HEIKO BRAND
STEUERBERATER
Certificate in International Accounting

Schmittenplatz 1, 89522 Heidenheim
Tel.: 07321 277 19-0, info@steuerberater-brand.de

Themen dieser Ausgabe

- Konjunkturpaket II
- Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz
- Krankengeldwahltarife
- Änderungen beim Elterngeld
- Keine 1 %-Regelung bei Werkstattwagen
- Fahrtkosten zu ständig wechselnden Tätigkeitsstätten

Ausgabe 2 | März/April 2009

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

drei Gesetzespakete stehen in der aktuellen Ausgabe im Fokus: das Konjunkturpaket II, das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz und die geplanten Änderungen bei den Krankengeldwahltarifen. Wir beginnen mit dem Konjunkturpaket II und damit dem umfangreichsten Konjunkturprogramm der deutschen Nachkriegsgeschichte. Die Maßnahmen gegen die Wirtschafts- und Finanzkrise in 2009 und 2010 haben einen Umfang von fast 50 Mrd. €. Zusammen mit den schon im Herbst beschlossenen Aktionen sollen daher über 80 Mrd. € eingesetzt werden, um die Wirtschaft anzukurbeln.

GESETZGEBUNG

Konjunkturpaket II

Mit einem zweiten Konjunkturpaket will die große Koalition Deutschland aus der Wirtschaftskrise führen. Es umfasst rd. 50 Mrd. €. Die Neuerungen im Überblick:

1. Senkung der Einkommensteuer

Die Steuerentlastung erfolgt in **zwei Schritten**:

- In einem ersten Schritt erfolgt eine Anhebung des Grundfreibetrags um 170 € auf 7.834 €, rückwirkend ab dem **1. 1. 2009**. Die übrigen Tarifeckwerte werden ebenfalls ab 1. 1. 2009 um 400 € angehoben. Damit wird die Steuertarifkurve abgeflacht, so dass tendenziell bei weniger Steuerzahlern, die eine Lohnerhöhungen erhalten, der Vorteil direkt durch einen höheren Steuersatz zunichte gemacht wird. Zudem wird der Eingangssteuersatz ab dem Veranlagungszeitraum 2009 von 15 % auf 14 % gesenkt.
- Ab **2010** erfolgt in einem zweiten Schritt eine weitere Anhebung des Grundfreibetrags um 170 € auf dann 8.004 € und eine erneute Erhöhung der Tarifeckwerte um 330 €.

2. Gesetzliche Krankenversicherung – geringere Beiträge

Die Beitragssätze zur gesetzlichen Krankenversicherung werden ab dem 1. 7. 2009 von derzeit 15,5 % (eingeführt mit der Gesundheitsreform zum 1. 1. 2009) auf 14,9 % gesenkt.

 ■ ■ Aktuelle Hinweise für das Gespräch mit Ihrem Steuerberater ■ ■

3. Kinderbonus

Über die Familienkassen wird an alle Kindergeldbezieher eine Einmalzahlung (Kinderbonus) von **100 €** je Kind ausgezahlt. Das Geld soll in nächster Zeit mit dem Kindergeld an alle Eltern ausgezahlt werden. Von der Einmalzahlung sollen vor allem Familien mit kleinem Einkommen profitieren. Sie wird nicht mit den Bedarfssätzen der Bezieher von Sozialleistungen verrechnet. Bei Besserverdienern dagegen wird die Einmalzahlung bei der Einkommensteuerveranlagung für das Jahr 2009 mit den **Kinderfreibeträgen** verrechnet.

4. Beschäftigungssicherung

Den Unternehmen soll in dieser konjunkturell schwierigen Phase geholfen werden, Fachkräfte zu halten und nicht zu entlassen. Hierzu war bereits im Rahmen des ersten Konjunkturpakets beschlossen worden, die Bezugsdauer für **Kurzarbeitergeld** zum 1. 1. 2009 von 12 auf 18 Monate zu verlängern. Die Verlängerung ist zunächst auf ein Jahr befristet und gilt für alle Arbeitnehmer, die einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. 12. 2009 haben.

Des Weiteren sollen die Unternehmen nun von **Sozialversicherungsabgaben** entlastet und bei der Qualifizierung ihrer Beschäftigten finanziell unterstützt werden. Die Arbeitgeber bekommen hierzu 2009 und 2010 bei Kurzarbeit die von ihnen allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge hälftig durch die Bundesagentur für Arbeit zurück. Für Zeiten der Qualifizierung während der Kurzarbeit können den Arbeitgebern auf Antrag die vollen Sozialversicherungsbeiträge erstattet werden.

