

*Sehr geehrte Damen und Herren,*

*mit unserer aktuellen Ausgabe des Infobriefs Steuerberatung möchten wir Sie in gewohnter Weise über interessante Themen und Neuerungen aus der steuerlichen Praxis informieren.*

*In dieser Ausgabe stellen wir Ihnen zwei aktuelle Urteile des Bundesfinanzhofs zur Abgeltungssteuer vor. Der Bundesfinanzhof hatte sich in den entschiedenen Fällen mit Fragen in Zusammenhang mit dem Werbungskostenabzugsverbot sowie dem Ausschluss des Abgeltungssteuersatzes bei Darlehen zwischen Ehegatten zu beschäftigen.*

*Im zweiten Beitrag informieren wir Sie über die seit Anfang des Jahres geltenden Grundsätze zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff (GoBD), mit welchen die Finanzverwaltung die Anforderungen an Buchführungs- und Aufzeichnungspflichten unter Einsatz von EDV deutlich verschärft hat.*

*Der danach folgende Beitrag bildet den Abschluss unserer mehrteiligen Reihe „Risiken von Pensionszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer“ und erläutert die wesentlichen Risiken für den Fall, dass der Geschäftsführer sein Dienstverhältnis bei Eintritt in den Ruhestand fortführt.*

*Für Arbeitgeber interessant ist der Beitrag zum Thema Nettolohnoptimierung. Wir stellen Ihnen verschiedene Möglichkeiten zur Senkung der Lohnkosten durch Nutzung von steuer- und sozialversicherungsfreien Vergütungsbausteinen vor.*

*Abschließend möchten wir Sie über die aktuellen Entwicklungen zur Reform des Erbschaft- und Schenkungsteuerrechts informieren und Ihnen einen Überblick über die geplanten Änderungen geben.*

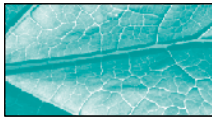
*Eine angenehme und interessante Lektüre wünscht Ihnen,*

*Siegfried Wörner*

*Schultze & Braun GmbH Steuerberatungsgesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft*

## Inhalt

- |   |   |          |
|---|---|----------|
| ▶ | <b>1. Rechtsprechung zu Einkünften aus Kapitalvermögen</b>                    | <b>2</b> |
| ▶ | <b>2. Neue Normen zu Grundsätzen ordnungsmäßiger Buchführung</b>              | <b>2</b> |
| ▶ | <b>3. Risiken von Pensionszusagen an den Gesellschafter – Geschäftsführer</b> | <b>4</b> |
| ▶ | <b>4. Nettolohnoptimierung</b>  | <b>5</b> |
| ▶ | <b>5. Reform des Erbschaft- und Schenkungsteuergesetzes – Status quo</b>      | <b>6</b> |



## 1. Rechtsprechung zu Einkünften aus Kapitalvermögen

### Keine Anwendung des Abgeltungssteuertarifs auf Darlehenszinsen zwischen (finanziell abhängigen) Ehegatten

Der Ehemann hatte der Ehefrau ein Darlehen zur Finanzierung eines Vermietungsobjekts gewährt. Hierfür hatte die Ehefrau an den Ehemann Zinsen bezahlt, die sie als Werbungskosten bei der Ermittlung ihrer Einkünfte aus der Vermietung abgezogen hat. Der Ehemann erklärte die Zinsen bei den Einkünften aus Kapitalvermögen und beantragte, die Zinsen mit dem Abgeltungssteuersatz von 25 % zu besteuern. Dies lehnte das Finanzamt ab und besteuerte die Zinsen mit dem (höheren) tariflichen Einkommensteuersatz. Dies wurde sowohl vom Finanzgericht als auch vom BFH (Urteil vom 28. Januar 2015 VIII R 8/14) bestätigt. Der BFH führt u.a. aus, dass die Anwendung des im Streitfall günstigeren Abgeltungssteuertarifs ausscheidet, wenn der Steuerpflichtige bei der Darlehensgewährung auf den von ihm finanziell abhängigen Ehegatten einen beherrschenden Einfluss ausüben kann. Diese Auffassung hat zur Konsequenz, dass der Abgeltungssteuertarif (zumindest) dann nicht zur Anwendung kommt, wenn der Darlehensnehmer-Ehegatte sich nicht auch hätte anderweitig finanzieren können.

Ergänzend führt der BFH aus, dass diese Rechtsauffassung nicht gegen den sich aus Art. 3 Abs. 1 GG ergebenden allgemeinen Gleichheitssatz und nicht gegen Art. 6 Abs. 1 GG verstößt. Zwar verbieten diese Regelungen, Ehegatten im Vergleich zu Ledigen allein deshalb steuerlich schlechter zu stellen, weil sie verheiratet sind. Die Versagung des Abgeltungssteuertarifs sei jedoch deshalb verfassungsgemäß, weil die Ehefrau bei Darlehensgewährung vom Ehemann finanziell abhängig gewesen ist.

