



INFORMATIONEN ZUM STEUER- UND WIRTSCHAFTSRECHT JANUAR 2017

Sehr geehrte Damen und Herren,

in unserer heutigen Mandanteninformation wenden wir uns an die Arbeitgeber unter Ihnen. Unsere Lohnbuchhalter sowie die Steuerberater unserer Kanzleien betreuen eine Vielzahl von Lohnsteuer-Außenprüfungen durch die Finanzämter bzw. Betriebsprüfungen der Deutschen Rentenversicherung (DRV). Dabei sind es immer wieder ähnliche Problemfelder, die von den Betriebsprüfern aufgegriffen werden und die zu Nachzahlungen von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen führen. Auf die wichtigsten Problemfelder und Risiken möchten wir Sie daher hinweisen.

Risiko Reisekosten

Als Arbeitgeber dürfen Sie Ihren Mitarbeitern Reisekosten steuerfrei erstatten, sofern die gesetzlichen Höchstbeträge nicht überschritten werden. Ein übersteigender Betrag kann bis zur Höhe der doppelten Höchstbeträge pauschaliert versteuert werden.

Höchstbeträge/Verpflegungspauschalen

bei mehrtägigen Dienstreisen:

Anreisetag 12 €

voller Reisetag (24 Std.) 24 €

Abreisetag 12 €

bei eintägigen Dienstreisen:

Abwesenheit mehr als 8 Std. 12 €

Jeweils Kürzungen von 20 %, wenn ein Frühstück vom Arbeitgeber (z. B. im Rahmen der Hotelrechnung) gezahlt wurde und je 40 % für ein Mittag- oder Abendessen.

Werden Reisekosten erstattet, die über die gesetzlichen Pauschbeträge hinaus gehen (und wird von der Möglichkeit der Pauschalierung kein Gebrauch gemacht), fallen für die übersteigenden Beträge Steuern und ggfs. Sozialversicherung an. Mit einer Nacherhebung dieser Beträge muss auch gerechnet werden, wenn für die Reisekosten keine hinreichende Dokumentation vorliegt.

Dies bedeutet, dass Arbeitnehmer zeitnah Reisekostenabrechnungen erstellen müssen. Diese sind als Anlage zum Lohnkonto aufzubewahren. Betriebsprüfer kontrollieren diese häufig anhand anderer Unterlagen im Unternehmen, z. B. Hotelrechnungen, Fahrtenbücher, Baustellenabrechnungen oder Arbeitszeitnachweisen. Sollten hierbei Abweichungen festgestellt werden, so ist die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Reisekosten zumindest gefährdet. Daher sollten Sie darauf achten, dass für alle ausge-

zahlten Reisekosten entsprechende Belege vorhanden sind.

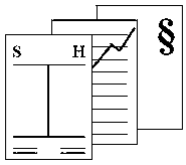
Ein besonderes Problem stellen **pauschal** gezahlte Reisekosten dar. Von dieser Möglichkeit wird manchmal Gebrauch gemacht, wenn Arbeitnehmer immer wieder auf Dienstreisen sind und der Arbeitgeber nur bestimmte monatliche Höchstbeträge zahlt. In diesen Fällen ist es grundsätzlich möglich, im Rahmen der Lohnabrechnung einem Arbeitnehmer einen Pauschbetrag zu zahlen. Dennoch müssen Nachweise darüber erbracht werden, dass der betreffende Arbeitnehmer Reisekosten in mindestens dieser Höhe hatte.

Risiko Nettolohnvereinbarung

Üblicherweise vereinbaren Arbeitnehmer und Arbeitgeber einen Bruttoarbeitslohn, in Ausnahmefällen auch Nettolöhne. Hierdurch gehen Arbeitgeber jedoch ein Risiko ein. Daher sollten Nettolohnabsprachen sehr sorgfältig formuliert werden.

Zunächst einmal müssen sich die Beteiligten darüber im Klaren sein, ob es sich um eine Nettolohnabsprache handelt, die nur für den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses Gültigkeit hat. In diesem Fall würde der Nettoarbeitslohn gekürzt, wenn sich Steuern oder Sozialversicherungsbeiträge erhöhen. Wird dagegen eine auf Dauer ausgelegte Nettolohnvereinbarung geschlossen, so trägt der Arbeitgeber das Risiko der Erhöhung von Steuern und Abgaben.

Bei einer Nettolohnvereinbarung sollte auch zwingend festgeschrieben werden, welche Steuerklasse der Lohnabrechnung zugrunde gelegt wird. Ansonsten könnte auch eine Änderung der Steuerklasse dazu führen, dass der Arbeitgeber höhere Aufwendungen hat. Selbstverständlich ist es auch möglich, dass sich bei einer Nettolohnvereinbarung der Bruttoarbeitslohn



INFORMATIONEN ZUM STEUER- UND WIRTSCHAFTSRECHT

JANUAR 2017

vermindert, wenn zukünftig eine günstigere Lohnsteuerklasse der Besteuerung zugrunde gelegt wird. Gerade im unteren Lohnbereich kann es dann jedoch dazu kommen, dass der gesetzliche oder tarifliche Mindestlohn unterschritten wird. Sofern Sie aus zwingenden Gründen eine Nettolohnvereinbarung mit Arbeitnehmern treffen wollen, sollten Sie unbedingt die hier geschilderten Aspekte berücksichtigen.

Risiko Beschäftigung von Aushilfen

Viele Betriebe kommen ohne Aushilfskräfte nicht mehr aus. Diese arbeiten häufig nur eine begrenzte Stundenzahl und die Vergütung wird pauschaliert versteuert. Oft wird dabei jedoch übersehen, dass auch diese Minijobber sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis haben, wie alle anderen Arbeitnehmer. Sie haben somit Anspruch

- auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- bezahlten Urlaub
- Kündigungsschutz

Spätestens, wenn das Arbeitsverhältnis mit einem Minijobber beendet wird, kann dieser sämtliche Ansprüche – soweit nicht verjährt – gegen den Arbeitgeber geltend machen. Oft werden dann auch andere Minijobber auf die Problematik aufmerksam.

Risiko Scheinselbstständigkeit

Vor dem Hintergrund hoher Sozialabgaben wird häufig versucht, an Stelle eines Arbeitsverhältnisses einen Vertrag über freie Mitarbeit zu schließen. Oft wird dies auch versucht, wenn bei einer Nebentätigkeit ein Lohnsteuerabzug nach der ungünstigen Steuerklasse VI vermieden werden soll. Auch in diesen Fällen entscheiden sich Betroffene dafür, einen Vertrag über freie Mitarbeit als Subunternehmer oder einen sonstigen Dienstleistungsvertrag abzuschließen. Doch schon bei der nächsten Prüfung durch die Sozialversicherung muss damit gerechnet werden, dass diese „Geschäftspartner“ als Arbeitnehmer eingestuft werden. Für den geprüften Unternehmer ergibt sich dann die nachteilige Folge, dass er für zurückliegende Jahre Sozialversicherungsbeiträge abführen muss, und zwar Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge.

Bei der Beurteilung der Frage, ob ein Geschäftspartner als Arbeitnehmer oder tatsächlich als freier

Mitarbeiter zu sehen ist, kommt es grundsätzlich nicht darauf an, ob dieser

- auch für andere Unternehmer tätig ist
- ein eigenes Gewerbe angemeldet hat
- einzelne Aufträge ablehnen kann oder
- Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit hat.

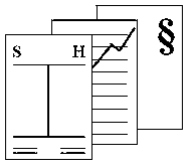
Die Sozialversicherung beurteilt den Sachverhalt meist nach dem Gesamtbild der Verhältnisse. Sprechen nur einige Gesichtspunkte für eine Arbeitnehmertätigkeit, so wird diese in der Regel unterstellt. Insbesondere dann, wenn „freie Mitarbeiter“ die gleichen Tätigkeiten im Unternehmen verrichten, die ansonsten von Arbeitnehmern ausgeführt werden, ist es äußerst schwierig, eine selbstständige Tätigkeit darzustellen. Dies gilt z. B. für selbstständige Fuhrunternehmer, die keinen eigenen Lkw besitzen und für Speditionen, welche als Urlaubsvertretung tätig sind. Gleiches gilt für selbstständige EDV-Administratoren, Qualitätsmanager oder Sicherheitsbeauftragte, die fest in das Unternehmen eingegliedert sind und dort weisungsgebunden bestimmte Aufgaben wahrzunehmen haben.

Das Risiko, dass ein freier Mitarbeiter als Arbeitnehmer eingestuft wird und die Sozialversicherung von einer Scheinselbstständigkeit ausgeht, kann nur durch eine Statusfeststellung ausgeschlossen werden. Diese wird auf Antrag durch die DRV-Bund vorgenommen.

Risiko steuerfreie Leistungen

Gegenwärtig gibt es einige Leistungen, die Arbeitnehmern steuerfrei zugewendet werden können, z. B. Kindergartenzuschüsse oder Sachleistungen bis 44 € von denen in Form von Benzingutscheinen viele Firmen Gebrauch machen. In den meisten Fällen ist es empfehlenswert, Regelungen über steuerfreien Arbeitslohn auszunutzen, damit der vom Arbeitgeber aufgewendete Betrag auch in voller Höhe beim Arbeitnehmer ankommt und nicht durch Steuern und Sozialabgaben geschmälert wird. Entscheiden sich Arbeitgeber hierfür, so sollten sie von Anfang an Regelungen dafür treffen, wie verfahren wird, wenn die Steuerfreiheit wegfällt.

Dies ist z. B. dann der Fall, wenn das Kind schulpflichtig wird und die Ausgaben nicht mehr steuerfrei erstattet werden können oder Regelungen über die Steuerfreiheit aufgrund einer Änderung der gesetzli-



INFORMATIONEN ZUM STEUER- UND WIRTSCHAFTSRECHT

JANUAR 2017

chen Regelungen wegfallen. Manche Arbeitnehmer haben dann die Erwartung, dass sie die ihnen zugesagte Zahlung weiterhin „netto“ erhalten und der Arbeitgeber Steuern und Sozialversicherungsbeiträge übernimmt. Dies würde in einem Unternehmen zu erheblichen Kostensteigerungen führen, insbesondere, wenn viele Mitarbeiter betroffen sind. Daher sollte schon bei der Gewährung vereinbart werden, dass es sich hierbei um einen **Bruttobetrag** handelt und der Arbeitnehmer Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zu tragen hat und nur gegenwärtig von einer Steuerfreiheit ausgegangen wird.

Risiko veralteter Arbeitsverträge

Wie viele andere Rechtsgebiete auch, unterliegt das Arbeitsrecht einem ständigen Wandel. Hinzu kommt, dass Arbeitsgerichte kontinuierlich Entscheidungen zu Ungunsten von Arbeitgebern treffen und die Rechte von Arbeitnehmern kontinuierlich ausgeweitet werden. So sind z. B. fast alle Bereitschaftsdienste und Wartezeiten als Arbeitslohn zu vergüten und/oder durch Freizeit auszugleichen. Tarifvertragliche Änderungen wandeln sich ständig.

Auch die Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns hat Einfluss auf die Arbeitsverträge. Die seit 1. Januar geltende Erhöhung um 0,34 € bedeutet bei einer Vollzeitbeschäftigung eine Gehaltserhöhung von 55 € im Monat. Ist eine Erhöhung der Vergütung nicht gewollt oder nicht möglich, so ist die Arbeitszeit entsprechend zu verringern. Bei Minijobs mit einer Vergütung von 450 € bedeutet dies, dass die monatliche Arbeitszeit entsprechend zu mindern ist und 50,9 Stunden nicht überschreiten darf. Gleiches gilt, wenn Tariflöhne angepasst werden.

Daher sollten Arbeitsverträge regelmäßig durch einen auf das Arbeitsrecht spezialisierten Rechtsanwalt überprüft und ggfs. angepasst werden. Hierdurch können Risiken sichtbar gemacht werden, die sich spätes-

spätestens dann zeigen, wenn es andere Probleme mit dem Arbeitnehmer gibt oder das Arbeitsverhältnis beendet wird.

Risiko GmbH-Geschäftsführer-Verträge

Der GmbH-Geschäftsführer gilt steuerlich und sozialversicherungsrechtlich grundsätzlich als Arbeitnehmer. Von seiner Vergütung muss die Gesellschaft somit Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge einbehalten. Ist der Geschäftsführer mehrheitlich an der GmbH beteiligt oder kann er aufgrund besonderer gesellschaftlicher Regelungen (Sperrminorität oder Grundsatz der Einstimmigkeit) auch in der Gesellschafterversammlung seinen Willen durchsetzen oder zumindest für ihn ungünstige Entscheidungen verhindern, so gilt er sozialversicherungsrechtlich nicht als Arbeitnehmer. Ob Sozialversicherungspflicht besteht, sollten die Beteiligten in einem Statusfeststellungsverfahren prüfen lassen. Dieses wird von der DRV-Bund verbindlich für alle Zweige der Sozialversicherung festgestellt. Ohne eine solche Statusfeststellung besteht zumindest bei allen Fällen, in denen der Geschäftsführer nicht mehrheitlich an der Gesellschaft beteiligt ist, das Risiko, dass er sozialversicherungsrechtlich als Arbeitnehmer eingestuft wird und für zurückliegende Jahre Sozialversicherungsbeiträge nacherhoben werden.

Steuerart	Fälligkeit	
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag	10.01.2017	10.02.2017
Umsatzsteuer	10.01.2017	10.02.2017
Ende der Schonfrist obiger Steuerarten (Überweisung)	13.01.2017	13.02.2017
Ende der Schonfrist obiger Steuerarten (bei Zahlung durch Scheck)	06.01.2017	07.02.2017
Sozialversicherung	27.01.2017	24.02.2017

Herausgeber:

WSR STEUERKANZLEIEN ANKLAM • TETEROW • NEUSTRELITZ

Redaktion: StB Günter J. Stolz 17235 Neustrelitz, Marienstr. 7 Tel.: 03981/24670 Mail: stolz@steuer-beratung.de

Die Inhalte dieser Information wurden durch uns sorgfältig recherchiert. Aus Platzgründen müssen wir uns jedoch auf das Wesentliche beschränken. Für Irrtümer und Druckfehler können wir keine Haftung übernehmen. Wir stehen Ihnen jedoch gerne für eine persönliche Beratung zur Verfügung. Die Weitergabe und Vervielfältigung unserer Texte ist mit Quellenangabe gestattet. Sie finden diese und weitere Informationen auf unserer Homepage unter www.steuer-beratung.de.