

# LKP Aktuell

## Mandanteninformation September / Oktober 2020

### Einkommensteuer

#### Erhöhung Kindergeld und Kinderfreibeträge geplant

Die Bundesregierung plant in einem aktuellen Gesetzentwurf zum 01.01.2021 folgende Maßnahmen:

- das Kindergeld soll ab 2021 um 15 € im Monat auf 219 € (für die ersten beiden Kinder), 225 € (für das dritte Kind) und 250 € (für jedes weitere Kind) steigen;
- der Kinderfreibetrag soll von derzeit 7.812 € auf 8.388 € steigen.

Des Weiteren bestehen wohl Überlegungen ab 2021 den **Grundfreibetrag** zu erhöhen und die Eckwerte des **Einkommensteuertarifs** zum Ausgleich der sog. „kalten Progression“ anzupassen.

### Mindestlohn

#### Mindestlohn soll halbjährlich steigen

Seit dem 01.01.2020 gilt der aktuelle Mindestlohn von **9,35 € je Arbeitsstunde**. Die Höhe des Mindestlohns wird durch die Bundesregierung auf Empfehlung der Mindestlohn-Kommission festgesetzt.

Im Sommer 2020 hat diese Mindestlohn-Kommission ihre Vorschläge für die nächsten Jahre veröffentlicht und dabei erstmals ein halbjährliches Erhöhungsintervall angeregt. So soll der Mindestlohn betragen

- ab 01.01.2021 9,50 € / Stunde,
- ab 01.07.2021 9,60 € / Stunde,
- ab 01.01.2022 9,82 € / Stunde,
- ab 01.07.2022 10,45 € / Stunde.

Der entsprechende Beschluss der Bundesregierung liegt zwar noch nicht vor; es ist aber davon auszugehen, dass die Vorschläge der paritätisch besetzten Kommission umgesetzt werden.

Seit Einführung des Mindestlohns wird dessen Einhaltung von den Zollbehörden insbesondere im Bau- und Gastronomiegewerbe überwacht. Zunehmend ist der Mindestlohn unter dem Stichwort „**Phantomlohn**“ aber ein Thema in den Sozialversicherungsprüfungen. Die kritischen Punkte sind dabei u.a.

- die Dokumentation der täglichen Arbeitszeiten bei Minijobbern
- die Dokumentation der täglichen Arbeitszeiten in bestimmten Branchen wie dem Bau- oder Gaststättengewerbe
- bezahlter Urlaub und Entgeltfortzahlung bei Minijobbern
- Berücksichtigung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie Kost und Logis bei der Mindestlohnberechnung
- Einhaltung der Mindestlohnvorschriften bei Subunternehmern

Im Hinblick auf die anstehenden Erhöhungen werden wir dieses Thema in einem gesonderten LKP *Stichwort* im kommenden Monat kompakt zusammenfassen.

### KassenSichV

#### TSE-Module: Implementierung und Meldung

Ebenfalls nochmals aufgreifen müssen wir wegen einigen Rückfragen das Thema der Implementierung der

sog. **TSE-Module** (Technische Sicherungseinrichtung) in elektronische und computergestützte Kassensysteme und Registrierkassen.

Gesetzlich vorgeschrieben ist, dass die Implementierung eigentlich bis zum 01.10.2020 umgesetzt sein muss.

Im letzten LKP *Aktuell* haben wir darüber informiert, dass die Bundesländer beschlossen haben, die Nichteinhaltung der **Frist bis zum 31.03.2021** nicht zu beanstanden, wenn nachgewiesen wird, dass die **Nachrüstung der TSE Module beauftragt** wurde bzw. bei cloud-basierten TSE Modulen diese nachweisbar noch nicht zur Verfügung stehen (Auftragserteilung sollte daher ordentlich dokumentiert werden).

Einher geht mit der Implementierung der neuen TSE-Module, dass diese beim **Finanzamt zu registrieren** sind. Die Registrierung soll elektronisch erfolgen. Auf Rückfrage unserer Kanzlei beim Bundesfinanzministerium in der vergangenen Woche wurde uns mitgeteilt, dass die entsprechende Software für die Registrierung derzeit noch nicht zur Verfügung steht.

Somit besteht derzeit **keine Registrierungsmöglichkeit** und damit auch **keine Registrierungspflicht**. Eine schriftliche Anzeige ist derzeit nicht notwendig.

## Kosten der Implementierung von TSE-Modulen

Und wie sieht es eigentlich mit den entstehenden Kosten aus? Auch hierzu hat sich die Finanzverwaltung geäußert:

Grundsätzlich gilt, dass die Kosten des festen Einbaus des TSE-Moduls nachträgliche Anschaffungskosten der Kasse sind und über die Restnutzungsdauer der Kasse abgeschrieben werden müssen. Werden die Module nicht fest eingebaut, so sind diese zu aktivieren und über drei Jahre abzuschreiben. Auch wird die zutreffende Behandlung der Kosten der Cloud-Lösung sowie der Kosten der digitalen Schnittstellen dargelegt. All dies ist steuerrechtlich sehr interessant – aber im Ergebnis wird wohl jeder auf die vom BMF angebotene **Vereinfachungsregel** zurückgreifen:

Zur Vereinfachung lässt es das BMF zu, dass die Kosten für die nachträgliche erstmalige Ausrüstung vorhandener Kassen mit einem TSE-Modul und einer einheitlichen digitalen Schnittstelle in voller Höhe **sofort als Betriebsausgaben abgezogen** werden.

## E-Mobilität

### BMF äußert sich zum Ladestrom

Das Bundesfinanzministerium hat am 29.09.2020 Stellung zu Fragen rund um das Laden von E-Mobilen genommen. Auch die steuerliche Behandlung der E-Mobilität werden wir in einem gesonderten LKP *Stichwort* in den nächsten Wochen darstellen.

In dem Schreiben äußert sich das BMF auch zu der Frage, wie ein Arbeitnehmer, der ein betriebliches Elektro- oder Hybridfahrzeug auch zur privaten Nutzung überlassen bekommen hat, **selbst getragene Stromkosten** abrechnen kann.

Grundsätzlich gilt, dass die Erstattung dieser selbstgetragenen Stromkosten vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer als ein **steuerfreier Auslagenersatz gem. § 3 Nr.50 EStG** anzusehen ist.

Voraussetzung ist hierfür natürlich, dass der Arbeitnehmer die selbstgetragenen Kosten genau beziffern kann. Dies ist sicher beim Aufladen an einer externen Lademöglichkeit der Fall. Lädt der Arbeitnehmer sein E-Mobil jedoch an der heimischen Steckdose, so scheitert eine genaue Erfassung oftmals an einem gesonderten Zähler.

Hier eröffnet das BMF nun die Möglichkeit mit **Pauschalen** zu arbeiten. So können für die vom Arbeitnehmer selbstgetragenen Kosten folgende monatlichen Pauschalen als steuerfreier Auslagenersatz ausbezahlt werden:

**a) mit zusätzlicher Lademöglichkeit beim Arbeitgeber**

E-Mobile 20 €/ Monat (ab 2021 30 €)

Hybride 10 €/ Monat (ab 2021 15 €)

**b) ohne zusätzlicher Lademöglichkeit beim Arbeitgeber**

E-Mobile 50 €/ Monat (ab 2021 70 €)

Hybride 25 €/ Monat (ab 2021 35 €)

## Corona-Sonderzahlung

### Entscheidend ist „zusätzlich“!

Wir weisen nochmals daraufhin, dass die Sonderzahlungen

- aufgrund der Corona-Krise
- bis zu 1.500 € in Summe
- zwischen dem 01.03. und dem 31.12.2020

nur dann steuer- und sozialversicherungsfrei ausbezahlt werden können, wenn diese **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** gewährt werden.

## Zahlen, Daten, Fakten

### Unternehmensversicherung in der Berufsgenossenschaft

Abhängig beschäftigte Arbeitnehmer sind bei den Berufsgenossenschaften als gesetzliche Unfallversicherungen pflichtversichert.

Nicht pflichtversichert sind dagegen Einzelunternehmer, Gesellschafter von Personengesellschaften sowie beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer von GmbHs. Ihnen steht aber die Möglichkeit offen, sich bei der zuständigen Berufsgenossenschaft **freiwillig zu versichern**, was sicher eine erwägenswerte Überlegung ist.

Die Beiträge der Einzelunternehmer und Gesellschafter der Personengesellschaften sind als Betriebsausgaben abziehbar. Der freiwillige Beitrag des GmbH-Geschäftsführers, welcher von der GmbH bezahlt wird, ist jedoch lohnsteuerpflichtig.

Für alle freiwillige Versicherten werden aber die Leistungen im Versicherungsfall gleichbehandelt: diese sind gemäß § 3 Nr. 1 a EStG steuerfrei