

Büroanschrift:

Jacques-Offenbach-Weg 13
61118 Bad Vilbel
Telefon: (06101) 541265
Telefax: (06101) 541264
Mobilfunk: (0172) 9122303
E-Mail: info@knut-wichert.de
Internet: www.knut-wichert.de

4

DIE MANDANTEN | INFORMATION

Themen dieser Ausgabe

- Konjunkturpaket II
- Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz
- Krankengeldwahltarife
- Fahrten zu ständig wechselnden Tätigkeitsstätten
- Firmenwagen
- Wichtige Steuertermine im April

Ausgabe 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 Steuer-

rifkurve 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.

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

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 zu-

rückzugeben. 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 Krankengeldwahlтарifen vermeiden. Wahlтарife dürfen künftig keine Altersstaffelungen mehr enthalten. Bestehende Wahlтарife enden mit Inkrafttreten der Neuordnung. Das Gesetz bedarf nicht der Zustimmung des Bundesrats. Die o. g. Teile sollen laut Entwurf zum 1. 8. 2009 greifen.

Hinweis Ihres Steuerberaters:

Alle drei Gesetzespakete 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/VERWALTUNG

Arbeitgeber + Arbeitnehmer

Fahrtkosten zu ständig wechselnden Tätigkeitsstellen in tatsächlicher Höhe abziehbar

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

Entscheidung: Der Bundesfinanzhof (BFH) lässt nun den steuerlichen Abzug von Fahrtkosten mit dem eigenen Pkw zu ständig wechselnden Einsatzstellen in tatsächlicher Höhe von **0,30 € pro gefahrenem Kilometer** zu. Dies soll auch dann gelten, wenn sich die wechselnden Einsatzstellen **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. Hintergrund ist, dass 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 der Fiskus an der 30-Kilometer-Grenze nicht mehr fest, sondern erkennt hier die Fahrtkosten in tatsächlicher Höhe an. Für **Veranlagungszeiträume vor 2008** ist das aktuelle BFH-Urteil aber wichtig, da es der bis dahin entgegenstehenden Verwaltungsansicht widerspricht.

Wichtige Steuertermine im April 2009

14. 4. 2009 Umsatzsteuer*; Lohnsteuer mit SolZ und KiSt*
[*Monats- und Vierteljahreszahler]

Hinweis: Zahlungsschonfrist bis zum 17. 4. 2009 (gilt nicht bei Barzahlungen und Zahlungen per Scheck)

Firmenwagen

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat zu zwei Urteilen des Bundesfinanzhofs (BFH) jeweils einen sog. Nichtanwendungserlass veröffentlicht, der die Finanzämter bindet.

So hatte der BFH in einer Entscheidung aus dem Jahr 2007 eine **Zuzahlung des Arbeitnehmers zu den Anschaffungskosten eines Pkw**, der ihm von seinem Arbeitgeber auch zur privaten Nutzung überlassen worden war, als Werbungskosten anerkannt. Der Zuzahlungsbetrag konnte auf die tatsächliche Nutzungsdauer des Pkw abgeschrieben werden. Dies sollte auch dann möglich sein, wenn der geldwerte Vorteil des Arbeitnehmers aus der Privatnutzung nach der sog. 1 %-Methode ermittelt wird, bei der monatlich 1 % des Listenpreises des Pkw zu versteuern ist.

Nichtanwendungserlass: Das BMF hat nun die Finanzämter angewiesen, das BFH-Urteil nicht auf weitere Fälle anzuwenden. Vielmehr soll die Zuzahlung den geldwerten Vorteil, der nach der 1 %-Methode ermittelt worden ist, mindern. Diese Minderung soll nicht nur im Jahr der Zuzahlung, sondern auch in den Folgejahren möglich sein. **Folge:** Nach dem BFH-Urteil kann der Werbungskostenabzug den geldwerten Vorteil übersteigen und daher zu einer Steuererstattung führen. Laut BMF kommt es hingegen bestenfalls zu einer Minderung des geldwerten Vorteils auf Null.

Zudem hatte der BFH in einem weiteren Urteil aus dem Jahr 2007 den Werbungskostenabzug bei einem Arbeitnehmer zugelassen, wenn dieser **laufende Kosten für einen Pkw** trägt, der ihm von seinem Arbeitgeber auch zur privaten Nutzung überlassen worden war. Voraussetzung für den Werbungskostenabzug war allerdings, dass der geldwerte Vorteil des Arbeitnehmers aus der Privatnutzung nach der sog. Fahrtenbuchmethode – und nicht nach der 1 %-Methode – ermittelt wird. Bei der Fahrtenbuchmethode werden die privaten Fahrten konkret nach dem Fahrtenbuch ermittelt und die Kosten, die auf die Privatfahrten entfallen, ins Verhältnis zu den Gesamtkosten gesetzt. Die vom Arbeitnehmer selbst getragenen Kosten gehen dabei in den Gesamtkostenbetrag ein und erhöhen damit den geldwerten Vorteil. Den Werbungskostenabzug ließen die Bundesrichter mit der Begründung zu, er habe dem Erwerb dieses (erhöhten) geldwerten Vorteils gedient.

Nichtanwendungserlass: Nach Auffassung des BMF können die vom Arbeitnehmer selbst getragenen Kosten allerdings nicht den geldwerten Vorteil des Arbeitnehmers erhöhen. Sie sind daher bei der Fahrtenbuchmethode zugunsten des Arbeitnehmers außer Acht zu lassen. Wird der Nutzungsvorteil hingegen nach der sog. 1 %-Methode ermittelt, mindert sich der danach ergebende Vorteil nicht aufgrund der vom Arbeitnehmer selbst getragenen Kosten. Die Aufwendungen des Arbeitnehmers bleiben in diesem Fall außer Ansatz.