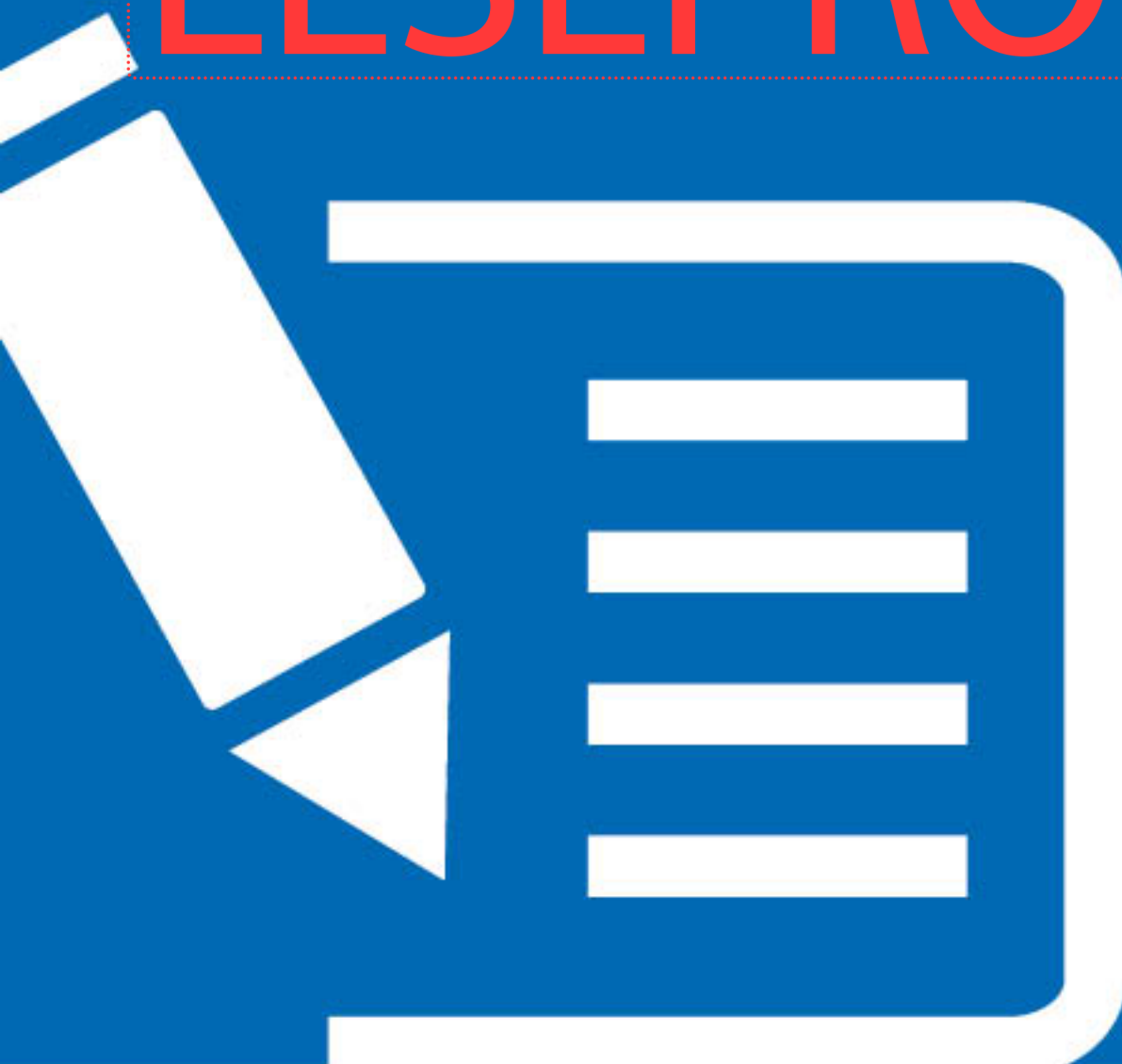


LESEPROBE



2024

FiBu I

Berücksichtigt werden Rechtsprechung,
Verwaltungsanweisungen, Gesetzesänderungen
der vergangenen sechs Monate.

