

TIPPS & WISSENSWERTES

Liebe Leserin, lieber Leser!

Auch dieses Jahr stehen neben den monatlich und/oder quartalsweise regelmäßig wiederkehrenden Aufgaben die jährlichen Aufgaben an. So auch in der Lohnabrechnung. Daher haben wir in unserem ersten Beitrag die wichtigsten „to-dos“ für diesen Bereich zusammengetragen. Dass der gesetzliche Mindestlohn zum 1. Januar 2019 auf 9,19 Euro steigt, haben Sie bestimmt schon gelesen. Wenn Sie zu den Arbeitgebern gehören, die ihren Arbeitnehmern feste Bruttolöhne auf der Basis des „alten“ Mindestlohnes zahlen, dann empfehlen wir Ihnen unseren zweiten Beitrag, denn es besteht Handlungsbedarf. Für die Privatfahrten mit dem Firmen-Pkw ein Fahrtenbuch zu führen, ist lästig. Und wenn das Finanzamt im Rahmen einer Betriebsprüfung dieses auch noch verwirft, war der Aufwand nicht wirklich effektiv. Aus diesem Grund wird vielfach kein Fahrtenbuch (mehr) geführt. Doch es gibt eine stressfreie Alternative zum herkömmlichen Fahrtenbuch in Papierform. Informieren Sie sich in unserem letzten Beitrag über die Vorteile eines elektronischen Fahrtenbuches.

Wir wünschen Ihnen eine schöne Vorweihnachtszeit und ein frohes Fest.

Endspurt in der Lohnabrechnung

Meldungen vorbereiten – Belege anfordern – Endabrechnungen durchführen

Das Jahr neigt sich dem Ende zu und wie jedes Jahr beginnt ein hektisches Treiben, um alle anstehenden Aufgaben noch vor dem Jahreswechsel zu erledigen. Die verbleibende Zeit ist knapp, denn durch die Feiertage fehlen im Dezember auch noch einige Arbeitstage.

Egal ob die Lohnbuchhaltung im Haus oder extern erledigt wird: Das Jahresende ist auch für die Mitarbeiter der Lohnbuchhaltung eine arbeitsintensive Zeit, denn neben der Monatsabrechnung müssen auch noch die Jahresabschlussarbeiten erledigt werden. Dazu zählen der Lohnsteuerjahresausgleich, die Erstellung und Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung und der Jahresmeldung zur Sozialversicherung, aber auch das Lohnkonto muss abgeschlossen werden. Doch bevor all diese Abschlussarbeiten erledigt werden, sollte überprüft werden, ob auch alle lohnsteuerpflichtigen Vorgänge im Lohnkonto berücksichtigt wurden. Denn die Dezemberlohnabrechnung ist im Allgemeinen die letzte Möglichkeit, Korrekturen in der Lohnabrechnung für das laufende Jahr vorzunehmen.

Endabrechnung für pauschale Vorauszahlungen oder pauschale steuerfreie Zuschläge erforderlich

Die Fahrzeugüberlassung an Arbeitnehmer kann mit der 1-Prozent-Regelung oder mit der Fahrtenbuchmethode abgerechnet werden. Erfolgte die Fahrtenbuchmethode mit pauschalen Werten des vorangegangenen Jahres, so ist in der Dezember-Lohnabrechnung eine Jahresabrechnung vorzunehmen. Gleiches gilt für Zuzahlungen des Arbeitnehmers. Gerade wenn die Zuzahlung für die Pkw-Überlassung in der Übernahme von laufenden Betriebskosten, wie Benzin oder die Autowäsche besteht, können die anrechenbaren Zuzahlungswerte monatlich schwanken. Wurden zur Vereinfachung im laufenden Jahr plausible Durchschnittswerte berücksichtigt, so ist jetzt eine Endabrechnung vorzunehmen.

Dies gilt auch für steuerfreie Zuschläge für Nacht-, Feiertags- und Sonntagsarbeit, soweit sie im laufenden Jahr als pauschale Vorauszahlungen geleistet wurden. Die reine Erfassung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden genügt nicht, auch wenn nicht zu viel steuerfreie Zuschläge gezahlt wurden. Die Endabrechnung ist zu den Lohnunterlagen zu nehmen.

