinem Dienstausweis auszuweisen.

WICHTIG:

Ab diesem Zeitpunkt ist keine strafbefreiende Selbstanzeige mehr möglich. Bitte sprechen Sie uns deshalb unbedingt zu diesem Thema an, wenn Sie Fragen haben oder Handlungsempfehlungen wünschen!

Grenze für geringfügige Wirtschaftsgüter wird angehoben

Ab dem 01.01.2018 wird die Grenze für die Sofortabschreibung geringwertiger Wirtschaftsgüter von 410 Euro auf 800 Euro (netto) angehoben. Auch beim Sammelposten wird die untere Wertgrenze angehoben. Somit kann für Vermögensgegenstände deren Anschaffungs- oder Herstellungskosten zwischen 250 Euro und 1.000 Euro (netto) liegen, ein Sammelposten mit einer Abschreibungsdauer von fünf Jahren gebildet werden. Folglich können ab dem 01.01.2018 angeschaffte Vermögensgegenstände, deren Wert weniger als 250 Euro (netto) beträgt, sofort als Aufwand erfasst werden.

Wir empfehlen Ihnen, Kleininvestitionen zwischen 410 Euro und 800 Euro (netto) auf den Jahresanfang 2018 zu verschieben, wenn Sie die Sofortabschreibung in Anspruch nehmen möchten. Sollten sich die Kleininvestitionen nicht verschieben lassen, setzen Sie sich bitte mit uns in Verbindung, da es auch hier diverse Gestaltungsmöglichkeiten gibt.

Abzugsverbot für pauschale Einkommenssteuer auf Geschenke

Entstehen dem Steuerpflichtigen Aufwendungen für Geschenke an Geschäftsfreunde und übernimmt er zusätzlich noch die Steuer, ist der Steuerpflichtige nicht zum Betriebsausgabenabzug berechtigt, wenn diese Zuwendung zusammen mit der Steuer 35 Euro übersteigt (laut BFH-Urteil vom 30.03.2017 – IV R 13/14). Die Steuer ist somit als weiteres Geschenk zu beurteilen mit der Folge, dass das Abzugsverbot auch dann anzuwenden ist, wenn die Betragsgrenze erst aufgrund der Steuer überschritten wird.

Neuerungen bei der elektronischen Übermittlung von Steuererklärungen

Im Rahmen von ELSTER können Steuererklärungen entweder mittels komprimierter Erklärung oder durch Datenversand mittels elektronischem Authentifizierungsverfahren an das Finanzamt übermittelt werden. Bei der komprimierten Steuererklärung wird zusätzlich zum elektronischen Datensatz ein vom Steuerpflichtigen unterzeichnetes Papierformular eingereicht. Dieses Verfahren ist für die Finanzverwaltung aufwendiger und soll daher langfristig abgeschafft werden. Für die komprimierten Unternehmenssteuererklärungen (z. B. Umsatz- und Gewerbesteuererklärung) ist bereits ab 01.01.2018 Schluss. Die Erklärungen für den Veranlagungszeitraum 2017 dürfen folglich nur noch authentifiziert versandt werden. Bei den Einkommensteuererklärungen geht die Finanzverwaltung schrittweise vor.

Zum 01.01.2018 entfällt die komprimierte Steuererklärung nur für Steuerpflichtige, die steuerlich beraten werden. Eine Abgabe in Papierform ist dagegen weiterhin möglich, sofern keine Gewinneinkünfte vorliegen.

Aufgrund dieser Änderungen, sind auch wir momentan in der Umstellungsphase – weg von der komprimierten Steuererklärung, hin zur authentifizierten. Mit Ihrer nächsten Steuererklärung erhalten Sie von uns deshalb Rahmenvereinbarungen sowie Freigabebriefe für den jeweiligen Veranlagungszeitraum.

Krankenbehandlungskosten eines Privatversicherten

Werden Krankenbehandlungskosten von einem privat Krankenversicherten selbst getragen, um eine Beitragsrückerstattung seiner Versicherung zu erhalten, sind diese nach Auffassung des FG Berlin-Brandenburg steuerlich nicht zu berücksichtigen – weder als Sonderausgaben noch als außergewöhnliche Belastungen.

Auswirkungen eines Arbeitgeberdarlehens auf die Entgeltabrechnung

Zinsvorteile aus Darlehen, die der Arbeitgeber oder aufgrund des Dienstverhältnisses ein Dritter dem Arbeitnehmer gewährt, gehören als Sachbezug grundsätzlich zum steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn. Eine Freigrenze gilt für kleinere Arbeitgeberdarlehen bis zu 2.600 EUR, die lohnsteuerlich und daher auch beitragsrechtlich ohne Bedeutung sind. Ein Arbeitgeberdarlehen liegt vor, wenn der Arbeitgeber mit seinem Mitarbeiter einen Darlehensvertrag abschließt und Vereinbarungen über Verzinsung, Laufzeit, Kündigung und Rückzahlung der Darlehenssumme festlegt. In diesem Fall fließt dem Arbeitnehmer bei Überweisung der Darlehenssumme kein Arbeitslohn zu.

Arbeitsrecht

Entgelttransparenzgesetz

Die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern beträgt im Durchschnitt 21%. Selbst wenn man herausrechnet, dass Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten, seltener in Führungspositionen aufsteigen oder eher in sozialen Berufen mit geringen Verdiensten tätig sind, bleibt immer noch eine Lücke von 7%. Damit das nicht länger so bleibt, wurde vom Bundesrat das „Gesetz zur Förderung von Transparenz von Entgeltstrukturen“ verabschiedet. Somit können Arbeitnehmer künftig Auskunft über die Entgeltstrukturen in Ihrem Betrieb verlangen. In Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten sollen Arbeitnehmer ihre eigene Entlohnung mit der Entlohnung von Kollegen mit gleicher Tätigkeit vergleichen können.

Neuregelungen im Mutterschutz

Das "Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts", dem der Bundesrat nun zugestimmt hat, enthält einige Änderungen, die eine einschneidende Auswirkung auf die Personalarbeit haben werden. Die wesentlichen Neuregelungen werden zum 01.01.2018 in Kraft treten, mit Ausnahme der Regelungen zur verlängerten Schutzfrist nach der Geburt eines behinderten Kindes und dem Kündigungsschutz nach einer Fehlgeburt. Diese traten nach Verkündung des Gesetzes bereits am 30. Mai 2017 in Kraft.

Mütter von Kindern mit Behinderung dürfen künftig vier Wochen länger und damit insgesamt zwölf Wochen Mutterschutz nach der Geburt erhalten. Zudem wird ein Kündigungsschutz für Frauen nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche neu eingeführt (Kündigungsschutz für vier Monate).

Noch mehr Bürokratie für Arbeitgeber

Die in der bisherigen Mutterschutzarbeitsverordnung (MuSchArbV) geregelten Arbeitgeberpflichten zur Ausgestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen sollen künftig im MuSchG selbst zu finden sein. Dadurch wird in die Zielsetzung des MuSchG – neben dem bisherigen Ziel des Gesundheitsschutzes für die Schwangere – ausdrücklich aufgenommen, dass der Arbeitgeber alle Möglichkeiten zu nutzen hat, damit schwangere Frauen ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres (ungeborenen) Kindes ihre berufliche Tätigkeit fortsetzen können.

Jeder Arbeitgeber muss die mit Schwangeren besetzten Arbeitsplätze nach ihrem Gefährdungspotential beurteilen. Der Schwangeren ist ein Gespräch zur Klärung des Gefährdungspotentials anzubieten. Die Dokumentationspflicht liegt beim Arbeitgeber. Bei Verstoß gegen die Regelung (fehlende Dokumentation) können ab 2019 auch Bußgelder verhängt werden.

Der Arbeitgeber ist also ausdrücklich aufgefordert, Beschäftigungsverbote aus betrieblichen Gründen zu vermeiden. Künftig soll es keine Arbeitsverbote mehr gegen den Willen der Schwangeren geben. Auch die Möglichkeit der Sonntags- und Feiertagsarbeit soll erweitert werden, wenn die Betroffene das selbst möchte. Für die Arbeit zwischen 20 und 22 Uhr wird laut Familienministerium ein behördliches Genehmigungsverfahren eingeführt. Während die Behörde den vollständigen Antrag prüft, kann der Arbeitgeber die Frau grundsätzlich weiterbeschäftigen. Lehnt die Behörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen ab, gilt er als genehmigt.

Für Entgeltabrechner wichtige Nachricht:

Die Änderungen des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) werden an den bisherigen Kernbereichen, nämlich der Zuschusspflicht zum Mutterschaftsgeld in den Schutzfristen vor und nach der Geburt sowie der Entgeltfortzahlung während eines Beschäftigungsverbots, grundsätzlich nichts ändern. Auch das System der Rückerstattungen dieser finanziellen Aufwendungen durch das AAG-Umlageverfahren wird erhalten bleiben

Aktuelles aus der Rechtsprechung

Übergang nicht verbrauchter verteilter Erhaltungsaufwendungen im Erbfall

Nach Auffassung des FG Berlin-Brandenburg ist es ernstlich zweifelhaft, ob vom Erblasser getragene und gem. § 82b EStDV auf mehrere Jahre verteilte größere Erhaltungsaufwendungen beim Erben als Werbungskosten bei den Einkünften aus Vermietung und Verpachtung abzugsfähig sind, soweit sie nicht beim Erblasser abgezogen worden sind

(FG Brandenburg vom 30.03.17, 7 V 7052/17)

Gewerbsteuerliche Hinzurechnung von Mietaufwendungen bei Konzertveranstaltern

Konzertveranstalter müssen die Kosten für die tageweise Anmietung von Konzertsälen und anderen Veranstaltungstätten bei der Gewerbesteuer anteilig ihrem Gewinn hinzurechnen.

(BFH vom 08.12.16, IV R 24/11)

Doppelte Haushaltsführung: Aufwendungen für Einrichtung und Hausrat sind keine begrenzt abzugsfähigen Unterkunftskosten

Die Beschränkung der Unterkunftskosten bei doppelter Haushaltsführung auf 1.000 Euro pro Monat, die ab 2014 gilt, erfasst nicht Aufwendungen für die Einrichtung der Wohnung am Beschäftigungsort.

(FG Düsseldorf vom 14.03.17, 13 K 1216/16 E, Rev. BFH unter VI 18/17)

In eigener Sache

Yeah... wir haben unser Dekra-Zertifikat nach einem großen Rezertifizierungsaudit wieder neu in den Händen!

Warum ist das interessant für Sie?

Wir wollen uns mit Ihnen und für Sie weiterentwickeln. Fachlich machen wir das ständig durch Fortbildungen und Inhouse-Seminare. Neben allen fachlichen Aspekten finden wir es jedoch am wichtigsten, dass sie zufrieden sind.

Wie hilft uns das Dekra-Zertifikat dabei?

Durch die Zertifizierung oder besser gesagt das Qualitätsmanagement nach ISO 9001:2015 werden alle Prozesse im Unternehmen regelmäßig intern und durch einen externen Prüfer hinterfragt, nach vorgegebenen Standards kontrolliert und ggf. angepasst. Nach diesen gesetzten Vorgaben und Zielen arbeiten wir tagtäglich und ermöglichen so, dass Sie sich bei uns wohlfühlen und mit unserer Arbeit zufrieden sind.



Qualitätsmanagement

Wir sind zertifiziert

Regelmäßige freiwillige
Überwachung nach ISO 9001:2015