Zugleich wird der **gesetzliche Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung** bei 2,8 % stabilisiert. Nach der ursprünglichen gesetzlichen Regelung wäre der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung zum 1. 7. 2010 von derzeit 2,8 % auf 3,0 % gestiegen. Für die Jahre 2009 und 2010 stehen zusätzlich über 2 Mrd. € für Fortbildung und Qualifizierung bereit. Gefördert werden sollen Beschäftigte in Kurzarbeit, junge Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss sowie junge Menschen, die schon sehr lange einen Ausbildungsplatz suchen.

5. Umweltprämie

Private Autohalter können eine Umweltprämie – auch Abwrackprämie genannt – beantragen, wenn ein mindestens neun Jahre altes Altfahrzeug verschrottet und gleichzeitig ein umweltfreundlicher Neu- oder Jahreswagen ab Euro 4 gekauft und zugelassen wird. Allerdings muss der Wagen zuvor für mindestens ein Jahr auf den Halter zugelassen gewesen sein. Die Prämie beträgt **2.500 €** und wird für Zulassungen bis zum 31. 12. 2009 gewährt.

Der Antrag kann entweder direkt beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) gestellt oder über den Händler dort eingereicht werden. Er muss in dem letzten Fall allerdings auf den Autohalter ausgestellt und von diesem unterschrieben sein. Eine Antragstellung per Fax oder E-Mail ist dabei ausgeschlossen. Vielmehr ist der Antrag im Original mit den vorgeschriebenen Nachweisen ausschließlich an die auf dem Antragsvordruck angegebene Anschrift zu senden. Wichtig ist darüber hinaus, dass das entwertete Original der Zulassungsbescheinigung II (Fahrzeugbrief) eingereicht werden muss. Ausführliche Informationen zu diesem Thema erteilt das BAFA. Diese können Sie auch über die Homepage – www.bafa.de – abrufen.

6. Rettungsschirm für Unternehmen

Gesunde Großunternehmen, die wegen der Zurückhaltung der Banken zurzeit keine oder zu wenig Kredite bekommen, sollen Bürgschaften vom Bund und Kredite von der bundeseigenen KfW-Bank erhalten. Über das bei der KfW bereits laufende Sonderprogramm (15 Mrd. €) für den Mittelstand hinaus steht mit den Maßnahmen des zweiten Konjunkturpaketes ein Bürgschaftsvolumen in Höhe von 100 Mrd. € zur Verfügung.

7. Investitionsprogramm

Bund, Länder und Gemeinden wollen 2009 und 2010 rund 17 bis 18 Mrd. € zusätzlich in die Infrastruktur stecken. Der Schwerpunkt dieser Investitionen liegt mit 65 % im Bildungsbereich. Der Rest soll u. a. in Straßen, Schienen und schnellere Internetverbindungen investiert werden.

Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz tritt zum 1. 4. 2009 in Kraft

Das Gesetz zum Ausbau der Mitarbeiterkapitalbeteiligung für **Lohnzahlungszeiträume ab 2009** sieht im Einzelnen u. a. Folgendes vor:

1. Vermögenswirksame Leistungen

Die Arbeitnehmer-Sparzulage für vermögenswirksame Leistungen, die in betrieblichen oder außerbetrieblichen Beteiligungen angelegt werden, steigt von 18 % auf 20 %. Damit beträgt der neue jährliche Förderhöchstbetrag **80 €**. Darüber hinaus wird die Einkommensgrenze für die Gewährung der **Arbeitnehmer-Sparzulage** bei der Anlage in Beteiligungen von 17.900 €/35.800 € (Ledige/Verheiratete) auf 20.000 €/40.000 € erhöht. Die erhöhten Werte gelten jetzt auch für die neuen Mitarbeiterbeteiligungsfonds (vgl. 3.). Bei der Förderung für Bausparer bleibt hingegen alles beim Alten: Der Zulagensatz beträgt 9 % und die Einkommensgrenze liegt bei 17.900 €/35.800 € (Ledige/Verheiratete).

