

07.10.2014



**Haubner · Schäfer & Partner
Steuerberater · Rechtsanwälte**

**Eugen-Belz-Straße 13
83043 Bad Aibling
08061/4904-0**

**Orleansstraße 6
81669 München
089/41129777**

**kanzlei@haubner-stb.de
www.haubner-stb.de**

GEWAPPNET FÜR STEUER- UND SOZIALVERSICHERUNGS- PRÜFUNG!

Fachbereichsversammlung 2014

Vorstellung

Ralph Kammermeier

Steuerberater, Fachberater für Internationales Steuerrecht

Spezialgebiete:
Betriebswirtschaft, Bilanzierung,
Finanzierungen, Umsatzsteuer,
Internationales Steuerrecht



kanzlei@haubner-stb.de
www.haubner-stb.de

Steuerberater · Rechtsanwälte

haubner
schäfer&partner

Haubner · Schäfer & Partner
Steuerberater · Rechtsanwälte
www.haubner-stb.de

Vorstellung

Birgit Kunze

**Steuerfachangestellte,
Leitung Lohnabteilung**



kanzlei@haubner-stb.de
www.haubner-stb.de

Steuerberater · Rechtsanwälte

haubner
schäfer&partner

Haubner · Schäfer & Partner
Steuerberater · Rechtsanwälte
www.haubner-stb.de

Gliederung



1. Kassenführung
2. Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2015
3. Phantomlohn

1.

Kassenführung

Gesetzliche Aufzeichnungspflichten

- Nach den Steuergesetzen und anderen Gesetzen hat der Steuerpflichtige die Bücher und Aufzeichnungen ordnungsgemäß, d. h. **vollständig, richtig, zeitgerecht und geordnet** zu führen.

Eine ordnungsgemäße Kassenführung besteht aus:

- der Geschäftskasse selbst
- dem Kassenbericht, bzw. Einzelbelegen
- dem Kassenbuch (Excel-Kassenberichte sind unzulässig)
- dem Kassenkonto (in der Buchhaltung)

Geschäftskasse

Ab 26.11.2010

- Pflicht zur Aufbewahrung digitaler Unterlagen bei Bargeschäften für alle PC-Kassen und alle elektronischen Kassen, bei denen die komplette Speicherung der Daten möglich ist **oder durch Nachrüsten ermöglicht wird.**

Übergangsregelung bis 31.12.2016:

Ist eine Kasse bauartbedingt nicht in der Lage die steuerrelevanten Daten aufzuzeichnen, und ist dies auch durch eine Softwareanpassung und Speichererweiterung nicht möglich, gelten die alten Aufzeichnungspflichten bis zum 31.12.2016.

Geschäftskasse

Ab 26.11.2010

- Der Unternehmer ist in der Feststellungslast, d.h. er muss nachweisen können, dass die Daten nicht digital aufgezeichnet werden können (z. B. durch Bestätigung des Kassenerstellers)

Zusätzliche Aufbewahrung

- Unabhängig von den elektronischen Kassendaten sind folgende Unterlagen auch in Papierform aufzubewahren:
 - Aufzeichnungen z. B. Kassenbuch
 - Buchungsbelege (z. B. Summenendbons, Z-Bons);
Grundsatz: Keine Buchung ohne Beleg
 - Organisationsunterlagen (Bedienungsanleitung, Programmieranleitung, etc.)

- Die Aufzeichnungen müssen für jedes Gerät getrennt geführt und aufbewahrt werden.

Stornos

- a) Sofort-Storno
(diese müssen auf dem Tagesendsummenbon **nicht** ausgewiesen werden)
- b) Posten-Storno
(Stornierung von bereits bonierten Artikeln oder anderen zurückliegenden Buchungen)
- c) Manager- oder Nachstornos
(Nur im Manager- oder Chefmodus möglich. Hier besteht die Möglichkeit, nachträglich Löschungen von Einzel- und Tischumsätzen vorzunehmen, aber auch Löschungen ohne Bezug zu einer Buchung sind möglich.)

Stornos

- Stornierungen zu b) und c) müssen durch entsprechende Stornobelege nachgewiesen werden.
- Finanzgerichtsurteil von 2004:
„Die Führung eines PC-Kassensystems verstößt gegen die Ordnungsprinzipien, wenn bei den Kassenabschlüssen keine Stornobuchungen erfasst sind. Es widerspricht der Lebenserfahrung und ist nicht glaubhaft, dass in einem Lokal über einen ganzen Tag oder Monat die Eingaben in das Kassensystem ohne Fehler erfolgen und keine Stornobuchungen erforderlich werden“

Trainingspeicher

- Die Nutzung der Trainingsfunktion muss wahlweise im Tagesabschlussbon oder in dem Speicher des Kassensystems dokumentiert werden.
- Eine Unterdrückung des Ausdrucks der Trainingsumsätze kann zu massiven Problemen führen.

