Forum

Das Magazin für Mandanten der ADS

Ausgabe 21

Pflege- und Betreuungskosten

Welchen Anteil der Pflege- und Betreuungskosten können Sie in der Einkommensteuerklärung geltend machen?

Homeoffice

Wir zeigen, wer von der neuen Pauschale im Jahressteuergesetz besonders profitiert.

Familien-entlastungsgesetz

Mit welchen Maßnahmen fördert der Gesetzgeber 2021 Familien? Wir geben einen Überblick.

Tipps für Ihren Geldbeutel

ab Seite 4

Berufsausbildungskosten steuerlich absetzen – darauf müssen Sie achten
So setzen Sie Pflege- und Betreuungskosten von der Steuer ab
Neue Pauschale für das Homeoffice
Auch Influencer müssen Steuern zahlen
Kosten für künstliche Befruchtung bei alleinstehenden Frauen
Gute Nachrichten für Pendler: höhere Pauschale

Tipps für Ihren Unternehmeralltag

ab Seite 12

Das betriebliche Eingliederungsmanagement
Wann liegt ein einheitlicher Gewerbebetrieb vor – und wann nicht?
Neuerungen für Arbeitgeber mit förderfähigen BAV-Verträgen

Tipps für Ihre Zukunft

ab Seite 18

Erhöhung von Kindergeld und Kinderfreibeträgen
Förderzeitraum für Baukindergeld verlängert
Neue gesetzliche Definition für Zusatzleistungen des Arbeitgebers
Kann man Maklerprovisionen von der Steuer absetzen?

Interna

ab Seite 22

Ausbildung 2020: digitale Schulungen und die Frage nach den persönlichen Stärken
Kurioses Urteil: Pfarrer oder Kirchengemeinde als Erben – auf die Formulierung kommt es an!

Impressum

Herausgeber: ADS Allgemeine Deutsche Steuerberatungsgesellschaft mbH
New-York-Ring 6 • 22297 Hamburg • Tel. +49 40 63305-5000 • Fax +49 40 63305-95000 • info.forum@ads-steuer.de
V. i. S. d. P.: Frank Neuhorst • Druckerei: Dynamik Druck GmbH • Essener Straße 4 • 22419 Hamburg
Allgemeine Informationen: Druckauflage für Ausgabe 21: 4.000 Stück • Erscheinungsweise: 3 × im Jahr • Februar 2021

Bildnachweis: Titel © stock.adobe.com/goodluz • S. 2 © stock.adobe.com/electriceye • © stock.adobe.com/fotogestoeber • © stock.adobe.com/Ivelin Radkov • © stock.adobe.com/stockphoto-graf • S. 4 © stock.adobe.com/Contrastwerkstatt • S. 5 © stock.adobe.com/Contrastwerkstatt• S. 6 © stock.adobe.com/Halfpoint • S. 8 © stock.adobe.com/Lordn • S. 9 © stock.adobe.com/venimo • S. 10 © stock.adobe.com/koya979 • S. 11 © stock.adobe.com/Friedberg • S. 12/13 © stock.adobe.com/Андрей Яланский • S. 14 © stock.adobe.com/nmann77 • S. 15 © stock.adobe.com/S Amelie Walter • S. 16 © stock.adobe.com/littlewolf1989 • S. 17 © stock.adobe.com/MH • © stock.adobe.com/Contrastwerkstatt • S. 18/19 © stock.adobe.com/mod • S. 19 © stock.adobe.com/Robert Kneschke • S. 20 © stock.adobe.com/engel.ac • S. 21 © stock.adobe.com/snowing12 • S. 23 © stock.adobe.com/Krakenimages.com • Sonstiges Bildmaterial von der ADS.

Wenn Sie das Mandantenmagazin nicht mehr zugestellt bekommen wollen, senden Sie bitte eine E-Mail mit dem Betreff „Mandantenmagazin Forum“ an info.forum@ads-steuer.de. Wir nehmen Sie dann selbstverständlich aus unserem Verteiler. Gerne können Sie sich diesbezüglich auch per Brief an uns wenden: ADS Allgemeine Deutsche Steuerberatungsgesellschaft mbH, Redaktion Forum, New-York-Ring 6, 22297 Hamburg.

Liebe Leserinnen und Leser,

das Corona-Virus bestimmt weiterhin unseren Alltag. Während viele von uns halbwegs sicher und geschützt im Homeoffice arbeiten können, gibt es eine ganze Reihe von Branchen und Berufen, in denen das keine Option ist. Besonders die Mitarbeiter im Einzelhandel, bei den Paketdiensten oder im Pflege- und Medizinbereich sind erhöhten Infektionsrisiken ausgesetzt. Dort müssen die Kolleginnen und Kollegen zwingend vor Ort sein. Sehr stark ist zurzeit der Medizin- und Pflegesektor gefordert. In den Krankenhäusern kämpfen Ärztinnen und Ärzte sowie Pflegekräfte täglich um die Genesung von Menschen, die an Covid-19 erkrankt sind. Pflegekräfte kümmern sich in den Heimen um die Älteren und Pflegebedürftigen.

Die Pandemie zeigt, wie systemrelevant Pflege und Medizin sind. Gleichzeitig legt sie die Schwachstellen in dieser Branche offen: zu wenig Personal und zu viel Verantwortung. Viele Pflegekräfte bemängeln besonders die mangelnde Wertschätzung – finanziell und gesellschaftlich. Von unterschiedlichen Stellen wird deshalb schon länger gefordert, die Arbeits- und Lohnbedingungen zu verbessern.

Das Thema ist gesellschaftlich relevant und betrifft uns alle ganz persönlich. Die meisten von uns stehen irgendwann vor der Frage, wie sie damit umgehen, wenn Angehörige nicht mehr alleine leben können, betreut und im Ernstfall gepflegt werden müssen. Wir werden uns damit beschäftigen müssen, welchen Wert wir der Pflege der Schwächeren in unserer Gesellschaft beimessen. Statistiken zeigen, dass der Bedarf groß ist. Die Menschen werden immer älter, und immer mehr von ihnen werden in Pflegeinrichtungen betreut.

In jedem Einzelfall kann dieses Thema nicht nur emotional, sondern auch finanziell eine große Belastung sein. Deshalb geht es in dieser Ausgabe unter anderem darum, wie Sie Pflege- und Betreuungskosten steuerlich geltend machen können. Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre!

Mit freundlichen Grüßen

Frank Neuhorst Matthias Weiß

Berufsausbildungskosten steuerlich absetzen – darauf müssen Sie achten

von Andreas Brosien, Steuerabteilung, Zentrale

Wer dieses Jahr eine Ausbildung, eine Weiterbildung oder ein Studium beginnt, kann anfallende Kosten teilweise steuerlich absetzen. Das gilt sowohl für Schulabgänger in Erstausbildung als auch für Berufstätige, die sich weiterbilden oder ein zweites Studium beginnen. Wir beantworten für Sie die wichtigen Fragen: In welcher Form kann man das Finanzamt an den Kosten beteiligen? Und wie unterscheiden sich in diesem Zusammenhang (Erst-)Ausbildung und berufliche Fort- und Weiterbildung?

Absetzbare Kosten

Prinzipiell können Sie alle Kosten, die im Rahmen der Ausbildung anfallen, in der Steuererklärung geltend machen. Dazu gehören zum Beispiel Kosten für die Fahrt zum Arbeitgeber, zum Studienort oder zu Lerngemeinschaften sowie Ausgaben für Lernmaterialien, Studiengebühren, Prüfungsgebühren, Zinsen für die Aufnahme eines Studienkredits, Kosten für eine Unterkunft wie Miete und Nebenkosten (auch im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung) oder auch für Bücher und Arbeitsmittel. Sammeln Sie alle Belege für diese Kosten, um sie gegenüber dem Finanzamt zu erklären.

Erstausbildung

Aufwendungen für die erstmalige Berufsausbildung oder für ein Erststudium können lediglich bis zu einer Höhe von 6.000,00 € im Jahr (bei Zusammenveranlagung pro Ehegatte bzw. Lebenspartner) als **Sonderausgaben** geltend gemacht werden.
Bei Sonderausgaben gibt es keinen Verlustvor- bzw. -rücktrag. Sie bleiben ohne steuerliche Auswirkungen, wenn die Person, die sich in Ausbildung befindet, keine nennenswerten positiven Einkünfte hat. Ein unbeschränkter Werbungskostenabzug für eine erstmalige Ausbildung ist nach derzeitigem Recht nur bei Maßnahmen im Rahmen eines Ausbildungsdienstverhältnisses möglich (etwa bei einer Lehre, einem dualen Studium oder dem Referendariat), da der Auszubildende eine Vergütung für seine Arbeit in Form von Lohn und Gehalt erhält, auf die Steuern anfallen.

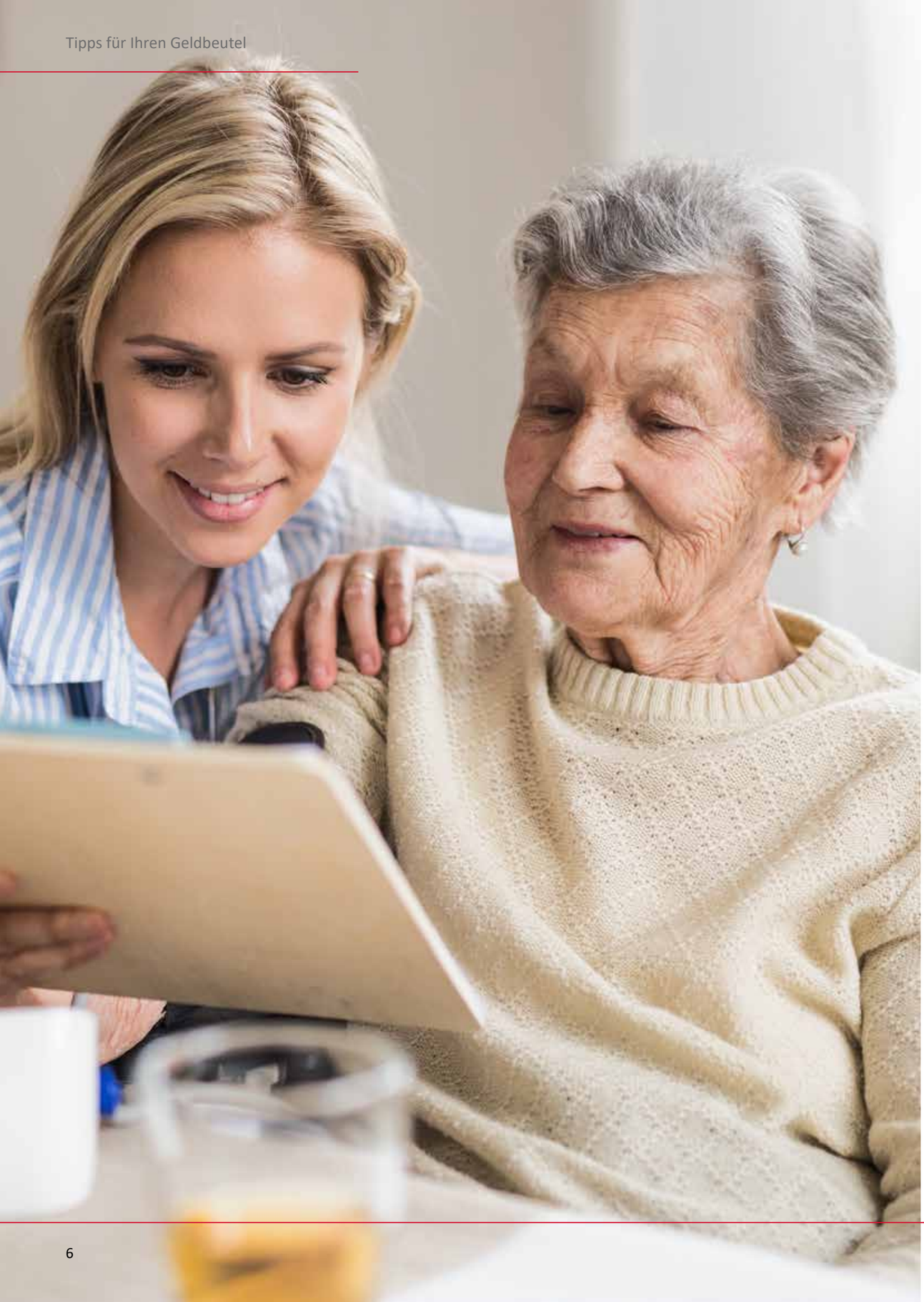
Zweitausbildung

Bei einer Zweitausbildung (zum Beispiel nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder nach einem abgeschlossenen Bachelor-Studium) ist ein voller Werbungskostenabzug möglich. Hier besteht die Möglichkeit, dass die gesammelten vorweggenommenen Werbungskosten aus dem Vorjahr bei Berufseintritt mit den dann erzielten Einkünften verrechnet werden.

Zusammengefasst sieht die Rechtslage so aus:

Erstausbildung	Erststudium	Erstausbildung im Dienstverhältnis	Zweitausbildung oder Zweitstudium
nicht im Rahmen eines Ausbildungsdienstverhältnisses (z. B. Ausbildung an einer Schule als Rettungssanitäter, Logopäde)	ohne vorherige Ausbildung, nicht im Rahmen eines Ausbildungsdienstverhältnisses	Beispiel: Ausbildungsvergütung oder Beamtenausbildung mit Vergütung	Beispiel: Studium nach abgeschlossener Lehre
beschränkter Sonderausgabenabzug ohne Verlustvortrags- und -rücktragsmöglichkeit		vorweggenommene Werbungskosten mit der Möglichkeit, Verluste vorzutragen, die dann bei Einkünfteerzielung steuerwirksam werden	

Das Bundesverfassungsgericht hat die steuerliche Behandlung von Erstausbildungskosten (begrenzt auf den Sonderausgabenabzug von 6.000,00 €) mit Beschluss vom 19.11.2019 für verfassungsgemäß erklärt. In der Gesetzesbegründung hieß es, die Erstausbildung trage zur Entwicklung der Persönlichkeit bei und sei deshalb als privat (mit-)veranlasst zu qualifizieren. Auch die Begrenzung als Sonderausgabenabzug ist nicht zu beanstanden.
Erstrebenswert sind Werbungskosten, da sie sich steuerlich (auch Jahre später) auswirken. Nach dem Abitur erst eine Ausbildung zu absolvieren und ein Studium anzuschließen, gibt nicht nur dem theoretischen Studium einen Praxisbezug, sondern sorgt gleichzeitig für Steuervorteile. ■



So setzen Sie Pflege- und Betreuungskosten von der Steuer ab

von Alexandra Crisan, Steuerabteilung, Zentrale

Wenn Angehörige zum Pflegefall werden, ist das für die betroffenen Familienmitglieder immer eine emotionale Ausnahmesituation. Viele Fragen stellen sich: Wie soll es weitergehen? Was können wir als Angehörige leisten? Welche Form der Pflege ist die richtige für unsere Familie? Und wie sollen wir das alles finanzieren?

Es gibt viele Möglichkeiten, die Pflege zu organisieren – von der häuslichen Pflege über die stundenweise Betreuung durch einen Pflegedienst bis hin zu einer Pflege im Heim oder in einer Seniorenresidenz. Dabei sind unterschiedliche Kombinationen und Konstellationen denkbar. Was viele Angehörige und Pflegebedürftige aber nicht bedenken, sind die Kosten, die sie selbst tragen müssen. Ein Teil dieser Kosten lässt sich zum Glück in der Einkommensteuererklärung ansetzen.

FALL 1: Eigene Betreuungs- und Pflegeaufwendungen steuerlich geltend machen

Der Abzug von Betreuungs- und Pflegeaufwendungen hängt generell davon ab, wie die Pflegebedürftigkeit sozialrechtlich eingeordnet ist. Neben den Behindertenpauschbeträgen, die Betroffene geltend machen können, gibt es auf der Ausgabenseite keine konkrete Regelung, die lediglich die Pflege- und Betreuungskosten betrifft. Stattdessen muss man zwischen den Vorschriften zu den außergewöhnlichen Belastungen und den haushaltsnahen Aufwendungen differenzieren.

Hier gilt es zunächst zu unterscheiden, ob die Unterbringung im Heim altersbedingt ist oder ob es sich um einen krankheits- und pflegebedingten Heimaufenthalt handelt. Die Aufwendungen für eine krankheits- oder pflegebedingte Heimunterbringung sind als außergewöhnliche Belastungen anzusetzen. Wie auch bei anderen Krankheitskosten ist hier jedoch noch die Grenze der zumutbaren Belastung zu berücksichtigen.

Im Rahmen der haushaltsnahen Aufwendungen lassen sich weitere Kosten für die Heimunterbringung geltend machen. Auch an dieser Stelle kommt es wieder darauf an, ob die Unterbringung im Heim erfolgt und der Steuerpflichtige zusätzlich noch einen eigenen Haushalt unterhält oder nicht. Wurde der eigene Haushalt aufgrund der Heimunterbringung aufgelöst, muss von den entstandenen Aufwendungen noch ein Betrag für die Haushaltsersparnis abgezogen werden.

FALL 2: Übernahme von Betreuungs- und Pflegeaufwendungen für Angehörige und Dritte

Wenn jemand Kosten für Angehörige oder Dritte übernimmt, stellt sich die Frage nach der Zwangsläufigkeit. Bei Angehörigen lässt sich diese Frage mit der rechtlichen Unterhaltspflicht beantworten. Besteht diese nicht, muss eine schriftliche Verpflichtung zur Übernahme der Pflegekosten vorhanden sein, um die Aufwendungen steuerlich geltend zu machen.

Für den Laien ist dieses Normengeflecht nur schwer zu durchschauen; eine steuerliche Beratung ist dringend angeraten. Sprechen Sie uns dazu gerne an. ■

Neue Pauschale für das Homeoffice

von Antje-Katrin Reimers, Steuerabteilung, Zentrale

Die Corona-Pandemie hat das Arbeiten im Homeoffice selbstverständlich werden lassen. Aus Arbeitnehmersicht bringt dies sowohl Vor- als auch Nachteile mit sich. Im Jahressteuergesetz 2020 ist eine neue Pauschale vorgesehen, mit der sich das Homeoffice steuerlich günstiger auswirken soll.

Die persönlichen Umstände spielen beim Homeoffice eine große Rolle. Den Einsparungen bei Fahrtkosten und Fahrtzeit stehen möglicherweise erhöhte Kosten für den häuslichen Strom-, Wärme- und Wasserverbrauch sowie für Telefon und Internet gegenüber. Im Jahressteuergesetz 2020 ist daher vorgesehen, dass Steuerpflichtige in den Jahren 2020 und 2021 für jeden Kalendertag, an dem sie ausschließlich in der häuslichen Wohnung arbeiten, einen Betrag von 5,00 € geltend machen können. Die Pauschale ist auf maximal 120 Tage bzw. einen Höchstbetrag von 600,00 € im Jahr begrenzt.

Wer profitiert besonders von der Erleichterung?

Wer bereits über ein Arbeitszimmer im eigenen Haushalt verfügt, kann die Kosten dafür wie gehabt geltend machen: entweder unbegrenzt, wenn das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der beruflichen Tätigkeit darstellt, oder bis zu 1.250,00 € im Jahr, wenn kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Die neue Homeoffice-Pauschale kann in diesen Fällen nicht zusätzlich in Anspruch genommen werden. Sie hilft also insbesondere denjenigen, die sich beispielsweise in der Küche oder im Wohnzimmer eine Arbeitsecke eingerichtet haben.

Wie wird die Homeoffice-Pauschale berechnet?

Die Homeoffice-Pauschale wird wie die Entfernungspauschale in die Werbungskostenpauschale von 1.000,00 € eingerechnet. Ob sie sich steuerlich tatsächlich lohnt, hängt daher vom Einzelfall ab. Nur wer mit seinen Werbungskosten die Grenze von 1.000,00 € überschreitet, erhöht seinen Werbungskostenabzug.

BEISPIELRECHNUNG

Im Jahr 2020 war Frau Maier an 180 Tagen im Homeoffice und an 40 Tagen im Büro. Ihre Werbungskosten berechnen sich wie folgt:

maximale Homeoffice-Pauschale:
120 × 5,00 € = **600,00 €**

Entfernungspauschale:
40 × 30 km × 0,30 €/km = **360,00 €**

sonstige Werbungskosten: **200,00 €**

= **1.160,00 €**

Ohne die Homeoffice-Pauschale würde bei Frau Maier im Jahr 2020 nur die Werbungskostenpauschale in Höhe von 1.000,00 € berücksichtigt werden. Weil ihre Werbungskosten einschließlich der Homeoffice-Pauschale aber diesen Betrag übersteigen, erhält sie einen höheren Werbungskostenabzug. ■

Auch Influencer müssen Steuern zahlen

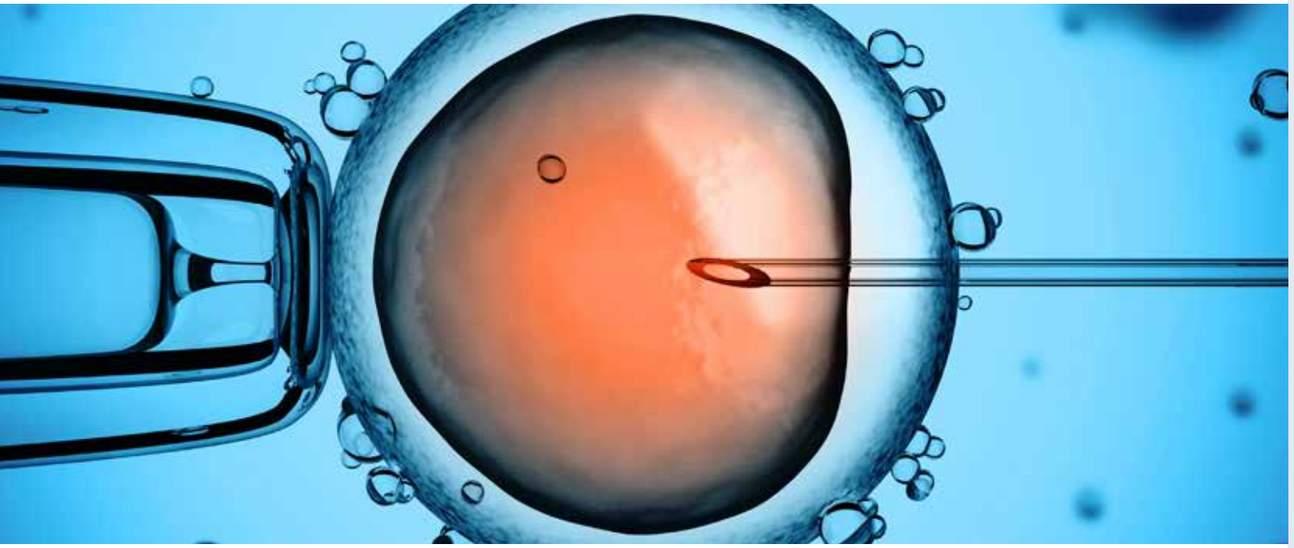
von Antje-Katrin Reimers, Steuerabteilung, Zentrale