2. Steuerfreiheit

Wie bisher wird die Beteiligung am arbeitgebenden Unternehmen begünstigt. Dabei gilt jedes konzernzugehörige Unternehmen im Sinne des § 18 Aktiengesetz als arbeitgebendes Unternehmen (Konzernklausel). Im Gegensatz zur alten Regelung werden die begünstigten Anlageformen jedoch – mit Ausnahme einer Anlage in einen Mitarbeiterbeteiligungsfonds, der erstmals begünstigt wird – auf diese direkte Beteiligungsform beschränkt. Der steuer- und sozialversicherungsfreie Höchstbetrag für die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Mitarbeiterbeteiligungen am Unternehmen des Arbeitgebers wird von **135 € auf 360 €** angehoben; die bisherige zusätzliche Begrenzung der Steuerbefreiung auf den halben Wert der Vermögensbeteiligung entfällt. Nachfolgende **Bedingungen** müssen erfüllt sein:

- Die Vermögensbeteiligung muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn aus freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers gewährt werden und darf nicht

 Aktuelle Hinweise für das Gespräch mit Ihrem Steuerberater ■ ■

auf bestehende oder künftige Ansprüche angerechnet werden (keine Entgeltumwandlung).

- Das Angebot zur Beteiligung am Unternehmen muss bei neuen Modellen grundsätzlich allen Beschäftigten offen stehen, die im Zeitpunkt der Bekanntgabe des Angebots ein Jahr oder länger ununterbrochen in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis zum Unternehmen stehen. Bei einem Konzernunternehmen verlangt der Grundsatz der Gleichbehandlung indessen nicht, dass die Beteiligung auch den Beschäftigten der übrigen Konzernunternehmen gewährt wird; die Konzernklausel gilt insoweit nicht.

Bei direkten Beteiligungen können sämtliche **Rahmenbedingungen** (Höhe der Beteiligung, Gewinn- und Verlustbeteiligung, Laufzeit/Sperrfristen, Kündigungsbedingungen, Informations- und Kontrollrechte, Verwaltung der Beteiligungen etc.) frei verhandelt und vertraglich festgelegt werden. Darüber hinaus wird die **Bewertung** der überlassenen Beteiligungen neu geregelt. Kam es bisher auf den Stichtag der Beschlussfassung über die Überlassung einer Beteiligung an, ist zukünftig der Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer die wirtschaftliche Verfügungsbefugnis über die Beteiligung erhält, maßgeblich.

3. Einbeziehung von Fonds

Die Förderung von Aktienfondsanteilen entfällt. Neben der direkten Beteiligung am Unternehmen werden nur noch Beteiligungen an einem Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen – ein spezieller Fonds z. B. für einzelne Branchen – gefördert, und zwar in gleicher Höhe. **Die Eckdaten**:

- Mitarbeiterbeteiligungsfonds werden als eigene identifizierbare Fondskategorie neu eingeführt.
- Die Fonds werden von einer Kapitalanlagegesellschaft und somit von einem professionellen und lizenzierten Fondsmanager verwaltet und stehen unter der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin).
- Der jeweilige Fonds wird gesetzlich verpflichtet, nach einer Anlaufzeit von drei Jahren seit der Auflegung mindestens 60 % des Fondsvermögens in diejenigen Unternehmen zu investieren, deren Mitarbeiter sich an dem Fonds beteiligen. Die Beteiligung des Fonds an den Teilnehmerfirmen erfolgt durch den Erwerb von bestimmten verbrieften oder unverbrieften Darlehensforderungen, wie z. B. Schuldscheinen und von börsennotierten oder nicht börsennotierten, verbrieften oder unverbrieften Beteiligungen und Wertpapieren.
- Bei der Anlage der Fondsmittel ist der Grundsatz der Risikomischung zu wahren.
- Das Gesetz sieht daher eine besondere Ausstellergrenze von 20 % vor.
- Maximal 40 % des Fonds können in Liquidität und fungiblen Vermögensgegenständen, wie z. B. börsennotierte Aktien und Schuldverschreibungen anderer Unternehmen sowie Geldmarktinstrumente investiert werden.
- Anleger erhalten die Möglichkeit, ihre Anteile an die Kapitalanlagegesellschaft zum Rücknahmepreis zurückzugeben. Um jedoch der eingeschränkten Liquidität der im Fonds befindlichen Vermögenswerte Rechnung zu tragen, erfolgt eine Rücknahme der Anteile höchstens einmal halbjährlich und mindestens einmal jährlich unter Einhaltung einer Rückgabefrist, die bis zu 24 Monate betragen kann.
- Anleger müssen in den Verkaufsunterlagen über die Anlage in Mitarbeiterbeteiligungsfonds und die damit verbundenen Risiken sowie die eingeschränkten Rückgabemöglichkeiten aufgeklärt werden.

Das Gesetz wird zum 1. 4. 2009 in Kraft treten. Die Anwendbarkeit der Neuregelung ist erstmals für den **Veranlagungszeitraum 2009** vorgesehen, d. h. faktisch rückwirkend zum 1. 1. 2009. Für Beschäftigte, die mit Stichtag vom 31. 3. 2009 bereits einen Anspruch auf die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung einer Vermögensbeteiligung haben, wird ein Bestandsschutz gewährt, der bis zum 31. 12. 2015 befristet ist. Im Rahmen des Bestandsschutzes bleibt es beim steuer- und abgabenfreien Vorteil von 135 € (§ 19a Einkommensteuergesetz in der geltenden Fassung ist bis 2015 weiter anzuwenden), wenn die Voraussetzungen der Neuregelung nicht erfüllt sind. Es besteht ein Wahlrecht zwischen altem und neuem Recht, wenn eine Vermögensbeteiligung innerhalb des Zeitraums vom 1. 1. bis zum 31. 3. überlassen wird. Wendet der Arbeitgeber dann den neuen höheren Freibetrag an, greift vorrangig die Neuregelung, d. h. neue und alte Regelung schließen sich gegenseitig aus.

Krankengeldwahltarife: Neuerungen u. a. für Selbständige geplant

Am 18. 2. 2009 hat das Kabinett den Gesetzentwurf zur Änderung arzneimittelrechtlicher und anderer Vorschriften beschlossen. Mit dem Gesetz soll auch das Fünfte Buch Sozialgesetzbuch geändert werden.

Die diskutierten Änderungen im Überblick:

- **Freiwillig versicherte Selbständige** können einen Krankengeldanspruch ab der siebten Woche der Arbeitsunfähigkeit entweder über das „gesetzliche“ Krankengeld zum allgemeinen Beitragssatz oder einen Wahltarif absichern. Auch darüber hinausgehende Absicherungswünsche (z. B. höhere oder früher einsetzende Krankengeldansprüche) können über Wahltarife realisiert werden.
- **Unständig und befristet Beschäftigte** können für den Krankengeldanspruch ab der siebten Woche der Arbeitsunfähigkeit zwischen dem „gesetzlichen“ Krankengeld zum allgemeinen Beitragssatz und einem Wahltarif wählen. Weitere Ansprüche können über Wahltarife abgesichert werden. Hinweis: Unständig Beschäftigte sind Arbeitnehmer, die i. d. R. für kurze Zeiträume mal bei diesem, mal bei jenem Arbeitgeber beschäftigt sind.
- **Versicherte der Künstlersozialkasse (KSK)** haben weiterhin einen Anspruch auf „gesetzliches“ Krankengeld ab der siebten Woche der Arbeitsunfähigkeit. Wer vor der siebten Woche Krankengeld beziehen will, muss dafür auch künftig einen Wahltarif abschließen.

Diese Maßnahmen sollen ungerechtfertigte Belastungen durch die Einführung von Krankengeldwahltarifen vermeiden. Wahltarife dürfen künftig keine Altersstaffelungen mehr enthalten. Bestehende Wahltarife enden mit Inkrafttreten der Neuregelung. Das Gesetz bedarf nicht der Zustimmung des Bundesrats. Es soll im Wesentlichen am Tag nach der Verkündung im Bundesgesetzblatt in Kraft treten, o. g. Teile jedoch vermutlich erst ab 1. 8. 2009.

Änderungen beim Elterngeld

Am 24. 1. 2009 trat das angepasste Bundeselterngesetz und Elternzeitgesetz (BEEG) in Kraft. Die Gesetzesänderungen sehen beispielsweise vor, dass die Bezugsdauer des Elterngeldes einmalig ohne Begründung geändert werden kann. Zudem erhalten auch Großeltern Anspruch auf Elternzeit, wenn ihre Kinder minderjährig sind oder während der Schulzeit bzw. Ausbildung ein Kind bekommen haben. Sie können dann eine „**Großelternzeit**“ beantragen, während der Staat das Geld weiterhin an die Eltern auszahlt. Weiterhin gilt nun eine einheitliche **Mindestbezugszeit** des Elterngeldes von **zwei Monaten**. Jeder Elternteil, der sich dann um die Kinderbetreuung kümmert, muss also mindestens zwei Monate aus dem Job aussteigen. Bislang erfüllten berufstätige Mütter diese Bedingung oft schon durch den Mutterschutz, so dass es den Vätern freistand, beispielsweise nur einen Monat in Elternzeit zu gehen.

Hinweis Ihres Steuerberaters:

Alle drei Gesetzespakte enthalten hochkomplexe Neuerungen, die hier nicht abschließend dargestellt werden können. Wir unterstützen Sie gerne im Rahmen eines **persönlichen Beratungsgesprächs**, damit Erfordernisse und Möglichkeiten im Einzelfall erläutert werden können.

