

B. INFORMATIONEN FÜR UNTERNEHMER, FREIBERUFLER, ARBEITGEBER	1
1. Corona – Informationen für Steuerberater und Mandanten – Updates	1
2. Ertragsteuerliche Behandlung der Coronahilfen	1
3. Grundsätze zur ordnungsgemäßen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff (GoBD) – ab 01.01.2020	3
4. Gesetzlicher Mindestlohn	5
5. Lohnfortzahlung bei Krankheit, Urlaub und an Feiertagen	6
6. Elektronische Krankmeldung: Dies gilt seit Oktober 2021	10
7. Steuerliche Behandlung von Sachzuwendungen	11
8. Betriebsveranstaltungen Freibetrag von EUR 110,00	18
9. Bewirtungen von Arbeitnehmern	21
10. Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG)	21
11. Flexi-Rente	23
12. Förderung dienstlicher Elektro- und Hybridfahrzeuge	25
13. Voraussichtliche Rechengrößen der Sozialversicherung ab 2023	26
14. Krankenkassenwahlrecht	27
15. Kurzarbeitergeld	28
16. Coronaprämie	32
17. Quarantäne	33
18. Entschädigungsregelung für Eltern	36
19. Betriebsschließung	38
20. Arbeitslohnspende	38
21. Änderung des Umsatzsteuersatzes im Jahr 2021	39
22. Kleinunternehmerregelung	41
23. Gutscheine	42
24. Umsatzsteuer-Voranmeldung	44
25. Abgabefristen für die Umsatzsteuererklärung	46
26. Geplante Änderungen bei der Umsatzsteuer für 2022	47
27. Umsetzung Mehrwertsteuer-Digitalpakt zweite Stufe	47
28. Energielieferungen sind keine Nebenleistungen zur steuerfreien Vermietung	48
29. Erbschaftsteuerfestsetzung gegen unbekannte Erben	48
30. Keine Erbschaftsteuerbefreiung für ein Familienheim bei unangemessener langer Renovierungsphase	49
31. Feststellung des Bedarfswerts von Grundbesitz im Vergleichswertverfahren der Erbschaftsteuer	50
32. Wirtschaftliche Einheiten beim Erbbaugrundstück	51

B. INFORMATIONEN FÜR UNTERNEHMER, FREIBERUFLER, ARBEITGEBER

1. Corona – Informationen für Steuerberater und Mandanten – Updates

In Coronazeiten war nicht nur der steuerliche Anpassungsbedarf hoch – eine aktuelle Information zu den steuerlichen, betriebswirtschaftlichen, rechtlichen und organisatorischen Änderungen dazu finden Sie auf der Internetseite des Deutschen Steuerberaterverbandes e. V. (DStV) unter folgendem Link:

[Corona: Service-News, Was – Wie – Warum? – Deutscher Steuerberaterverband e.V. Berlin \(dstv.de\)](https://www.dstv.de/Service-News/Was-Wie-Warum?utm_source=Service-News&utm_medium=Text&utm_campaign=Was-Wie-Warum)

2. Ertragsteuerliche Behandlung der Coronahilfen

Bund und Länder leisteten aufgrund diverser Rechtsgrundlagen

- **Soforthilfen** des Bundes für kleine Unternehmen, Soloselbstständige und Angehörige der freien Berufe zur Milderung der finanziellen Notlagen dieser Unternehmen aufgrund der Coronakrise,
- **Überbrückungshilfen** des Bundes für kleine und mittelständische Unternehmen, Soloselbstständige und Angehörige der freien Berufe, die ihren Geschäftsbetrieb im Zuge der Coronakrise ganz oder zu wesentlichen Teilen einstellen müssen oder mussten,
- **andere** Soforthilfen, Überbrückungshilfen oder vergleichbare Billigkeitsleistungen des Bundes oder des jeweiligen Landes für Unternehmen, Soloselbstständige und Angehörige der freien Berufe anlässlich der Coronakrise (nachfolgend als Coronazuschüsse bezeichnet).

Bei diesen Coronazuschüssen handelt es sich um steuerpflichtige Betriebseinnahmen. Da für die Coronazuschüsse regelmäßig keine Steuerbefreiung greift, wirken sie sich gewinnerhöhend aus. Die Coronazuschüsse sind bei Ermittlung des Gewinns nach § 4 Abs. 1 EStG ggf. in Verbindung mit § 5 EStG (E-Bilanz) oder nach § 4 Abs. 3 EStG (Anlage EÜR) als steuerpflichtige Betriebseinnahmen zu erfassen. Bei der Gewinnermittlung nach § 13a EStG sind die Coronazuschüsse mit dem Grundbetrag abgegolten.

Um spätere Rückfragen der Finanzverwaltung zu vermeiden, wird empfohlen, die Coronazuschüsse wie folgt in der Gewinnermittlung zu erfassen:

- Bei Gewinnermittlung nach § 4 Abs. 3 EStG steht für die Erfassung der Zahlungen in der Anlage EÜR die Zeile 15 zur Verfügung; bei umsatzsteuerlichen Kleinunternehmern sind die Zahlungen in der Zeile 11 (und Zeile 12) der Anlage EÜR zu erfassen.
- Bei Gewinnermittlung nach § 4 Abs. 1 EStG ggf. i. V. m. § 5 EStG sollten die Erträge in der E-Bilanz unter der nachfolgenden Taxonomieposition erfasst werden: – „sonstige betriebliche Erträge (GKV), Zuschüsse und Zulagen, sonstige Zuschüsse und Zulagen“ bzw. – in der Oberposition (Mussfeld) „sonstige betriebliche Erträge (GKV), Zuschüsse und Zulagen“.

Die Bedingungen für die Bewilligung von Coronahilfen (insbesondere November- und Dezemberhilfen, Überbrückungshilfen I und II) wurden im Wesentlichen erst Anfang des Jahres 2021 formuliert, sodass eine Antragstellung durch Betroffene in der Regel erst im Jahr 2021 möglich wurde. In der Folge stellt sich die Frage, ob die Aktivierung einer Forderung für diese Billigkeitsleistungen vor Erlass des Bewilligungsbescheids bereits im Jahresabschluss 2020 möglich ist.

Nach Auffassung des IDW können die Coronahilfen bereits dann als Forderung aktiviert werden, wenn der/die Bilanzierende die sachlichen Voraussetzungen zum Abschlussstichtag erfüllt hat und zum Zeitpunkt der Beendigung der Aufstellung des Abschlusses der erforderliche Antrag gestellt ist oder mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit gestellt werden wird. Als ein möglicher Indikator dafür, dass die sachlichen Voraussetzungen zum Abschlussstichtag erfüllt sind, kann die Mitwirkung bei der Antragstellung durch sogenannte prüfende Dritte (Steuerberater, Wirtschaftsprüfer) angesehen werden.

Die individuellen Schlussabrechnungen für die Überbrückungshilfen I–III, die Neustarthilfe, die November- und Dezemberhilfe sind als Paket voraussichtlich bis zum 30. Juni 2022 vorzulegen. Starten kann die Praxis damit jedoch noch nicht. Die IT-Programme werden frühestens Ende 2021 zur Verfügung stehen.

3. Grundsätze zur ordnungsgemäßen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff (GoBD) – ab 01.01.2020

Wichtige Neuregelungen und Präzisierungen des BMF zum 01.01.2020 wurden in folgenden Bereichen vorgenommen:

- Der Anwendungsbereich betrifft nicht nur Kaufleute, sondern auch Kleinstunternehmen, abhängig von der Unternehmensgröße (Ermessensspielraum der Finanzverwaltung).
- In den Anwendungsbereich fallen auch vom Steuerpflichtigen erworbene Hard- und Software sowie in einer Cloud betriebene Systeme.
- Die Aufzeichnung jedes einzelnen Geschäftsvorfalles ist nur dann nicht zumutbar, wenn es technisch, betriebswirtschaftlich und praktisch unmöglich ist, die einzelnen Geschäftsvorfälle aufzuzeichnen. Den entsprechenden Nachweis hat der Steuerpflichtige zu erbringen.
- Bei der Erfassung von Geschäftsvorfällen sind bare Geschäftsvorfälle täglich sowie unbare innerhalb von 10 Tagen zu erfassen. Die Gewährleistung der Vollständigkeit der Geschäftsvorfälle sowie die zeitnahe Zuordnung (wie Kontierung, betrieblich/privat) sind sicherzustellen.
- Bezüglich des Kassenbuches ist die kurzzeitige Erfassung von baren und unbaren Tagesgeschäften regelmäßig nicht zu beanstanden. Voraussetzung ist allerdings, dass die im Kassenbuch erfassten unbaren Tagesumsätze gesondert kenntlich gemacht werden, nachvollziehbar unmittelbar nachfolgend wieder aus dem Kassenbuch auf ein gesondertes Konto aus-/umgetragen werden sowie die Kassensturzfähigkeit der Kasse weiterhin besteht.
- Beim Belegwesen müssen Korrektur- bzw. Stornobuchungen auf die ursprüngliche Buchung hinweisen.
- Bei der Aufbewahrung von Buchungsbelegen reicht es bei identischen Mehrerfassungen der Belegart aus, wenn die tatsächlich weiterverarbeiteten Formate aufbewahrt werden, wenn diese über die höchste maschinelle Auswertbarkeit verfügen. Beispiel: Bei einem Fakturierungsprogramm muss dann keine bildhafte Kopie der Ausgangsrechnung (z. B. als PDF-Datei) gespeichert bzw. aufbewahrt werden, wenn jederzeit auf Anforderung ein entsprechendes Doppel der Ausgangsrechnung erstellt werden kann.
- Bei der elektronischen Aufbewahrung wurde die bildliche Erfassung von Papierbelegen (Scannen, Fotografieren) i. S. d. § 147 Abs. 2 AO geregelt.

- Bei der Konvertierung von Datenformaten sind im Grundsatz beide Versionen aufzubewahren, es sei denn, es liegen folgende Voraussetzungen vor: keine bildliche oder inhaltliche Veränderung, bei der Konvertierung gehen keine sonstigen aufbewahrungspflichtigen Informationen verloren und die ordnungsgemäße und verlustfreie Kontierung wird dokumentiert (Verfahrensdokumentation).
- Die Einschränkung des Datenzugriffs erfolgt bei Systemwechsel/Auslagerung nach Ablauf von 5 Kalenderjahren bei noch nicht begonnener Betriebsprüfung auf den sogenannten Z3-Zugriff.
- Die digitale Schnittstelle der Finanzverwaltung für das Kassensystem ist zum Download auf der Internetseite des Bundeszentralamtes für Steuern bereitgestellt.

Verfahrensdokumentation

In einer Verfahrensdokumentation sind alle Prozesse der Abwicklung der elektronischen Buchführung darzustellen, angefangen vom Eingang der Belege bis zur Verbuchung und Aufbewahrung. Eine den GoBD konforme Dokumentation muss u. a. eine allgemeine Beschreibung sowie eine System- und Betriebsdokumentation umfassen. Der DStV hat hierzu eine Musterverfahrensdokumentation vorgelegt. Die Verfahrensdokumentation muss übersichtlich gegliedert sein, wonach Inhalt, Aufbau, Ablauf und Ergebnisse des DV-Verfahrens vollständig und schlüssig ersichtlich sind. Sie beschreibt abhängig vom Einzelfall den organisatorisch und technisch gewollten Prozess. Sie besteht regelmäßig aus einer allgemeinen Beschreibung, Anwendungsdokumentation, technischen Systemdokumentation und Betriebsdokumentation. Soweit eine fehlende oder ungenügende Verfahrensdokumentation die Nachvollziehbarkeit und Nachprüfbarkeit nicht beeinträchtigt, liegt kein formeller Mangel mit sachlichem Gewicht vor, der zum Verwerfen der Buchführung führen kann.

Anforderungen an den Kontierungsvermerk auf elektronischen Belegen

Elektronische Rechnungen können auch elektronisch weiterverarbeitet werden. Ein Ausdruck ist nicht erforderlich. Werden diese Eingangsrechnungen nicht ausgedruckt, kann die Kontierung auch nicht auf dem Beleg erfolgen. Dennoch ist zu beachten:

- Der Originalzustand des elektronischen Dokuments muss jederzeit lesbar (und damit prüfbar) gemacht werden können.
- Veränderungen oder andere Bearbeitungsvorgänge, wie z. B. das Anbringen von Buchungsvermerken, müssen protokolliert und mit dem Dokument abgespeichert werden.
- Eine Verfahrensdokumentation muss beschreiben, wie die elektronischen Belege erfasst, empfangen, verarbeitet, ausgegeben und aufbewahrt werden.
- Damit die Belegfunktion erfüllt ist, sind Angaben zur Kontierung, zum Ordnungskriterium für die Ablage und zum Buchungsdatum zwingend erforderlich.
- Pflichtangaben können entweder direkt auf dem elektronischen Beleg angebracht werden oder durch die Verbindung mit einem Datensatz mit den genannten Angaben zur Kontierung oder durch eine elektronische Verknüpfung, z. B. eindeutiger Index, Barcode, erfolgen.

Revisionssichere Archivierung

Die Ablage von Daten und elektronischen Dokumenten in einem Dateisystem erfüllt die Anforderungen der Unveränderbarkeit regelmäßig nicht, soweit nicht zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden, die eine Unveränderbarkeit gewährleisten. Insoweit ist zwingend der Einsatz eines Dokumenten-Management-Systems/Enterprise-Content-Management (DMS/ECM) erforderlich.

4. Gesetzlicher Mindestlohn

Der flächendeckende gesetzliche Mindestlohn erhöht sich wie folgt:

Ab dem 01.01.2022 auf brutto EUR 9,82 je Zeitstunde.

Ab dem 01.07.2022 auf brutto EUR 10,45 je Zeitstunde.

5. Lohnfortzahlung bei Krankheit, Urlaub und an Feiertagen

5.1 Lohnfortzahlung bei Krankheit

Während der Krankheit wird das Entgelt weitergezahlt, das der Arbeitnehmer ohne die Arbeitsunfähigkeit bezogen hätte. Tarifierhöhungen oder Arbeitszeitverkürzungen wirken sich auf die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall aus. Es gilt somit das **Lohnausfallprinzip** (aktuelle, gegenwartsbezogene Betrachtungsweise).

In Tarifverträgen wird häufig als Berechnungsgrundlage für die Lohnfortzahlung der Durchschnittsverdienst festgelegt. Sobald der Stundenlohn erhöht wird, ist der Durchschnittswert anzupassen. Es erfolgt eine Neubewertung der Stunden des Durchschnittszeitraums mit dem geänderten Stundenlohn.

Zum fortzuzahlenden Entgelt gehören auch Gefahren-, Erschwernis-, Nacht-, Sonntags- oder Feiertagszuschläge sowie zusätzlich zum Arbeitslohn vom Arbeitgeber gewährte vermögenswirksame Leistungen.

Wenn ein Arbeitnehmer an einem Sonntag oder einem Feiertag hätte arbeiten müssen, jedoch wegen Krankheit ausfällt, muss die Lohnfortzahlung einen vereinbarten Sonntags- bzw. Feiertagszuschlag enthalten. Einen gesetzlichen Anspruch auf Lohnzuschlag für Sonn- und Feiertagsarbeit gibt es nicht. Wird er den anderen Arbeitnehmern gewährt, ist der Zuschlag auch dem erkrankten Arbeitnehmer zu gewähren.

Überstundenvergütungen und -zuschläge, Auslagenersatz, Auslösungen, Fahrkostenzuschüsse sowie Schmutzzulagen finden bei der Ermittlung des Arbeitsentgeltes **keine Berücksichtigung**.

Dem Arbeitnehmer muss für die regelmäßige Arbeitszeit das zustehende Arbeitsentgelt fortgezahlt werden. Probleme gab es in der Vergangenheit bezüglich der Definition von Überstunden bzw. der Festlegung der maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit.

Klarheit schaffte hierzu ein Grundsatzurteil vom Bundesarbeitsgericht in Erfurt. Danach müssen bei der Lohnfortzahlung regelmäßige Überstunden berücksichtigt werden. Arbeitet ein Arbeitnehmer mit einer gewissen Regelmäßigkeit über die tarifliche oder betriebsübliche Arbeitszeit hinaus, ist die individuelle regelmäßige Arbeitszeit nach dem Durchschnitt eines Referenzzeitraums von 12 Monaten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit zu bestimmen. Wenn

das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit weniger als 12 Monate bestanden hat, ist der gesamte Zeitraum maßgebend.

Der Arbeitgeber trägt die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass in diesem Zeitraum Überstunden geleistet wurden, die zu einer Minderung der durchschnittlichen maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit führen.

5.2 Lohnfortzahlung bei Urlaub

Das Urlaubsentgelt ist die Lohnfortzahlung während des Urlaubs. Hierauf besteht ein gesetzlicher Anspruch. Das Urlaubsentgelt wird als laufender Arbeitslohn behandelt. Folglich gibt es keine Besonderheiten bei der Berechnung der Lohnsteuer und der Sozialversicherungsbeiträge.

Gemäß § 11 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz bemisst sich das Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat.

Hieraus ergibt sich folgende Aufteilung:

Arbeitsverdienst im Sinne des § 11 Bundesurlaubsgesetz	aus der Durchschnittsberechnung herausfallende Lohnbestandteile
<ul style="list-style-type: none">• Grundlohn• bei Azubis die Ausbildungsvergütung• alle gezahlten Erschwernis- und Leistungszuschläge• Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit• Provisionen• Sachbezüge	<ul style="list-style-type: none">• der für Überstunden gezahlte Arbeitslohn (Grundlohn und Überstundenzuschlag)• möglicherweise gezahlte einmalige Zuwendungen (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Prämien, Jubiläumszuwendungen ...)• Reisekostenersatz

Strittig ist, wie hoch der Lohnanspruch ist, wenn der Arbeitnehmer regelmäßig Überstunden geleistet hat.

Grundsätzlich ist die für den Arbeitnehmer übliche regelmäßige Arbeitszeit laut Arbeitsvertrag zu vergüten. Weicht die Regelung des Arbeitsvertrages jedoch von dem tatsächlich gelebten Arbeitsverhältnis ab, ist auf die tatsächlichen Verhältnisse abzustellen.

Beispiel:

Beträgt die regelmäßige Arbeitszeit 30 Stunden wöchentlich und sind im Arbeitsvertrag nur 20 Stunden wöchentlich vereinbart, besteht im Urlaubs- bzw. Krankheitsfall Anspruch auf Bezahlung von 30 Stunden wöchentlich.

Bei dieser Vorgehensweise findet das **Durchschnittsprinzip** Anwendung. Die Vorschrift zur Berechnung des Durchschnittsverdienstes der letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs stammt noch aus früherer Zeit. Bei einer monatlichen Lohnabrechnung ist diese Regelung ungeeignet. Allein aus Praktikabilitätsgründen kann aber keine abweichende Regelung vereinbart werden. Nach § 13 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz kann von der Regelung des § 11 Bundesurlaubsgesetz nur in Tarifverträgen abgewichen werden.

In der Praxis werden die letzten drei abgerechneten Monate zur Durchschnittsberechnung herangezogen.

5.3 Lohnfortzahlung an einem gesetzlichen Feiertag

Gesetzliche Grundlage ist das Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG). Einen Anspruch auf Lohnfortzahlung an gesetzlichen Feiertagen haben alle Arbeitnehmer (also auch Aushilfskräfte, Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende). Der Anspruch auf Feiertagsbezahlung besteht unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses und des Umfangs der zu leistenden Arbeitszeit.

Gemäß § 2 Abs. 1 EntgFG hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt. Diese Anspruchsvoraussetzung ist erfüllt, wenn ein Arbeitstag, an dem der Arbeitnehmer sonst regelmäßig zur Arbeitsleistung verpflichtet ist, für ihn infolge eines Feiertags ausfällt.

Im umgekehrten Fall muss ein Arbeitgeber kein Arbeitsentgelt zahlen, wenn im Rahmen einer flexiblen Arbeitszeitregelung ein freier Tag auf einen gesetzlichen Feiertag fällt. Fällt ein Feiertag auf einen nach einem Dienstplan regelmäßig für den Arbeitnehmer arbeitsfreien Tag, besteht kein Anspruch auf Feiertagsvergütung. Die Arbeit fällt an diesem Tag infolge des Dienstplans aus und nicht infolge des Feiertags.

Um einen Gestaltungsmissbrauch zu verhindern, hat das Bundesarbeitsgericht bereits am 09.10.1996 festgelegt: „Die dienstplanmäßige Freistellung des Arbeitnehmers am Feiertag schließt dessen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur dann aus, wenn sich die Arbeitsbefreiung aus einem Schema ergibt, das von der Feiertagsruhe an bestimmten Tagen unabhängig ist.“

Voraussetzung für die Lohnfortzahlung bei **Teilzeitbeschäftigten** ist, dass die Arbeitszeit auch tatsächlich für den Wochentag festgelegt ist, auf den dann der Feiertag fällt. Wenn in einem Unternehmen für Wochen mit einem gesetzlichen Feiertag der Arbeitszeitplan geändert wird, liegt eine Diskriminierung vor. Damit ist eine arbeitsrechtliche Handhabe nach § 4 TzBfG (Verbot der Diskriminierung) möglich.

Aufgrund des **Lohnausfallprinzips** hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf das Arbeitsentgelt, das er erhalten hätte, wenn die Arbeitsleistung nicht infolge des Feiertages ausgefallen wäre. Bei der Entgeltfortzahlung für Feiertage sind demzufolge auch Überstunden und Überstundenzuschläge, die an dem Feiertag angefallen wären, zu berücksichtigen. Weiterhin sind auch Zulagen und Zuschläge zu berücksichtigen.

Wenn bei der Berechnung des Fortzahlungsanspruchs Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit berücksichtigt wurden, können diese nicht wie der gezahlte Zuschlag steuer- und beitragsfrei bleiben. Steuerfreiheit kommt in bestimmten Grenzen nur für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit in Betracht.

Für einen **Gehaltsempfänger** ergeben sich durch einen Feiertag keine Besonderheiten. Wer feste Bezüge ohne Rücksicht auf die Zahl der Arbeitsstunden erhält, hat infolge eines Feiertags keinen Verdienstausschlag. Bei Gehaltsempfängern wird das Gehalt an den Feiertagen weitergezahlt.

Kein Anspruch auf Bezahlung des Feiertags besteht, wenn die Arbeit aus anderen Gründen, z. B. wegen eines Arbeitskampfes oder aus witterungsbedingten Gründen, ausgefallen wäre. Gemäß § 2 Abs. 3 EntgFG hat ebenfalls derjenige keinen Anspruch auf Bezahlung für den Feiertag, der am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach einem Feiertag unentschuldig nicht zur Arbeit erschienen ist.

Bei **Kurzarbeit** gibt es eine Sonderregelung im § 2 Abs. 2 EntgFG.

6. Elektronische Krankmeldung: Dies gilt seit Oktober 2021

Arbeitgeber sollten jetzt die besonderen Änderungen bei der Krankmeldung kennen: Viele Betriebe verlangen den sogenannten gelben Schein bereits am ersten Krankheitstag. Größtenteils verlangen Firmen das Attest erst am dritten Tag. Was im Fall eines jeden Arbeitgebers gilt, klärt der Arbeitsvertrag. Dort ist unter Punkt „Krankheitsfall“ oder „Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall“ die entsprechende Regel aufgeführt.

Der grundsätzliche Ablauf bei einer Krankmeldung bleibt gleich: Der Arbeitnehmer muss sich weiterhin bei seinem Arbeitgeber krankmelden, die Anzeigepflicht bleibt also bestehen. Die Krankmeldung kann per Telefon, E-Mail oder sogar per SMS oder WhatsApp erfolgen. Der Arbeitnehmer muss aber sicherstellen, dass die Krankmeldung den Arbeitgeber auch erreicht. Die Nachweispflicht mittels des gelben Scheins fällt zukünftig jedoch für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer weg. Dafür muss der Arbeitgeber die Daten bei der Krankenkasse abfragen.

Die vom Arzt ausgestellte Krankmeldung auf Papier wird Stück für Stück durch eine digitale Bescheinigung ersetzt. **Seit dem 1. Oktober 2021** müssen behandelnde Ärzte die Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigungen digital an die Krankenkassen übermitteln. Bisher gab es den AU-Schein beim Arzt in drei Kopien. **Seit 1. Oktober** stellt der Arzt nur noch zwei Dokumente aus: einmal für den Arbeitnehmer und einmal für den Arbeitgeber. Die Krankenversicherung wird automatisch informiert.

In einem zweiten Schritt informiert die jeweilige Kasse den Arbeitgeber elektronisch über Beginn und Dauer der Arbeitsunfähigkeit (AU):

Bis zum 30. Juni 2022 müssen Ärzte neben der elektronischen Datenübermittlung übergangsweise auch noch Papierbescheinigungen für den Versicherten und den Arbeitgeber ausstellen. Der Versicherte muss den Durchschlag wie bisher selbst an seinen Arbeitgeber weiterreichen.

Ab dem 1. Juli 2022 stellen die Kassen die von den Vertragsärzten elektronisch übermittelten AU-Daten den Arbeitgebern ebenfalls digital zur Verfügung. Die Verpflichtung, dem Versicherten eine Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit auszuhändigen, bleibt für die Ärzte jedoch bestehen.

7. Steuerliche Behandlung von Sachzuwendungen

Bei der steuerlichen Beurteilung von Sachzuwendungen unterscheidet man grundsätzlich zwischen Sachzuwendungen an Geschäftsfreunde bzw. sonstige Nichtarbeitnehmer und den Sachzuwendungen an eigene Arbeitnehmer.

Unter Sachzuwendungen fallen Geschenke, die ohne rechtliche Verpflichtung und ohne Erwartung einer Gegenleistung zugewendet werden. Geldgeschenke fallen nicht hierunter.

Bei Geschenken **gelten besondere Aufzeichnungspflichten**. Wird diese Aufzeichnungspflicht nicht erfüllt, ist ein Abzug der Aufwendung und der darin enthaltenen Vorsteuer nicht zulässig.

7.1 Sachzuwendungen an Arbeitnehmer

7.1.1 Sachzuwendungen aus besonderem Anlass

Hierunter fallen **Gelegenheitsgeschenke**, wie z. B. Blumen und Bücher, die vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer oder seinen Angehörigen aus besonderem persönlichen Anlass (z. B. Geburtstag, Heirat, Geburt eines Kindes) gewährt werden. Diese Geschenke sind lohnsteuer- und beitragsfrei, sofern sie den Wert i. H. v. **EUR 60,00 einschließlich Umsatzsteuer** nicht übersteigen.

