

Mandantenrundschriften November 2017 (II/2017)

Sehr geehrte Damen und Herren,

anbei erhalten Sie das aktuelle Mandantenrundschriften, welches besonders beachtenswerte Änderungen der letzten und der kommenden Zeit für Sie aufbereiten soll. Wir müssen darauf hinweisen, dass dieses Schreiben keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt und auch keine rechtsverbindlichen Auskünfte enthält. Es soll Ihnen zur Information und Anregung dienen. Wie immer stehen wir Ihnen gerne mit weiteren Auskünften oder für Rückfragen zur Verfügung!

Dieses Rundschreiben beinhaltet aktuell sehr wichtige Änderungen und Informationen, bitte lesen Sie es aufmerksam – vielen Dank!

Internes – Allgemeine Hinweise - Schwerpunkte:

- **Erinnerung - Fristen:**

Die Abgabefristen für die Steuererklärungen etc. des Jahres 2016 wurden einheitlich (wie bereits im Vorjahr) auf den 31. Dezember 2017 festgelegt. Bitte stellen Sie daher sicher, dass Sie Ihre **Unterlagen 2016** hier möglichst **kurzfristig einreichen** – **sofern wir nicht individuell etwas anderes schon abgesprochen haben** -, der **1. November ist nun fast erreicht (siehe Rundschreiben I/2017)**, dann ist eine fristgerechte Erstellung gesichert und wir können gemeinsam die Festsetzung von Verspätungszuschlägen vermeiden, vielen Dank!

- **Steuerprognose 2017:** Wie gewohnt erhalten Mandanten, die bei uns die Finanzbuchführung/den Jahresabschluss erstellen lassen, Anfang November nach Abschluss des 3. Quartals eine **Steuerprognose** für das *laufende Jahr 2017*. Bitte beachten Sie, dass es sich dabei um eine Hochrechnung auf Basis von zum Teil geschätzten Zahlen handelt, die **Ihnen und uns als Beratungshilfe und Information/Entscheidungshilfe** dienen soll. Es handelt sich **nicht** um „endgültige Werte!“, diese können zum Teil erheblich abweichen.

- **In eigener Sache:** Zwischen den **Weihnachtsfeiertagen**, in der Zeit vom 23. Dezember 2017 bis 1. Januar 2018, ist das Büro geschlossen. Wir bemühen uns wie bisher mit Ihnen vorab die entsprechenden Arbeiten etc. abzustimmen – und möchten uns für Ihr Verständnis recht herzlich bedanken – in den Vorjahren hat dies dank **Ihrer Hilfe** immer reibungslos geklappt!

- **Digitalisierung:** Ebenfalls danken wir Ihnen für die Bereitschaft und die Unterstützung, die uns von Ihnen bei den notwendigen Maßnahmen im Rahmen der Modernisierung des steuerlichen Verfahrens – insbesondere der Digitalisierung, zum Beispiel der neuen Vollmachten – bisher gewährt wurde! Es stehen aber zwangsweise **weitere Schritte in Kürze** an, z.B. die „Voll Authentifiziere Übermittlung der Steuererklärungen“ (= ohne Unterschriften!) und insbesondere auch die sog. „Verfahrensdokumentation“ (vgl. bitte Rundschreiben I/2017).

Die Themen dieser Ausgabe:

- Rechtliche **Irrtümer des Arbeitgebers** und Ihre Folgen: Hier werden einige Fragen aus der täglichen Praxis (wann darf wer kündigen, was ist mit Abfindungen usw.) möglichst kurz und knapp für Sie **aufbereitet**. Diese Themen begegnen uns fast täglich im Arbeitsalltag und hier möchten wir Ihnen erste Hinweise zum Einstieg dazu geben. (*Seite 3*)
- Die sog. „**Kassennachschau**“ als neue, zusätzliche Kontrollmöglichkeit des Finanzamtes ab dem 1. Januar 2018.
 - *Unterpunkt dazu.* Notwendige Eigenbelege für Privatentnahmen und Einlagen bei Kassenführung (*Seite 6*)
- Fallen jetzt alle Unterschriften weg? Die voll **authentifizierte Übermittlung** von Steuererklärungen durch Steuerberater ab dem 1. Januar 2018
 - *Unterpunkt dazu.* Eingeschränkte Bankverbindung des Finanzamtes Lüdenscheid ab 2018 (*Seite 7*)
- Warum wir ab sofort alle **PDF** Auswertungen mit einem Kennwort **verschlüsseln** und wie dies dann in der Praxis umgesetzt wird (*Seite 8*)
- Wie Sie für Ihr/mit Ihrem Personal ab 2018 bessere Versorgungsleistungen (Versicherungen etc.) abschließen können: Neuerungen durch das **Betriebsrentenstärkungsgesetz** (*Seite 8*)
- Wichtige aktuelle Änderung für Gesellschafter einer GmbH: Warum bei der **Darlehnsvergabe an GmbHs** durch Gesellschafter in Zukunft Vorsicht geboten ist! Darlehns-/Bürgschaftsausfälle können nicht mehr als nachträgliche Anschaffungskosten der Beteiligung geltend gemacht werden! (*Seite 10*)
- Zum Schluss gibt es wieder eine kurze, aktualisierte Zusammenfassung der **Dauerbrenner – die wichtigsten, immer wieder kehrenden Fälle**. Beachten Sie auch besonders den Punkt, der mit der Anschaffung von neuen Pkw zusammenhängt! (*Seite 11*)

Und los geht es:

- ***Wichtig für:
Alle Mandanten, insbesondere als/mit Personal***

Rechtliche Irrtümer des Arbeitgebers und Ihre Folgen

Zu diesen Praxisfragen, die uns nahezu täglich im Arbeitsalltag begegnen, ist ein sehr schöner Artikel in der Fachzeitschrift NWB, Ausgabe 44/2017, erschienen, den ich Ihnen hier gerne wiedergeben möchte. Bitte denken Sie daran – rechtliche Sicherheit kann bei solchen Fragen letztlich nur bei der Hinzuziehung/Befragung durch/mit einem Fachanwalt für Arbeitsrecht erfolgen, aber hier können Sie schon entnehmen, in welche Richtung sich diese Probleme entwickeln:

Kündigung während einer Erkrankung des Arbeitnehmers

- ***Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses während und sogar wegen einer Erkrankung ist möglich***

Die Vorstellung, der Arbeitgeber dürfe während einer Erkrankung des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, geht doppelt fehl. Es kann nicht nur während, sondern auch wegen einer Krankheit gekündigt werden. Das deutsche Kündigungsschutzrecht kennt kein Verbot der Kündigung während einer Krankheit. Im Gegenteil: Unter bestimmten Voraussetzungen darf sogar wegen Krankheit, nämlich aus sog. personenbedingten Gründen, gekündigt werden (§ 1 Abs. 2 KSchG). Es wird dabei von der Rechtsprechung zwischen zwei Fallgruppen unterschieden:

Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen,

Kündigung wegen lang andauernder Erkrankung.

Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen/lang andauernde Erkrankungen In beiden Fällen muss eine negative Gesundheitsprognose bestehen und die Interessen des Arbeitgebers an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses müssen gegenüber dem Interesse des Arbeitnehmers am Bestand deutlich überwiegen. Dies stellt einen großen Unsicherheitsfaktor bei der Einschätzung der Wirksamkeit einer Kündigung dar, da die negative Gesundheitsprognose in einem Kündigungsschutzprozess von einem Sachverständigen bzw. Arzt gestellt werden muss.

Hinweis: Gilt der gesetzliche Kündigungsschutz, muss der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen Klage erheben, wenn er die Unwirksamkeit der Kündigung geltend machen will (§ 4 Abs. 1 Satz 1 KSchG). Eine Kündigung geht grds. auch zu und demgemäß läuft auch die Klagefrist, wenn der Mitarbeiter im Krankenhaus liegt. Es besteht u. U. die Möglichkeit einer nachträglichen Zulassung der Klage bis zwei Wochen nach Wegfall des Hindernisses unter sehr strengen Voraussetzungen (§ 5 Abs. 1 KSchG).

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung

- *Anspruch entsteht erst vier Wochen nach Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses*

Viele Arbeitgeber meinen, dass von Beginn des Arbeitsverhältnisses an im Falle einer Erkrankung ein Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung (frühere Bezeichnung: Lohnfortzahlung) für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen hat (§ 3 Abs. 1 Satz 1 EntgFG). Zutreffend ist allerdings, dass der Anspruch erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Beschäftigungsverhältnisses entsteht (§ 3 Abs. 3 EntgFG). Vor Ablauf der 4-Wochen-Frist besteht i. d. R. ein Anspruch auf Krankengeld, das bei der Krankenkasse beantragt werden muss (§ 44 Abs. 1, § 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V).

Die Abfindung nach der betriebsbedingten Kündigung

- *Wunschvorstellung vieler Arbeitnehmer trifft meistens nicht zu.*

Viele Arbeitnehmer unterliegen der Wunschvorstellung, dass ihnen nach einer betriebsbedingten Kündigung ein Abfindungsanspruch zusteht. Zwischen betriebsbedingter Kündigung und Abfindungsanspruch besteht jedoch kein Automatismus. Kündigungen in Kleinbetrieben mit bis zu zehn Arbeitnehmern führen keinesfalls zu einem Abfindungsanspruch der gekündigten Arbeitnehmer, es sei denn, dass dies einzelvertraglich vereinbart worden ist. Aber auch in Betrieben mit mehr als zehn Arbeitnehmern und mit Schutz nach dem Kündigungsschutzgesetz trifft dies nur im Ausnahmefall zu:

1. Kündigung wegen dringender betrieblicher Erfordernisse

Halbes Bruttogehalt pro Beschäftigungsjahr Hier spricht der Arbeitgeber eine betriebsbedingte Kündigung aus und weist in der Kündigungserklärung darauf hin, dass der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann (§ 1a Abs. 1 Satz 2 KSchG). Die Höhe der Abfindung beträgt ein halbes Bruttogehalt pro Beschäftigungsjahr (§ 1a Abs. 2 Satz 1 KSchG). Klagt der Arbeitnehmer innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist nicht gegen die S. 3363 Kündigung, hat er nach Ablauf der Kündigungsfrist einen Abfindungsanspruch. Derartige Kündigungen werden in der Praxis sehr selten ausgesprochen.

2. Anspruch aus Sozialplan oder auf Nachteilsausgleich

Sozialplan oder Nachteilsausgleich: In Betrieben mit Betriebsrat besteht bei Betriebsänderungen ein Anspruch des Betriebsrats auf Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen mit dem Arbeitgeber (§§ 113 ff. BetrVG). Der auf diese Weise erzielte soziale Ausgleich für notwendige Kündigungen besteht meist in einem Sozialplan, in dem Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes vorgesehen werden. In Ausnahmefällen haben Arbeitnehmer einen Abfindungsanspruch als Nachteilsausgleich gem. § 113 BetrVG.

3. Anspruch auf vertraglicher Grundlage oder durch Prozessvergleich

Individualvertraglich vereinbarte Abfindung: Auch individuell kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung vereinbart werden. Die Höhe der Abfindung ist Verhandlungssache. Bestehende Risiken in einem Kündigungsschutzprozess können ebenfalls im Verhandlungswege durch Prozessvergleich mit einer Abfindung ausgeräumt werden.

Hinweis: Für den Arbeitnehmer ist beim Aufhebungsvertrag Vorsicht geboten, da die Arbeitsagentur dies als Aufgabe des Arbeitsverhältnisses ansieht. Wenn dafür kein wichtiger Grund aufseiten des Arbeitnehmers vorliegt, verhängt sie eine Sperrzeit für den Bezug von Arbeitslosengeld für die Dauer von zwölf Wochen. Weitere gesetzliche Folge ist die Kürzung der Anspruchsdauer für Arbeitslosengeld um ein Viertel. Bei einem Prozessvergleich besteht dieses Risiko i. d. R. nicht.

Das korrekte Zeugnis

Arbeitnehmer haben Anspruch auf ein Zeugnis bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 109 Abs. 1 Satz 1 GewO). Das Zeugnis darf keine versteckten negativen Aussagen enthalten (§ 109 Abs. 2 Satz 2 GewO). Auf Verlangen muss das Zeugnis auch Aussagen zu Leistung und Führung des Arbeitnehmers treffen (§ 109 Abs. 1 Satz 3 GewO; sog. qualifiziertes Zeugnis).

- **Zeugnisgrundsätze: Wahrheit, Klarheit und Wohlwollen**

Die Rechtsprechung hat aus § 109 Abs. 1 Satz 1 GewO den sog. Wohlwollensgrundsatz entwickelt. Das Zeugnis soll das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers nicht behindern (BAG, Urteil vom 11.12.2012 - 9 AZR 227/11, Rn. 21 m. w. N.). Daneben existiert aber der Grundsatz der Zeugniswahrheit. Ein qualifiziertes Zeugnis muss in erster Linie wahr sein (st. Rspr.; zuletzt BAG, Urteil vom 18.11.2014 - 9 AZR 584/13). Falsch ist die Annahme, deshalb dürfe ein Arbeitszeugnis keine negativen Aussagen enthalten. Die Grenze des Wohlwollens ist mithin die Unwahrheit. Da sich negative Bewertungen auch positiv umschreiben lassen, hat sich eine Reihe von Geheimcodes in Zeugnissen entwickelt, die wegen § 109 Abs. 2 Satz 2 GewO nicht zulässig sind.

Beispiel: Die Formulierung in einem Zeugnis „Er war ein geselliger Mitarbeiter“ wird dahingehend verstanden, dass der Arbeitnehmer in erheblichem Maße am Arbeitsplatz Alkohol konsumiert hat.

- **Beweislast für überdurchschnittliches Zeugnis beim Arbeitnehmer...**

Hat also der Arbeitnehmer Anspruch auf ein „gutes“ oder „sehr gutes“ Zeugnis? Dies lehnt die Rechtsprechung unter Hinweis darauf, dass aus § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO lediglich ein Anspruch auf ein „leistungsgerechtes Zeugnis“ folge, im Ergebnis ab und regelt dies über die Beweislast. Das BAG verlangt von einem Arbeitnehmer, der eine gute und damit überdurchschnittliche Bewertung einklagt,

- **... für unterdurchschnittliches Zeugnis beim Arbeitgeber**

dass er darlegt, leistungsgerecht sei ausschließlich eine überdurchschnittliche Beurteilung. Dann hat der Arbeitgeber die Tatsachen vorzutragen, die dem entgegenstehen sollen (BAG 9 AZR 584/13). Und dann trägt wiederum der Arbeitnehmer die Beweislast. Die Vorinstanzen wollten von dieser Rechtsprechung mit dem Argument abweichen, dass die weit überwiegende Mehrheit der Zeugnisse „gut“ und „sehr gut“ ausgestellt werden und „gut“ daher eine durchschnittliche Bewertung sei. Dem ist das BAG nicht gefolgt. Angesichts der Inflation guter Zeugnisse mag man dies begrüßen oder bedauern, das BAG bleibt dem Sprachverständnis der Schulnoten treu.

- ***Wichtig für:
Alle Mandanten mit Kassenbuchführung***

Einführung einer Kassen-Nachschau

Die Kassenbuchführung und deren – aus Sicht der Finanzverwaltung - korrekte Umsetzung beschäftigt uns schon eine ganze Weile und wird wohl auch in den nächsten Jahren weiterhin im Fokus der Finanzverwaltung stehen. Wir haben ja schon mit den betreffenden Mandanten Anfang des Jahres 2016 Gespräche im Zusammenhang mit der notwendigen Umstellung der Digitalen Kassensysteme geführt. Erfreulicherweise wurden die Maßnahmen bei allen Mandanten, soweit uns bekannt, entsprechend umgesetzt bzw. sind in der Umsetzung. Zum Jahreswechsel müssen Sie sich aber nun zudem auf eine neue Form der Überprüfung durch das Finanzamt – wie ebenfalls schon ausführlich einzeln besprochen – einstellen:

- ***Neue Prüfungsmethode ab dem 1. Januar 2018!***

Ergänzend zu den bereits vorhandenen Instrumenten der Steuerkontrolle wird als neues Instrument eine Kassen-Nachschau gesetzlich eingeführt (§ 146b AO, vgl. BT-Drs. 18/9535, S. 12). Sie dient der zeitnahen Aufklärung steuererheblicher Sachverhalte im Zusammenhang mit der Erfassung von Geschäftsvorfällen mittels elektronischer Aufzeichnungssysteme.

Bei einer Kassen-Nachschau kann die Finanzverwaltung **ohne vorherige Ankündigung** in den Geschäftsräumen des Steuerpflichtigen die Ordnungsgemäßheit der Aufzeichnungen und Buchungen von Kasseneinnahmen sowie Kassenausgaben überprüfen. Die Prüfung erfolgt während der üblichen Geschäftszeiten. Es können computergestützte Kassensysteme, Registrierkassen und offene Ladenkassen kontrolliert werden. Der Kassen-Nachschau unterliegt auch die Prüfung des ordnungsgemäßen Einsatzes des elektronischen Aufzeichnungssystems. Eine Beobachtung der Kassen und ihrer Handhabung in den Geschäftsräumen ist **ohne Pflicht zur Vorlage eines Ausweises des Amtsträgers zulässig** (vgl. BT-Drs. 18/9535, S. 22). Dies gilt z.B. für Testkäufe.

! – Aber: Sobald der Amtsträger beispielsweise folgende Anordnungen gegenüber dem Steuerpflichtigen erteilt, muss er sich ausweisen:

- bei der Anweisung, dass er der Öffentlichkeit nicht zugängliche Geschäftsräume betreten will,
- bei der Aufforderung, Bücher oder die für die Kassenführung erheblichen sonstigen Organisationsunterlagen (wie das Zertifikat, Systembeschreibungen zum verwendeten Kassensystem, Bedienungs- oder Programmieranleitungen) vorzulegen,

- bei dem Verlangen, Einsicht in die digitalen Daten oder deren Übermittlung über die einheitliche digitale Schnittstelle nehmen zu können,
- bei der Aufforderung zur Auskunftserteilung.

Die unangekündigte Kassen-Nachschau soll das Entdeckungsrisiko des steuerunehrlichen Unternehmers deutlich erhöhen. Sofern ein Anlass zu Beanstandungen der Kassenaufzeichnungen, -buchungen oder der zertifizierten technischen Sicherheitseinrichtung besteht, kann der Amtsträger ohne vorherige Prüfungsanordnung zur Außenprüfung übergehen.

Ganz wichtig: Sollten Sie von einer derartigen Kassennachschau betroffen sein, setzen Sie sich bitte umgehend mit uns in Verbindung!

Unterpunkt: Bitte denken Sie daran – **sofern Sie Privatentnahmen oder Privateinlagen** in Ihre Kasse / in Ihr Kassensystem tätigen, sind hierfür sog. Eigenbelege anzufertigen und in die Ablage mit zu Übernehmen!

- ***Wichtig für:
Alle Mandanten***

Wegfall der Unterschriften bei Steuererklärungserstellung durch Steuerberater

Für Steuererklärungen ab dem Veranlagungszeitraum 2017 – also mit deren Bearbeitung ab dem Jahr 2018 – fällt die bisher mögliche und von uns praktizierte Variante der unterschriebenen, ausgedruckten „komprimierten Erklärung“ weg. Diese Erklärungen sind dann durch Steuerberater etc. voll authentifiziert – das heißt ohne eine Unterschrift des Mandanten – an das Finanzamt zu übermitteln. Diese Regelung gilt schon seit einigen Jahren sowohl für Feststellungs- als auch Körperschaftsteuererklärungen.

Was ändert sich dadurch für Sie: Im Prinzip nichts, Sie erhalten auch weiterhin ein ausgedrucktes Exemplar der eingereichten Erklärungen. Statt einer Unterschrift auf diesen Erklärungen ist aber dann eine Unterschrift hier erforderlich, dass die Erklärung vorab von Ihnen eingesehen und zur Übermittlung frei gegeben worden ist. Also im Ergebnis keine Unterschrift weniger sondern nur an anderer Stelle.

Wir sind sicher, dass diese Umstellung absolut reibungslos erfolgen wird.

Unterpunkt: Das Finanzamt Lüdenscheid hat – da die Sparkasse für dieses Konto Gebühren erheben wollte – **die Bankverbindung zur Sparkasse zum Jahresende 2017 aufgehoben!** Es gilt nur noch die Bankverbindung zur Bundesbank in Hagen:

IBAN: DE4845000000045001502. BIC: MARKDEF1450

Bitte ändern Sie etwaig bestehende Daueraufträge entsprechend! Das Lastschriftinzugsverfahren ist davon nicht betroffen!

- ***Wichtig für:***
Alle Mandanten.

Verschlüsselung aller PDF Auswertungen

Sie haben es sicher schon mitbekommen bzw. es steht in Kürze auch für Sie an: wir fragen bei Ihnen nach einem Kennwort nach, mit dem wir ab sofort alle PDF Auswertungen verschlüsseln. Hintergrund sind die gestiegenen Anforderungen an den Datenschutz im Allgemeinen und unsere Bemühungen hierzu im Speziellen.

Bitte beachten Sie zum Kennwort selbst folgende Hinweise:

- Es sollte mindestens 6-stellig sein
- Es wird von Ihnen selbst vergeben (nicht von uns), und sollte keines Ihrer ohnehin gebräuchlichen Kennwörter sein. Dieses wird bei uns in den Unterlagen hinterlegt und kann selbstverständlich jederzeit von Ihnen geändert werden
- **Bitte verwenden Sie das Kennwort niemals im Rahmen von E-Mails etc.!**
- Wir werden dieses Kennwort nicht per E-Mail weitergeben, sollten wir oder Sie Auswertungen an Banken, Krankenkassen etc. versenden, werden diese niemals auch das Kennwort enthalten! **Die entsprechenden Empfänger bekommen von uns einen Hinweis in der Mail, dass diese das Kennwort hier telefonisch erfragen können!**

Wir hoffen, dass auch Sie mit diesen Maßnahmen einverstanden sind und stehen Ihnen ja ohnehin für Rückfragen etc. jederzeit zur Verfügung! Die Rückmeldungen, die wir von Ihnen dazu bisher erhalten haben, waren auch alle durchweg positiv!

- ***Wichtig für:***
Alle Mandanten, insbesondere als/mit Personal

Neuerungen durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz

Viele Unternehmen möchten Ihre Arbeitnehmer möglichst stark an sich binden und suchen Möglichkeiten, bei der Entlohnung mit möglichst geringem Aufwand zusätzliche Anreize zu schaffen.

Hinweis: Ich verweise darauf, dass wir hier keine Versicherungen etc. vermitteln oder diese empfehlen, vielmehr empfehle ich dringend, etwaige Angebote – die auch verstärkt durch die Kreditinstitute vorgebracht werden – in Ruhe zu überprüfen und zu überprüfen, ob diese tatsächlich für den jeweiligen Arbeitgeber/Arbeitnehmer auch einen sinnvollen Vorteil beinhalten! **In der Auszahlungsphase besteht für fast alle Modelle zudem die Pflicht zur (nachgelagerten) Besteuerung und zur möglichen Sozialversicherungspflicht!**

Und denken Sie bitte dabei immer auch an einen meiner Leitsätze: Zeitdruck ist der Schlechteste aller Berater! Da sich in diesem Bereich aber zum Jahreswechsel einige Änderungen vollziehen, möchte ich diese für Sie hier kurz zusammenfassen:

Der Bundesrat hat das sog. Betriebsrentenstärkungsgesetz beschlossen. Mit dem Gesetz, welches im Wesentlichen am 1.1.2018 in Kraft tritt, soll u. a. die betriebliche Altersvorsorge in kleinen Unternehmen gefördert werden.

Die wichtigsten Regelungen im Überblick:

Sozialpartnermodell: Künftig können Gewerkschaften und Arbeitgeber Betriebsrenten **ohne die Nachhaftung des Arbeitgebers** vereinbaren. Damit steht der Arbeitgeber lediglich für die sogenannte Zielrente ein, die den eingebrachten Beiträgen entspricht, und nicht für deren Rendite.

Nichttarifgebundene Arbeitgeber und Beschäftigte können vereinbaren, dass die einschlägigen Tarifverträge auch für sie gelten sollen. Die Zielrente kann in den externen Durchführungswegen Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung durchgeführt werden.

Im Gegenzug dafür hat der Arbeitgeber im Fall der Entgeltumwandlung mindestens 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die Versorgungseinrichtung zu zahlen, **soweit** er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Die Zuschusspflicht ist also auf die tatsächliche Ersparnis des Arbeitgebers begrenzt.

Daneben kann im Tarifvertrag ein Sicherheitsbeitrag, ein vom Arbeitgeber finanzierter Zusatzbeitrag, vereinbart werden. Auch **außerhalb des Sozialpartnermodells** muss der Arbeitgeber künftig für Entgeltumwandlungszusagen in den Durchführungswegen Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung einen Zuschuss von 15 % leisten, **soweit** er durch die Umwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Hinweis: Die Zuschusspflicht außerhalb des Sozialpartnermodells gilt ab dem 1.1.2019 für künftige und ab dem 1.1.2022 für alle in der Vergangenheit abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen. In Tarifverträgen kann von dem Entgeltumwandlungsanspruch abgewichen werden, so dass eine entsprechende Anpassung nicht zwingend erforderlich ist.

Beteiligung von Geringverdienern an der betrieblichen Altersvorsorge: Arbeitgeber erhalten ab dem 1.1.2018 einen direkten Steuerzuschuss von 30 % (höchstens 144 €) pro Jahr, wenn sie Geringverdienern (laufender Arbeitslohn bis 2.200 € brutto monatlich) eine Betriebsrente anbieten. Hierzu müssen sie Beiträge zwischen 240 € bis 480 € im Kalenderjahr an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung leisten.

Höchstbetrag bei der Entgeltumwandlung: Derzeit gilt für Beiträge an eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds und eine Direktversicherung ein **steuerfreier Höchstbetrag** von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (West). Dieser Höchstbetrag wird ab dem 1.1.2018 auf 8 % angehoben. Der steuerfreie zusätzliche Höchstbetrag von 1.800 € für sog. Neuzusagen (Versorgungszusagen, die ab 2005 erteilt wurden) wird dagegen gestrichen. Die **Sozialversicherungsfreiheit** beträgt weiterhin bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West).

Anrechnungsfreie Zusatzrenten: Freiwillige Zusatzrenten bleiben künftig bis zu einem Betrag von rund 200 €/Monat anrechnungsfrei. Das gilt für die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung sowie bei der ergänzenden Hilfe zum Lebensunterhalt in der Kriegsopferfürsorge.

Erhöhung der Grundzulage bei der Riester-Rente: Zudem wird ab dem 1.1.2018 die Grundzulage bei der Riester-Rente auf 175 € jährlich erhöht (vormals 154 €).

- ***Wichtig für:
Gesellschafter von Kapitalgesellschaften (GmbH etc.)***

Ausfall von Gesellschafterdarlehn/Bürgschaften gegenüber GmbH's keine nachträglichen Anschaffungskosten der Beteiligung mehr

Bereits Anfang des Monats habe ich alle zutreffende Mandanten über diese wichtige Neuerung direkt informiert. Ich fasse diese hier nochmals kurz zusammen, auch wenn nicht alle von Ihnen in der Position als Gesellschafter einer GmbH davon direkt betroffen sein sollten, so ist diese Information nach meiner Auffassung trotzdem wichtig, **da hier eine totale Umkehr der bisherigen Rechtslage eingetreten ist**. Bitte beachten Sie, dass dies auch im Wesentlichen auf natürliche Personen als Gesellschafter bezogen ist, für Beteiligungen von Kapitalgesellschaften an anderen Kapitalgesellschaften bestanden schon immer besondere Regelungen.

Worum geht es:

- Ein Gesellschafter (natürliche Person) hat seiner GmbH ein Darlehn gewährt oder ist eine Bürgschaft für seine GmbH eingegangen
- Dieses Darlehn fällt auf Grund der Insolvenz der GmbH aus, das heißt der Gesellschafter bekommt sein Geld nicht zurück bzw. der Gesellschafter wird als Bürge heran gezogen

Bisherige Rechtsfolge:

- Sofern die sonstigen Voraussetzungen (wirksamer Darlehnsvertrag, Rangrücktrittserklärung usw.) erfüllt waren, wurde der Darlehnsausfall bzw. die Bürgschaftsinanspruchnahme mit 60% des Betrages (Teileinkünfteverfahren) als nachträgliche Anschaffungskosten auf die Beteiligung behandelt, somit konnte der Gesellschafter diese im Rahmen seiner privaten Einkommensteuererklärung als Verlust geltend machen

Neue Rechtsfolge:

- Derartige Verluste oder Inanspruchnahmen lösen grundsätzlich KEINE steuerlichen Folgen mehr aus!

Beispiel:

- Der Gesellschafter hat seiner GmbH ein (wirksames) Darlehn über 100.000 Euro gegeben. Die GmbH wird insolvent.
 - **Bisher:** der Gesellschafter konnte zusammen mit 60% seines Stammkapitals auch 60% des Darlehnsbetrages als Verlust i.S.v. § 17 EStG in seiner privaten Einkommensteuererklärung geltend machen, also 60% vom Kapital + 60.000 Euro (=60% des Darlehns)
 - **Neu:** Nur der Verlust des Stammkapitals wird zu 60% berücksichtigt, das Darlehn verfällt ohne steuerliche Auswirkungen

Übergangsregelung:

- **Für Darlehn/Bürgschaften die vor der Verkündung des Urteils bzw. der Veröffentlichung der Entscheidung geschlossen wurden – also vor dem 27. September 2017 – bleibt alles beim alten (sog. Bestandsschutz)**
- **NEUE Darlehn/Bürgschaften ab dem 28. September .2017 sind aber von der Neuregelung betroffen**

Gibt es trotzdem zukünftig noch andere Möglichkeiten:

- Ja, diese gibt es, aber nicht in Form von Darlehn. Hierzu erläutere ich Ihnen bei Bedarf gerne weitere Einzelheiten.

Was Sie auf jeden Fall aus dieser Nachricht hier mitnehmen sollten: Eine Unterstützung Ihrer GmbH in Form von Gesellschafterdarlehn oder Bürgschaften ist für die Zukunft keine optimal Lösung für diesen Fall!

- ***Wichtig für
Alle Mandanten.***

Die Dauerbrenner – aktualisiert!

Bitte nehmen Sie sich die Zeit, diesen Abschnitt aufmerksam durch zu lesen, vielen Dank!

- Aushilfskräfte/Angestellte und Aufzeichnungspflichten:** Wie in jedem Rundschreiben weisen wir auch hier wieder darauf hin, dass für Aushilfskräfte grundsätzlich Stundenaufzeichnungen zu führen sind. Neu ist seit dem 1. Januar 2015 nicht nur die Zahl der geleisteten Stunden sondern **auch der genaue Zeitraum** (von wann bis wann) aufgezeichnet werden muss! Bitte beachten Sie auch, für bestimmte Branchen (z.B. Gaststätten, Transportgewerbe, Baugewerbe usw.) gilt dies aber auch für **alle** Arbeitnehmer (nicht nur für Aushilfen) – allerdings gibt es hier aktuell auch wiederum Ausnahmen! Bitte stellen Sie sicher, dass Ihre Aufzeichnungen sicher aufbewahrt und bei einer Prüfung vorgelegt werden können. Wir empfehlen Ihnen diese möglichst auch digital zu archivieren (einzuscannen).
- Obwohl es Ihnen genauso wie uns vermutlich schon zu den Ohren hinaus kommt, so müssten wir bei Fragen zu einer **ordnungsgemäßen Kassenbuchführung** doch immer die laufende Entwicklung beachten.
- Denken Sie bitte daran, auch weiterhin bei der **Anschaffung von Kraftfahrzeugen für den Betrieb, die auch einer möglichen Privatnutzung unterliegen (egal ob gebraucht oder neu)** die Aufzeichnungspflichten (entweder in Form eines ordnungsgemäßen Fahrtenbuches oder der vereinfachten 3-Monatsaufzeichnungen) zu erfüllen. Nur mit dem zumindest 3 Monate geführten Nachweis, dass eine betriebliche Nutzung von mehr als 50% gegeben ist, ist eine Zuordnung des Fahrzeugs zum umsatzsteuerlichen Betriebsvermögen und damit der Vorsteuerabzug möglich!
- Denken Sie bitte zum Jahreswechsel an evtl. notwendige Arbeiten wie **Inventuren** etc.
- Wichtig für Lieferungen ins Ausland:** sofern Sie Waren ins Ausland liefern, denken Sie bitte unbedingt daran, dass Sie der entsprechenden Rechnung einen **Nachweis beifügen, dass die Ware tatsächlich ins Ausland gelangt ist**. Dies kann nachgewiesen werden z.B. durch Fracht- und/oder Zollpapiere oder auch – sofern es anders nicht möglich ist – durch eine schriftliche Empfangsbestätigung des Empfängers. Ansonsten ist die mögliche Umsatzsteuerfreiheit der Lieferung gefährdet!
- Bitte sammeln Sie auch weiterhin:** Belege über Krankheitskosten, Unterstützungsleistungen, Reparatur- und Instandhaltungsleistungen auch im Privathaushalt, Spenden, und alles, was Ihnen sonst für steuerliche Zwecke relevant erscheint.

Mit freundlichen Grüßen

Kierspe, im Oktober 2017

**Sigurd Fastenrath
(Steuerberater)**