April 2024



Weiterführende Literatur



Praktikerwissen



Rechtsnorm



Änderung der Rechtsprechung



Buchungsbeispiel



Rechtsbehelfsempfehlung



Beispiel

— STEUER
NACHRICHTEN

SCAN MICH!



KOSTENLOSES VIDEO

Keine Zeit um alle steuerrechtlichen Neuerungen und Gesetzesänderungen im Blick zu behalten? Mit den HAAS-Steuernachrichten erhalten Sie jede Woche ein kostenloses 3-Minuten-Update aus der Steuerwelt.



SCAN MICH!



NEWSLETTER

Hier abonnieren Sie Ihre wöchentlichen News, aktuelle Seminarinformationen und brandaktuelle Themen.

INHALTSVERZEICHNIS

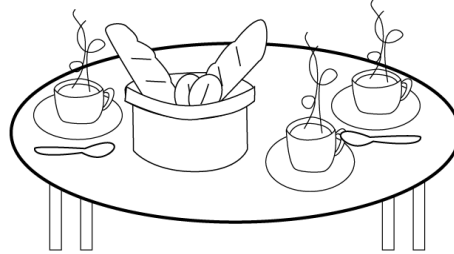
Kapitel 1	Allgemeines/Gesetzesänderungen	
1.1	Amtliche Sachbezugswerte (SvEV) 2024	5
1.2	Anhebung des Mindestlohns ab dem 01.01.2024	6
1.3	Inflationsausgleichsprämie – Zusätzlichkeitserfordernis bei Gehaltserhöhung nach Auslaufen der IAP	8
1.4	Wachstumschancengesetz	12
Kapitel 2	Buchführung	
2.1	Praxisfälle zu Photovoltaikanlagen	17
2.2	Bewirtungskosten vs. Aufmerksamkeiten	20
2.3	Erstattungszinsen zur GewSt als steuerpflichtige Betriebseinnahmen	23
2.4	Verbuchung der Energiepreisbremse	26
2.5	Ansatz und Bewertung einer Homepage	29
2.6	Reisekosten und Reisekostenvergütungen bei betrieblich und beruflich veranlassten Reisen	32
Kapitel 3	Lohnsteuer	
3.1	Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 15 EStG	36
3.2	Überlassung von Fahrradzubehör durch Arbeitgeber	37
3.3	Zahlungen für einen vom Arbeitgeber angemieteten Parkplatz bei Pkw-Gestellung	39
3.4	Erste Tätigkeitsstätte: Wie erfolgt die Zuordnung und was ist zu dokumentieren?	43
3.5	Weiterbildung außerhalb des Dienstverhältnisses	48
3.6	Darlehenssteuererlass bei der beruflichen Aufstiegsfortbildung als Arbeitslohn	50
3.7	Vorteile aus dem Besuch einer VIP-Loge	53
3.8	Lohnsteuerliche Behandlung von unentgeltlichen oder verbilligten Mahlzeiten der Arbeitnehmer	56
3.9	Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung: BMF zur Ermittlung der Identifikationsnummer	57
Kapitel 4	Vorbereitung des Jahresabschlusses	
4.1	Ordnungsmäßigkeit eines elektronischen Fahrtenbuches	58
4.2	Anschaffungsnahe Herstellungskosten nach Brand	62
Kapitel 5	Umsatzsteuer	
5.1	Pauschbeträge für unentgeltliche Wertabgaben	66
5.2	Auslaufen der ermäßigten Besteuerung von Restaurantdienstleistungen gem. § 12 Abs. 2 Nr. 15 UStG	68
5.3	(Ergänzungs-)BMF-Schreiben zur Anwendung des Nullsteuersatzes für Photovoltaikanlagen	69
5.4	Zeitpunkt der Vereinnahmung gem. § 13 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b UStG bei Überweisungen	71

5.5	Update: Unrichtiger oder unberechtigter Steuerausweis	74
5.6	§ 14c UStG, keine Steuerschuld ohne Steuergefährdung, keine Steuerschuld bei Gutgläubigkeit	78
5.7	Unberechtigter Steuerausweis durch Arbeitnehmer, § 14c UStG	80
Kapitel 6	Sonstiges	
6.1	Zusammenstellung der in der steuerlichen Außenprüfung zu verwendenden betriebswirtschaftlichen Begriffe	82
6.2	Die E-Rechnung	88
6.3	Die neue digitale Rentenübersicht	90

§ 8 Abs. 2 EStG

Vierzehnte Verordnung zur Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV), 30.11.2023, BGBl 2023 I Nr. 328

KURZBEITRAG



Ab dem 01.01.2024 werden die Werte für Unterkunft und Verpflegung durch eine Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) auf folgende Beträge angehoben:

	2024	2023
Unterkunft mtl.	278,00 EUR	265,00 EUR
Verpflegung mtl.	313,00 EUR	288,00 EUR
davon		
Frühstück mtl.	65,00 EUR	60,00 EUR
Mittagessen mtl.	124,00 EUR	114,00 EUR
Abendessen mtl.	124,00 EUR	114,00 EUR
Tägliche Werte		
Frühstück	2,17 EUR	2,00 EUR
Mittagessen	4,13 EUR	3,80 EUR
Abendessen	4,13 EUR	3,80 EUR

Der Sachbezugswert für Mahlzeiten gilt in folgenden Fällen:

- Mahlzeiten, die arbeitstäglich unentgeltlich oder verbilligt an die Arbeitnehmer in einer durch den Arbeitgeber selbst betriebenen Kantine, Gaststätte oder vergleichbaren Einrichtung abgegeben werden (vgl. § 8 Abs. 2 Satz 6 EStG).
- "Essenschecks", die die Mitarbeiter für die o. g. Einrichtungen erhalten.
- Mahlzeiten, die dem Arbeitnehmer während einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit zur Verfügung gestellt werden (vgl. § 8 Abs. 2 Satz 8 EStG), wenn der Preis der Mahlzeit 60,00 EUR nicht übersteigt.

KURZBEITRAG



Mit dem Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung vom 30.06.2022¹ ist zum 01.10.2022 ein gesetzlicher Mindestlohn i. H. v. 12,00 EUR brutto je Stunde eingeführt worden.

Am 15.11.2023 hat das Bundeskabinett die Vierte Mindestlohnanpassungsverordnung beschlossen und damit den Beschluss der Mindestlohnkommission vom 26.06.2023 entsprechend umgesetzt. Sie ist zum 01.01.2024 in Kraft getreten.

Der gesetzliche Mindestlohn steigt damit ab dem **01.01.2024 zunächst auf 12,41 EUR** brutto je Stunde und wird dann weiter ab dem **01.01.2025 auf 12,82 EUR** je Stunde angehoben.

Praktikerwissen



Ein Gehaltsempfänger hat eine monatliche Arbeitszeit (bei 40 Stundenwoche) von 173,33 Stunden. Ab dem 01.01.2024 beträgt das Mindestgehalt daher 2.151,00 EUR. Mindestlohnrechner vom BMAS: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Mindestlohn/Mindestlohnrechner/mindestlohnrechner.html>

• Anpassungen Geringfügigkeitsgrenze bei Minijobber

Mit der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns i. H. v. 12,00 EUR je Stunde wurde auch eine dynamische Geringfügigkeitsgrenze in § 8 Abs. 1a SGB IV definiert.

Die Geringfügigkeitsgrenze bezeichnet:

- das monatliche Arbeitsentgelt,
- das bei einer Arbeitszeit von 10 Wochenstunden,
- zum Mindestlohn erzielt wird.

Sie berechnet sich nach folgender Formel: Mindestlohn x 13 Wochen x 10 Stunden / 3 aufgerundet auf volle EUR.

Folglich beträgt die Geringfügigkeitsgrenze:

ab dem **01.01.2024**: $12,41 \text{ EUR} \times 130 / 3 = 537,77 \text{ EUR}$, aufgerundet **538,00 EUR**

ab dem **01.01.2025**: $12,82 \text{ EUR} \times 130 / 3 = 555,53 \text{ EUR}$, aufgerundet **556,00 EUR**

Praktikerwissen



Maximale monatliche Stundenzahl geringfügig Beschäftigter (einschließlich Urlaub):

- Ab dem 01.01.2024: max. 43,35 Stunden/Monat (538,00 EUR/12,41 EUR).

Ein Aufrunden auf 44 Stunden sollte in jedem Fall verhindert werden. Etwaige Arbeitsverträge sind dringend anzupassen.

- **Anpassungen untere Verdienstgrenze bei Midijobber**

Ein Midijob beginnt bei einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze und endet bei 2.000,00 EUR monatlich.

Untere Verdienstgrenze:

ab dem **01.01.2024:** **538,01 EUR**

ab dem **01.01.2025:** **556,01 EUR**

Obere Verdienstgrenze:

unverändert **2.000,00 EUR**

- **Minijobber in Privathaushalten**

Der gesetzliche Mindestlohn gilt auch für Minijobber in Privathaushalten.

Praktikerwissen



Mit der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze zum 01.10.2022 auf 520,00 EUR ist für Personen, die zu diesem Zeitpunkt ein regelmäßiges Arbeitsentgelt von 450,01 bis 520,00 EUR im Monat bezogen und deshalb bis zum 30.09.2022 versicherungspflichtig waren, eine Übergangsregelung geschaffen worden. Sie blieben – trotz Anhebung der Entgeltgrenze – weiterhin versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung lag ab diesem Zeitpunkt bereits ein Minijob vor. Eine solche **Übergangsregelung gibt** es bei der Anpassung der Geringfügigkeitsgrenze **zum 01.01.2024 nicht mehr**.

Für die betroffenen Personen bedeutet dies, dass sie ab 01.01.2024 – bei unverändertem Entgelt – als Minijobber einzustufen sind und die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung endet.

Beispiel



Ein Arbeitnehmer, welcher bis zum 31.12.2023 einen monatlich regelmäßigen Verdienst von 538,00 EUR zu verzeichnen hatte, befand sich als sogenannter "Midijobber" in einem sozialversicherungspflichtigen, wenn auch sozialversicherungsrechtlich begünstigten Beschäftigungsverhältnis. Sofern sich zum 01.01.2024 die Höhe des Verdienstes nicht ändert, ist die Beschäftigung ab diesem Datum der Minijobzentrale zu melden. Aus Midijob wird in diesem Falle automatisch ein Minijob.

EINLEITUNG

Inflationsausgleichsprämie



Im Gesetz zur temporären Senkung des USt-Satzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz vom 19.10.2022 (BGBl 2022 I S. 1743) wurde auch die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie (IAP) eingeführt. Danach können Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern nach § 3 Nr. 11c EStG in der Zeit vom 26.10.2022 - 31.12.2024 insgesamt bis zu 3.000 EUR steuer- und sozialversicherungsfrei zahlen.

Das BMF hat am 24.05.2023 FAQs zu Zweifelsfragen im Zusammenhang mit der Inflationsausgleichsprämie veröffentlicht: "Bundesfinanzministerium – FAQ zur Inflationsausgleichsprämie nach § 3 Nummer 11c Einkommensteuergesetz".

Folgende Punkte sind für die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 11c EStG zu beachten:

1. Die Zahlung ist zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zu gewähren (FAQ Nr. 14 - 16, 21 + 23).
2. Die Zahlung ist zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise zu gewähren (FAQ Nr. 10).
3. Die Zahlung ist innerhalb des Zeitraums vom 26.10.2022 - 31.12.2024 zu leisten (FAQ Nr. 12 - 13).
4. Die Zahlung darf insgesamt 3.000 EUR nicht überschreiten (FAQ Nr. 6).
5. Die Zahlung kann als Barlohn (Zuschuss) oder Sachlohn gewährt werden (FAQ Nr. 7).
6. Die Zahlung kann als Einmalbetrag oder in Teilbeträgen erfolgen (FAQ Nr. 5).
7. Die Zahlung ist nur einmal je Arbeitnehmer und Arbeitsverhältnis möglich (FAQ Nr. 8).
8. Die Zahlung kann erfolgen an Voll- und Teilzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte, kurzfristig Beschäftigte, Aushilfskräfte, Auszubildende, entgeltlich beschäftigte Praktikanten, Beschäftigte in Elternzeit, Kurzarbeit, Beschäftigte mit Bezug von Krankengeld, Beschäftigte in Altersteilzeit, Beschäftigte im Vorruhestand, Versorgungsempfänger (FAQ Nr. 2), Gesellschafter/Geschäftsführer bzw. Aktionäre/Vorstände soweit steuerlich als Arbeitnehmer einzustufen, FSJler.

Bei der Zahlung ist zudem der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten.

Sind Einnahmen nach § Nr. 11c EStG steuerfrei, zählen sie nicht zum sozialversicherungspflichtigen Entgelt (§ 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV). Sie unterliegen nicht dem Progressionsvorbehalt nach § 32b EStG (FAQ Nr. 20).

Dieser Beitrag soll insbesondere das Zusätzlichkeitserfordernis (Punkt 1) nach Ausschöpfen des Höchstbetrages der IAP näher beleuchten.

INHALT

§ 3 Nr. 11c EStG fordert für die Steuerfreiheit unter anderem, dass die Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn durch den Arbeitgeber gewährt wird. Der Gesetzgeber hat in § 8 Abs. 4 EStG einen Negativkatalog formuliert, wann das Zusätzlichkeitserfordernis nicht erfüllt ist.

Rechtsnorm

§§

§ 8 Abs. 4 EStG

(4) ¹Im Sinne dieses Gesetzes werden Leistungen des Arbeitgebers oder auf seine Veranlassung eines Dritten (Sachbezüge oder Zuschüsse) für eine Beschäftigung nur dann zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht, wenn

1. die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,
2. der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt,
3. die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und
4. bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht

wird. ²Unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ist von einer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Leistung auch dann auszugehen, wenn der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich oder auf Grund einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage (wie Einzelvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag, Gesetz) einen Anspruch auf diese hat.

Danach ist insbesondere die Gewährung einer Inflationsausgleichsprämie im Wege der Entgeltumwandlung nicht steuerfrei möglich. Auch die Umwandlung von bereits zugesagten Gehaltserhöhungen und/oder einmaligen Bezügen, auf die der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat (bspw. Urlaubsgeld oder Weihnachtsgeld bei regelmäßiger Zahlung in der Vergangenheit), in Inflationsausgleichsprämie, ist schädlich i. S. v. § 3 Nr. 11c EStG. In der Praxis problematisch ist auch der Fall, dass das laufende Gehalt direkt im Anschluss an die ausgelaufene IAP angepasst wird, um Einbußen des Arbeitnehmers beim Nettogehalt zu vermeiden. Hierzu nachstehendes Beispiel:

Beispiel

**Grundsachverhalt**

Die Spar GmbH (S) aus Berlin handelt mit Elektronikartikeln und beschäftigt u. a. den Arbeitnehmer Jürgen Wasser (W). W erhält von S ein monatlich nachträglich zu zahlendes Gehalt von 4.000 EUR. Zudem erhält W abhängig von seinen persönlichen Leistungen und der wirtschaftlichen Lage der S eine bis 30.06. des Folgejahres für das Vorjahr zahlbare Prämie. Eine konkrete Prämienhöhe ist im Arbeitsvertrag nicht geregelt. W soll auch bei mehrfacher Zahlung keinen Rechtsanspruch auf eine Prämienzahlung haben. W hat in den letzten drei Jahren stets eine Prämie in unterschiedlicher Höhe erhalten. Darüber hinaus erhält W ein Jobticket der Tarifbereiche AB und eine für verschiedene Leistungen einsetzbare und monatlich mit 50 EUR von S aufgeladene Guthabekarte von Edenred. Schließlich ist arbeitsvertraglich vereinbart, dass W zusätzlich zu seinem laufenden Bruttogehalt ein Firmenhandy von S erhält, mit dem er auch private Telefonate führen darf.

Im Dezember 2022 vereinbaren S und W zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (IAP) eine monatliche Gehaltserhöhung von 250 EUR für den Zeitraum vom 01.01. - 31.12.2023.

Im Dezember 2023 vereinbaren S und W vor dem Hintergrund des Wegfalls der IAP ab 01.01.2024 eine Erhöhung des laufenden Bruttogehalts um 400 EUR. Das Nettogehalt von W steigt daraufhin ab 2024 um etwa 250 EUR.

Abwandlung 1

S reduziert das Gehalt von W in 2023 um 250 EUR brutto/Monat und zahlt dafür eine IAP in 2023 von 12 Monaten x 250 EUR.

Abwandlung 2

Die Gehaltsanpassung beträgt brutto 600 EUR erfolgt erst ab 01.04.2024.

Lösung Grundsachverhalt

Das Grundgehalt und eine etwaige Prämie sind lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtiges Entgelt. Das Jobticket ist steuer- und beitragsfrei (§ 3 Nr. 15 EStG). Die Aufladung der Guthabekarte bleibt als Sachbezug ebenfalls steuer- und beitragsfrei, weil die Freigrenze nicht überschritten wird (§ 8 Abs. 1 Satz 3 i. V. m. Abs. 2 Satz 11 EStG). Die private Handynutzung ist lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei (§ 3 Nr. 45 EStG).

Die IAP ist ebenfalls steuer- und beitragsfrei nach § 3 Nr. 11c EStG.

Durch die Anpassung des Gehalts direkt im Anschluss an das Auslaufen der IAP ist § 8 Abs. 4 Nr. 4 EStG erfüllt. Die IAP wäre danach rückwirkend in 2023 lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig. Das BMF scheint derartige Fälle allerdings weniger streng handhaben zu wollen, als der Gesetzgeber. In den FAQs vom 24.05.2023, Nr. 5b, wird dazu ausgeführt, dass die Vereinbarung einer IAP und zeitgleiche Gehaltserhöhung direkt im Anschluss an die ausgelaufene IAP nicht zur Steuerpflicht der IAP führen soll. Wenn das laut BMF für den Fall der im voraus vereinbarten Gehaltserhöhung direkt nach Ende der IAP gelten soll, muss es erst recht für die Konstellation gelten, dass erst in zeitlicher Nähe zum Ende des arbeitsvertraglich vereinbarten IAP-Zahlungszeitraums eine Gehaltsanpassung zur Kompensation der sonst eintretenden Reduzierung des Nettogehalts vereinbart wird. Es empfiehlt sich in derartigen Fällen, die Gehaltserhöhung nach IAP (hier: ab 2024) auch mit den gestiegenen Verbraucherpreisen zu begründen.

Lösung Abwandlung 1

Die IAP ist steuer- und beitragspflichtig. Die Gewährung erfolgt im Wege der Gehaltsumwandlung und damit nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn (§ 8 Abs. 4 Nr. 2 EStG).

Lösung Abwandlung 2

Die IAP ist steuer- und beitragsfrei. Die Gehaltserhöhung erfolgte nicht unmittelbar im Anschluss an die ausgelaufene IAP und die Bruttogehaltserhöhung überkompensiert die Nettoeinbußen aus der ausgelaufenen IAP. Weder Gesetzgeber noch BMF sagen zwar, wie lang eine Pause zwischen Wegfall der IAP und einer Gehaltserhöhung sein sollte, um nicht § 8 Abs. 4 Nr. 4 EStG auszulösen. Wenn aber bereits eine vereinbarte Gehaltserhöhung direkt im Anschluss an eine ausgelaufene IAP die IAP nicht mit Steuerpflicht infizieren soll, muss das ebenfalls gelten, wenn wie in der Abwandlung das Grundgehalt drei Monate um 250 EUR monatlich reduziert blieb.