### Hinweis:

- Das letzte Wort zu dieser Frage ist noch nicht gesprochen. Gegen das Urteil wurde Verfassungsbeschwerde erhoben, welche beim Bundesverfassungsgericht unter dem Aktenzeichen 2 BvR 623/15 anhängig ist.

### Kein Abzug der tatsächlichen Werbungskosten bei Günstigerprüfung

Kapitaleinkünfte werden seit 2009 grundsätzlich mit dem Abgeltungssteuertarif von 25 % besteuert. Für diejenigen Steuerpflichtigen, deren persönlicher Steuersatz niedriger ist, sieht das Gesetz - auf Antrag - eine sogenannte Günstigerprüfung vor (§ 32 d Abs. 6 Satz 1 EStG). Führt diese

Günstigerprüfung zu dem Ergebnis, dass die Besteuerung der Kapitaleinkünfte mit dem persönlichen Steuersatz günstiger ist als die Besteuerung mit dem Abgeltungssteuertarif, so werden die Kapitaleinkünfte mit dem persönlichen Steuersatz besteuert.

Gleichzeitig mit der Einführung der Abgeltungssteuer wurde ein Werbungskostenabzugsverbot eingeführt (§ 20 Abs. 9 EStG). Demnach werden bei den Einkünften aus Kapitalvermögen nicht die tatsächlichen Werbungskosten berücksichtigt, sondern nur der Werbungskostenpauschbetrag in Höhe von 801 Euro. Übersteigen die tatsächlichen Werbungskosten diesen Betrag, so bleiben diese steuerlich unberücksichtigt.

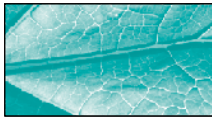
In dem vom BFH entschiedenen Sachverhalt war die Frage streitig, ob das Werbungskostenabzugsverbot nur bei Anwendung des Abgeltungssteuertarifs Anwendung findet oder auch dann, wenn aufgrund der Günstigerprüfung der (niedrigere) persönliche Einkommensteuersatz Anwendung findet. Während das Finanzgericht Baden-Württemberg unter Hinweis auf die notwendige verfassungskonforme Auslegung der Regelung zur Günstigerprüfung zugunsten des Steuerpflichtigen den Abzug der tatsächlichen Werbungskosten zugelassen hat (Urteil vom 17. Dezember 2012, 9 K 1637/10), versagte der BFH den Abzug der tatsächlichen Werbungskosten (Urteil vom 28. Januar 2015, VIII R 13/13). Er begründet seine Entscheidung damit, dass das Werbungskostenabzugsverbot verfassungsgemäß und deshalb eine verfassungskonforme Auslegung des Gesetzes nicht geboten sei.

## 2. Neue Normen zu Grundsätzen ordnungsmäßiger Buchführung

Mit Schreiben vom 14. November 2014 wurden die sogenannten „Grundsätze zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff“, kurz GoBD, durch das Bundesministerium für Finanzen veröffentlicht.

Die neuen Grundsätze konkretisieren die Ordnungsmäßigkeitsanforderungen der Finanzverwaltung an den Einsatz von Datenverarbeitung/EDV bei der Buchführung und bei sonstigen Aufzeichnungen. Sie ersetzen mit Wirkung zum 1. Januar 2015 die inzwischen fast 20 Jahre alten GoBS.

Zahlreiche Konkretisierungen und Verschärfungen machen Interpretationen, Analysen und Anpassungen bei Ihnen als Buchführungs- bzw. Steuerpflichtigem, bei uns, Ihrem steuerlichen Berater, und bei den eingesetzten Datenverarbeitungssystemen notwendig.



Zu nennen sind vor allem die Ordnung und Zeitgerechtigkeit von Belegen, Aufzeichnungen und Buchungen, deren Unveränderbarkeit sowie bestimmte Aspekte der Aufbewahrung. Das ist auch deshalb von besonderer Wirkung, weil die GoBD neben den buchführungspflichtigen Bilanzierern explizit auch die steuerlichen Aufzeichnungspflichten von Einnahmenüberschussrechtern treffen und nicht nur auf das System der doppelten Buchführung beschränkt bleiben.

Für die buchungstechnische Erfassung und deren Unveränderbarkeit („Festschreibung“) geben die GoBD erstmals konkrete Fristen vor, die sich am Termin der USt-Voranmeldung orientieren.

Eine geordnete Ablage von Papierbelegen wird unter bestimmten Umständen zwar als Grund(buch)aufzeichnung anerkannt, sofern aber Datenverarbeitung zum Einsatz kommt, werden leicht veränderbare Dateiformate wie Word oder Excel ausdrücklich problematisiert und erfordern zumindest weitergehende Maßnahmen und Verfahrensdokumentationen.