RECHTSPRECHUNG

Arbeitgeber + Arbeitnehmer

Keine Anwendung der 1 %-Regelung für zur Privatnutzung ungeeigneten Dienstwagen

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat entschieden, dass von der sog. 1 %-Regelung solche Fahrzeuge auszunehmen sind, die nach ihrer **objektiven Beschaffenheit und Einrichtung für private Zwecke nicht geeignet** sind.

Hintergrund: Die unentgeltliche bzw. verbilligte Überlassung eines Kfz durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer zur Privatnutzung führt regelmäßig zu Arbeitslohn. Die Privatnutzung des Dienstwagens ist für jeden Kalendermonat mit 1 % des inländischen Listenpreises im Zeitpunkt der Erstzulassung zuzüglich der Kosten für Sonderausstattungen einschließlich der Umsatzsteuer anzusetzen (1 %-Regelung).

Der Fall: Im Streitfall war dem Arbeitnehmer eines Unternehmens für Heizungs- und Sanitärbedarf ein zweisitziger Kastenwagen (Werkstattwagen) überlassen worden, dessen fensterloser Aufbau mit Materialschränken und -fächern sowie Werkzeug ausgestattet und mit einer auffälligen Beschriftung versehen war. Für die private Nutzung dieses Wagens setzte das Finanzamt einen Nutzungswert nach der 1 %-Regelung an.

Entscheidung: Dem widersprach nun der BFH. Nach seiner Auffassung machen Bauart und Ausstattung des Fahrzeugs deutlich, dass ein solcher Wagen typischerweise nicht für private Zwecke eingesetzt wird. Ob ein solches Fahrzeug dennoch privat genutzt wird, bedarf jeweils einer Feststellung im Einzelnen. Die Feststellungslast dafür obliegt dem Finanzamt, das sich insoweit nicht auf den sog. Beweis des ersten Anscheins berufen kann.

Hinweise: Da die pauschale Bewertung nach der 1 %-Regelung nicht anzuwenden ist, entfällt auch die Pflicht zur Führung eines Fahrtenbuchs, um die Anwendung der 1 %-Regelung zu vermeiden. Davon unabhängig ist der monatliche Ansatz von 0,03 % des Listenpreises für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, über den der BFH nicht zu entscheiden hatte.

Fahrtkosten zu ständig wechselnden Tätigkeitsstellen in tatsächlicher Höhe abziehbar

Ständig wechselnde Einsatzstellen liegen typischerweise z. B. bei **Monteuren** oder **Außendienstmitarbeitern** vor, die von ihrer Wohnung aus direkt zu den Kunden fahren und damit keine regelmäßige Arbeitsstätte haben, die sie fortdauernd und immer wieder anfahren.

Entscheidung: Der Bundesfinanzhof (BFH) lässt den steuerlichen Abzug von Fahrtkosten mit dem eigenen Pkw zu ständig wechselnden Tätigkeitsstellen in tatsächlicher Höhe von **0,30 € für jeden gefahrenen Kilometer** zu. Eine Berücksichtigung nur in Höhe der Pauschale von 0,30 € pro Entfernungskilometer lehnen die Bundesrichter damit ab. Der Ansatz der tatsächlichen Kosten kommt im Übrigen auch dann in Betracht, wenn sich die wechselnden Einsatzstellen des Arbeitnehmers **innerhalb eines Einzugsbereichs von 30 Kilometern** von der Wohnung des Arbeitnehmers entfernt befinden. Der BFH ändert damit seine Rechtsprechung zugunsten der Arbeitnehmer. Denn bis zur aktuellen Entscheidung hatte der BFH in diesen Fällen nur die Entfernungspauschale anerkannt. Hieran halten die Bundesrichter aber nicht mehr fest, weil sich der Arbeitnehmer auch bei ständig wechselnden Einsatzstellen innerhalb dieses Einzugsbereichs generell nicht auf die immer gleichen Wege einstellen kann. Daher ist es ihm nicht möglich, seine Fahrtkosten zu mindern, so dass der Ansatz der tatsächlichen Fahrtkosten gerechtfertigt ist.

Hinweis: Seit 2008 hält auch die Finanzverwaltung an dieser 30-Kilometer-Grenze nicht mehr fest, sondern erkennt bei ständig wechselnden Einsatzstellen die Fahrtkosten in tatsächlicher Höhe an. Für **Veranlagungszeiträume vor 2008** hat das aktuelle BFH-Urteil allerdings Bedeutung, weil es der bis dahin entgegenstehenden Verwaltungsauffassung widerspricht.

Alle Beiträge sind nach bestem Wissen erstellt. Eine Haftung für den Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden.