

TIPPS & WISSENSWERTES

Liebe Leserin, lieber Leser!

Die Bundesfinanzrichter haben die Regelungen für die private Nutzung von Dienstwagen verschärft. Ohne ein ordnungsgemäß geführtes Fahrtenbuch oder ein vertraglich vereinbartes und kontrolliertes Nutzungsverbot drohen Nachzahlungen an das Finanzamt und die Sozialkassen. Lesen Sie dazu unseren ersten Beitrag. Im zweiten Beitrag geht es um die steuerliche Behandlung von Vorsorgeaufwendungen. Die obersten Finanzrichter müssen erneut prüfen, ob die Abzugsbeschränkungen verfassungsgemäß sind. Ab 1. August gilt auch für Gerüstbauer ein einheitlicher Mindestlohn. Unser dritter Beitrag informiert darüber. Der abschließende Beitrag beschäftigt sich mit dem Gesetzentwurf zur Reform des Ordnungsgeldverfahrens. Dieser verspricht für Kapitalgesellschaften geringere Strafen bei verspäteter Offenlegung des Jahresabschlusses.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre mit unserem heutigen Rundschreiben.

Ohne Fahrtenbuch oder Nutzungsverbot kann es teuer werden Bundesfinanzrichter verschärfen Dienstwagen-Regelungen

Darf ein Arbeitnehmer ein betriebliches Fahrzeug auch privat nutzen, hat er zweifellos einen Vorteil in Geldeswert, den das Finanzamt versteuert haben möchte. Dieser ist als Arbeitslohn zu erfassen. Er ist entweder pauschal nach der sogenannten 1%-Methode zu ermitteln oder mit Hilfe eines ordnungsgemäß geführten Fahrtenbuches, in dem alle einzelnen Fahrten exakt aufgelistet werden. Doch nicht immer wird ein zur privaten Nutzung überlassenes Fahrzeug tatsächlich auch privat genutzt. Bisher konnte dann bei Vorlage entsprechender Nachweise die Besteuerung eines geldwerten Vorteils vermieden werden. Doch nun haben die Bundesfinanzrichter in mehreren Entscheidungen ihre Rechtsauffassung geändert und die Regeln für die Dienstwagen-Nutzung verschärft.

Nutzungsverbot vermeidet Lohnsteuer

Künftig hilft nur noch ein Nutzungsverbot. Arbeitnehmer, die ihren Dienstwagen ausschließlich für berufliche Fahrten nutzen, müssen dies mit einem vertraglich vereinbarten Nutzungsverbot nachweisen. Doch damit nicht genug. Der Arbeitgeber muss regelmäßig kontrollieren und protokollieren, dass das Verbot auch eingehalten wird. Verstößt der Arbeitnehmer gegen ein ausdrückliches Nutzungsverbot, dann ist diese private Dienstwagennutzung kein steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn. Ohne ein ausdrückliches Nutzungsverbot wird es künftig jedoch kaum möglich sein, eine unerlaubte und gegen den Willen des Arbeitgebers erfolgte Privatnutzung von einer geduldeten Nutzungsüberlassung abzugrenzen. Zwar muss der Finanzbeamte oder Betriebsprüfer nachweisen, dass ein Dienstwagen arbeitsvertraglich oder aufgrund einer anders getroffenen Nutzungsvereinbarung zur privaten Nutzung überlassen wird. Er darf sich dabei auch nicht vom ersten Anschein leiten lassen, dass ein Arbeitnehmer ein von ihm für dienstliche Fahrten genutztes Fahrzeug stets auch privat nutzt. Doch auf der sicheren Seite sind nur diejenigen, die wirklich nachweisen können, dass ein Nutzungsverbot erteilt und eingehalten wurde.

Auf die tatsächliche Nutzung kommt es nicht an

Hat ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer hingegen die private Nutzung des Dienstwagens erlaubt, fällt auf jeden Fall Steuer an. Es reicht aus, dass eine private Nutzung zumindest möglich ist. Ob der Arbeitnehmer tatsächlich mit dem Dienstwagen auch privat fährt, spielt keine Rolle. Das kann insbesondere bei teuren Fahrzeugen zu einer steuerlichen Mehrbelastung führen. Der geldwerte Vorteil für die private Kfz-Nutzung (smöglichkeit) wird regelmäßig nach der 1%-Methode bewertet. Lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig ist monatlich 1% des inländischen Bruttolistenpreises des Fahrzeuges zum Zeitpunkt seiner Erstzulassung. So muss für einen Dienstwagen mit einem Bruttolistenpreis von 35.000 EUR und einem persönlichen Steuersatz von 42% jährlich ungefähr 1.760 EUR Lohnsteuer gezahlt werden. Je teurer das Fahrzeug, desto höher ist der geldwerte Vorteil.

Ordnungsgemäßes Fahrtenbuch kann finanzielle Belastung mindern

Arbeitnehmern, die ihren Dienstwagen nicht oder nur in sehr geringem Umfang für private Fahrten nutzen, hilft dann nur noch ein Fahrtenbuch. Der Vorteil aus der privaten Kfz-Nutzung wird dabei mit dem auf die Privatfahrten entfallenden Teil der gesamten Fahrzeugkosten (Benzin, Kfz-Steuer und Versicherung, Reparaturen etc.) ermittelt. Damit können gegenüber der pauschalen Bewertung die steuerliche Belastung und die Sozialabgaben erheblich gemindert werden, insbesondere bei nur geringer privater Nutzung und Fahrzeugen mit hohen Bruttolistenpreisen. Doch Vorsicht: Der Fiskus erkennt nur ordnungsgemäß geführte Fahrtenbücher an. Ist ein Fahrtenbuch nicht ordnungsgemäß geführt, versteuert der Fiskus die Privatnutzung nach der 1%-Regelung.

Tipp:

Wir empfehlen Ihnen, die mit Ihren Arbeitnehmern getroffenen Dienstwagenregelungen zu überprüfen. Sind sie mit der neuen Rechtsprechung vereinbar und wird auch das geregelt, was Sie wollen? Vereinbaren Sie ein Verbot für die private Nutzung, wenn ein Dienstwagen ausschließlich für betriebliche Fahrten genutzt wird und genutzt werden soll! Vermeiden Sie unnötige Steuer- und Beitragsnachzahlungen und eine Lohnsteuerhaftung als Arbeitgeber! Wir unterstützen Sie dabei gern! Sprechen Sie uns an!

Eine unendliche Geschichte**Abzugsbeschränkung für Vorsorgeaufwendungen erneut auf dem Prüfstand**

Vorsorgeaufwendungen sind steuerlich abzugsfähig, allerdings nur in begrenzter Höhe und manche Vorsorgeaufwendungen werden überhaupt nicht berücksichtigt. Die steuerlichen Regelungen sind vielgestaltig. So sind Altersvorsorgebeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung, zu einem berufsständischen Versorgungswerk oder zugunsten einer Rürup-Rentenversicherung in begrenztem Umfang abziehbar. Beiträge zugunsten eines privaten Rentenversicherungsvertrages werden gegebenenfalls im Rahmen der Riester-Förderung steuerlich berücksichtigt. Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge, die eine Basisversorgung absichern, dürfen in voller Höhe steuerlich abgezogen werden. Anders sieht es aus bei den Pflichtbeiträgen zur Arbeitslosenversicherung, Beiträgen zu einer Unfall- oder Haftpflichtversicherung und zu privaten Kapitallebensversicherungen. Letztere werden steuerlich überhaupt nicht mehr berücksichtigt, wenn der Versicherungsvertrag nach dem 31. Dezember 2004 abgeschlossen wurde. Doch auch die anderen Vorsorgeaufwendungen wirken sich steuerlich meist nur dann aus, wenn die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung weniger als 2.800 EUR (5.600 EUR bei Ehegatten) betragen bzw. bei Arbeitnehmern weniger als 1.900 EUR (3.800 EUR bei Ehegatten).

Schon mehrfach haben die obersten Finanzrichter entschieden, dass gegen die derzeitigen Abzugsbegrenzungen für Vorsorgeaufwendungen keine verfassungsrechtlichen Bedenken bestehen. Doch nun ist der begrenzte Abzug von Vorsorgeaufwendungen erneut auf dem höchstrichterlichen Prüfstand. Dabei geht es einerseits um den unbegrenzten Abzug von Pflichtbeiträgen zur Arbeitslosenversicherung. Andererseits wird der volle Abzug von Beiträgen zu Risiko-, Unfall- und Kapitallebensversicherungen gefordert. Die Finanzrichter hatten den Abzug abgelehnt, weil es sich um Vorsorgeaufwendungen handelt, die nicht der bloßen Existenzsicherung dienen. Für Aufwendungen, die primär das private Vermögen und den Lebensstandard schützen und erhalten sollen, sei es hingegen verfassungsgemäß, wenn sie nicht oder nur begrenzt steuerlich gefördert werden.

Hinweis:

Noch ist nichts entschieden. Es bleibt abzuwarten, ob die Bundesfinanzrichter von ihrer bisherigen Rechtsauffassung abweichen. Bis dahin ergehen alle Steuerbescheide hinsichtlich der begrenzten Abziehbarkeit der Vorsorgeaufwendungen nur noch vorläufig. Sofern einem Steuerbescheid noch kein entsprechender Vorläufigkeitsvermerk angefügt wurde, ist eine spätere Korrektur nur möglich, wenn Einspruch eingelegt wird. Ein Einspruch ist allerdings nur gegen noch nicht bestandskräftige Steuerbescheide zulässig. Wir unterstützen Sie dabei gern. Sprechen Sie uns an!

Gerüstbauer erhalten Mindestlohn**Ab 1. August 2013 gilt bundesweit einheitliche Lohnuntergrenze**

Die Tarifparteien haben sich erstmals auf eine einheitliche Lohnuntergrenze für Gerüstbauer geeinigt. Für die rund 20.000 Beschäftigten im Gerüstbauerhandwerk gilt ab dem 1. August 2013 ein gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 10,00 EUR pro Stunde. Die Lohnuntergrenze wurde einheitlich für das gesamte Bundesgebiet festgelegt. Der Tarifvertrag läuft zunächst bis zum 28. Februar 2014. Das Bundeskabinett hat am 17. Juli 2013 den Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit gebilligt. Damit sind alle in- und ausländischen Arbeitgeber des Gerüstbauerhandwerks verpflichtet, ihren in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmern ab August 2013 den gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen.

Betroffen sind alle Betriebe, die

- mit eigenem oder fremdem Material gewerblich Gerüste erstellen,
- gewerblich Gerüstmaterial bereitstellen,
- gewerblich die Gerüstbau-Logistik übernehmen, z. B. Lagerung, Wartung und Reparatur, Ladung oder Transport von Gerüstmaterial.

Hinweis:

Lohndumping lohnt sich in aller Regel nicht, sondern kommt den Arbeitgeber teuer zu stehen. Denn wer keine Mindestlöhne zahlt, muss nach einer Prüfung der Sozialversicherungsträger nicht nur die Arbeitgeber- sondern auch die Arbeitnehmeranteile nachentrichten, soweit keine Mindestlöhne gezahlt werden. Zudem können die Arbeitnehmer auch noch die Lohnzahlungen in Höhe der gesetzlichen Mindestlöhne einklagen. Arbeitgeber des Gerüstbauerhandwerks sollten daher prüfen, ob sie ihren Arbeitnehmern bereits den gesetzlichen Mindestlohn zahlen oder ob noch Erhöhungen auf das Mindestlohnniveau erforderlich sind. Wir sind Ihnen gern dabei behilflich! Sprechen Sie uns an!

Weniger Ordnungsgeld bei verspäteter Offenlegung

Bundesregierung will handelsrechtliches Ordnungsgeldverfahren reformieren

Offenlegungspflichtige Unternehmen, d. h. Unternehmen in der Rechtsform einer GmbH, AG oder GmbH & Co. KG, müssen ihre Jahresabschlüsse in elektronischer Form an den elektronischen Bundesanzeiger übermitteln. Für Kleinstkapitalgesellschaften gibt es Erleichterungen. Sie können wählen, ob sie ihre Offenlegungspflicht durch Veröffentlichung, d. h. durch Bekanntmachung der Rechnungslegungsunterlagen, oder durch die dauerhafte Hinterlegung der Bilanz beim elektronischen Bundesanzeiger erfüllen. Bei der Hinterlegung kann nicht mehr jeder Interessierte die Jahresabschlusssdaten einsehen. Das Wahlrecht gilt für Kapitalgesellschaften, die an zwei aufeinander folgenden Abschlussstichtagen zwei der drei nachfolgenden Merkmale nicht überschreiten: Umsatzerlöse bis 700.000 EUR, Bilanzsumme bis 350.000 EUR sowie durchschnittliche Zahl beschäftigter Arbeitnehmer bis zehn. Die Erleichterungen betreffen Geschäftsjahre, die nach dem 30. Dezember 2012 enden. Kleinstkapitalgesellschaften können daher in der Regel schon ihre Bilanz für 2012 hinterlegen.

Sanktionen bei verspäteter oder unterlassener Offenlegung

Jahresabschlüsse sind unverzüglich nachdem sie den Gesellschaftern vorgelegt wurden, spätestens innerhalb von zwölf Monaten nach dem Abschlussstichtag beim elektronischen Bundesanzeiger einzureichen. Diese Frist kann nicht verlängert werden. Seit der Umstellung auf das elektronische Verfahren prüft das Bundesamt für Justiz, ob alle Unternehmen ihrer Offenlegungspflicht nachgekommen sind. Wer verspätet einreicht, muss mit Sanktionen rechnen. Unternehmen, die ihren Jahresabschluss nicht bis zum 31. Dezember des Folgejahres veröffentlicht haben, wird eine Frist von sechs Wochen gesetzt und ein Zwangsgeld angedroht. Allein diese „Ermahnung“ kostet schon eine Gebühr von 53,50 EUR. Wird die Frist versäumt, setzt das Bundesamt für Justiz ein Ordnungsgeld fest. Das Mindestordnungsgeld beträgt derzeit 2.500 EUR, der Höchstbetrag ist auf 25.000 EUR festgelegt. Die Größe des Unternehmens ist dabei ohne Belang. Es hilft auch nicht, wenn nach der Sechs-Wochen-Frist veröffentlicht wird. Ein einmal festgesetztes Ordnungsgeld wird in voller Höhe fällig.

Geringeres Mindestordnungsgeld und Erlassmöglichkeit geplant

Künftig soll die Höhe eines Ordnungsgeldes von der Unternehmensgröße abhängen und es soll berücksichtigt werden, ob die Veröffentlichungsfrist nur geringfügig überschritten wurde. Wie bisher erhalten die Unternehmen nach Androhung eines Ordnungsgeldes noch einmal sechs Wochen Zeit, um ihre gesetzlichen Pflichten zu erfüllen oder mittels Einspruch zu rechtfertigen, warum sie die Offenlegung unterlassen haben. Danach wird ein Ordnungsgeld in Höhe von grundsätzlich mindestens 2.500 EUR festgesetzt, welches jedoch herabgesetzt werden kann.

Ein geringeres Ordnungsgeld wird fällig, wenn ein Unternehmen zwar erst nach Ablauf der Sechs-Wochen-Frist veröffentlicht, jedoch bevor das Bundesamt weitere Schritte eingeleitet hat. Es beträgt für

- Kleinstkapitalgesellschaften, die ihren Jahresabschluss durch Hinterlegung offenlegen, 500 EUR,
- Kleinstkapitalgesellschaften, die ihren Jahresabschluss im Bundesanzeiger veröffentlichen und für kleine Kapitalgesellschaften 1.000 EUR,
- mittelgroße und große Kapitalgesellschaften 2.500 EUR, auch wenn ein höheres Ordnungsgeld angedroht worden ist.

Hinweis:

Wird nicht veröffentlicht, muss das angedrohte Ordnungsgeld in voller Höhe gezahlt werden. Zugleich wird die Veröffentlichung unter Androhung eines erneuten Ordnungsgeldes erneut eingefordert. Es kann also teuer werden. Wir empfehlen daher allen betroffenen Unternehmen, ihrer Offenlegungspflicht bereits vor Einleitung eines Ordnungsgeldverfahrens nachzukommen. Gerne unterstützen wir Sie dabei.

Haben Sie Fragen zu den Themen dieses Rundschreibens? Dann sprechen Sie uns an. Wir beraten Sie gern!