Zusätzlich verschärft wird die Wahl der verwendeten EDV-Unterstützung dadurch, dass die Finanzverwaltung bei der Aufbewahrung von Belegen und sonstigen aufbewahrungspflichtigen Unterlagen eine Ablage der Dateien nur auf Dateisystem-Ebene und ohne weitere Sicherungsmaßnahmen ebenfalls problematisiert.

Klarstellungen beim Umfang der Aufbewahrungspflichten von Daten aus sogenannten „Vorsystemen“ (z.B. Warenwirtschaftssysteme, Materialwirtschaft, Zahlungsverkehrssysteme, Taxameter) – häufig in Verbindung mit dem Grundsatz der Einzelaufzeichnungspflicht – verschärfen diese Anforderungen an den Umfang und die Art der Aufbewahrung ebenfalls.

Die wesentlichen Änderungen und Schwerpunkte der Regelungen haben wir Ihnen im Folgenden zusammengestellt.

### **Zeitgerechte Erfassung und Ordnung von Grund(buch)aufzeichnungen**

- Erfassung von unbaren Geschäftsvorfällen innerhalb von 10 Tagen als Orientierung.
- Acht-Tages-Orientierung bei der Erfassung von Kontokorrentbeziehungen.
- Die Funktion der Grund(buch)aufzeichnungen kann auf die Dauer auch durch eine geordnete Belegablage erfüllt werden, die die „Erfassung“ im Sinne der ersten beiden Punkte einschließt.

### **Hinweis:**

- ▶ Bei der Aufzeichnung von baren Geschäftsvorfällen (Kassenbuch) gilt weiterhin die tagesaktuelle Aufzeichnungspflicht!

### **Unveränderbarkeit von Buchungen und Aufzeichnungen**

- Grundsätzlich gelten Aufzeichnungen mit Belegcharakter oder in Grundbüchern (bspw. Eingangs- und Ausgangsbüchern) mit dem Zeitpunkt der Erfassung (erstmalige Aufzeichnung, die nicht zwingend IT-gestützt erfolgt) als unveränderbar.
- Das gilt auch für Vorsysteme (bspw. Material- und Warenwirtschaft, Lohnabrechnung, Zeiterfassung).
- Die buchungstechnische Erfassung unter Einsatz eines IT-Systems und deren Unveränderbarkeit (Festschreibung) unterliegt erstmals konkreten Fristen, die sich am Termin der USt-Voranmeldung orientieren.
- Bestimmte Formate (Microsoft Office) und Aufbewahrungsformen (Dateisystem) erfüllen ohne weitere Maßnahmen nicht die Ordnungsmäßigkeitsanforderungen.
- Stammdaten mit Einfluss auf die Buchungen oder IT-gestützte Anwendungen müssen nachvollziehbar sein (bspw. durch Historisierung, Protokollierung, Verfahrensdokumentation).

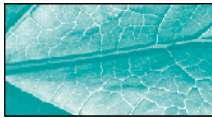
### **Aufbewahrungspflicht von elektronischen Belegen, Daten aus Vorsystemen und Stammdaten**

- Im Unternehmen entstandene oder dort in digitaler Form eingegangene aufzeichnungs-/aufbewahrungspflichtige Daten, Datensätze und elektronische Dokumente sind unverändert aufzubewahren und dürfen nicht vor Ablauf der Aufbewahrungsfrist gelöscht werden.
- Sie müssen für Zwecke des maschinellen Datenzugriffs durch die Finanzverwaltung vorgehalten werden.
- Das gilt nicht nur für Daten der Finanzbuchführung, sondern auch für alle Einzelaufzeichnungen und Stammdaten mit steuerlicher Relevanz aus den Vor- und Nebensystemen der Finanzbuchführung.

Um die Beachtung der Ordnungsmäßigkeitsanforderungen nachweisen zu können, ist eine kurze Verfahrensbeschreibung zu empfehlen. Die Aufbewahrungspflichten bleiben unverändert, sollten jedoch wegen zahlreicher Klarstellungen vom Umfang her überprüft werden. Zudem empfiehlt sich eine Klärung mit entsprechenden Anbietern von Vor-/Nebensystemen (bspw. Warenwirtschaft), ob mit diesen Systemen ein GoBD-konformes Arbeiten möglich ist und wenn ja, wie.

### **Hinweis:**

- ▶ Um Ihnen dieses Thema umfassend zu erläutern, laden wir Sie bereits jetzt zu unserem Jour Fixe im Frühjahr 2016 ein. Wir werden Sie rechtzeitig über den genauen Termin informieren.



### 3. Risiken von Pensionszusagen an den Gesellschafter – Geschäftsführer

#### Ruhestand oder Unruhestand? – Rentenzahlung bei Fortführung des Dienstverhältnisses

Ist die vereinbarte Altersgrenze einer Pensionszusage erreicht oder steht diese kurz vor der Fälligkeit, stellt sich für viele Gesellschafter-Geschäftsführer die Frage der Möglichkeit einer Fortsetzung der aktiven Tätigkeit als Geschäftsführer neben einer Pensionszahlung sowie die Frage der steuerlichen Folgen hieraus. Die Gründe für eine Fortsetzung der Tätigkeit über den vertraglichen Rentenbeginn hinaus, können vielschichtig sein. In einigen Fällen möchte der Geschäftsführer nach Erreichen der vereinbarten Altersgrenze noch nicht in den Ruhestand eintreten. Gerade bei mittelständischen Unternehmen fehlt es oftmals bereits an der Möglichkeit, da bislang kein oder kein geeigneter Nachfolger in Sicht ist.

Unter steuerlichen Gesichtspunkten versagte der Bundesfinanzhof einem Nebeneinander von Bezügen für eine weitere aktive Geschäftsführertätigkeit und einer Kapitalabfindung der Altersrentenbezüge die steuerliche Anerkennung und forderte zur Vermeidung einer verdeckten Gewinnausschüttung einen versicherungsmathematischen Abschlag auf die Kapitalabfindung (BFH, Urteil vom 5. März 2008 – I R 12 / 07; BFH / NV 2008, 1273). Diese Auffassung hat der erste Senat des Bundesfinanzhofs mit seinem Urteil vom 23. Oktober 2013 nochmals bestätigt (I R 60 / 12; BFH / NV 2014, 781).

Parallele Renten- und Gehaltszahlungen von Seiten der Gesellschaft können als verdeckte Gewinnausschüttung zu qualifizieren sein. Der Bundesfinanzhof stellt in seiner letztgenannten Entscheidung klar, dass es aus steuerlicher Sicht grundsätzlich nicht zu beanstanden ist, wenn die Zusage einer Altersversorgung nicht von einem Ausscheiden des Begünstigten aus dem Dienstverhältnis als Geschäftsführer mit Eintritt des Versorgungsfalles abhängig gemacht wird. Es soll vielmehr genügen, wenn für den Eintritt des Versorgungsfalles nur die Vollendung eines bestimmten Lebensjahres vorgesehen ist. Ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsleiter würde die Fortsetzung der Tätigkeit an bestimmte Voraussetzungen knüpfen. Zur Vermeidung einer verdeckten Gewinnausschüttung muss daher verlangt werden, dass

- entweder das Einkommen aus fortbestehender Tätigkeit als Geschäftsführer auf die Versorgungsleistung angerechnet wird oder

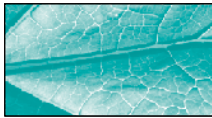
- der vereinbarte Eintritt der Versorgungsfälligkeit – ggf. unter Vereinbarung eines Barwertausgleichs – aufgeschoben wird, bis der Begünstigte endgültig seine Geschäftsführerfunktion beendet hat.

Hintergrund ist, dass die Gesellschaft seitens des Gesellschafter-Geschäftsführers nicht als beliebige Quelle einer Altersversorgung und einer laufenden Tätigkeit missbraucht werden soll. Die Pensionszahlung soll in erster Linie zur Deckung des Versorgungsbedarfs beitragen und kann daher erst einsetzen, wenn die Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis weggefallen sind.

Das mit der Pensionszusage geforderte Ausscheiden aus den Diensten bezieht sich auf den schuldrechtlichen Anstellungsvertrag und den damit verbundenen Wegfall der Bezüge für die Geschäftsführertätigkeit. Sie bezieht sich jedoch nicht auf die Organstellung als Gesellschafter. Die Vermeidung der Verrechnung des weitergezahlten Gehalts mit der laufenden monatlichen Rente und die Vermeidung der Aufschiebung der Pensionszahlung (ggf. unter Anwartschaftserhöhung) gebietet daher eine Aufgabe der schuldrechtlichen Vereinbarung und der Geschäftsführerstellung. Als Lösung bietet der Bundesfinanzhof an dieser Stelle eine andere Tätigkeit für die Gesellschaft, bspw. als Berater auf Honorarbasis an.

#### Hinweis:

- ▶ Bei einem Beratervertrag handelt es sich schuldrechtlich ebenfalls um einen Dienstvertrag. Der Vertrag darf in Art und Umfang nicht demjenigen eines Geschäftsführers entsprechen, da dies auf das Vorliegen eines Dienstvertrages als Geschäftsführer bzw. dessen faktische Fortsetzung hindeutet - aus Sicht der Finanzverwaltung ein Fall von Gestaltungsmissbrauch, was wiederum die Annahme verdeckter Gewinnausschüttungen nach sich zieht. Die Modalitäten des neuen Beratungsverhältnisses müssen sich von dem bisherigen Betätigungsfeld als Geschäftsführer daher offensichtlich und eindeutig unterscheiden.



## 4. Nettolohnoptimierung

Das Ziel einer Nettolohnoptimierung ist es, geplante Gehaltserhöhungen für Mitarbeiter so kostengünstig wie möglich durchzuführen. Gleichzeitig soll bei den Arbeitnehmern im Vergleich zur klassischen Gehaltserhöhung auch netto tatsächlich mehr übrig bleiben.

Hierzu werden sogenannte Vergütungsbausteine genutzt, die entweder steuer- und sozialabgabenfrei oder nur pauschal zu versteuern sind. Diese Bausteine reichen von Belegschaftsrabatten über Fahrtkostenzuschüsse bis hin zu Maßnahmen zur Gesundheitsförderung. Welche dieser Vergütungsbausteine sinnvoll eingesetzt werden können, richtet sich vor allem nach der persönlichen Situation des Mitarbeiters und nach den individuellen Gegebenheiten im Unternehmen.

Nachfolgend werden die wichtigsten Möglichkeiten zur Nettolohnoptimierung kurz dargestellt.

### Belegschaftsrabatte (Rabattfreibetrag)

Überlässt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern Waren unentgeltlich oder verbilligt, spricht man von einem so genannten geldwerten Vorteil. Dieser geldwerte Vorteil ist grundsätzlich lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig. Handelt es sich jedoch um Waren aus dem Sortiment des Arbeitgebers, so bleiben die Zuwendungen bis zu einem Rabattfreibetrag in Höhe von 1.080 Euro pro Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei. Außerdem erfolgt vorab ein zusätzlicher Preisabschlag in Höhe von vier Prozent, so dass jährlich insgesamt Waren im Bruttoverkaufswert von 1.125 Euro steuer- und beitragsfrei überlassen werden können. Für die Anwendung des Rabattfreibetrags ist es zwingend notwendig, dass die verbilligte oder unentgeltliche Überlassung der Waren vom Arbeitgeber (nicht von einem Dritten) gewährt wird und dass die bezogenen Waren vom Arbeitgeber selbst hergestellt oder vertrieben werden.

Dieser Rabattfreibetrag ist arbeitgeberbezogen. Wenn ein Arbeitnehmer innerhalb eines Kalenderjahres nacheinander oder nebeneinander in mehreren Dienstverhältnissen zu verschiedenen Arbeitgebern steht, so sind die Sachbezüge unabhängig voneinander zu beurteilen. Dies kann im Ergebnis zu einer Mehrfachgewährung des Rabattfreibetrags führen. Auch Aushilfskräfte und Teilzeitbeschäftigte, bei denen die Lohnsteuer pauschaliert wird, können den Rabattfreibetrag in Anspruch nehmen.

### 44-Euro-Freigrenze

Sachzuwendungen, die ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber oder einem Dritten auf Veranlassung des Arbeitgebers erhält, bleiben im Rahmen einer

monatlichen Freigrenze in Höhe von 44 Euro (einschließlich Umsatzsteuer) steuer- und sozialversicherungsfrei. Diese Freigrenze gilt allerdings nur für Sachbezüge, die der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber aus dem Sortiment eines Dritten zugewendet bekommt und einzeln bewertet werden. Dies sind z.B. Benzingutscheine, Job-Tickets oder Sachgeschenke aller Art. Für Sachbezüge, die mit den amtlichen Sachbezugswerten anzusetzen sind (z. B. Kantinenmahlzeiten), gilt diese Freigrenze nicht. Ebenso wenig gilt sie für Sachbezüge aus dem Sortiment des Arbeitgebers, auf die der Rabattfreibetrag anwendbar ist.

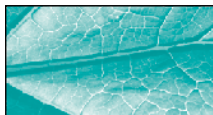
Wichtig ist, dass es sich um eine Freigrenze und nicht um einen Freibetrag in Höhe von 44 Euro handelt. Dies hat zur Folge, dass bei Überschreitung der 44 Euro innerhalb eines Monats (und sei es auch nur um einen Cent), der gesamte Sachbezugswert steuer- und sozialversicherungspflichtig ist. Wird der Betrag von 44 Euro innerhalb eines Monats nicht ausgeschöpft, so kann der nicht genutzte Teil nicht auf die folgenden Monate übertragen werden.

### Fahrtkostenzuschuss

Bei der Gewährung von Fahrtkostenzuschüssen ist zu unterscheiden, ob der Arbeitnehmer öffentliche Verkehrsmittel nutzt oder mit dem privaten Pkw die Fahrten zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstätte zurücklegt.

Fährt der Arbeitnehmer mit seinem privaten Pkw zur regelmäßigen Arbeitsstätte, kann der Arbeitgeber einen Barzuschuss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn leisten. Dieser Zuschuss kann pauschal mit 15 % versteuert werden. Die Pauschalversteuerung ist aber nur bis zu dem Betrag zulässig, den der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Einkommensteuerveranlagung bei den Werbungskosten geltend machen könnte. Somit ist eine Pauschalversteuerung ab dem ersten Entfernungskilometer in Höhe der Entfernungspauschale von 0,30 Euro je Entfernungskilometer möglich.

Bei der Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln besteht auch die Möglichkeit der Lohnsteuerpauschalierung in Höhe von 15 %. Soweit die Kosten für die öffentlichen Verkehrsmittel höher sind als die Entfernungspauschale von 0,30 Euro je Entfernungskilometer, kann der Arbeitnehmer die tatsächlich höheren Kosten bei seiner Einkommensteuererklärung als Werbungskosten in Ansatz bringen. Daher kann die Pauschalierung der Lohnsteuer bei Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln stets bis zur Höhe der dem Arbeitnehmer im Kalenderjahr tatsächlich entstehenden Aufwendungen vorgenommen werden. Eine Begrenzung auf die Entfernungspauschale besteht nicht.



## Verdoppelung der Verpflegungsmehraufwendungen

Der Arbeitgeber kann seinen Mitarbeitern anlässlich einer Auswärtstätigkeit Verpflegungsmehraufwendungen gewähren. Bei einer Abwesenheit von mehr als acht Stunden können 12 Euro steuerfrei ausbezahlt werden. Bei mehrtägigen Auswärtstätigkeiten können dem Arbeitnehmer je 12 Euro für den An- und Abreisetag und 24 Euro für die Zwischentage steuerfrei gewährt werden.

Der Arbeitgeber kann mehr als die gesetzlichen Pauschalen erstatten und die übersteigenden Beträge pauschal mit 25 % besteuern. Diese Lohnsteuerpauschalierung ist jedoch auf das Doppelte der jeweils maßgebenden steuerfreien Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen begrenzt. Zu beachten ist auch, dass die Pauschalierung für Verpflegungsmehraufwendungen aufgrund einer doppelten Haushaltsführung nicht anwendbar ist.

## Garagenmiete für den Firmenwagen

Steht dem Arbeitnehmer ein Firmenwagen zur Verfügung und wird dieser in der privaten Garage des Arbeitnehmers abgestellt, so kann der Arbeitgeber ein Entgelt für die Nutzung der Garage bezahlen. Die Zahlung des Entgelts führt beim Arbeitnehmer zu Einkünften aus Vermietung und Verpachtung, womit eine Versteuerung als Arbeitslohn ausscheidet. Steuerlich hat sich somit nur die Einkunftsart geändert, jedoch kann der Arbeitnehmer die Aufwendungen für die Garage (z. B. Instandhaltungsaufwendungen) als Werbungskosten von den steuerpflichtigen Einnahmen aus Vermietung und Verpachtung abziehen.

Da kein Arbeitsentgelt, sondern Mietzahlungen vorliegen, fallen auch keine Beiträge zur Sozialversicherung an.

## Werbung auf dem privaten Pkw des Arbeitnehmers

Wird ein Werbeaufdruck des Unternehmens auf den privaten Fahrzeugen der Arbeitnehmer angebracht, kann hierfür eine Vergütung an den Arbeitnehmer bezahlt werden. Bei der Zahlung dieser Vergütung handelt es sich nicht um steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn, sondern um sonstige Einkünfte, die bis zu einer Jahresfreigrenze von 256 Euro auch nicht einkommensteuerpflichtig sind. Die Zahlungen des Arbeitgebers sind Gegenleistung für den Werbeaufdruck auf dem privaten Fahrzeug des Arbeitnehmers und nicht die Gegenleistung für die Zurverfügungstellung der individuellen Arbeitskraft. Somit fallen auch hier keine Beiträge zur Sozialversicherung an.

In der nächsten Ausgabe werden wir Ihnen weitere Möglichkeiten zur Nettolohnoptimierung vorstellen. Themen werden hierbei u. a. die betriebliche Gesundheitsförderung und die Gewährung von Kindergartenzuschüssen sein.

## 5. Reform des Erbschaft- und Schenkungsteuergesetzes – Status quo

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Urteil vom 17. Dezember 2014 entschieden, dass die geltenden Regelungen des Erbschaftsteuer- und Schenkungsteuergesetzes im Zusammenhang mit der Verschonung unternehmerischen Vermögens zwar im Grundsatz zulässig sind, jedoch einzelne Ausgestaltungen der geltenden Regelungen für verfassungswidrig erklärt. Insoweit fordert das Bundesverfassungsgericht Nachbesserungen und hat dem Gesetzgeber hierfür eine Frist bis zum 30. Juni 2016 gesetzt. Bis zu einer Neuregelung durch den Gesetzgeber sind die geltenden Regelungen grundsätzlich weiter anzuwenden, wenn nicht durch Gestaltungen eine exzessive Ausnutzung der geltenden Regelungen erfolgt. Bei exzessiven Gestaltungen ist eine rückwirkende Anwendung der künftigen Regelungen ab dem Tag der Verkündung des Urteils vom 17.12.2014 möglich.

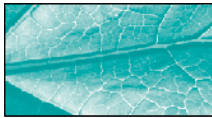
Auf Grundlage des Urteils des Bundesverfassungsgerichts hat das Bundeskabinett am 8. Juli 2015 einen Gesetzentwurf zur „Anpassung des Erbschaft- und Schenkungsteuergesetzes an die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts“ beschlossen, dessen wesentliche Punkte im Folgenden dargestellt werden:

### Verschonungskonzept

Die Betriebsvermögensbegünstigung bleibt im Grundsatz weiter erhalten. Unter die Begünstigung fallen dabei wie bisher gewerbliche, freiberufliche und land- und forstwirtschaftliche Unternehmen und Beteiligungen daran sowie Beteiligungen an Kapitalgesellschaften von mehr als 25 %.

Die bisherige Regelverschonung, nach der 85 Prozent des begünstigten Vermögens von der Erbschaftsteuer verschont werden, soll erhalten bleiben. Ebenso die Optionsverschonung, die eine vollständige Freistellung des begünstigten Vermögens ermöglicht.

Allerdings sind die Begünstigungen künftig an verschärfte Bedingungen geknüpft und auch in ihrem Umfang eingeschränkt. Vorgesehen ist eine Unterscheidung in begünstigtes und nicht begünstigtes Vermögen. Von der erbschaft- und schenkungsteuerlichen Verschonung umfasst werden soll künftig nur noch sog. begünstigtes Vermögen, welches dem Hauptzweck des Unternehmens dient. Vermögen, welches aus dem Unternehmen herausgelöst werden kann, ohne die betriebliche Tätigkeit zu beeinträchtigen, wird hingegen in vollem Umfang der Erbschaft- und Schenkungsteuer unterworfen. Dieses nicht begünstigte Vermögen wird allerdings ebenfalls begünstigt, soweit es 10 % des Nettowerts des begünstigten Vermögens nicht übersteigt.



## Lohnsummenprüfung

Nach der bisherigen Lohnsummenregelung sind Unternehmen mit bis zu 20 Arbeitnehmern von der Lohnsummenprüfung befreit. Diese Vereinfachung soll künftig nur noch für Kleinst-Unternehmen mit bis zu drei Arbeitnehmern gelten. Ab vier Arbeitnehmern ist künftig eine gestaffelte Lohnsummenprüfung vorgesehen.

Für Unternehmen mit vier bis zehn Arbeitnehmern soll dabei bei Anwendung der Regelverschonung die Lohnsumme innerhalb von fünf Jahren 250 % der Ausgangslohnsumme nicht unterschreiten; bei der Optionsverschonung gilt ein Zeitraum von sieben Jahren und eine Lohnsummengrenze von 500 %. Für Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern gelten die bisherigen Grenzen fort (bei der Regelverschonung 400 % innerhalb von fünf Jahren, bei der Optionsverschonung 700 % innerhalb von sieben Jahren).

## Verschonung beim Erwerb großer Unternehmensvermögen

Das bisherige Verschonungskonzept in den Ausgestaltungen Regel- und Optionsverschonung wird nur noch für kleine und mittlere Unternehmen gewährt. Der Erwerb großer Unternehmensvermögen hingegen soll künftig nur noch mit geminderten Begünstigungen möglich sein. Übersteigt der Wert erworbenen Unternehmensvermögens künftig die Grenze von 26 Mio. Euro, so hat der Erbe bzw. Erwerber ein Wahlrecht zwischen der Anwendung einer Verschonungsbedürfnisprüfung oder einem besonderen Verschonungsabschlag. Für die Prüfung der Grenze von 26 Mio. Euro sind Erwerbe unternehmerischen Vermögens, die der Erwerber von derselben Person innerhalb von zehn Jahren erhält, zusammenzurechnen.

Bei der Bedürfnisprüfung muss der Erwerber nachweisen, dass er persönlich nicht in der Lage ist, die Steuerschuld aus sonstigem Vermögen zu begleichen. Dazu zählen vornehmlich Privatvermögen und das mit der Erbschaft/Schenkung übergegangene nicht begünstigte Betriebsvermögen. Wenn der Erwerber nachweist, dass er die Erbschaftsteuer nicht aus 50 % dieses Vermögens begleichen kann, kann er den Erlass beantragen, soweit er das Unternehmen sieben Jahre lang fortführt und die Lohnsummenregelung beachtet. Weiteres nicht unternehmerisches und nicht begünstigtes Vermögen, was der Erwerber innerhalb von 10 Jahren nach dem Erwerb aufgrund weiterer Erbschaften oder Schenkungen erwirbt (auch von anderen Personen), ist ebenfalls im Umfang von 50 % zur Begleichung der Steuerschuld heranzuziehen. Bei Vorliegen bestimmter gesellschaftsvertraglicher Beschränkungen ist vorgesehen, dass sich die erwerbsbezogene Größengrenze von 26 Mio. Euro auf einen Wert von 52 Mio. Euro verdoppelt.

Alternativ zur Bedürfnisprüfung kann sich der Erwerber für ein Verschonungsabschmelzmodell entscheiden, bei dem der Verschonungsabschlag bei zunehmendem Vermögen schrittweise reduziert wird. Die Reduzierung des Verschonungsabschlags ist bis zu einem Wert des erworbenen Vermögens von 116 Mio. Euro bzw. 142 Mio. Euro (bei Vorliegen bestimmter gesellschaftsvertraglicher Beschränkungen) vorgesehen. Ab 116 Mio. Euro bzw. 142 Mio. Euro soll dann ein einheitlicher Verschonungsabschlag von 20 % bei einer Haltefrist von fünf Jahren oder von 35 % bei einer Haltefrist von sieben Jahren gelten.

Bislang war geplant, die Neuregelungen zum 1. Januar 2016 in Kraft treten zu lassen. Nachdem die geplanten Änderungen sowohl auf politischer Ebene als auch seitens der Wirtschaft für heftigen Widerstand gesorgt haben, erscheint es zum jetzigen Zeitpunkt fraglich, ob die Einhaltung dieses Zeitplans tatsächlich möglich ist.

## Termine

### Informationsveranstaltung „Jour Fixe im Brennhaus“

**18.11.2015, Beginn: 19.00 Uhr**

#### Themen:

- Aktuelle Hinweise zum Mindestlohn
- Gestaltung von Zuwendungen an Mitarbeiter

#### Referentinnen:

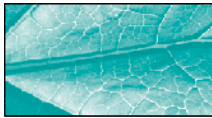
- Stefanie Beck  
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht
- Nicola Walter  
Steuerberaterin, Dipl. Betriebswirtin (BA)

#### Ort:

Schulungszentrum Schultze & Braun  
Eisenbahnstraße 23 – 77855 Achern

Bei einem anschließenden Umtrunk mit Imbiss freuen wir uns auf interessante Gespräche mit Ihnen.

Anmeldungen gerne per Mail an [pkonrad@schubra.de](mailto:pkonrad@schubra.de).  
(Anmeldeschluss: 13.11.2015)



## ► Ansprechpartner

**Arno Abenheimer**

Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Steuerrecht  
Steuerberater  
AAbenheimer@schubra.de

**Bianca Faißt**

Steuerberaterin  
Bachelor of Arts (B.A.)  
BFaisst@schubra.de

**Christina Feurer**

Steuerberaterin  
Dipl.-Betriebswirtin (BA)  
CFeurer@schubra.de

**Guido Koch**

Dipl.-Kaufmann  
Steuerberater  
Wirtschaftsprüfer  
GKoch@schubra.de

**Otto Lakies**

Dipl.-Volkswirt  
Steuerberater  
Wirtschaftsprüfer  
OLakies@schubra.de

**Birgitt Müller**

Steuerberaterin  
Dipl.-Betriebswirtin (BA)  
BMueller@schubra.de

**Mario Schnurr**

Steuerberater  
Dipl.-Betriebswirt (BA)  
MSchnurr@schubra.de

**Antje Ueberschaer**

Dipl. Ökonom  
Steuerberaterin  
Wirtschaftsprüferin  
AUeberschaer@schubra.de

**Anita Veenhoff**

Rechtsanwältin  
AVeenhoff@schubra.de

**Nicola Walter**

Steuerberaterin  
Dipl.-Betriebswirtin (BA)  
NWalter@schubra.de

**Siegfried Wörner**

Steuerberater  
Dipl.-Betriebswirt (FH)  
SWoerner@schubra.de

**Matthias Wolf**

Steuerberater  
Dipl.-Kaufmann (FH)  
MWolf@schubra.de

*Sollten Sie Fragen zu dem Infobrief oder aktuellen Entwicklungen auf dem Gebiet des Steuerrechts haben, so stehen Ihnen die Ansprechpartner jederzeit gerne zur Verfügung. Gerne nehmen wir auch Ihre Themenwünsche für den Infobrief entgegen.*

***Haftungsausschluss:** Dieser Infobrief ist ein reines Informationsschreiben und dient der allgemeinen Unterrichtung unserer Mandanten sowie anderer interessierter Personen. Er kann eine rechtliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.*

### Schultze & Braun GmbH Steuerberatungsgesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Spitalstr. 9 • 77855 Achern • Tel. 07841 / 7 08-0

Pappelweg 7 • 77694 Kehl • Tel. 07851 / 93 88-0

### Impressum

Verantwortlich für den Inhalt: Siegfried Wörner, Steuerberater, Dipl.-Betriebswirt (FH); Achim Frank, Rechtsanwalt  
Schultze & Braun GmbH Steuerberatungsgesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

**Sitz:** Eisenbahnstr. 19-23, 77855 Achern • Amtsgericht Mannheim HRB 716377

**Geschäftsführer:** Guido Koch

**Schultze & Braun GmbH**

Steuerberatungsgesellschaft  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft