

**Mandanteninformation Lohn
zum Jahresende 2016**

Sehr geehrte Mandanten,

wir bitten Sie dringend, zum Jahresende folgendes zu beachten:

Die Themen im Einzelnen

1. Personalrabatte/ Personaleinkäufe	2
1.1. Verbilligte oder unentgeltliche Überlassungen	2
1.2. Aufmerksamkeiten	2
2. Weihnachtsfeiern/ Betriebsveranstaltungen	3
3. Entgeltnachweise 2016 zur Berufsgenossenschaft	4
4. Beiträge zur privaten Krankenversicherung	4
5. Urlaubsanrechnung bei Elternzeit	4
6. Kinderpflegekrankengeld	5
6.1. Gesetze, Vorschriften und Rechtsprechung	5
6.2. Gestaltungstipp	5
7. Mindestlohn	6

Bitte betrachten Sie die Informationen lediglich als Hinweise, die Sie bei Bedarf dringend mit einem Fachanwalt für Arbeitsrecht besprechen müssen. Wir sind als Steuerberater zur Rechtsberatung nicht befugt und können deshalb für diese Ausführungen trotz gewissenhafter Recherche keine Haftung übernehmen.

1. Personalrabatte/ Personaleinkäufe

1.1. Verbilligte oder unentgeltliche Überlassungen

Personalrabatte, die ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern aufgrund seines Dienstverhältnisses bei der Überlassung von Waren, Dienstleistungen und sonstigen Leistungen seiner Produktpalette gewährt, sind innerhalb gewisser Grenzen – 1.080 EUR im Kalenderjahr – kein geldwerter Vorteil. Es besteht also keine Abgabepflicht (Rabattfreibetrag). Außerdem wird ein Wertabschlag von 4 % gewährt.

Praxisbeispiel: Grundfall Belegschaftsrabatt

Ein Kaufhaus gewährt seinen Beschäftigten (auch Aushilfskräften) auf sämtliche Artikel seines Sortiments einen Preisnachlass von 20 %. Ein Arbeitnehmer kauft anlässlich der Hochzeit seiner Tochter – für die Geldgeschenke der Verwandten und Freunde – Hochzeitsgeschenke zum Verkaufspreis von 7.500 EUR zum ermäßigten Preis von 6.000 EUR. Zur Ermittlung des geldwerten Vorteils ist der Betrag von 7.500 EUR zunächst um 4 % = 300 EUR zu kürzen. Nach Anrechnung des verbilligten Kaufpreises von 6.000 EUR ergibt sich ein geldwerter Vorteil von 1.500 EUR \cdot 300 EUR = 1.200 EUR. Davon bleiben im Rahmen des jährlichen Rabattfreibetrags 1.080 EUR steuerfrei, 120 EUR sind somit steuerpflichtiger Arbeitslohn.

Praxisbeispiel Geschenk

Der Arbeitgeber schenkt dem Arbeitnehmer anlässlich dessen Arbeitnehmerjubiläums einen Gegenstand im Wert von 1.000 EUR. Der Arbeitgeber hat für die Anschaffung eine ordentliche Rechnung mit gesondertem Umsatzsteuerausweis. Der Arbeitgeber hat aus der Anschaffung – seit 1.1.2013 – keinen Vorsteuerabzug, weil er den Gegenstand für keine wirtschaftliche Tätigkeit verwendet. Die unentgeltliche Wertabgabe wird deshalb nicht einer Lieferung gegen Entgelt gleichgestellt. Der Vorgang unterliegt nicht der Umsatzsteuer, ist aber bis auf eine anlassbezogene Freigrenze von 60,00 € Lohnsteuer- und sozialabgabenpflichtig.

Bitte teilen Sie uns unbedingt mit, wenn in Ihrem Unternehmen Waren oder Dienstleistungen unentgeltlich oder verbilligt an die Arbeitnehmer überlassen werden.

Weiter Fragen beantworten Ihnen gerne unsere Mitarbeiterinnen, Frau Oppermann und Frau Nakonetzki.

1.2. Aufmerksamkeiten

Keine steuerbaren Umsätze sind Aufmerksamkeiten und Leistungen, die überwiegend durch das betriebliche Interesse des Arbeitgebers veranlasst sind. Zu den Aufmerksamkeiten zählen Sachzuwendungen wie Blumen, Genussmittel, Bücher, Schallplatten usw. bis zu einem Wert von 60 EUR (ab 2015; zuvor 40 EUR), die dem Arbeitnehmer aus Anlass eines besonderen persönlichen Ereignisses zugewendet werden.