Nachweise für steuerfreie Zuschüsse für Kindereinrichtungen anfordern

Für die Unterbringung von nicht schulpflichtigen Kindern können Arbeitgeber ihren Mitarbeitern steuerfreie Zuschüsse zahlen. Übersteigt ein Zuschuss des Arbeitgebers allerdings den tatsächlich gezahlten Elternbeitrag, so wird dieser Zuschuss steuer- und sozialversicherungspflichtig. In aller Regel muss der Arbeitgeber dann nicht nur den hälftigen, sondern den kompletten Sozialversicherungsbeitrag zahlen. Die Beitragsberechnungen für die Kita-Betreuung sollten daher mindestens einmal jährlich vom Arbeitnehmer nachgewiesen werden. Dies ist insbesondere in diesem Jahr sehr wichtig, denn in vielen Bundesländern gibt es Bestrebungen, die Kita-Gebühren nicht nur sozialverträglich in Abhängigkeit zum Einkommen der Eltern zu gestalten, sondern schrittweise abzuschaffen. So müssen seit August 2018 Eltern in Berlin keine Beiträge für einen Kita-Platz ihrer Sprösslinge zahlen. In Brandenburg ist seit diesem Zeitpunkt das letzte Kita-Jahr vor der Einschulung gebührenfrei. Ebenso wurde in Hessen und Niedersachsen im August 2018 die Gebührenfreiheit für Kinder ab drei Jahre eingeführt. Da in beiden Bundesländern die Beitragsfreiheit an eine maximale tägliche Stundenanzahl gekoppelt ist, müssen Eltern Beiträge zahlen, wenn darüber hinaus ein Betreuungsaufwand besteht. Auch in anderen Bundesländern oder auch nur in einzelnen Städten und Gemeinden sind die

Beitragsberechnungen für die Kita-Betreuung in Bewegung. Da kann es ohne regelmäßige Prüfung schnell passieren, dass noch Zuschüsse gezahlt werden, die aber steuer- und sozialversicherungspflichtig sind.

Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung an die Versorgungseinrichtungen melden

Viele Arbeitgeber gewähren ihren Arbeitnehmern eine betriebliche Altersversorgung. In Abhängigkeit vom Durchführungsweg (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds, Unterstützungskasse, Direktzusage), dem Zeitpunkt des Vertragsabschlusses und der vereinbarten Beitragshöhe sind die Zahlungen steuerfrei, dürfen pauschal mit 20 Prozent besteuert werden oder gehören zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. Der Arbeitgeber ist daher verpflichtet, der Versorgungseinrichtung (Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung) spätestens bis Februar des Folgejahres bzw. bis zwei Monate nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mitzuteilen, in welcher Höhe Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung geleistet und wie sie lohnsteuerlich behandelt wurden. Arbeitgeber sind von dieser Pflicht nur befreit, wenn der Versorgungsträger ihnen mitteilt, dass er die notwendigen Angaben bereits hat.

Unterbleibt die Mitteilung des Arbeitgebers, so muss der Versorgungsträger von einer Steuerfreiheit bis zur Höhe der gesetzlichen Grenzen ausgehen. Die Folge: Im Zeitpunkt der Auszahlung sind die Leistungen in voller Höhe steuerpflichtig. Wurden jedoch nicht alle Beiträge steuerfrei eingezahlt, kommt es dann teilweise zu einer doppelten Besteuerung, z. B. wenn Beiträge in der Lohnbuchhaltung als steuerpflichtiger Arbeitslohn behandelt wurden und die Rentenzahlungen nicht nur mit dem Ertragsanteil, sondern in voller Höhe besteuert werden.

Vollständige Erfassung von Betriebsveranstaltungen prüfen

Zwei Betriebsveranstaltungen pro Jahr sind in Höhe von je 110 Euro pro Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei. Bei der Bestimmung der Steuerfreiheit sind alle Aufwendungen rund um die Betriebsveranstaltung einzubeziehen. Das heißt, alle Kosten von der Organisation im Vorfeld einer Betriebsveranstaltung über die eigentliche Veranstaltung bis zu den Aufwendungen im Nachgang einer Veranstaltung. Damit zählen auch Rechnungen für eine Weihnachtsfeier, die erst im Folgejahr gestellt und/oder bezahlt werden, mit zu den Aufwendungen, die berücksichtigt werden müssen. Sind die Aufwendungen höher als 110 Euro pro Mitarbeiter oder werden mehr als zwei Betriebsveranstaltungen durchgeführt, kann pauschal mit 25 % zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer besteuert werden. Sozialversicherungsbeiträge fallen auch hierbei grundsätzlich nicht an.

Doch bereits seit 2016 wird für steuerfreie bzw. pauschalierte Lohnbestandteile die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung nur dann gewährt, wenn diese zeitnah in der Lohnabrechnung berücksichtigt wurden. Daher ist es ratsam, vor Abschluss des Jahreslohnkontos und der Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung an das Finanzamt zu prüfen, ob alle steuerfreien bzw. pauschalierten Lohnbestandteile korrekt erfasst wurden.

Lohnsteuerjahresausgleich vornehmen

Bei der monatlichen Lohnabrechnung wird unterstellt, dass der Mitarbeiter ein Zwölftel des Jahreslohns erhält. Doch dies trifft in aller Regel nur bei Gehaltsempfängern zu, soweit im laufenden Jahr keine Gehaltsanpassungen erfolgten. Damit ist in manchen Monaten zu viel, in anderen zu wenig Lohnsteuer vom Lohn einbehalten worden. Arbeitgeber haben am Jahresende die Möglichkeit einen Lohnsteuerjahresausgleich vorzunehmen. Damit können sie ihren Arbeitnehmern bereits mit der Dezemberabrechnung ein Zuviel an Lohnsteuer erstatten oder auch zeitnah ein Zuwenig einbehalten. Arbeitgeber mit mehr als 10 Mitarbeitern sind verpflichtet, den Lohnsteuerjahresausgleich vorzunehmen.

Pauschale Besteuerung von Geschenken nicht vergessen

Dass Geschenke an Geschäftspartner nur bis zu einem Betrag von 35 Euro pro Jahr als Betriebsausgaben abzugsfähig sind, weiß fast jeder Unternehmer. Doch nicht immer ist bekannt, dass Geschäftspartner erhaltene Geschenke versteuern müssen, es sei denn, der schenkende Unternehmer besteuert die Geschenke pauschal mit 30 % zuzüglich Solidaritätszuschlag und pauschaler Kirchensteuer. Und obwohl es um die Geschenke an Geschäftspartner geht, die pauschale Steuer muss in der Lohnsteueranmeldung gemeldet und als Lohnsteuer abgeführt werden. Daher sollten Unternehmer prüfen, ob sie beispielsweise auch alle Weihnachtsgeschenke an Geschäftspartner der Lohnbuchhaltung gemeldet haben, damit diese die pauschale Steuer ermitteln, melden und abführen kann.

Mindestlohn steigt zum 1. Januar 2019 auf 9,19 Euro Änderungsvereinbarungen rechtzeitig abschließen

Zum 1. Januar 2019 wird der gesetzliche Mindestlohn auf 9,19 Euro brutto je Arbeitsstunde angehoben, zum 1. Januar 2020 auf 9,35 Euro. Auch Überstunden sind mit dem dann höheren Mindestlohn zu vergüten oder durch bezahlte Freizeit auszugleichen. Tarifgebundene Unternehmen haben natürlich die für die jeweilige Branche

geltenden höheren Mindestlöhne zu zahlen. Auch hier gelten in zahlreichen Branchen ab dem 1. Januar 2019 höhere Mindestentgelte.

Monatslöhne sollten überprüft werden

Für Arbeitgeber, die monatlich feste Bruttolöhne auf Basis des Mindestlohns zahlen, besteht Handlungsbedarf. Ab dem 1. Januar 2019 muss sich ein Mindeststundenlohn in Höhe von 9,19 Euro ergeben, wenn das monatliche Entgelt durch die Zahl der regelmäßig zu arbeitenden Stunden geteilt wird. Bei einer Arbeitswoche mit 40 Stunden müssen damit mindestens 1.592,93 Euro brutto gezahlt werden (9,19 Euro x 40 Stunden x 52 Wochen / 12 Monate). In Monaten mit 23 Arbeitstagen würde der Mindestlohn so aber unterschritten. Das kann nicht passieren, wenn jeder Monat mit 23 Tagen abgerechnet wird und 1.690,96 Euro gezahlt werden. Es ist aber für den Arbeitgeber auch am teuersten. Aufwendiger ist, die exakt geleisteten Stunden mit dem Mindestlohn abzurechnen, Arbeitszeitkonten zu führen oder Arbeitszeitkorridore zu vereinbaren.

Geringfügigkeitsgrenze bei Mini-Jobs beachten

Auch Mini-Jobber haben Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Die Anhebung des Mindestlohns kann bei Mini-Jobs gravierende Folgen haben, wenn dadurch die Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro überschritten und der Mini-Job zum sozialversicherungspflichtigen Midi-Job wird. In diesem Fall sollte noch im Dezember eine Änderungsvereinbarung abgeschlossen werden, beispielsweise um den Stundenlohn auf 9,19 Euro brutto zu erhöhen und die Arbeitszeit entsprechend zu reduzieren. Die Stundenzahl muss unter 49 liegen, denn bereits mit 49 Arbeitsstunden pro Monat wird die 450-Euro-Grenze überschritten. Wer vorausplant, vereinbart maximal 48 Stunden pro Monat, denn damit wird die Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro (48 Stunden x 9,35 Euro = 448,80 Euro) auch 2020 nicht überschritten. Arbeitgeber sollten aber auch überlegen, ob der Midi-Job für sie sogar die bessere Alternative ist. Dies gilt insbesondere dann, wenn eine Reduzierung der Stundenzahl aufgrund der betrieblichen Erfordernisse nicht möglich ist.

Hinweis

Auch ohne Anpassung des Arbeitsvertrages besteht ein Anspruch auf Zahlung des höheren gesetzlichen Mindestlohnes. Nutzen Sie das Muster für eine Änderungsvereinbarung, das sie unter www.etl-rechtsanwaelte.de finden, damit nicht automatisch aus einem Mini-Jobber ein Midi-Jobber wird. Lassen Sie sich bei allen Fragen zum gesetzlichen Mindestlohn, zu Arbeitszeitkonten und Arbeitszeitkorridoren arbeitsrechtlich beraten. Die [ETL Rechtsanwälte](http://www.etl-rechtsanwaelte.de) unterstützen Sie gern.

Das Fahrtenbuch der Zukunft ist digital Automatisches Erfassen ersetzt handgeschriebene Aufzeichnungen

Alle Aufwendungen, die mit einem zum Betriebsvermögen gehörenden Fahrzeug anfallen, sind grundsätzlich als Betriebsausgaben abziehbar. Vorausgesetzt, sie sind angemessen. Bei teuren Sportwagen und Luxusfahrzeugen kann es durchaus passieren, dass die Finanzverwaltung einen Teil der Kosten nicht anerkennt. Aber auch bei Fahrzeugen der Mittelklasse wirken sich nicht alle Kosten gewinnmindernd aus. Nutzt der Einzelunternehmer oder Mitunternehmer das Fahrzeug auch privat, darf der betriebliche Gewinn insoweit nicht gemindert werden.

Für die Ermittlung des Privatanteils an den angefallenen Kfz-Kosten (laufende Kosten, ebenso wie die jährliche Abschreibung) stehen dem Unternehmer verschiedene Methoden zur Verfügung. Am weitesten verbreitet und auch am einfachsten ist die 1 %-Methode. Monatlich wird pauschal 1 % des Bruttolistenpreises im Zeitpunkt der Erstzulassung angesetzt. Bei Gebrauchtwagen oder bei nur geringer privater Nutzung kann das sehr ungünstig sein. Im Extremfall wirken sich die Fahrzeugkosten überhaupt nicht mehr steuerlich aus. Soll der tatsächliche Privatanteil versteuert werden, muss die Fahrtenbuchmethode gewählt werden.

Nur ordnungsgemäße Fahrtenbücher werden anerkannt

Ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch zu führen, war und ist in seiner analogen Form jedoch nur schwer machbar. Denn die tägliche Herausforderung besteht darin, dass jede einzelne Fahrt mit Datum und Kilometerstand bei Fahrtantritt und bei Fahrtende erfasst werden muss. Dazu ist bei jeder Fahrt das Reiseziel, der Reisezweck und gegebenenfalls die aufgesuchten Geschäftspartner aufzuzeichnen. Notwendige Umwege sollten notiert werden, ebenso wie die zehn Runden um das Reiseziel bis ein Parkplatz gefunden wurde. Dies ist besonders dann wichtig, wenn sich im Laufe eines Jahres die Reiserouten immer wiederholen, die Streckenlänge zwischen A und B aber differiert oder die 10 Runden Parkplatzzuche sich auf mehrere Kilometer addieren. Hilfreich ist es auch, wenn noch ein Hinweis für den Grund des Umwegs erfasst wird, egal ob es die Baustelle, ein Unfall oder einfach der Termindruck war, der die Nutzung der Autobahn erforderlich machte.

Für Privatfahrten müssen keine detaillierten Angaben im Fahrtenbuch erfasst werden. Hier genügt der Kilometerstand am Anfang und am Ende einer privaten Fahrt. Werden am Wochenende mehrere Privatfahrten hintereinander durchgeführt, so dürfen diese Fahrten zusammengefasst werden. Für ein ordnungsgemäß geführtes Fahrtenbuch ist es jedoch nicht gestattet, mehrere betrieblich veranlasste Fahrten eines Tages zusammenzufassen. Bereits der Besuch des Kunden mit einer Hin- und einer Rückfahrt sind zwei Fahrten. Auch wenn die Angaben in ihrer Summe der Wahrheit entsprechen, so ist die Eintragung nicht korrekt und im Ergebnis könnte das Finanzamt das Fahrtenbuch nicht anerkennen. Für die ordnungsgemäße Aufzeichnung gilt zudem, dass keine Fahrten nachträglich erfasst oder geändert werden. Es ist auch daran zu denken, dass die Fahrt zur Tankstelle oder in die Werkstatt erfasst wird. Finanzbeamte machen sich in Betriebsprüfungen die Mühe, die Kilometerangaben im Fahrtenbuch mit den Tankbelegen und/oder den Eintragungen auf Werkstattrechnungen oder Hauptuntersuchungen zu vergleichen.

Elektronisches Fahrtenbuch ist die sicherere Alternative

Angesichts der strengen Anforderungen und der Gefahr, dass das analoge - Fahrtenbuch vom Finanzamt nicht anerkannt wird, verzichtet so mancher Unternehmer auf die Führung eines Fahrtenbuches und nimmt eine ungünstigere Besteuerung des Privatanteils in Kauf.

Doch ein digitales Fahrtenbuch, welches selbstständig über GPS die Fahrtroute erfasst, kann hier die Lösung sein. Der Unternehmer muss nur noch den Reisezweck per Hand ergänzen. Wie auch bei allen anderen steuerrelevanten Daten dürfen die im elektronischen Fahrtenbuch entstehenden Rohdaten nicht gelöscht werden können. Auch jede Änderung muss so erfolgen, dass ein sachkundiger Dritter dies jederzeit nachvollziehen kann.

Wer sich nun zum Kauf eines elektronischen Fahrtenbuchs entschließt, hat die Qual der Wahl. In die engere Wahl sollten nur elektronischen Fahrtenbücher einbezogen werden, die mit Hilfe des GPS-Signals die Fahrtroute erfassen. Dabei sind Fahrtenbuch-Apps auf dem Smartphone wesentlich ungenauer als ein elektronisches Fahrtenbuch, welches im Auto verbaut bzw. mit dem Auto verbunden ist. Bei letzterer Variante wird jede Bewegung des Fahrzeugs genauer registriert.

Ein empfehlenswertes elektronisches Fahrtenbuch, welches alle Anforderungen des Finanzamtes erfüllt, ist das elektronische Fahrtenbuch von Vimcar. In technischer Hinsicht besteht es aus einem Stecker mit GPS-Modul, SIM-Karte zur Datenübertragung sowie einem Prozessor, der die Fahrzeugdaten auslesen kann. Der Stecker überträgt die ermittelten Rohdaten an die Server von Vimcar, von wo aus sie in verschiedenen Auswertungsformaten als PDF- oder CSV-Datei exportierbar sind. Für das elektronische Fahrtenbuch von Vimcar spricht auch die Tatsache, dass der Deutsche Steuerberaterverband e.V. Kooperationspartner ist, der die Produktentwicklung in steuerlicher Hinsicht kompetent begleiten kann. Bisherige Betriebsprüfungen zeigen, dass die automatisch aufgezeichneten Daten nicht angezweifelt werden und somit das Fahrtenbuch selten verworfen wird.

Auch wir als ETL-Gruppe konnten uns bereits von diesem elektronischen Fahrtenbuch überzeugen. Profitieren Sie von der Kooperation der ETL-Gruppe mit Vimcar und machen Sie die Erstellung eines ordnungsgemäßen Fahrtenbuchs zum Kinderspiel. Sprechen Sie Ihren ETL-Steuerberater an. Gern wird er Ihnen einen Kontakt zu Vimcar vermitteln.

Die Erarbeitung des Rundschreibens erfolgt mit großer Sorgfalt.
Eine Haftung kann hierfür jedoch nicht übernommen werden.