Prüfungsansätze des Fiskus

➤ Der Fiskus prüft die Kassen insbesondere auf folgende Manipulationen:

- Mangelhafte, nicht ordnungsgemäße Tagesendsummenbons
- Pro-Forma-Rechnungen
- Nachstornos von Rechnungen ohne Dokumentation
- Phantomkassen
- Nutzung des Trainingsmodus
- Zapper

Auffällige Mängel in der Kassenführung

- hohe Kassenbestände
- Minusbestand
- einheitliches Schriftbild im Kassenbericht
- Einzelbelege sind nicht in der richtigen zeitlichen Reihenfolge erfasst
- glatte Eurobeträge im Bestand
- Entnahmen/Einlagen nur einmal im Monat eingetragen und ohne Beleg

Kassensturzfähigkeit

- Kasseneinnahmen und -ausgaben sind täglich festzuhalten. Im Einzelfall kann die Aufzeichnung auch am Morgen des Folgetags erlaubt sein.
- Kassenaufzeichnungen müssen so beschaffen sein, dass ein jederzeitiger Kassensturz möglich ist. Der Prüfer muss jederzeit in der Lage sein, den Bestand laut Aufzeichnungen mit dem tatsächlichen Ist-Bestand der Geschäftskasse zu vergleichen.

Geldtransit



- **Achtung:** Beim Geldtransit von der Kasse zur Bank ist der Eintrag im Kassenbuch mit dem Datum vorzunehmen an dem das Geld die Kasse tatsächlich verlassen hat, unabhängig von der Wertstellung bei der Bank.

Kassendifferenzen



- Der Abgleich zwischen Soll- und Ist-Bestand hat täglich zu erfolgen. Kassendifferenzen sind demzufolge auch täglich im Kassenbuch zu erfassen.

Tagesabschlussbon (Z-Bon)

➤ Mindestbestandteile:

- fortlaufender Bonzähler
- nach Steuersätzen unterteilte Umsätze
- Trainingsumsätze
- Name des Unternehmens
- Datum des Abrufs
- Zahlungsart (z. B. bar, EC-Cash, Kreditkarte)
- Barentnahmen, Bareinlagen, Kassentransit
- offen ausgewiesene Summe der Korrekturbuchungen

Statistisch-mathematische Prüfmethode der Finanzverwaltung

- Zeitreihenvergleich
(z. B. Einnahmen/Wareneinkauf oder Einnahmen/Löhne in der Zeitreihe)
- Chi-Test
(z. B. Ziffernanalyse; Gleichverteilung von Endziffern der einzelnen Tage)
- Benford's Law
(z. B. Ziffernanalyse; Häufigkeit der Zahlen von 1-9)
- Lückenanalyse
(z. B. Lücken Wochentage, Rechnungsnummer etc.)
- Verteilungsanalyse
(z. B. Tageseinnahmen einer Kasse)

Statistisch-mathematische Prüfmethode der Finanzverwaltung

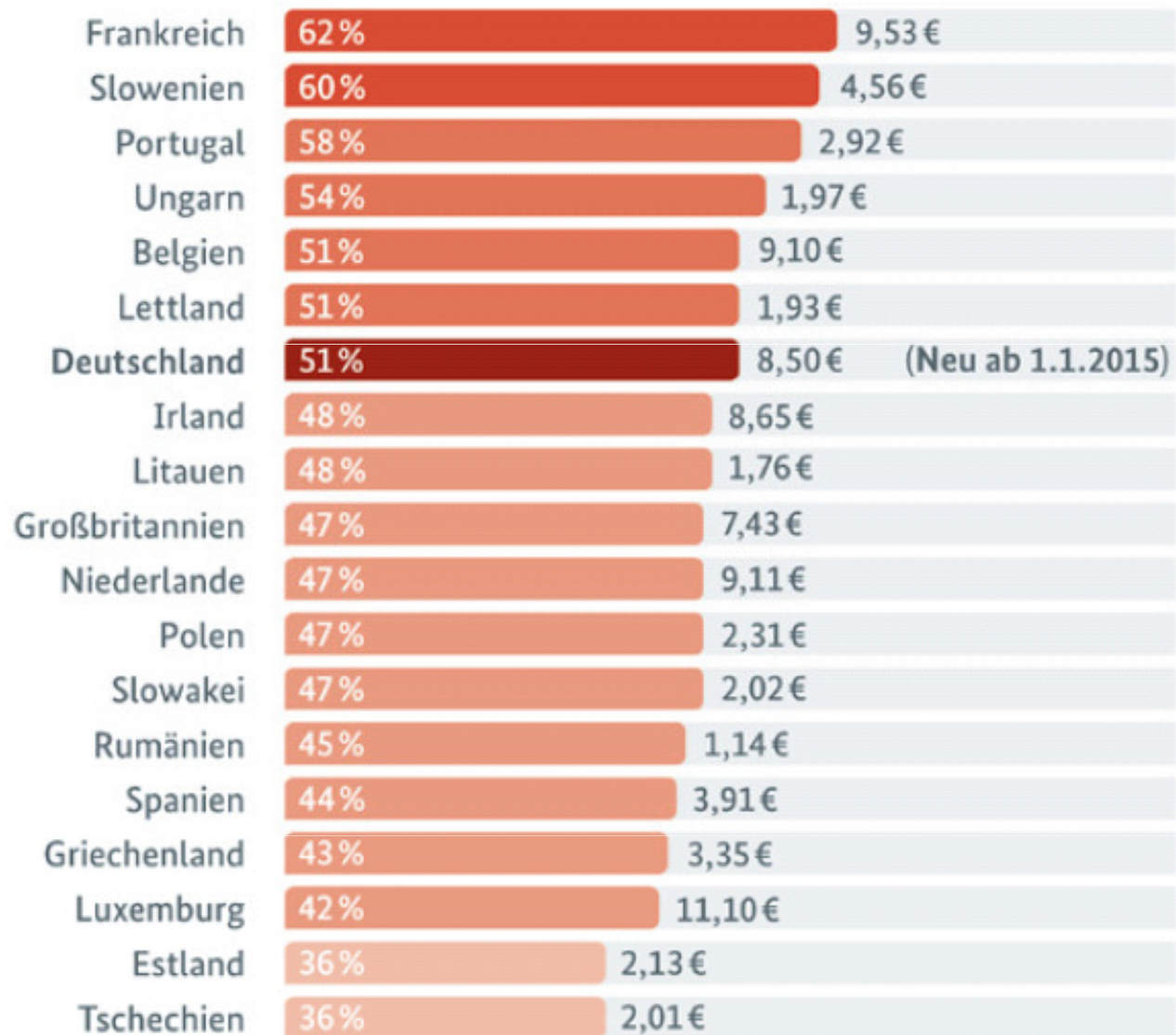
- Vergleich mit plausiblen Daten
(z. B. Wetterdaten)
- Verbinden mit Daten
(z. B. Namen und Adresse aus unterschiedlichen
Datenbanken)
- Extraktion von Daten
(z. B. einzelne Konten)
- Vergleich Einnahmen/Tageeseinnahmen über mehrere Jahre
- Suchfunktionen nach Text
(z. B. Geschenk, Bewirtung)
- Visualisierung der Daten
(z. B. durch Diagramme)

2. Der gesetzliche Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2015

Der Mindestlohn in Europa

- In 21 von 28 EU-Mitgliedsstaaten gilt bereits ein branchenübergreifender gesetzlicher Mindestlohn. Ausnahmen sind Dänemark, Finnland, Italien, Österreich, Schweden und Zypern. In den meisten dieser Länder herrscht jedoch eine wesentlich höhere Bindung durch Tarifverträge, als dies zurzeit in Deutschland der Fall ist.



Quelle: OECD; für Deutschland: Berechnungen des WSI auf der Grundlage von Daten der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit – Werte für 2012, Euro-Werte Stand Januar 2014

Welche gesetzlichen Grundlagen regeln künftig den Mindestlohn?

- Der Mindestlohn wird durch das nun vom Bundestag verabschiedete Mindestlohngesetz geregelt. Zusätzlich können auf Basis des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes verbindliche branchenbezogene Mindestlöhne ausgehandelt werden. Diese Gesetze bilden auch die Grundlage für vom Mindestlohn abweichende Tarifverträge innerhalb des Übergangszeitraums. Das Mindestarbeitsbedingungengesetz, das bisher die Festsetzung von Mindestarbeitsentgelten für einige Wirtschaftszweige ermöglichte, wird im Zusammenhang mit den neuen Regelungen aufgehoben.

In welchen Branchen gibt es schon Tarifverträge mit Mindestlohnregelungen?

- Bisher konnten rund 4 Millionen Beschäftigte in 13 Branchen von Mindestlöhnen profitieren. Sie wurden in der Regel auf Basis des so genannten Arbeitnehmer-Entsendegesetzes per Rechtsverordnung für allgemein verbindlich erklärt. Zu diesen Branchen gehören zum Beispiel das Bauhauptgewerbe, das Dachdecker-, das Maler- und Lackierer- sowie das Elektrohandwerk, die Gebäudereinigung und die Abfallwirtschaft. Auch in der Zeitarbeitsbranche gibt es bereits einen Mindestlohn. Dieser wird durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz geregelt.

Wie hoch wird der Mindestlohn sein?

- Der Mindestlohn wird zunächst bei 8,50 EUR liegen.
- Erste Anpassungen sind zum 01.01.2017 und danach alle zwei Jahre vorgesehen.
- Der Mindestlohn soll für alle Arbeitnehmer und Branchen gelten. Rentner und Minijobber gelten als normale Arbeitnehmer.
- Es gibt eine zweijährige Übergangsfrist für Branchen, für die per Tarifvertrag bereits eine Lohnuntergrenze gilt. Bis Ende 2016 sind dort noch Tariflöhne von weniger als 8,50 EUR pro Stunde erlaubt. Zu den Branchen mit Übergangsfrist zählt unter anderem das Friseurhandwerk.

Welche Ausnahmen sind vorgesehen?

Vom Mindestlohn ausgenommen werden:

- Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten nach einer Neueinstellung
- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Auszubildende
- nur solche Praktikantinnen und Praktikanten, die ein verpflichtendes Praktikum im Rahmen von Schule, Ausbildung oder Studium absolvieren

Welche Ausnahmen sind vorgesehen?

- Praktikanten, die ein Schnupper- bzw. Orientierungspraktikum von maximal 3 Monaten für die Wahl einer Ausbildung machen. Gleiches gilt für freiwillige Praktika mit Ausbildungsbezug zum Studium oder in der Ausbildung, aber nur, wenn es nicht mehrfach bei der gleichen Stelle stattfindet.
- Praktika im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung nach dem SGB III
- Maßnahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz

Berechnung Mindestlohn

Nach Auffassung der Koalitionsfraktion werden folgende Gehaltsbestandteile **nicht** zur Berechnung des Mindestlohnes herangezogen:

- Zuschläge für Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, oder Schichtarbeit
- Überstundenzuschläge
- Trinkgelder
- Vermögenswirksame Leistungen
- Aufwandsentschädigungen (z. B. Wegegeld, Mankogeld, usw.)
- Urlaubs- und Weihnachtsgeld, sofern es nur einmal im Jahr gezahlt wird.

Aufzeichnungspflichten

Zudem kommt mit dem MiLoG ein zusätzlicher bürokratischer Aufwand auf Ihre Unternehmen zu:

- Laut § 17 des Gesetzes sind alle Unternehmen verpflichtet, für alle geringfügigen und kurzfristig Beschäftigten, Aufzeichnungen zu führen, die
 - Beginn,
 - Ende
 - und Dauerder täglichen Arbeitszeit nachweisen.
- Dies gilt ebenso für Betriebe in den in § 2a des Schwarzarbeitbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen (z. B. Gastronomie).

Aufzeichnungspflichten



- Diese Aufzeichnungen müssen spätestens zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages erfolgen.

Wer kontrolliert zukünftig, dass der Mindestlohn auch gezahlt wird?

- Die Kontrolle liegt, wie bisher bereits bei den Branchenmindestlöhnen, bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) der Bundeszollverwaltung. Um die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns wirksam kontrollieren zu können, sollen bei der FKS 1.600 neue Stellen geschaffen werden.

Geldbußen



- Bei Verstößen gegen das Mindestlohngesetz drohen Geldbußen bis 500.000 EUR (§ 21 MiLoG-E).

Kurzfristige Beschäftigung



- Im Zusammenhang mit der Einführung des Mindestlohns kommt es ab 2015 zu einer befristeten Änderung der kurzfristigen Beschäftigung.
- Vom 01.01.2015 bis einschließlich 31.12.2018 gilt Folgendes:

Kurzfristige Beschäftigung

➤ zeitliche Begrenzung:

- ▣ max. 70 Arbeitstage **oder**
- ▣ max. 3 Monate (90 Kalendertage)
- ▣ **Achtung:** gilt nur für Beschäftigungsverhältnisse, die ab 01.01.2015 begonnen werden

TIPP: Befristete Arbeitsverträge auf jeden Fall schriftlich dokumentieren!

➤ Befristung:

- ▣ vertraglich **oder**
- ▣ aufgrund Art, Wesen, oder Umfang z. B. eine Aushilfe wird lediglich für die Biergartensaison eingestellt

➤ Verdiensthöhe:

- ▣ unerheblich
- ▣ Achtung bei Pauschalversteuerung Grenzen beachten!

Kurzfristige Beschäftigung

- darf nie berufsmäßig ausgeübt werden, d. h. Beschäftigung muss von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung
- Sozialversicherung ⇒ Beitragsfreiheit
Lediglich Umlagen sind vom Arbeitgeber zu zahlen
⇒ zuständige Krankenkasse ist die Bundesknappschaft
- sobald bekannt wird, dass die Beschäftigungstage in der Zukunft überschritten werden, tritt **sofort** die Versicherungspflicht in vollen Umfang ein

Achtung!

Arbeitssuchende können nie als kurzfristig, beschäftigte Arbeitnehmer angestellt werden, da immer Berufsmäßigkeit vorliegt

Kurzfristige Beschäftigung

- bei mehreren kurzfristigen Beschäftigungen im Kalenderjahr werden die Tage zusammengerechnet
 - ➔ bei Überschreitung tritt Sozialversicherungspflicht ein
- Arbeitnehmer muss eine LSt-Karte vorlegen
- Wird keine LSt-Karte vorgelegt, kann mit 25 % Pauschalsteuersatz zzgl. Soli und Kirchensteuer pauschaliert werden, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:
 - Arbeitslohn max. täglich 62,00 €, Stunde max. 12,00 €
 - nicht mehr als 18 zusammenhängende Arbeitstage

Mindestlohn trifft auf Minijob

- Die Anhebung des Stundenlohns kann dazu führen, dass die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird.
- Durch die Reduzierung der Arbeitsstunden kann der Minijob weiterhin bestehen bleiben.
- Wird die Arbeitszeit nicht reduziert, wird der Minijob sozialversicherungspflichtig.
- In diesem Fall zahlen Arbeitgeber sogar weniger Sozialabgaben, als für einen Minijob.
- Denn Arbeitnehmer müssen jetzt auch Beiträge zur Sozialversicherung bezahlen.
- Eventuell kommt hier bei einigen Arbeitnehmern der sogenannte Midijob in der Gleitzone in Betracht.

3.

Phantomlohn

Phantomlohn



Vorenthaltung von Beiträgen in der Sozialversicherung

Phantomlohn

- Phantomlohn ist ein sozialversicherungsrechtliches Phänomen, da hier von dem sogenannten Entstehungsprinzip ausgegangen wird.
- Vergütungen unterliegen der Sozialversicherungspflicht bereits dann, wenn grundsätzlich ein Anspruch besteht - unabhängig davon, ob die Zahlung durch den Arbeitgeber erfolgt ist.
- Sozialversicherungsträger prüfen hier vermehrt, ob Ansprüche seitens der Arbeitnehmer bestehen.

Phantomlohn - Entstehung

- Gehaltszahlung liegt unter dem Mindestlohn
- Differenz wird als fiktiv geschuldeter Lohn verbeitragt
- Zuschläge müssen auch bei Krankheit und Urlaub bezahlt werden
- In diesen Fällen sind die Zuschläge nicht sozialversicherungsfrei, da hier tatsächlich nicht gearbeitet wurde.
- Hier werden eventuell nicht bezahlte Zuschläge verbeitragt.

Phantomlohn und Minijob

- Beim Minijob führt dies dazu, dass bei Ausschöpfen der 450 EUR-Grenze und Hinzurechnung von zu wenig bezahlten Löhnen oder Zuschlägen die Geringverdienergrenze überschritten wird und die gesamte Vergütung sozialversicherungspflichtig wird.

Gleichbehandlungsgrundsatz

Vergütung



Krankheit



Urlaub



Weitere Fragen?

Ralph Kammermeier

**Steuerberater, Fachberater für
Internationales Steuerrecht**



Birgit Kunze

**Steuerfachangestellte,
Leitung Lohnabteilung**