Übersteigt der Wert der Sachzuwendung diese **Freigrenze**, so ist diese Zuwendung in vollem Umfang **steuer- und beitragspflichtig**.

Die Freigrenze i. H. v. EUR 60,00 ist kein Jahresbetrag, sondern kann unter Umständen mehrfach im Jahr oder gar mehrfach im Monat ausgeschöpft werden (z. B. Sachgeschenke zum Namenstag, Geburtstag, zur Verlobung oder zur Einschulung des Kindes).

7.1.2 Sachzuwendungen ohne besonderen Anlass

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern ohne besonderen Anlass ab dem 01.01.2022 monatlich Sachbezüge bis **EUR 50,00 einschließlich Umsatzsteuer lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei** zur Verfügung stellen. Sachbezüge sind Zusatzleistungen vom Arbeitgeber, wie zum Beispiel Tankgutscheine, Essensgutscheine, ein Jobticket und die betriebliche Krankenversicherung (bKV). Bis zur Sachbezugsfreigrenze sind diese Leistungen für Arbeitgeber steuer- und sozialversicherungsfrei. Diese Sachzuwendung existiert zusätzlich zu der Sachzuwendung aus besonderem Anlass.

In die Ermittlung des geldwerten Vorteils sind nach Auffassung des BFH Versand- und Verpackungskosten mit einzubeziehen, wenn die Ware direkt zum Arbeitnehmer nach Hause

geliefert wird. Es sind jedoch strenge Vorgaben zu beachten. Unter diese Sachzuwendungen fallen bspw. Tank- und Geschenkgutscheine sowie Jobtickets.

7.1.2.1 Tank- und Geschenkgutscheine

Ab 2020 gibt es neue Abgrenzungen zwischen Barlohn und Sachlohn. Zu den nicht begünstigten Einnahmen in Geld (Barlohn) gehören:

- Zweckgebundene Geldleistungen
- Nachträgliche Kostenerstattungen
- Geldkarten

Zu den begünstigten Einnahmen als Sachlohn gehören:

- Gutscheine, die keine Zahlungsdienste sind
- Closed-Loop-Karten (z. B. aufladbare Geschenkkarten)
 - Diese berechtigen, nur vom Aussteller des Gutscheins Waren oder Dienstleistungen zu beziehen.
- Controlled-Loop-Karten (z. B. Centergutscheine oder City-Cards)
 - Diese können nur bei einem begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen eingelöst werden.

Somit sind z. B. eBay-Gutscheine nicht mehr begünstigt. Auch Amazon-Gutscheine sind als kritisch anzusehen. Es sei denn, es ist sichergestellt und erkennbar, dass der Verkauf und die Versendung nur durch Amazon Deutschland abgewickelt werden und eine Rückgabe gegen Entgelt ausgeschlossen ist.

Aufzeichnungen im Lohnkonto

Für die Anwendung der 50-EUR-Freigrenze muss der Arbeitgeber jeden einzeln gewährten Sachbezug im Lohnkonto unter Angabe des Wertes und des Zufluss-Zeitpunktes festhalten. Unter Zufluss-Zeitpunkt festlegen versteht die Finanzverwaltung, dass der Arbeitnehmer die Übergabe des Gutscheins mit Datum und Unterschrift bestätigt.

Beim **Zufluss** des Sachlohns sind bei den Gutscheinen zwei Fallkonstellationen zu unterscheiden: Ist der Gutschein beim Arbeitgeber selbst einzulösen, fließt der Vorteil erst im Zeitpunkt der Einlösung des Gutscheins zu (R 38.2 Abs. 3 S. 2 LStR). Gutscheine hingegen, die bei einem fremden Dritten einzulösen sind, gelten bereits mit der Übergabe an den Arbeitnehmer als zugeflossen, weil er ab diesem Zeitpunkt einen Rechtsanspruch gegen den Dritten hat (R 38.2 Abs. 3 S. 1 LStR).

Damit bei regelmäßiger Gutscheinübergabe nicht versehentlich die Monatsgrenze überschritten wird, sollten sich Arbeitgeber den Empfang vom Arbeitnehmer unter Angabe des Datums quittieren lassen.

Eine arbeitsvertragliche Vereinbarung für Warengutscheine könnte wie folgt aussehen:

Arbeitsvertragliche Vereinbarung für Warengutscheine zwischen		
Arbeitgeber:		
und		
Arbeitnehmer:		
<ol style="list-style-type: none">1. Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer neben dem Gehalt einen steuerfreien Sachbezug im Wert von EUR 50,00 (brutto) monatlich, in Form eines Gutscheins.2. Der Arbeitnehmer darf den Gutschein nur gegen Ware und nicht gegen Bargeld einlösen.3. Der Arbeitnehmer hat den Erhalt des Gutscheins mit Datum und Unterschrift zu bestätigen.4. Die Zahlung erfolgt ohne Anerkennung einer Rechtspflicht freiwillig und unter dem Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs. Auch bei wiederholter Zahlung wird kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet. Der Widerruf kann sowohl auf wirtschaftliche Gründe als auch auf Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers gestützt werden.		
----- Datum	----- Arbeitgeber	----- Arbeitnehmer

Bei der **Bewertung** von Sachbezügen wird als Ausgangswert grundsätzlich der um übliche Preisnachlässe geminderte Endpreis am Abgabeort im Zeitpunkt der Abgabe angesetzt (§ 8 Abs. 2 S. 1 EStG). Aus Vereinfachungsgründen können 96 % des Endpreises angesetzt werden, zu dem sie der Abgebende fremden Letztverbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet. Dies **gilt jedoch nicht für Gutscheine**.

7.1.2.2 Pauschalierung der Lohnsteuer für Sachzuwendungen an eigene Arbeitnehmer

Nach § 37b Abs. 2 EStG kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer für Sachzuwendungen an eigene Arbeitnehmer, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden (z. B. Geschenke, die die Freigrenzen übersteigen), bis zu einem Höchstbetrag von EUR 10.000,00 mit 30 % pauschal besteuern (zuzüglich Solidaritätszuschlag und pauschaler Kirchensteuer). Die Pauschalierung wird also nur in den Fällen zugelassen, in denen die Sachzuwendungen zusätzlich zu dem ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Hinsichtlich der Sozialversicherung ist keine Pauschalierung möglich. Im Falle des Überschreitens der Freigrenze besteht Sozialversicherungspflicht.

Sachbezüge, die im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers gewährt werden (z. B. Aufmerksamkeiten) und steuerfreie Sachbezüge (z. B. Gesundheitsförderung), unterliegen von vornherein nicht der Pauschalbesteuerung.

Auch Sachzuwendungen an ausländische Arbeitnehmer, die in Deutschland nicht steuerpflichtig sind, sind nicht in die Pauschalierungsvorschrift einzubeziehen.

Die Pauschalierung nach § 37b EStG ist zudem ausgeschlossen, wenn der Sachbezug nach § 40 Abs. 2 EStG pauschal mit 15 % oder 25 % besteuert werden kann.

7.2 Sachzuwendungen an Geschäftspartner bzw. Nichtarbeitnehmer

7.2.1 Auf der Seite des Zuwendenden

7.2.1.1 Betriebsausgabenabzug

Ausgaben für Geschenke an Geschäftsfreunde werden nur unter folgenden Voraussetzungen als Betriebsausgabe anerkannt und können somit steuermindernd berücksichtigt werden:

- Betriebliche Veranlassung

Nur Zuwendungen an Dritte, für die es eine betriebliche Veranlassung gibt, können als Betriebsausgabe angesetzt werden. Nicht erforderlich ist hingegen, dass ein Geschenk als Werbeträger gekennzeichnet sein muss. Es können daher auch Geldgeschenke und Geschenkgutscheine zugewendet werden.

- Gesetzlicher Höchstbetrag von EUR 35,00

Aufwendungen für betrieblich veranlasste Geschenke an Geschäftsfreunde, Kunden und weitere nicht eigene Arbeitnehmer können nur bis zur Höhe von zusammengerechnet EUR 35,00 pro Empfänger und Kalenderjahr steuerlich als Betriebsausgabe geltend gemacht werden. Zu den Kosten eines Geschenks zählen dabei auch die Kosten einer Kennzeichnung des Geschenks als Werbeträger sowie die Umsatzsteuer, sofern das schenkende Unternehmen nicht zum Vorsteuerabzug berechtigt ist. Verpackungs- und Versandkosten werden nicht angesetzt. Liegen die Aufwendungen für die Geschenke über EUR 35,00, scheidet der Betriebsausgabenabzug. Bei der 35-EUR-Grenze handelt es sich nicht um einen Freibetrag, sondern um eine Freigrenze. Allerdings ist bei der Prüfung der 35-EUR-Freigrenze aus Vereinfachungsgründen allein auf den Betrag der Zuwendung abzustellen. Übernimmt der Zuwendende für den Beschenkten die Versteuerung als Einnahme, ist die übernommene Steuer also nicht mit einzubeziehen.

Hinweis: Die 35-EUR-Grenze findet bei Gegenständen, die ausschließlich beruflich und nicht privat genutzt werden können, keine Anwendung. So darf zum Beispiel ein Arztkoffer für einen Arzt oder ein Spezialwerkzeug für einen Handwerker auch dann steuermindernd abgezogen werden, wenn die Aufwendungen die 35-EUR-Grenze überschreiten.

- Aufzeichnung der Aufwendungen

Die Aufwendungen für Geschenke werden nur dann als Betriebsausgabe anerkannt, wenn sie einzeln und getrennt von den sonstigen Betriebsausgaben zeitnah aufgezeichnet werden. Gleichzeitig muss der Name des Empfängers aus der Buchung oder dem Buchungsbeleg zu ersehen sein. Letzteres ist lediglich entbehrlich, wenn im Hinblick auf die Art des Geschenks wie bei Taschenkalendern, Kugelschreibern und wegen des geringen Werts des einzelnen Geschenks die Vermutung besteht, dass die Freigrenze bei dem einzelnen Empfänger im Wirtschaftsjahr nicht überschritten wird.

Nur wenn die vorgenannten Voraussetzungen erfüllt sind, sind die Aufwendungen für ein Geschenk als Betriebsausgabe abzugsfähig.

7.2.1.2 Pauschalierungsmöglichkeit, mit der der Zuwendende die Einkommensteuer des Beschenkten pauschal übernehmen kann

Der Zuwendende hat die Möglichkeit einer Pauschalierung mit einem Pauschalsteuersatz von 30 % + Solidaritätszuschlag + Kirchensteuer (§ 37b EStG).

Die Pauschalierung nach § 37b Abs. 1 EStG findet Anwendung bei Geschenken, aber auch bei Sachzuwendungen, die zusätzlich zur ohnehin erbrachten Leistung oder Gegenleistung erbracht werden. Damit werden sämtliche Sachzuwendungen von der Pauschalierungsmöglichkeit erfasst, unabhängig davon, ob der Zuwendende die Geschenkaufwendung nach den oben dargestellten Grundsätzen als Betriebsausgabe abziehen darf. Die Pauschalsteuer ist als Betriebsausgabe nur dann abziehbar, wenn der Schenker die Sachzuwendung in vollem Umfang nach den oben genannten Grundsätzen (insbesondere unter Berücksichtigung der 35-EUR-Grenze) als Betriebsausgabe abziehen kann.

Von § 37b EStG werden nur solche Zuwendungen erfasst, die betrieblich veranlasst und die beim Empfänger dem Grunde nach zu steuerbaren und steuerpflichtigen Einkünften führen.

Als Bemessungsgrundlage für die Pauschalierung wird auf die tatsächlichen Kosten des Zuwendenden einschließlich Umsatzsteuer abgestellt.

Für Zuwendungen, die nicht in die Bemessungsgrundlage des § 37b EStG einzubeziehen sind, hat der Zuwendende neben den für den Betriebsausgabenabzug bestehenden Aufzeichnungspflichten zusätzlich durch geeignete Aufzeichnungen darzulegen, dass diese Zuwendungen beim Empfänger nicht steuerbar und steuerpflichtig sind. Die Empfänger der Zuwendungen müssen auf Verlangen der Finanzbehörde genau benannt werden können.

Die Pauschalierung kann nicht angewandt werden, soweit die Aufwendungen je Empfänger und Wirtschaftsjahr insgesamt den Bruttobetrag von EUR 10.000,00 übersteigen oder wenn die Aufwendungen für die einzelne Zuwendung den Betrag von EUR 10.000,00 übersteigen.

Beispiel:

Erhält ein Geschäftsfreund drei Zuwendungen von je EUR 4.000,00, ist die Pauschalierung nicht nur auf die ersten beiden Zuwendungen anwendbar, sondern auch die Hälfte der Aufwendungen für die dritte Zuwendung muss in die Pauschalbesteuerung einbezogen werden. Erhält ein Geschäftsfreund jedoch eine Zuwendung im Wert von EUR 12.000,00, ist die Pauschalierung auf diese Zuwendung insgesamt nicht anwendbar.