Arbeitslohn liegt nach der BFH-Rechtsprechung nicht vor, wenn der Arbeitgeber Zuwendungen im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse leistet; entsprechend gilt für die Umsatzsteuer, dass die Zuwendung nicht zu besteuern ist. Denn dann ist die Zuwendung – etwa

bei Vorsorgeuntersuchungen der Arbeitnehmer und bei Leistungen anlässlich von Betriebsveranstaltungen – im weitesten Sinne nicht Gegenleistung für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers.

2. Weihnachtsfeiern/ Betriebsveranstaltungen

Bei bis zu zwei Betriebsveranstaltungen pro Kalenderjahr kann ein Unternehmen einen Freibetrag von 110,00 € je Arbeitnehmer und je Feier geltend machen. Hierbei kann es sich um eine Weihnachtsfeier, ein Sommerfest oder eine sonstige betriebliche Feier handeln, die für alle Arbeitnehmer gedacht ist.

Wenn Ihre Betriebsfeier mehr als 110,00 Euro je Arbeitnehmer kostet, sprechen Sie bitte unsere Lohnbuchhaltung an, damit wir zeitnah eine steuer- und sozialversicherungsrechtliche Beurteilung vornehmen können. Wir können zwar aus der Finanzbuchhaltung eine solche Feier erkennen, wissen dann die Anzahl der Teilnehmer aber nicht.

Bitte sprechen Sie uns auch bei Zweifelsfragen an, damit die nächste Lohnsteueraußenprüfung nicht zu einer Überraschung wird.

Beispiel:

Sachverhalt: An der Weihnachtsfeier eines Unternehmens nehmen 50 Arbeitnehmer teil. Jeder Teilnehmer erhält im Rahmen der betrieblichen Weihnachtsfeier ein Weihnachtspäckchen im Wert von 60 EUR. Die übrigen Aufwendungen für die Betriebsveranstaltung belaufen sich pro Arbeitnehmer auf 95 EUR. Damit liegen die Gesamtkosten je Teilnehmer bei 155 EUR.

Wie müssen die Aufwendungen für die Betriebsveranstaltung lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlich behandelt werden?

Lösung

Der seit 1.1.2015 geltende Freibetrag von 110 EUR pro Arbeitnehmer wurde um 45 EUR überschritten. Der Arbeitgeber kann die Mitarbeiter von der Lohnsteuerbelastung freistellen, indem er von der Möglichkeit der Pauschalbesteuerung Gebrauch macht. In diesem Fall sind die Arbeitgeberleistungen ebenfalls beitragsfrei.

Lohn - Abrechnung

Steuerpflichtiger Anteil (50 Teilnehmer × 45 EUR)	2.250,00 EUR
Lauschale Lohnsteuer (25 % v. 2.250 EUR)	562,50 EUR
Pauschaler Solidaritätszuschlag (5,5 % v. 562,50 EUR)	30,93 EUR
Pauschale Kirchensteuer angenommen (5 % v. 562,50 EUR)	28,12 EUR

Dies gilt auch für alle anderen Betriebsveranstaltungen, nicht nur für Weihnachtsfeiern.

Ein Sonderfall liegt aber vor, wenn anlässlich einer Betriebsveranstaltung z.B. ein Geschenk an einen Jubilar überreicht wird. Solche Geschenke sind gesondert zu versteuern, eine Pauschalierung ist nicht möglich. Allerdings werden solche Geschenke auch nicht bei der Berechnung des Freibetrages von 110,00 € herangezogen.

Praxis-Tipp

Lohnsteuerpflichtige Leistungen des Arbeitgebers müssen über die Lohnbuchhaltung abgerechnet werden (z. B. über einen fiktiven Mitarbeiter oder als Lohnsteuer aus Nebenbuchhaltung). Nur so wird die Erfassung der pauschalen Lohnsteuer in der Lohnsteueranmeldung gewährleistet.

3. Entgeltnachweise 2016 zur Berufsgenossenschaft

Bitte senden Sie uns zeitnah alle Ihnen in letzter Zeit zugesandten Scheiben der gesetzlichen Berufsgenossenschaften hinsichtlich der PIN für den Online – Service.

4. Beiträge zur privaten Krankenversicherung

Wenn Sie als Geschäftsführer Ihrer GmbH oder einer Ihrer Mitarbeiter(innen) ein Gehalt beziehen, welches über der Beitragsbemessungsgrenze (2016: 50.850,00 € und in 2017:52.200,00 €) liegt, bitten wir Sie, uns regelmäßig mitzuteilen, wenn die Beiträge der privaten Krankenversicherung erhöht werden. Wir können dann die erforderlichen Änderungen für die Gehaltsabrechnung umsetzen.

Weitere Fragen beantworten Ihnen gerne unsere Mitarbeiterin, Frau Oppermann und Frau Nakonetzki.

5. Urlaubsanrechnung bei Elternzeit

Ohne weitere Regelungen im Arbeitsvertrag oder Absprachen im Betrieb wird der Urlaubsanspruch von Arbeitnehmern(innen), die in Elternzeit gehen, nicht gekürzt. Das heißt, zusätzlich zur Elternzeit bleibt der volle Urlaubsanspruch erhalten.

Wenn Sie dies vermeiden möchten, müssen Sie die Arbeitnehmer/innen in Elternzeitformlos zu jedem Jahresbeginn der Elternzeit informieren. Dies empfehlen wir Ihnen dringend.

Die Information könnte z.B. so aussehen:

Sehr geehrte (r) ... Name des(der) Mitarbeiters/in,

unsere Firma xyz macht von der Möglichkeit des § 17 Abs.1 Satz 1 BEEG Gebrauch und kürzt den jährlichen Urlaubsanspruch für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um 1/12.

Wir bitten Sie, uns den Inhalt des Schreibens durch Unterschrift zu bestätigen.

Ort Datum

.....

Unterschrift des Arbeitnehmers

6. Kinderpflegekrankengeld

Versicherte einer gesetzlichen Krankenkasse haben Anspruch auf Kinderpflegekrankengeld, häufig auch als Kinderkrankengeld bezeichnet, wenn sie nach ärztlicher Feststellung zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben. Voraussetzung ist ferner, dass eine andere im Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann. Außerdem darf das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder muss behindert und auf Hilfe angewiesen sein. Die Leistungsdauer ist begrenzt. Im Falle eines schwerstkranken Kindes unterliegt der Anspruch keiner zeitlichen Begrenzung. Bei einem Arbeitsunfall des Kindes zahlt der Unfallversicherungsträger unter denselben Voraussetzungen Kinderpflegeverletztengeld.

6.1. Gesetze, Vorschriften und Rechtsprechung

Lohnsteuer: Das Kinderpflegekrankengeld ist lohnsteuerfrei nach § 3 Nr. 1 Buchst. a EStG. Es unterliegt dem Progressionsvorbehalt nach § 32b Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. b EStG.

Sozialversicherung: Anspruchsgrundlage für die Leistung der Krankenkasse ist § 45 SGB V. Wenn ein Arbeitsunfall des Kindes die Ursache ist, richtet sich der Anspruch nach § 45 Abs. 4 SGB VII.

Arbeitsrecht: Arbeitnehmer haben während der Beaufsichtigung, Betreuung und Pflege eines erkrankten Kindes einen unter Umständen Anspruch auf Freistellung. Außerdem haben Arbeitnehmer gem. § 616 BGB einen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts, wenn sie durch einen in ihrer Person liegenden Grund ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert sind.

Für die rechtliche Beurteilung müssen Sie ggfs. Ihren Fachanwalt für Arbeitsrecht hinzuziehen.

Auszubildende haben bei der Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes einen Anspruch auf bezahlte Freistellung bis zu 6 Wochen. Dieser Anspruch ist vorrangig vor dem Anspruch nach § 616 Satz 1 BGB und kann vertraglich nicht ausgeschlossen werden.

Bei übrigen Arbeitnehmern kann der Anspruch auf Vergütung nach § 616 BGB vertraglich (z. B. durch einen Tarifvertrag oder einen Arbeitsvertrag) ausgeschlossen werden.

6.2. Gestaltungstipp

Der Ausschluss bedarf einer Änderung des Arbeitsvertrages, die vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer unterschrieben werden muss.

z.B.: Ergänzung des Arbeitsvertrages vom ...

Der o.a. Arbeitsvertrag wird wie folgt ergänzt.

Die Firma xxx übernimmt keine der in § 616 BGB definierten (Kinderkrankengeld) Leistungen.

Inwieweit ein solches Abbedingen des § 616 BGB einer arbeitsrechtlichen Überprüfung im Streitfall standhält, klären Sie bitte unbedingt mit Ihrem Fachanwalt für Arbeitsrecht.

7. Mindestlohn

Bitte beachten Sie, dass der allgemeine Mindestlohn ab dem 1.1.2017 nun 8,84 EUR beträgt (bisher 8,50 EUR)

Beachten Sie aber bitte in jedem Fall branchentypische Mindestlöhne, die teilweise abweichen können.

In speziellen Fällen fragen Sie bitte Ihren Berufsverband.

Hilden, den 15.12.2016

HRB & Partner
Steuerberater
Dipl. Kfm. Wolfgang Heiliger