Zu beachten ist, dass das Wahlrecht zur Anwendung der Pauschalierung der Einkommensteuer einheitlich für alle innerhalb eines Wirtschaftsjahres gegenüber Dritten gewährten Zuwendungen auszuüben ist. Dies verlangt eine einheitliche Handhabung für alle betrieblich veranlassten Zuwendungen, die zusätzlich zur ohnehin vereinbarten Leistung oder Gegenleistung erbracht werden, aber auch für alle Geschenke unterhalb der 35-EUR-Freigrenze. Lediglich Sachzuwendungen, deren Anschaffungs- oder Herstellungskosten EUR 10 nicht übersteigen, sind als Streuwerbeartikel anzusehen und fallen daher nicht in den Anwendungsbereich der Vorschrift. Gleiches gilt für die Teilnahme an geschäftlich veranlassten Bewirtungen.

Macht der Schenker von der Pauschalierung Gebrauch, ist er verpflichtet, den Beschenkten hierüber zu unterrichten.

Durch eine zum 1. Januar 2009 in Kraft getretene Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung sind gemäß § 37b EStG pauschal besteuerte Sachleistungen an Arbeitnehmer von Geschäftsfreunden auch von der Beitragspflicht zur Sozialversicherung freigestellt, soweit die Arbeitnehmer nicht Arbeitnehmer eines mit dem Zuwendenden verbundenen Unternehmens sind.

7.2.2 Versteuerung auf der Seite des Zuwendungsempfängers

Oberhalb der 10-EUR-Grenze sind die Zuwendungen grundsätzlich als geldwerte Vorteile zu versteuern. Eine Ausnahme hiervon gilt, wenn der Schenker von der Möglichkeit der Pauschalbesteuerung Gebrauch gemacht hat. Durch die Pauschalversteuerung wird der Zuwendungsempfänger aus der Steuerschuldnerschaft entlassen. Dies gilt auch, soweit der Zuwendungsempfänger körperschaftsteuerpflichtig ist.

8. Betriebsveranstaltungen Freibetrag von EUR 110,00

Freibetrag statt Freigrenze

Durch das Jahressteuergesetz 2015 wurde aus der Freigrenze bei Betriebsveranstaltungen ab 01.01.2015 ein Freibetrag. Die Lohnsteuer bemisst sich dann nur für den Betrag, der über EUR 110,00 liegt. Außerdem wird die Vorsteuer nicht erstattet.

Die neuen steuerlichen Vergünstigungen gelten für „Veranstaltungen auf betrieblicher Ebene mit gesellschaftlichem Charakter“ wie z. B. Weihnachtsfeiern und Betriebsausflüge. Durch eine solche Veranstaltung erhalten Arbeitnehmer grundsätzlich einen Vorteil, der zum Arbeitslohn gehört. Rein betriebliche, fachliche Veranstaltungen führen nicht zu einer lohnrelevanten Bereicherung der Arbeitnehmer.

Von den geselligen Veranstaltungen führen zwei Veranstaltungen pro Jahr nicht zu Arbeitslohn,

- wenn die Teilnahme allen Betriebsangehörigen bzw. Arbeitnehmern einer Abteilung oder eines Standorts offensteht und
- soweit die Zuwendungen des Arbeitgebers für die jeweilige Veranstaltung inklusive Umsatzsteuer den Betrag von EUR 110,00 je teilnehmenden Arbeitnehmer nicht übersteigen.
- Die Teilnahme von Nichtarbeitnehmern ist unschädlich, wenn deren Zahl die Teilnehmerzahl der Arbeitnehmer nicht übersteigt.

Wird nur ein beschränkter Teilnehmerkreis eingeladen, darf es sich nicht um eine Bevorzugung bestimmter Arbeitnehmergruppen handeln. Begünstigt sind jedoch Feiern für alle Mitarbeiter, die ein rundes Arbeitnehmerjubiläum (10, 20, 30, 40, 50 oder 60 Jahre) begehen.

Das BMF-Schreiben stellt klar, dass bei 40-, 50- oder 60-jähriger Betriebszugehörigkeit die Feier schon bis zu fünf Jahre vor dem eigentlichen Jubiläum stattfinden kann. Begünstigt ist auch eine Betriebsveranstaltung, die für eine Organisationseinheit des Betriebs (z. B. Abteilung) durchgeführt wird, wenn alle Arbeitnehmer dieser Organisationseinheit an der Veranstaltung teilnehmen können. Auch eine Feier für alle im Ruhestand befindlichen früheren Arbeitnehmer des Unternehmens ist begünstigt.

Zur Ermittlung der Teilnehmerkosten ab 01.01.2015 zählen sämtliche Kosten im Zusammenhang mit der Betriebsveranstaltung. Die Kosten für eine Begleitperson werden dem Arbeitnehmer ebenfalls hinzugerechnet, ohne dass hierfür ein zusätzlicher Freibetrag gewährt wird.

Kosten, die eingerechnet werden müssen:

- Speisen, Getränke, Snacks
- Übernachtungskosten bei mehrtägigen Veranstaltungen
- Fahrtkosten, z. B. für Stadtrundfahrten
- Eintrittskarten, Trinkgelder
- Geschenke
- Aufwendungen für äußeren Rahmen, z. B. Künstler, Musiker, Deko, Raummiete, Kegelbahn etc.
- Zuwendungen an Begleitpersonen
- Security
- Versicherungen
- Sanitäter
- Kosten für Sammeltransporte (Bus)

Nicht einzurechnen sind folgende Kosten:

- (An-)Reisekosten von Außendienstmitarbeitern und Arbeitnehmern von anderen Standorten sowie deren Übernachtungskosten nach § 3 Nr. 16 EStG, sofern sie vom **Arbeitnehmer** organisiert sind
- Eigene Personalkosten für Vorbereitung und Abwicklung
- Rechnerische Selbstkosten des Arbeitgebers (z. B. Lohnbuchhaltung)

8.1 Ermittlung des Freibetrags

Das FG Köln hat mit seiner Entscheidung vom 27. Juni 2018 - 3 K 870/17 zur Verteilung der Gesamtkosten bei einer Betriebsveranstaltung Stellung bezogen. Das FG Köln hat dabei der Berechnungsweise des geldwerten Vorteils der Finanzverwaltung eine Absage erteilt. Das Nichterscheinen von Kollegen anlässlich einer Betriebsveranstaltung geht hiernach steuerrechtlich nicht zulasten der tatsächlich Feiernden (entgegen der bisherigen Berücksichtigung der angemeldeten Teilnehmer).

Das Revisionsverfahren des Finanzamtes beim BFH (Az. VI R 31/18) ist noch anhängig. Betroffene Unternehmen sollten bis zum Verfahrensabschluss aus Dokumentationsgründen die angemeldeten und die tatsächlichen Teilnehmer aufzeichnen.

Somit ermittelt sich die Höhe der dem einzelnen Arbeitnehmer gewährten Zuwendungen wie folgt: Alle zu berücksichtigenden Aufwendungen sind zu gleichen Teilen auf alle bei der Betriebsveranstaltung **anwesenden** Teilnehmer aufzuteilen. Der auf eine Begleitperson entfallende Anteil der Aufwendungen ist dem jeweiligen Arbeitnehmer zuzurechnen.

Beispiel:

Die Aufwendungen für eine Betriebsveranstaltung betragen EUR 10.000,00. Der Teilnehmerkreis setzt sich aus 75 Arbeitnehmern zusammen, von denen 25 von je einer Person begleitet werden.

Die Aufwendungen sind auf 100 Personen zu verteilen, sodass auf jede Person ein geldwerter Vorteil von EUR 100,00 entfällt. Im Anschluss ist der auf die Begleitperson entfallende geldwerte Vorteil dem jeweiligen Arbeitnehmer zuzurechnen. 50 Arbeitnehmer haben somit einen geldwerten Vorteil von EUR 100,00, der den Freibetrag von EUR 110,00 nicht übersteigt und daher nicht steuerpflichtig ist. Bei 25 Arbeitnehmern beträgt der geldwerte Vorteil EUR 200,00; nach Abzug des Freibetrags von EUR 110,00 ergibt sich für diese Arbeitnehmer ein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil von jeweils EUR 90,00.

Die 44,00-EUR-Freigrenze des § 8 Abs. 2 S. 11 EStG ist für Zuwendungen anlässlich von Betriebsveranstaltungen nicht anwendbar.

Besonderheiten bei der Teilnahme von Firmenfremden

Laut BMF ist die Anwendbarkeit der Regelung auf Leiharbeiter und Arbeitnehmer anderer konzernangehöriger Unternehmen auch anwendbar. Dies setzt voraus, dass hinsichtlich dieser Personengruppen die weiteren Voraussetzungen erfüllt sind.

Versteuerung von Betriebsveranstaltungen

Wie bisher kann der Arbeitgeber den steuerpflichtigen Lohnanteil (dies ist der Betrag, der die 110,00-EUR-Grenze übersteigt) aus Anlass von Betriebsveranstaltungen pauschal mit 25 % versteuern. Hinzu kommen Solidaritätszuschlag und pauschale Kirchensteuer. Die Pauschalierung führt zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung (§ 1 Abs. 1 Nr. 3 SVEV).

9. Bewirtungen von Arbeitnehmern

Nicht steuerpflichtig sind sog. Arbeitsessen, deren Wert beim einzelnen Arbeitnehmer EUR 60,00 (einschließlich Umsatzsteuer) nicht übersteigt. Ein Arbeitsessen in diesem Sinne liegt vor, wenn der Arbeitgeber den Mitarbeitern anlässlich oder während eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse Speisen bis zu dieser Freigrenze unentgeltlich oder teilentgeltlich überlässt. (H 19.6 Abs. 2 „Arbeitsessen“ LStH).

10. Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG)

Wer selbstständige Künstler beschäftigt, muss an diese Sozialversicherung die sog. Künstlersozialabgabe entrichten. Sie beträgt derzeit 4,2 % und bleibt auch 2022 stabil bei 4,2 %.

Die Bemessungsgrundlage bestimmt sich nach § 25 KSVG (Auszug):

- (1) Die Bemessungsgrundlage der Künstlersozialabgabe sind die Entgelte für die künstlerischen oder publizistischen Werke oder Leistungen, die ein nach § 24 Abs. 1 oder 2 zur Abgabe Verpflichteter im Rahmen der dort aufgeführten Tätigkeiten im Laufe eines Kalenderjahres an selbstständige Künstler oder Publizisten zahlt, auch wenn diese selbst nach diesem Gesetz nicht versicherungspflichtig sind. Bemessungsgrundlage sind auch die Entgelte, die ein nicht abgabepflichtiger Dritter für künstlerische oder publizistische Werke oder Leistungen zahlt, die für einen zur Abgabe Verpflichteten erbracht werden.
- (2) Entgelt im Sinne des Absatzes 1 ist alles, was der zur Abgabe Verpflichtete aufwendet, um das Werk oder die Leistung zu erhalten oder zu nutzen, abzüglich der in einer Rechnung oder Gutschrift gesondert ausgewiesenen Umsatzsteuer. Ausgenommen hiervon sind
 - die Entgelte, die für urheberrechtliche Nutzungsrechte, sonstige Rechte des Urhebers oder Leistungsschutzrechte an Verwertungsgesellschaften gezahlt werden,
 - steuerfreie Aufwandsentschädigungen und die in § 3 Nr. 26 des Einkommensteuergesetzes genannten steuerfreien Einnahmen.

Zur Bemessungsgrundlage gehören demnach alle Zahlungen für publizistische/künstlerische Leistungen wie:

- Honorare, Gagen, Tantiemen
- Sachleistungen
- Lizenzzahlungen
- Auslagen (Telefon und Fracht)
- Nebenkosten (Material, Entwicklung und nicht künstlerische Nebenleistungen)
- Zahlungen aus Kommissionsgeschäften

Nicht zur Bemessungsgrundlage gehören:

- Gesondert ausgewiesene Umsatzsteuer
- Reisekosten
- Steuerfreie Aufwandsentschädigungen (bspw.: Übungsleiterpauschale seit 2021: 3.000,00 EUR/Jahr, bis 2020: max. 2.400,00 EUR/Jahr)
- Zahlungen an Urhebergesellschaften (Gema, VG Wort etc.)
- Zahlungen an juristische Personen (GmbH, AG, e. V., öffentliche Körperschaften und Anstalten)
- Zahlungen an eine Kommanditgesellschaft (KG)
- Zahlungen an eine GmbH & Co. KG
- Zahlungen an eine offene Handelsgesellschaft (OHG)
- Gewinnzuweisungen an Gesellschafter
- Nachträgliche Vervielfältigungskosten (Druckkosten) gehören nicht zum abgabepflichtigen Entgelt, wenn es sich um Leistungen handelt, die für sich genommen nicht künstlerisch sind und erst nach Abschluss der künstlerischen Leistung oder Erstellung des künstlerischen Werkes anfallen und für den Erhalt oder die Möglichkeit zur Nutzung des Werkes nicht erforderlich sind

Durch die Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) ab 01.01.2015 wird die regelmäßige Überprüfung und Beratung der Arbeitgeber im Hinblick auf die Künstlersozialabgabe sichergestellt und damit erheblich ausgeweitet. Die Prüfungen werden nicht mehr alleine von der Deutschen Rentenversicherung (DRV) vorgenommen. Die Künstlersozialkasse (KSK) hat ein eigenes Prüfrecht erhalten, um branchenspezifische Schwerpunktprüfungen und anlassbezogene Prüfungen selbst durchzuführen.

Wer einmal bei der Künstlersozialkasse geführt ist, muss ggf. auch eine Nullmeldung abgeben.

Durch das Künstlersozialabgabestabilisierungsgesetz (KSASTabG) wurde zum 01.01.2015 eine Geringfügigkeitsgrenze eingeführt. Solange die Bemessungsgrundlage für die kumulierten Leistungen aller Künstler/Publizisten an Eigenwerber und Unternehmer, die nach der Generalklausel abgabepflichtig sind, im Jahr EUR 450,00 nicht übersteigt, gelten die Aufträge kraft Gesetzes als „nur gelegentlich“ und unterliegen danach nicht der Künstlersozialabgabe. Diese Regelung gilt nicht rückwirkend.

Die schwierige Frage danach, was „nur gelegentlich“ ist, wurde demnach ab 2015 zulasten der Unternehmen beseitigt.

11. Flexi-Rente

Die Beschäftigung von Rentnern hat in den letzten Jahren ständig zugenommen.

Die Regelaltersgrenze liegt für Versicherte, die bis einschließlich 31.12.1946 geboren sind, bei 65 Jahren. Für Versicherte, die ab dem 1.1.1947 geboren sind, wird die **Regelaltersgrenze** schrittweise bis auf 67 Jahre angehoben.

Das Flexi-Rentengesetz trat im Wesentlichen zum 1. Januar 2017 beziehungsweise zum 1. Juli 2017 in Kraft; seit 1. Juli 2017 können Teilrente und Hinzuverdienst flexibler und einfacher als bisher miteinander kombiniert werden. Es besteht seitdem die Möglichkeit, vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Teilzeitarbeit durch eine Rente zu ergänzen.

(Teil-)Rente und Hinzuverdienst können individueller miteinander kombiniert werden: Der Hinzuverdienst wird nicht mehr in festen monatlichen Grenzen angerechnet, sondern im Rahmen einer Jahresbetrachtung stufenlos bei der Rente berücksichtigt.

Eine individuelle Hinzuverdienstgrenze ist aus dem Rentenbescheid ersichtlich.

Versicherungspflicht für Bezieher von Vollrenten bis zur Regelaltersgrenze

Bezieher von Vollrenten sind in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig, bis sie die Regelaltersgrenze erreichen.

Verzicht auf Versicherungsfreiheit nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Als Anreiz für eine Beschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze wurde die Möglichkeit geschaffen, auf die bestehende Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung zu verzichten. Die Beschäftigten können dadurch weitere Entgeltpunkte in der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben und ihren Rentenanspruch erhöhen.

Zusätzliche Beiträge für die Rentenversicherung schon ab 50 Jahren

Versicherte können bereits ab 50 Jahren (bisher 55 Jahre) zusätzlich Beiträge in die Rentenversicherung einzahlen, um Rentenabschläge auszugleichen, die mit einer geplanten vorzeitigen Inanspruchnahme einer Altersrente einhergehen würden.

Wegfall des Beitrags zur Arbeitslosenversicherung

Der bisher anfallende gesonderte Arbeitgeberbeitrag zur Arbeitslosenversicherung für Beschäftigte, die die Regelaltersgrenze erreicht haben und versicherungsfrei sind, entfällt bis 31.12.2021.

Rentenauskunft wird ergänzt

Versicherte werden durch die Rentenversicherung gezielt über ihre Gestaltungsmöglichkeiten des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand informiert. Die Rentenauskunft, die Versicherte ab dem Alter von 55 Jahren erhalten, wird insbesondere um Informationen darüber ergänzt, wie sich das Vorziehen oder Hinausschieben des Rentenbeginns auf die Rente auswirkt.

12. Förderung dienstlicher Elektro- und Hybridfahrzeuge

Durch das Jahressteuergesetz 2018 wurde befristet auf den Zeitraum vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2021 die Halbierung der Bemessungsgrundlage bei der Dienstwagenbesteuerung für Elektro- und Hybridfahrzeuge eingeführt. Zu beachten ist, dass die Halbierung der Bemessungsgrundlage nur für einkommensteuerrechtliche Zwecke vorgenommen wird und nicht für umsatzsteuerliche Zwecke gilt.

Die Begünstigung soll bis zum 31.12.2030 stufenweise mit steigenden Anforderungen an die zu erreichende Mindestreichweite unter ausschließlicher Nutzung der elektrischen Antriebsmaschine verlängert werden. Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die geplanten Voraussetzungen und den geplanten zeitlichen Anwendungsbereich:

Anschaffungszeitraum	Höchstschadstoffausstoß	Mindestreichweite	Gesetzliche Regelung für 1%-Methode bzw. Fahrtenbuchmethode
1.1.2019 – 31.12.2021	50 g CO ₂ / gefahrenem km	40 km	§ 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 Nr. 2 bzw. S. 3 Nr. 2 EStG
1.1.2022 – 31.12.2024	50 g CO ₂ / gefahrenem km	60 km	§ 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 Nr. 3 bzw. S. 3 Nr. 3 EStG-E
1.1.2025 – 31.12.2030	50 g CO ₂ / gefahrenem km	80 km	§ 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 Nr. 5 bzw. S. 3 Nr. 4 EStG-E

Gemäß der Gesetzesbegründung soll die bisherige Regelung zur Minderung der Bemessungsgrundlage in Abhängigkeit von der Kapazität der Batterie für das Jahr 2022 für Fahrzeuge, die diese Vorgaben nicht erfüllen, fortgelten.

13. Voraussichtliche Rechengrößen der Sozialversicherung ab 2023

Die Beiträge und Rechengrößen in der Sozialversicherung für das Jahr 2022 belaufen sich auf:

Versicherungszweig und Zeitraum	West	Ost
Kranken- und Pflegeversicherung, jährl.	58.050,00 €	58.050,00 €
Kranken- und Pflegeversicherung, monatl.	4.837,50 €	4.837,50 €
Renten- und Arbeitslosenversicherung, jährl.	84.600,00 €	81.000,00 €
Renten- und Arbeitslosenversicherung, monatl.	7.050,00 €	6.750,00 €

13.1 Sachbezugswert freie Verpflegung

Der monatliche Sachbezugswert für Verpflegung beträgt ab 01.01.2022 bundeseinheitlich **EUR 270,00** monatlich. Dieser Wert gilt auch für Jugendliche und Auszubildende.

Sachbezugswert 2022	Frühstück	Mittagessen	Abendessen	Gesamt
Monatlich	56,00 €	107,00 €	107,00 €	270,00 €
Kalendertäglich	1,87 €	3,57 €	3,57 €	9,00 €

Da auf 2 Stellen nach dem Komma gerundet wird, kommt bei der Addition in der Zeile kalendertäglich EUR 9,01 heraus.

Es gilt aber $EUR\ 270,00 / 30 = EUR\ 9,00$.

Nur bei Familienangehörigen, denen ebenfalls freie Verpflegung gewährt wird, gibt es unterschiedliche Werte in Abhängigkeit vom Alter.

13.2 Sachbezugswert freie Unterkunft

Der Sachbezugswert für freie Unterkunft beträgt ab 01.01.2022 bundeseinheitlich **EUR 241,00** monatlich.

Bei der Belegung einer Unterkunft mit mehreren Beschäftigten sowie für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres und Auszubildende gelten andere Werte. Diese ergeben sich aus § 2 Abs. 3 Sozialversicherungsentgeltverordnung. Dort steht:

... Der Wert der Unterkunft nach Satz 1 vermindert sich

1. bei Aufnahme des Beschäftigten in den Haushalt des Arbeitgebers oder bei Unterbringung in einer Gemeinschaftsunterkunft um 15 Prozent,
2. für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres und Auszubildende um 15 Prozent und
3. bei der Belegung
 - a) mit zwei Beschäftigten um 40 Prozent,
 - b) mit drei Beschäftigten um 50 Prozent und
 - c) mit mehr als drei Beschäftigten um 60 Prozent.

....

14. Krankenkassenwahlrecht

Der Gesetzgeber hat zum 1. Januar 2021 die Möglichkeit der sofortigen Krankenkassenwahl erheblich erweitert. In Zukunft bedarf es keiner Kündigung. Auch die Dauer der Mitgliedschaft bei der bisherigen Krankenkasse ist ohne Bedeutung. Generell verkürzt sich bei einem Krankenkassenwechsel ab 2021 die Bindungsfrist auf zwölf Monate.

15. Kurzarbeitergeld

Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld sind seit März 2020 das Mittel der Wahl, um die wirtschaftlichen Folgen der Pandemiesituation für Unternehmen und Arbeitnehmer abzumildern. Zum 01.01.2021 ist das Beschäftigungssicherungsgesetz in Kraft getreten, welches unter anderem die Verlängerung der im Laufe des vergangenen Jahres getroffenen Sonderregelungen beim Kurzarbeitergeld vorsieht.

Bis Ende des Jahres 2021 bleibt die Regelung in § 421c Abs. 2 SGB III in Kraft, wonach das Kurzarbeitergeld ab dem 4. Monat der Kurzarbeit auf 70 % des entfallenen Entgelts (77 % bei Arbeitnehmern mit Kindern) und ab dem 7. Monat der Kurzarbeit auf 80 % (bzw. 87 %) aufgestockt wird, soweit der Anspruch auf Kurzarbeitergeld erstmals bis Ende März 2021 entstanden ist und der Entgeltausfall in dem jeweiligen Monat mindestens 50 % beträgt.

Zunächst ist der beantragende Betrieb verpflichtet, eine Anzeige über Kurzarbeitergeld schriftlich bei der Agentur für Arbeit anzumelden. Dies hat spätestens bis zum letzten Tag des Monats, in dem Kurzarbeit erstmalig stattgefunden hat, zu erfolgen.

Um die Genehmigung der Anzeige zu erhalten, muss ein Arbeitsausfall vorliegen. Dieser muss aus wirtschaftlichen Gründen, wegen eines unabwendbaren Ereignisses, unvermeidbar sowie vorübergehend sein.

Achtung: Urlaubstage aus dem Vorjahr sind vor Beginn der Kurzarbeit abzubauen.

Geringe Arbeitsausfälle werden nicht durch Kurzarbeitergeld ausgeglichen. Daher müssen mindestens 10 % der Beschäftigten einen Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % des Bruttoarbeitsentgelts verzeichnen.

Mindestens eine Person muss sozialversicherungspflichtig sein sowie die Zustimmung aller betroffenen Arbeitnehmer muss vorliegen.

Kurzarbeitergeld kann auch lediglich für einzelne Abteilungen beantragt werden und es müssen nicht alle Mitarbeiter betroffen sein.

Allerdings wird das Kurzarbeitergeld ausschließlich für Arbeitnehmer gezahlt, deren Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder aufgehoben ist. Dies gilt auch für Arbeitnehmerkündigungen. Sollte ein sich in Kurzarbeit befindender Betrieb neue Mitarbeiter einstellen wollen, ist dies in jedem Fall vorab durch die Agentur für Arbeit genehmigen zu lassen.

Aktuell kommt es aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Lage zu Änderungen im Gesetzestext beziehungsweise Vereinfachungen im Zusammenhang mit der Beantragung von Kurzarbeitergeld. Es kann jederzeit zu weiteren Änderungen oder Ergänzungen kommen.

Im Regelfall kann eine Bezugszeit von 12 Monaten beantragt werden. Wird die Kurzarbeit für 3 aufeinanderfolgende Monate unterbrochen, muss ein neuer Antrag gestellt werden.

Bei außergewöhnlichen Verhältnissen auf dem gesamten Arbeitsmarkt kann das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit durch Rechtsverordnung die Bezugsdauer auf bis zu 21 Monate verlängern.

Der Arbeitnehmer erhält folgende Nettoentgeltdifferenz:

1.–3. Monat	4.–6. Monat	ab 7. Monat
<ul style="list-style-type: none"> • 60 % • 67 % für Eltern 	<ul style="list-style-type: none"> • 70 % • 77 % für Eltern 	<ul style="list-style-type: none"> • 80 % • 87 % für Eltern

Für die Berechnung der Bezugsmonate gilt:

- Berücksichtigt werden alle Monate mit Kurzarbeit ab dem Monat März 2020.
- Die Bezugsmonate müssen nicht zusammenhängend sein.
- Die Berechnung der Bezugsmonate erfolgt arbeitnehmerbezogen.
- Angerechnet werden auch Monate, in denen der Entgeltausfall weniger als 50 % betragen hat.

Bei der Nettoentgeltdifferenz handelt es sich um den Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt (was der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall, vermindert um Entgelt für Mehrarbeit, in dem Anspruchszeitraum erzielt hätte) und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt (das von dem Arbeitnehmer in dem Anspruchszeitraum tatsächlich erzielte Bruttoarbeitsentgelt).

Die Hinzuverdienstregelung, wonach Entgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung dem für die Berechnung der Entgeltdifferenz relevanten Ist-Entgelt nicht hinzugerechnet wird, wurde ebenfalls bis 31.12.2021 verlängert.

Die Sozialversicherungsbeiträge, die für die Zeiten der Kurzarbeit durch den Arbeitgeber grundsätzlich in Höhe von 80 % allein zu tragen sind, werden diesem auch bis einschließlich 31.12.2021 vollständig erstattet.

Darüber hinaus werden bis zum Sommer 2023 die vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge zu 50 % erstattet, wenn während der Kurzarbeit in den Zeiten des Arbeitsausfalls Weiterbildungsmaßnahmen vorgenommen werden. Die Qualifizierung muss nunmehr nicht mehr mindestens 50 % des Arbeitsausfalls umfassen. Voraussetzung ist, dass die berufliche Weiterbildungsmaßnahme während der Kurzarbeit begonnen wird, insgesamt mehr als 120 Stunden dauert und auf ein förderfähiges Fortbildungsziel gerichtet ist.

Sonstige Regelungen ab 2022 wurden noch nicht veröffentlicht.

15.1 Berechnung Feiertage bei Kurzarbeitergeld

Für Feiertage besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld, da ein Entgeltfortzahlungsanspruch vorliegt. Sofern aufgrund einer tarif- oder arbeitsrechtlichen Regelung das Arbeitsentgelt für den Feiertag in Höhe des Kurzarbeitergeldes gezahlt wird, wird dieses Entgelt nicht von der Agentur für Arbeit erstattet. In diesem Fall muss bei der Beantragung des Kurzarbeitergeldes in der Kurzarbeitergeld-Abrechnungsliste für den Feiertag beim Soll- und Ist-Entgelt das Arbeitsentgelt in voller Höhe berücksichtigt werden.

15.2 Krankheit in Verbindung mit Kurzarbeitergeld (KUG)

Arbeitsunfähigkeit	Leistungen	Leistungsträger
Zeitgleich mit oder während KUG-Bezug mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung (EFZ)	a) EFZ für verbleibende Arbeitsleistungen b) KUG für die Dauer des Anspruchs auf EFZ	a) Arbeitgeber b) Agentur für Arbeit
Vor KUG-Beginn mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung (Krankheit muss einen Monat vor KUG beginnen)	a) EFZ für verbleibende Arbeitsleistung b) Krankengeld in Höhe vom KUG	a) Arbeitgeber b) Krankenkasse
Bezug im Krankengeldbezug	Krankengeld (berechnet sich nach dem zuletzt vor Eintritt des Arbeitsausfalls abgerechneten Entgelt)	Krankenkasse
Vor KUG-Beginn im Krankengeldbezug	Normale Berechnung Krankengeld	Krankenkasse

15.3 Erweiterung der Hinzuverdienstmöglichkeiten während der Kurzarbeit

Bisher galt: Wenn Sie nach Eintritt von Kurzarbeit eine Nebentätigkeit neu aufnehmen, wird das daraus erzielte Entgelt auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.

Vom 1. Mai 2020 bis zum 31. Dezember 2021 gilt folgende Sonderregelung: Beschäftigte in Kurzarbeit können einen Nebenverdienst bis zur Höhe ihres ursprünglichen Einkommens haben, ohne dass dieser auf das Kurzarbeitergeld angerechnet wird.

15.4 Ablauf Kurzarbeitergeld

1.	Kurzarbeit anzeigen
2.	Bewilligung der Anzeige abwarten
3.	Gehälter/Kurzarbeitergeld zahlen
4.	Erstattungsantrag stellen (bis 3 Monate nach Anspruchsmonat)
5.	Bewilligung des Erstattungsantrages

15.5 Arbeitgeberzuschuss zum Kurzarbeitergeld

Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld sind sozialversicherungs- und steuerfrei, wenn

- sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld das fiktive Arbeitsentgelt nicht übersteigen,
- sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt nicht übersteigen.

Arbeitgeberzuschüsse zum Kurzarbeitergeld sollen bis Ende 2021 steuerfrei bleiben.

16. Coronaprämie

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern bis 31.03.2022 aufgrund der Coronavirus-Pandemie Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von EUR 1.500,00 steuer- und beitragsfrei in Form von Zuschüssen und Sachbezügen zukommen lassen (BMF v. 9.4.20, IV C 5 - S 2342/20/10009 :001, 2020/0337215).

Voraussetzung ist, dass die Beihilfen und Unterstützungen **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** geleistet werden. Die steuerfreien Leistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen. Andere Steuerbefreiungen und Bewertungserleichterungen bleiben hiervon unberührt. Die Beihilfen und Unterstützungen bleiben auch in der Sozialversicherung beitragsfrei.

Weitere Informationen finden Sie auf der Internetseite des Bundesgesundheitsministeriums (www.bundesgesundheitsministerium.de).

Es ist allerdings erforderlich, dass aus einer vertraglichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erkennbar ist, dass es sich um steuerfreie Beihilfen und Unterstützungen zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Coronakrise handelt.

17. Quarantäne

Arbeitnehmer, für die Quarantäne (§ 30 Infektionsschutzgesetz [IfSG]) oder ein berufliches Tätigkeitsverbot (§ 31 IfSG) angeordnet wurde, haben ggf. einen Anspruch auf Entschädigung nach § 56 IfSG.

Die Entschädigung entspricht der Höhe und Dauer der Zahlung der normalen gesetzlichen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Somit muss die Entschädigung für die ersten 6 Wochen der Arbeitgeber zahlen. Diese Entschädigung bekommt der Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet (§ 56 Abs. 5 IfSG).

Ab November 2021 gilt:

§ 56 Abs. 1 S. 4 IfSG enthält die Regelung, dass jemand keine Entschädigung für den erlittenen Verdienstausschlag erhält, der durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung, die im Bereich des gewöhnlichen Aufenthaltsorts des Betroffenen öffentlich empfohlen wurde, eine Quarantäne hätte vermeiden können. Die Frage der Entschädigung bei Quarantäne hängt davon ab, ob der Arbeitnehmer wissentlich in ein Risikogebiet gereist ist oder nicht. Der Gesetzgeber hat im November 2020 festgelegt, dass kein Anspruch auf Verdienstausschlagentschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz besteht, wenn eine Quarantäne hätte vermieden werden können, indem man eine vermeidbare Reise in ein bereits bei Abreise eingestuftes Risikogebiet nicht angetreten hätte.

Hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, während der Quarantäne seine Arbeitsleistung im Homeoffice zu erbringen, bleibt der Anspruch auf Zahlung des Arbeitsentgelts bestehen.

Wird das vom Arbeitnehmer bereiste Urlaubsland erst nach Reiseantritt zum Risikogebiet erklärt, liegt aufseiten des Arbeitnehmers kein schuldhaftes Handeln vor. Der Arbeitnehmer hat dann für die Dauer der Quarantäne gegenüber der zuständigen Behörde einen Anspruch auf Entschädigung seines Verdienstausschlags.

Die Abfrage zum Impfstatus wurde in das IfSG-Online-Antragsverfahren eingebaut, um die Entscheidung über die Bewilligung von Leistungen nach § 56 ff. IfSG einzubeziehen.

In den ersten 6 Wochen:

Als Verdienstausschlag gilt das dem Arbeitnehmer im Rahmen seiner regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Netto-Arbeitsentgelt.

Die Entschädigung hat der Arbeitgeber für die zuständige Behörde gem. § 3 Nr. 25 EStG an den Arbeitnehmer steuerfrei auszuzahlen.

Dem Arbeitgeber werden die an den Arbeitnehmer ausgezahlten Entschädigungen von der zuständigen Behörde erstattet.

Allerdings hat der Arbeitgeber für die ersten fünf Tage der Quarantäne keinen Anspruch auf Erstattung der Entschädigungszahlung. Die Quarantäne wird dem Arbeitgeber somit erst ab dem 6. Tag erstattet. Die ersten 5 Tage müssen vom Arbeitgeber bezahlt werden.

Eine Erstattung ab dem ersten Tag kann nur in Anspruch genommen werden, wenn § 616 BGB im Rahmen des Arbeitsvertrages ausgeschlossen wurde. Vor Beantragung der Erstattung ist der Arbeitsvertrag zu überprüfen und gegebenenfalls ein Anwalt für Arbeitsrecht hinzuzuziehen.

Die SV-Beiträge zur gesetzlichen Versicherung für den Quarantänezeitraum zahlt zunächst der Arbeitgeber. Diese Beiträge werden dem Arbeitgeber ebenso von der zuständigen Behörde auf Antrag erstattet.

Darüber hinaus zahlt und trägt der Arbeitgeber zunächst auch die Beiträge zur freiwilligen Kranken- und Pflegeversicherung im Firmenzahler-Verfahren. Auch diese Beiträge lässt sich der Arbeitgeber von der Behörde auf Antrag erstatten.

Beiträge zur freiwilligen Kranken- und Pflegeversicherung im Selbstzahler-Verfahren werden für einen Quarantänezeitraum dagegen zunächst vom Arbeitnehmer gezahlt und getragen. Der Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber einen geringeren Zuschuss und muss sich den Beitragsanteil, der auf den Quarantänezeitraum entfällt, selbst per Antrag von der zuständigen Behörde erstatten lassen.

Auch bei einer privaten Kranken- und Pflegeversicherung sowie bei einer Versicherung in einem berufsständischen Versorgungswerk oder bei einer befreienden Lebensversicherung erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verringerte Zuschüsse und muss sich den Beitragsanteil, der auf den Quarantänezeitraum entfällt, selbst per Antrag von der zuständigen Behörde erstatten lassen.

Nach Einstellung der Tätigkeit muss der notwendige Antrag innerhalb von 3 Monaten bei der zuständigen Behörde gestellt werden.

Ab der 7. Woche

Entschädigung in Höhe des Krankengeldes gem. § 47 Abs. 1 SGB V. Die Entschädigung wird dem Arbeitnehmer von der zuständigen Behörde gewährt. Der Arbeitnehmer muss die Entschädigung innerhalb von 3 Monaten nach Einstellung der Tätigkeit bei der zuständigen Behörde selbst beantragen.

18. Entschädigungsregelung für Eltern

Für Eltern, die wegen der notwendigen Kinderbetreuung während einer Pandemie Verdienstauffälle erleiden, wurde eine neue Entschädigungsregelung in das Infektionsschutzgesetz (§ 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz [IfSG]) aufgenommen.

Voraussetzungen für einen Entschädigungsanspruch sind:

- Die Einrichtungen zur Kinderbetreuung oder Schulen wurden aufgrund behördlicher Anordnung geschlossen oder das Betreten untersagt. Schließt die Betreuungseinrichtung eines behinderten Kindes, entsteht der Anspruch unabhängig vom Alter des Kindes.
- Verdienstauffall zur Betreuung eines in Absonderung befindlichen Kindes.
- Es besteht keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit.
- Der Verdienstauffall ist nicht vermeidbar (z. B. durch Abbau von Zeitguthaben).
- Die zuständige Behörde verlängert oder ordnet aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien an, oder die Präsenzpflcht in einer Schule wird aufgehoben. Also auch in Konstellationen des Distanzlernens im Rahmen der häuslichen Umgebung von Schülerinnen und Schülern oder bei Hybridunterricht.

Für die Entschädigung gilt:

- Maximal 10 Wochen (für Alleinerziehende 20 Wochen). Der Entschädigungszeitraum muss nicht zusammenhängend verlaufen.
- 67 % des entstandenen (Netto-)Verdienstauffalls
- Begrenzt auf EUR 2.016,00 für einen vollen Monat
- Ein Kind ist dann betreuungsbedürftig, wenn es das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wenn es sich um ein Kind mit Behinderungen handelt, das auf Hilfe angewiesen ist. Für ein hilfebedürftiges Kind mit Behinderungen gilt keine Altersgrenze, das heißt, ein Entschädigungsanspruch besteht grundsätzlich auch bei volljährigen Kindern.
- Bei geringfügig Beschäftigten gelten die gleichen Voraussetzungen wie für alle anderen Arbeitnehmer.
- Gem. § 3 Nr. 25 EStG steuerfrei und auf der LStB in der Zeile 15 auszuweisen

Die SV-Beiträge trägt zunächst der Arbeitgeber. Zusätzlich zahlt er dem Arbeitnehmer die Entschädigung aus und bekommt diese auf Antrag zusammen mit den SV-Beiträgen von der zuständigen Behörde erstattet.

19. Betriebsschließung

Wenn im Betrieb Coronaverdacht besteht oder der Betrieb aufgrund behördlicher Anordnung vorübergehend geschlossen werden muss, besteht kein Anspruch auf Entschädigungszahlung nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG). Der Arbeitgeber ist weiterhin verpflichtet, die Arbeitnehmer zu entlohnen. Die Betriebsschließung mit dem Ziel des Infektionsschutzes ist gemäß § 615 S. 3 BGB ein Fall des Betriebsrisikos.

Es ist zu prüfen, ob in diesen Fällen Anspruch auf **Kurzarbeitergeld** besteht.

Die Bundesregierung verlängert die Überbrückungshilfe III Plus über den 30. September hinaus bis zum 31. Dezember 2021.

Antragstellung unter www.ueberbrueckungshilfe-unternehmen.de

20. Arbeitslohnspende

Wenn Mitarbeiter auf die Auszahlung von Teilen des Arbeitslohns oder auf Teile eines angesammelten Wertguthabens zugunsten einer Zahlung des Arbeitgebers auf ein Spendenkonto einer spendenempfangsberechtigten Einrichtung verzichten, bleiben diese Lohnanteile bei der Feststellung des steuerpflichtigen Arbeitslohns außer Ansatz. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber die Verwendungsaufgabe erfüllt und dies dokumentiert. Der außer Ansatz bleibende Arbeitslohn ist im Lohnkonto aufzuzeichnen. Auf die Aufzeichnung kann verzichtet werden, wenn stattdessen der Beschäftigte seinen Verzicht schriftlich erklärt und diese Erklärung zum Lohnkonto genommen wird. Der außer Ansatz bleibende Arbeitslohn ist nicht in der Lohnsteuerbescheinigung anzugeben. Die steuerfrei belassenen Lohnanteile dürfen jedoch in der Einkommensteuererklärung nicht nochmals als Spenden berücksichtigt werden.

21. Änderung des Umsatzsteuersatzes im Jahr 2021

Ab dem 01.01.2021 gelten wieder die gewohnten Steuersätze in Höhe von **19 % bzw. 7 %**.

Eine **Besonderheit** bilden dabei nach dem Dritten Corona-Steuerhilfegesetz die Umsätze für die Abgabe von **Speisen**. Für Speisen, die in einem Restaurant, einem Café oder einem anderen Gastronomiebetrieb verzehrt werden, gilt bis zum 31.12.2022 der ermäßigte Steuersatz von **7 %** (§ 12 Abs. 2 Nr. 15 UStG). Wichtig ist dabei, dass diese Ausnahme sich ausschließlich auf die Speisen bezieht und der Ausschank von Getränken dem Regelsteuersatz von 19 % unterliegt. Ab dem 01.01.2023 gilt dann für die Abgabe von Speisen und Getränken zum Verzehr an den oben genannten Orten wieder insgesamt der Regelsteuersatz von derzeit 19 %.

Beim **Rückwechsel** der Umsatzsteuersätze gibt es **Fallstricke** zu beachten:

Es wird immer auf die Ausführung der Leistung abgestellt.

Wann ist nun eine Leistung ausgeführt?

- Eine **Lieferung** ist dann ausgeführt, wenn der Gegenstand vom ausführenden Unternehmer zum Leistungsempfänger gewechselt hat oder er frei über ihn verfügen kann.
- Eine **sonstige Leistung** ist dann ausgeführt, wenn sie vollendet ist.

Wurde eine Leistung ab dem 01.07.2020 und vor dem 01.01.2021 ausgeführt, gelten die zeitlich befristet herabgesetzten Steuersätze von 16 % und 5 %. Bei einer Ausführung ab dem 01.01.2021 sind wieder die Steuersätze von 19 % bzw. 7 % anzuwenden.

Problematisch kann es dann werden, wenn Lieferungen oder sonstige Leistungen in Teilleistungen erbracht werden (insbesondere bei Werklieferungen bzw. Werkleistungen).

Eine **Teilleistung** liegt vor, wenn

- eine wirtschaftlich abgrenzbare einheitliche Leistung ausgeführt wird,
- für die das Entgelt gesondert vereinbart wurde und
- dieses statt der einheitlichen Gesamtleistung geschuldet wird.

Wenn diese Teilleistungen nach dem 31.12.2020 erbracht werden, gelten die alten Steuersätze von 19 % bzw. 7 %. Nur wenn sie zwischen dem 01.07.2020 und 31.12.2020 erbracht wurden, durften die verminderten Sätze von 16 % bzw. 5 % angewendet werden.

Auch bei bereits geleisteten **Anzahlungen** oder **Abschlägen** ist Vorsicht geboten, denn hier kann es dazu kommen, dass der zunächst verwendete Umsatzsteuersatz nicht zu dem im Zeitpunkt der Leistungsausführung geltenden Steuersatz passt. Er ist dann auf den zur Leistungserbringung geltenden Steuersatz zu korrigieren.

22. Kleinunternehmerregelung

Wenn der **Gesamtumsatz** im Vorjahr **nicht mehr als EUR 22.000,00** betragen hat, darf der Unternehmer grundsätzlich die sogenannte Kleinunternehmerregelung des § 19 UStG anwenden. Weitere Voraussetzung ist, dass der Gesamtumsatz im laufenden Jahr voraussichtlich **nicht mehr als EUR 50.000,00** beträgt.

Bei der Ermittlung des Gesamtumsatzes nach § 19 Abs. 3 UStG sind alle vereinnahmten Beträge zu berücksichtigen. Nicht unter den Gesamtumsatz fallen:

- Einfuhren aus dem Drittland
- Innergemeinschaftliche Erwerbe
- Weitere bestimmte steuerfreie Umsätze
- Unentgeltliche Wertabgaben

Wenn der Unternehmer seinen voraussichtlichen Umsatz schätzt und dabei zu dem Schluss kommt, dass er die Grenze von EUR 50.000,00 nicht überschreiten wird, dann entfällt die Kleinunternehmerbesteuerung auch nicht nachträglich. Auch dann nicht, wenn im laufenden Jahr die Grenze (deutlich) überschritten wird. Es empfiehlt sich daher, die Umsatzschätzung immer gut zu dokumentieren und dabei auch zu berücksichtigen, von welchen Rahmenbedingungen man bei der Schätzung ausgegangen ist.

Dem Grunde nach sind Kleinunternehmer von der Abgabe von Umsatzsteuer-Voranmeldungen befreit. In folgenden Fällen muss jedoch auch der Kleinunternehmer eine Umsatzsteuer-Voranmeldung beim Finanzamt einreichen:

- Der Kleinunternehmer schuldet die Steuer für einen innergemeinschaftlichen Erwerb.
- Der Kleinunternehmer ist Leistungsempfänger im Reverse-Charge-Verfahren.
- Der Kleinunternehmer ist letzter Abnehmer in einem innergemeinschaftlichen Dreiecksgeschäft.
- Der Kleinunternehmer ist Fahrzeuglieferer eines neuen Fahrzeuges.

Der Kleinunternehmer ist weiterhin dazu verpflichtet, in Fällen des Reverse-Charge-Verfahrens als Steuerschuldner die Umsatzsteuer abzuführen, ohne einen Vorsteuerabzug in gleicher Höhe geltend machen zu können.

23. Gutscheine

Das Umsatzsteuergesetz unterscheidet zwischen Einzweck- und Mehrzweckgutscheinen.

Nach dem Gesetzeswortlaut liegt ein **Einzweckgutschein** vor, wenn der Ort der Lieferung bzw. sonstigen Leistung, auf die sich der Gutschein bezieht, und die für diesen Umsatz geschuldete Steuer zum Zeitpunkt der Ausstellung des Gutscheins bereits feststehen.

Beim Einzweckgutschein wird fingiert, dass die Lieferung oder sonstige Leistung, auf die sich der Gutschein bezieht, mit der Ausgabe des Gutscheins bewirkt wird. Somit wird die Umsatzsteuer mit Ausstellung dieses Gutscheins fällig. Die spätere Einlösung des Gutscheins unterliegt nicht der Umsatzsteuer.

Das BMF hat im Schreiben vom 02.11.2020 (III C 2 – S 7100/19/100001 :002) die Voraussetzungen für den Einzweckgutschein weiter konkretisiert. Diese Grundsätze gelten grundsätzlich rückwirkend zum 01.01.2019. Eine abweichende Behandlung wurde bis zum 02.02.2021 nicht beanstandet. Demnach muss feststehen, ob der Leistungsempfänger die Leistung als Unternehmer bezieht. Sofern dies nicht bestimmt werden kann, handelt es sich nicht um einen Einzweckgutschein. Die Finanzverwaltung vertritt in diesem Schreiben eine sehr strenge Meinung und verlangt über den Wortlaut der Vorschrift hinaus, die Bezeichnung als Einzweckgutschein. Der DStV-Steuerrechtsausschuss empfiehlt daher den Unternehmern, ihre Gutscheine dahin gehend zu überprüfen, um spätere Streitigkeiten mit der Finanzverwaltung zu vermeiden.

In allen anderen Fällen handelt es sich um einen sog. **Mehrzweckgutschein**. Hier entsteht die Umsatzsteuer erst mit der Einlösung des Gutscheins. Die Ausgabe des Gutscheins unterliegt nicht der Umsatzsteuer.

In diesen Regelungsbereich fallen nicht die Gutscheine, die lediglich zu einem Preisnachlass oder einer Preiserstattung führen.

Das oben genannte BMF-Schreiben ist gespickt mit Beispielen, um die Handhabe vonseiten der Finanzverwaltung weiter zu verdeutlichen.

Im BMF-Schreiben vom 04.11.2020 (III C 2 – S 7030/20/10009 :016) nimmt die Finanzverwaltung Stellung zur befristeten Absenkung des Umsatzsteuersatzes und geht darin auch auf die Ausgabe von Gutscheinen für einen verbindlich bestellten Gegenstand und auf

Restaurantgutscheine ein. Aus dem Schreiben ergibt sich ganz klar, dass, wenn der bestellte Gegenstand erst 2021 (nach Wiedererhöhung der Steuersätze) geliefert wird, der erhöhte Steuersatz anzuwenden ist und eine entsprechende Korrektur erfolgen muss.

24. Umsatzsteuer-Voranmeldung

Wenn ein Unternehmer seine gewerbliche oder berufliche Tätigkeit neu aufnimmt, musste er bislang seine Umsatzsteuer-Voranmeldung im Jahr der Gründung und im folgenden Jahr immer monatlich beim Finanzamt einreichen. Diese Regelung ist für die Besteuerungszeiträume 2021 bis 2026 ausgesetzt.

Ob der **Gründer** seine Umsatzsteuer-Voranmeldung monatlich oder vierteljährlich einzureichen hat, richtet sich nunmehr nach den allgemeinen Grenzen zur Abgabe der Voranmeldungen.

Wenn die voraussichtliche Steuer für das Gründungsjahr mehr als EUR 7.500,00 betragen wird, sind **monatlich** Umsatzsteuer-Voranmeldungen beim Finanzamt einzureichen. In allen anderen Fällen erfolgt die Abgabe der Umsatzsteuer-Voranmeldungen **quartalsweise**. Eine Befreiung von der Pflicht zur Abgabe von Umsatzsteuer-Voranmeldungen ist nach den Vorgaben der Finanzverwaltung auch bei einer voraussichtlichen Steuer von bis zu EUR 1.000,00 nicht möglich.

Für das Folgejahr sind Umsatzsteuer-Voranmeldungen monatlich einzureichen, wenn die Steuer für das Vorjahr mehr als EUR 7.500,00 betragen hat. Falls die Steuer weniger als EUR 1.000,00 beträgt, kann der Unternehmer von der Einreichung von Umsatzsteuer-Voranmeldungen befreit werden. Dies gilt nach Auffassung der Finanzverwaltung nicht für Gründungsfälle im zweiten Geschäftsjahr. In allen anderen Fällen erfolgt die Abgabe der Umsatzsteuer-Voranmeldung quartalsweise. Dabei ist jedoch zu beachten, dass, wenn die Tätigkeit nur in einem Teil des Vorjahres ausgeübt wurde, die Steuer auf eine Jahressteuer hochzurechnen ist.

Beispiel:

A nimmt seine gewerbliche Tätigkeit am 01.07.2021 auf und schätzt seine Steuer auf EUR 7.000,00. Diese Steuer wird auch tatsächlich für das Jahr 2021 fällig.

Für 2021 hat A quartalsweise seine Umsatzsteuer-Voranmeldung beim Finanzamt einzureichen, da er voraussichtlich unter EUR 7.500,00 bleibt.

Für 2022 hat A die Umsatzsteuer-Voranmeldung monatlich abzugeben, da die im Vorjahr gezahlte Steuer auf das Jahr hochgerechnet mehr als EUR 7.500,00 beträgt (EUR 7.000,00 / 6 Monate x 12 Monate = EUR 14.000,00).

Bei **Einnahme-Überschuss-Rechnern** ist die Zahlung der Umsatzsteuer-Voranmeldung als Betriebsausgabe zu berücksichtigen. Hierbei ist insbesondere über den Jahreswechsel der sog. 10-Tages-Zeitraum zu beachten. Demnach sind regelmäßig wiederkehrende Ausgaben (wie z. B. Miete oder auch die Umsatzsteuer-Vorauszahlung) dem Kalenderjahr als Betriebsausgabe zuzurechnen, zu dem sie wirtschaftlich gehören.

Dies ist insbesondere bei erteiltem Lastschriftinzug ein Streitthema. Nach Auffassung des FG Sachsen, rechtskräftiges Urteil v. 7.11.20219 – 6 K 1106/19, ist es grundsätzlich so, dass die Zahlung der Umsatzsteuer für den Voranmeldungszeitraum am 10. des Folgemonats (= gesetzlicher Fälligkeitstag) fällig wird und bei ausreichender Deckung des Kontos auch an diesem Tag als bewirkt gilt. Fraglich bleibt, wie es sich verhält, wenn der 10. auf ein Wochenende oder einen Feiertag fällt. Die Frist zur Abgabe der Umsatzsteuer-Voranmeldung verschiebt sich in diesen Fällen auf den nächsten Werktag (z. B. den 11.01.). Wenn nun auf den 11.01. (fristgerecht) die Umsatzsteuer-Voranmeldung eingereicht wird, kann die Steuer ja nicht schon vor Abgabe/Festsetzung fällig werden. Folglich wäre dann die Betriebsausgabe dem Folgejahr zuzurechnen. Nach dem Urteil des FG Sachsen ist auch bei Lastschriftinzug am 11. Januar des Folgejahres aufgrund der Wochenendregelung die Steuer im Jahr ihrer wirtschaftlichen Zugehörigkeit und damit im Vorjahr als Betriebsausgabe abzuziehen.

25. Abgabefristen für die Umsatzsteuererklärung

Die **Umsatzsteuererklärung** für den Veranlagungszeitraum **2021** ist bis zum 01.08.2022 bzw. bei steuerlicher Beratung bis zum 28.02.2023 beim Finanzamt einzureichen (§ 149 Abs. 3 AO).

Bei verspäteter Abgabe der Steuererklärungen 2021 wird ein Verspätungszuschlag gemäß § 152 Abs. 2 AO festgesetzt. Er beträgt für jeden angefangenen Monat der eingetretenen Verspätung 0,25 % der um die festgesetzten Vorauszahlungen und die anzurechnenden Steuerabzugsbeträge verminderten festgesetzten Steuer. Mindestens jedoch EUR 25,00 für jeden angefangenen Monat der eingetretenen Verspätung.

Der Verspätungszuschlag wird für jede Steuerart gesondert festgesetzt.

Beispiel:

Die Umsatzsteuererklärung 2021 eines steuerlich beratenen Steuerpflichtigen wird erst am 31.05.2023 beim Finanzamt eingereicht. Der festzusetzende Verspätungszuschlag beträgt mindestens EUR 75,00, da die Verspätung drei angefangene Monate zu je EUR 25,00 umfasst.

Weiterführung:

Nehmen wir nun mal an, der Steuerpflichtige muss EUR 15.000,00 Umsatzsteuer aus dieser Steuererklärung nachzahlen. So ergibt sich ein Verspätungszuschlag in Höhe von EUR 112,00. ($\text{EUR } 15.000,00 \times 0,25 \% = \text{EUR } 37,50 \times 3 \text{ Monate} = \text{EUR } 112,50$ – Abrundung auf volle Euro).

Das Finanzamt ist dazu berechtigt, Steuererklärungen bevorzugt vorab anzufordern. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn in der Vergangenheit die Abgabefrist regelmäßig überschritten wurde.

26. Geplante Änderungen bei der Umsatzsteuer für 2022

Zum Redaktionsschluss gab es noch keine Informationen zu geplanten Änderungen.

27. Umsetzung Mehrwertsteuer-Digitalpakt zweite Stufe

Seit dem 01.07.2021 gilt die neue sog. Fernverkaufsregelung des § 3c UStG.

Demzufolge liegt ein innergemeinschaftlicher Fernverkauf unter anderem vor, wenn ein Gegenstand durch den Lieferer von einem EU-Mitgliedstaat in einen anderen EU-Mitgliedstaat befördert oder versendet wird. Es reicht aus, wenn der Lieferer indirekt an der Lieferung beteiligt ist. Der Erwerber darf insbesondere kein Unternehmer sein, der den Gegenstand für sein Unternehmen erwirbt. Ebenso betrifft die Regelung Unternehmer mit steuerfreien Ausgangsumsätzen ohne Vorsteuerabzug, Kleinunternehmer, Unternehmer, die die Umsatzsteuer nach Durchschnittssätzen i. S. d. § 24 UStG ermitteln, und bestimmte juristische Personen. Für die eben genannten Personen ist entscheidend, dass sie die Erwerbsschwelle (EUR 12.500,00) nicht überschreiten oder auf deren Anwendung verzichten.

Weiterhin enthält die neu gefasste Vorschrift Regelungen zu folgenden Fällen:

1. Fernverkauf von aus dem Drittlandsgebiet eingeführten Gegenständen, bei denen das Transportende nicht im Einfuhrmitgliedstaat liegt
2. Fernverkauf von aus dem Drittlandsgebiet eingeführten Gegenständen

Diese Fernverkaufsregelung ist dann nicht anzuwenden, wenn die Summe der Umsätze aus innergemeinschaftlichen Fernverkäufen und sog. Telekommunikationsleistungen (sog. Lieferschwelle) in Höhe von EUR 10.000,00 EU-weit im vorangegangenen Jahr nicht überschritten wurde und voraussichtlich im laufenden Jahr nicht überschritten wird.

Von dieser Regelung bleiben die folgenden Umsätze unberührt:

- Lieferung neuer Fahrzeuge
- Montagelieferungen
- Lieferung von Gegenständen, die der Differenzbesteuerung unterliegen
- Lieferung verbrauchsteuerpflichtiger Waren an die oben genannten Schwellenerwerber

28. Energielieferungen sind keine Nebenleistungen zur steuerfreien Vermietung

Im Urteil vom 06.04.2021 hat das FG Münster (Az. 5 K 3866/18 U) entschieden, dass die Leistungen des Vermieters in zwei eigenständige steuerliche Hauptleistungen aufzuteilen sind. Das heißt also, dass die Energielieferung nicht mehr das umsatzsteuerliche Schicksal der nach § 4 Nr. 12a UStG steuerbefreiten Vermietungsleistung teilt.

Dies bedeutet, dass wir in eine umsatzsteuerfreie und eine -pflichtige Leistung aufteilen müssen. Für den steuerpflichtigen Teil kommt ggf. die Kleinunternehmerregelung in Betracht.

Gegen dieses Urteil wurde Revision beim BFH (Az. V R 15/21) eingelegt, und es empfiehlt sich, ähnlich gelagerte Fälle offenzuhalten und einen entsprechenden Einspruch einzulegen.

29. Erbschaftsteuerfestsetzung gegen unbekannte Erben

Sofern die Erben eines Verstorbenen noch nicht bekannt sind und eine Nachlasspflegschaft angeordnet ist, kann laut BFH vom 17.06.2020 (II R 40/17) Erbschaftsteuer gegen unbekannte Erben festgesetzt werden.

Der Nachlasspfleger ist zur Abgabe einer Erbschaftsteuererklärung verpflichtet, auch wenn er die Erben nicht ausfindig machen kann. Der BFH hält hierfür einen Zeitraum von einem Jahr für angemessen, es kann im Einzelfall aber auch davon abgewichen werden. Kann der Erbe zunächst nicht ermittelt werden, darf das Finanzamt die Anzahl der Erben, die Erbquoten, die Steuerklasse und die anwendbaren Freibeträge schätzen.

Dem Nachlasspfleger ist der Bescheid bekannt zu geben und er hat auch für die Zahlung zu sorgen (vgl. § 32 ErbStG). Er darf jedoch vor dem Finanzgericht eine vollumfängliche Prüfung der Schätzung fordern. In dem Fall, dass die Erben im Gerichtsverfahren nicht ermittelt werden können, hat das Finanzgericht die Befugnis, die genannten Besteuerungsgrundlagen selbst zu schätzen oder die Schätzung des Finanzamtes ohne Änderungen zu übernehmen. Eine Revision schließt der BFH aus, sofern es nicht um grundsätzlich verfahrensrechtliche Zweifel geht (beispielsweise ob alle Erkenntnisse des Finanzgerichts zu einem plausiblen Ergebnis geführt haben).

30. Keine Erbschaftsteuerbefreiung für ein Familienheim bei unangemessener langer Renovierungsphase

Nach einem Urteil des Finanzgerichts Münster vom 24.10.2019 (3 K 3184/17 Erb) müssen sich Erben einer renovierungsbedürftigen Immobilie mit den erforderlichen Maßnahmen beeilen, sofern sie von der Erbschaftsteuerbefreiung für Familienheime Gebrauch machen möchten.

Denn hierzu sei die bloße Absichtsbekundung, das Haus zu eigenen Wohnzwecken zu nutzen, nicht ausreichend. Es käme auf die tatsächliche Umsetzung, also den Einzug an. Renovierungsarbeiten seien lediglich Vorbereitungshandlungen, die nicht länger als sechs Monate dauern sollten. Eine Überschreitung dieses Zeitraums sei nur dann zulässig, wenn der Erbe nicht für die Verzögerung verantwortlich gemacht werden kann.

Im geurteilten Fall musste das Haus erst trockengelegt werden, bevor mit den Renovierungsarbeiten begonnen werden konnte. Dem Erben wurde zur Last gelegt, keine schnellere Möglichkeit gefunden zu haben, dies zu erledigen. Außerdem hat er in Kenntnis der angespannten Auftragslage der bestellten Unternehmer sich nicht um Alternativen bemüht. Sinngemäß hat der Erbe alle ihm zur Verfügung stehenden Möglichkeiten zu nutzen, eine Verzögerung zu vermeiden.

Das Verfahren ist noch immer in Revision beim BFH (II R 46/19).

In einem anderen Verfahren (II R 37/16 vom 28.05.2019) hatte der BFH bereits darauf hingewiesen, dass die Verzögerung einer notwendigen Renovierung über die sechs Monate hinaus zwar nicht zwingend der Steuerfreiheit entgegenstehen muss. Doch je länger der zeitliche Abstand bis zum tatsächlichen Einzug wird, desto höher sind die Anforderungen an die Gründe der Verzögerung.

31. Feststellung des Bedarfswerts von Grundbesitz im Vergleichswertverfahren der Erbschaftsteuer

Die Finanzämter verwenden landesspezifische Berechnungsmodule („EFH-Rechner“ bzw. „WE-Rechner“) zur Ermittlung des Bedarfswerts von Einfamilienhäusern und Wohnungseigentum, welche auf Datengrundlagen des Oberen Gutachterausschusses der Vermessungs- und Katasterverwaltung (VermKV) basieren und an die Vorgaben des Bewertungsgesetzes angepasst sind.

Die von der VermKV selbst bereitgestellten Rechenmodule nach der Immobilienwertverordnung weichen allerdings von den Rechenmodulen der Finanzverwaltung ab. Dies liegt daran, dass die gutachterliche Verkehrswertermittlung nicht an die Einschränkungen des § 183 Abs. 3 BewG gebunden ist und keine bewertungsrechtlich zulässigen Pauschalisierungen oder Typisierungen berücksichtigt.

Die von den Finanzämtern eingesetzten Rechenmodule inklusive Arbeitsanleitung werden auf der Homepage des Landesamtes für Steuern (www.lfst-rlp.de) bereitgestellt. Die Datenbasis (z. B. Vergleichsfaktoren) ist allerdings nicht enthalten und muss vorab beim Landesamt für Vermessung und Geobasisinformationen kostenpflichtig erworben werden (www.gutachterausschuesse.rlp.de/de/wertermittlung/grundstuecksmarktberichte/ bzw. www.vermkv.service24.rlp.de/shop/index_gmb.html).

Nunmehr kann für den Mandanten auf Basis der Rechenmodule der Finanzverwaltung überprüft werden, ob das Vergleichswertverfahren oder ein Gutachten günstiger wäre.

32. Wirtschaftliche Einheiten beim Erbbaugrundstück

Ist ein Grundstück mit einem Erbbaurecht belastet, sind die Werte für die wirtschaftliche Einheit Erbbaurecht (§ 193 BewG) und für die wirtschaftliche Einheit des belasteten Grundstücks (§ 194 BewG) gemäß § 192 S. 1 BewG gesondert zu ermitteln. Das Erbbaurecht und das erbaurechtsbelastete Grundstück bilden danach stets selbstständige wirtschaftliche Einheiten.

Jedoch kann eine Bewertung des Erbbaugrundstücks nicht ohne Berücksichtigung des Erbbaurechts erfolgen, da sie wie folgt zu ermitteln ist:

Entweder im Vergleichswertverfahren nach § 183 BewG, sofern ein Vergleichspreis oder aus Kaufpreisen abgeleitete Vergleichsfaktoren vorliegen. Oder es ist der Bodenwertanteil zuzüglich eines Gebäudewertanteils maßgeblich, wenn der Wert des Gebäudes vom Eigentümer des Erbbaugrundstücks nicht oder nur teilweise zu entschädigen ist. Der Bodenwertanteil ist dabei die Summe des über die Restlaufzeit des Erbbaurechts abgezinsten Bodenwerts nach § 179 BewG und der über diesen Zeitraum kapitalisierten Erbbauzinsen (§ 194 Abs. 3 S. 1 BewG). Kurzum: Es wird sowohl der Erbbauzins als auch die Restlaufzeit des Erbbaurechts benötigt, um das betreffende Grundstück bewerten zu können.

Dabei ist es unerlässlich, sofern auf einem Grundstück mehrere Wohnungs- oder Teilerbbaurechte vorhanden sind, diese in die einzelnen wirtschaftlichen Einheiten der Erbbaurechte zu teilen. Insbesondere, da ggf. unterschiedliche Restlaufzeiten sonst nicht anders berücksichtigt werden können.

Verfahrensrechtlich hat die Finanzbehörde so viele Feststellungsbescheide zu erlassen, wie wirtschaftliche Einheiten „mit Wohnungs- oder Teilerbbaurecht belasteter Anteil an einem Erbbaugrundstück“ vorhanden sind. Dies gilt ebenso für erworbene Miteigentumsanteile an einem Erbbaugrundstück. Es ist dabei unerheblich, ob Anteile einzeln veräußerbar sind oder das Grundstück nur als Ganzes veräußert werden kann.

Klarstellung des BFH im Urteil vom 26.08.2020 (II R 43/18).