„Das Internet ist für uns alle Neuland.“ Mit diesem Satz sorgte Bundeskanzlerin Angela Merkel 2013 für Aufsehen. Geschäftsmodelle aus dem Internet sind in der Vergangenheit allerdings wirklich nur sehr zögerlich ins Blickfeld des deutschen Fiskus geraten. In diesem Bereich war das Internet also tatsächlich noch lange Neuland. Das soll sich jetzt ändern.

In einer neuen Information hat das Bayerische Landesamt für Steuern (BayLfSt) die Besteuerungsregeln für Influencer skizziert. Danach gilt:

- Wer regelmäßig im Internet als Influencer auftritt, den stuft das Finanzamt als Gewerbetreibenden ein. Es unterstellt dann eine Tätigkeit, die die betreffende Person selbstständig, wiederholt und mit Gewinnerzielungsabsicht ausübt.
- Übersteigt der Gewinn aus der Influencer-Tätigkeit den jährlichen Grundfreibetrag von 9.408,00 € (2019: 9.168,00 €), fällt Einkommensteuer an. Zu beachten ist aber, dass der steuerfreie Grundfreibetrag für alle Einkünfte einer Person gilt. Wer also neben seiner Influencer-Tätigkeit beispielsweise noch als Arbeitnehmer tätig ist, muss auch seinen Arbeitslohn einrechnen.
- Das BayLfSt weist darauf hin, dass (steuerlich zu erfassende) Influencer ihr Gewerbe beim Gewerbeamt anmelden, Aufzeichnungen über ihre Einnahmen und Ausgaben führen und den Fragebogen zur Aufnahme einer gewerblichen Tätigkeit an ihr Finanzamt übermitteln müssen. Zudem sind sie verpflichtet, eine Einkommensteuererklärung abzugeben.
- Als Einkünfte aus der Influencer-Tätigkeit ist der Gewinn (= Betriebseinnahmen abzüglich Betriebsausgaben) anzusetzen. Die Gewinnermittlung erfolgt in der Regel mittels einer Einnahmenüberschussrechnung.
- Gewerbesteuer fällt erst an, wenn der aus dem Gewinn abgeleitete Gewerbeertrag 24.500,00 € im Jahr übersteigt.
- Waren die Umsätze zuzüglich der darauf entfallenden Steuer im vorangegangenen Jahr nicht höher als 22.000,00 € und sind sie im laufenden Kalenderjahr voraussichtlich nicht höher als 50.000,00 €, können Influencer als Kleinunternehmer behandelt werden. In diesem Fall dürfen sie keine Umsatzsteuer in ihren Rechnungen ausweisen und keine Vorsteuer aus Rechnungen anderer Unternehmen abziehen. Wer auf die Kleinunternehmerregelung verzichtet oder sie wegen hoher Umsätze nicht in Anspruch nehmen darf, muss seine Leistungen mit Umsatzsteuerausweis in Rechnung stellen. Fast immer gilt dann der Regelsteuersatz von 19 % (bzw. vom 01.07.2020 bis zum 31.12.2020 ausnahmsweise 16 %).

Hinweis: Wer als Influencer Sachzuwendungen erhält, weil er beispielsweise Produkte testet, kostenlos in Hotels übernachten kann oder zu Veranstaltungen eingeladen wird, muss diese ebenfalls versteuern. ■



Kosten für künstliche Befruchtung

als außergewöhnliche Belastung – auch bei alleinstehenden Frauen

von Alexandra Crisan, Steuerabteilung, Zentrale

Auch alleinstehende Frauen können Kosten für die künstliche Befruchtung steuerlich als außergewöhnliche Belastung geltend machen. Es kommt nicht darauf an, ob eine Frau verheiratet ist oder in einer festen Beziehung lebt. Zu diesem Ergebnis kam das Finanzgericht Münster, nachdem eine Frau geklagt hatte.

Der Fall:

Der im Jahr des Streits 40 Jahre alten alleinstehenden Frau war eine krankheitsbedingte Unfruchtbarkeit diagnostiziert worden. Die Unfruchtbarkeit war in diesem Fall also nicht auf das Alter der Klägerin zurückzuführen. Die Kosten für die Kinderwunschbehandlung in Höhe von ca. 12.000,00 € hatte die Klägerin in ihrer Einkommensteuererklärung als außergewöhnliche Belastung angesetzt. In dem Betrag inbegriffen waren auch die Aufwendungen für eine Samenspende.

Das Finanzamt hatte den Ansatz der Aufwendungen als außergewöhnliche Belastung mit der Begründung abgelehnt, Kosten für eine Kinderwunschbehandlung würden nur bei verheirateten Paaren oder bei Frauen in einer festen Beziehung anerkannt. Eine alleinstehende Frau könne diese Kosten nicht geltend machen.

Das Urteil:

Das Finanzgericht Münster erkannte die gesamten Kosten für die künstliche Befruchtung als außergewöhnliche Belastung an. Gleiches galt für die Kosten der Samenspende, da diese als einheitliche Leistung mit der Behandlung anzusehen seien.

Weil die Behandlung korrespondierend mit den Richtlinien der Berufsordnung für Ärzte durchgeführt wurde, sei es unerheblich, welchen Beziehungsstatus die Klägerin habe, so das Gericht. Die Richtlinien schlössen im Bundesland, in dem die Behandlung stattfand, künstliche Befruchtungen alleinstehender Frauen nicht aus. Darüber hinaus resultiere das Ausbleiben einer Schwangerschaft der Frau aus einem Krankheitszustand und nicht aus ihrer Beziehungslosigkeit oder ihrem Alter. Erwiesen sei ebenfalls, dass Kinder, die von alleinerziehenden Eltern großgezogen werden, in ihrer Entwicklung nicht aus diesem Grund beeinträchtigt sind. ■

Gute Nachrichten für Pendler: höhere Pauschale

von Antje-Katrin Reimers, Steuerabteilung, Zentrale

Pendler dürfen sich freuen: Seit diesem Jahr ist die Pendlerpauschale gestiegen. Geringverdiener erhalten dafür eine Mobilitätsprämie.

Seit dem 01.01.2021 beträgt die Pendlerpauschale 35 statt 30 Cent – und zwar ab dem 21. Entfernungskilometer, der zwischen Wohnung und Tätigkeitsstätte des Arbeitnehmers liegt. Für Entfernungen bis 20 Kilometer bleibt es bei der Pauschale von 30 Cent. Ab dem 01.01.2024 wird die Pendlerpauschale dann in einem weiteren Schritt – ebenfalls ab dem 21. Kilometer – auf 38 Cent erhöht. Im Einkommensteuergesetz ist geregelt, dass diese Erhöhung nur bis einschließlich zum Veranlagungszeitraum 2026 gilt. Dies wurde bereits Ende 2019 mit dem Gesetz zur Umsetzung des Klimaschutzprogramms 2030 im Steuerrecht beschlossen.

BEISPIELRECHNUNG

Herr Schmidt legt an 220 Tagen einen Arbeitsweg von 40 Kilometern (einfache Wegstrecke) zurück. Seine Entfernungspauschale berechnet sich 2021 wie folgt:

Für die ersten 20 Kilometer:
220 Tage × 20 km × 0,30 €
= **1.320,00 €**

Für die weiteren 20 Kilometer:
220 Tage × 20 km × 0,35 €
= **1.540,00 €**

= **2.860,00 €**

Insgesamt steht Herrn Schmidt für das Jahr 2021 also eine Entfernungspauschale von 2.860,00 € zu.

Mobilitätsprämie für Geringverdiener

Geringverdiener, die mit ihrem zu versteuernden Einkommen unterhalb des Grundfreibetrags liegen (für Ledige 2021: 9.696,00 €) und deshalb keine Steuern zahlen müssen, profitieren nicht von der erhöhten Entfernungspauschale. Sie erhalten deshalb ab 2021 eine sogenannte Mobilitätsprämie (ebenfalls bis 2026 befristet): Ist der einfache Weg zur Arbeit weiter als 20 Kilometer, erhalten sie ab dem 21. Kilometer 14 % des erhöhten Kilometersatzes (2021 bis 2023 also 4,9 Cent pro Kilometer) ausgezahlt.

Prämie nur bei Abgabe einer Steuererklärung

Die Mobilitätsprämie muss in der Einkommensteuererklärung beantragt werden. Wie das Antragsverfahren konkret aussieht, wird sich voraussichtlich im Frühjahr 2021 zeigen, wenn die Formulare für das Steuerjahr 2021 erstellt werden. Fest steht aber schon jetzt: Die Abgabe einer Steuererklärung und die explizite Beantragung der Mobilitätsprämie sind erforderlich, um in den Genuss dieser Prämie zu kommen. ■

Das betriebliche Eingliederungs-management

von Dr. Martin Gwose, Fachanwalt für Arbeitsrecht, ADSR Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Dortmund

Durchschnittlich knapp 11 Arbeitstage waren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Jahr 2019 in Deutschland krankgemeldet. Die meisten Krankheitsfälle dauern nur ein paar Tage. Zieht sich die Arbeitsunfähigkeit länger hin, sieht das Gesetz das sogenannte betriebliche Eingliederungsverfahren vor.

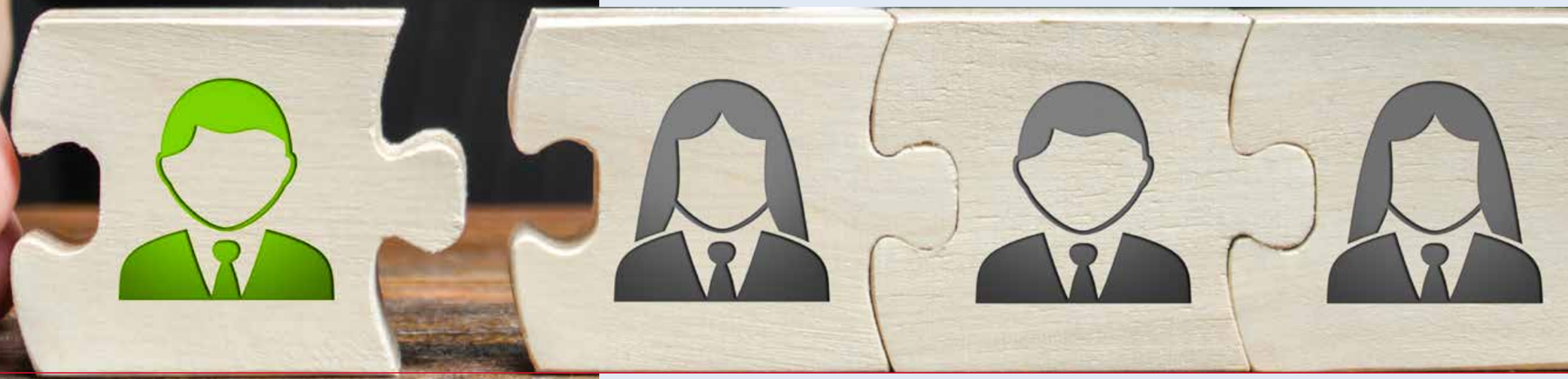
In § 167 Abs. 2 SGB IX regelt der Gesetzgeber ein Angebot an Arbeitnehmer, die in den vorangegangenen 12 Monaten mehr als 42 Tage lang ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt waren. Ziel dieses betrieblichen Eingliederungsmanagements: Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollen gemeinsam ausloten, wie sich die Arbeitsunfähigkeit überwinden lässt und mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. So hat der Arbeitgeber auch die Gelegenheit, mögliche betriebliche Gründe von Arbeitsunfähigkeitszeiten zu identifizieren und gegen sie anzugehen.

Vorteile für den Arbeitgeber

Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist ein wesentlicher Baustein einer respektvollen Unternehmenskultur. Hinzu kommen diverse wirtschaftliche Vorteile, insbesondere die Verringerung der krankheitsbedingten Fehlzeiten sowie Produktivitätsgewinne. Aber auch bei einer Kündigung wegen Krankheit ist die vorherige Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements relevant, soweit das Kündigungsschutzgesetz zur Anwendung kommt.

Wer sollte am Verfahren beteiligt werden?

Arbeitnehmer und Arbeitgeber nehmen natürlich obligatorisch an dem Verfahren teil. Je nach Betrieb und nach Situation des Arbeitnehmers ►



können noch weitere Beteiligte hinzugezogen werden:

- der Betriebsrat
- der Betriebsarzt
- der Rehabilitationsträger
- bei schwerbehinderten Arbeitnehmern: die Schwerbehindertenvertretung und das Integrationsamt

Ob und in welchen Fällen der Arbeitgeber verpflichtet ist, einen Rechtsbeistand des Arbeitnehmers bei den Gesprächen zuzulassen, ist noch nicht höchstrichterlich entschieden. Bisher verneinen die Landesarbeitsgerichte einen solchen Anspruch.

Das sollte eine formal korrekte Einladung enthalten

Idealerweise beginnt das betriebliche Eingliederungsmanagement bzw. die Vorbereitung darauf schon während der Arbeitsunfähigkeit. Damit alles gesetzeskonform verläuft, sollte der Arbeitgeber auf folgende Punkte schon bei der Einladung hinweisen:

- Die Teilnahme ist für den Arbeitnehmer freiwillig.
- Das Verfahren ist verlaufs- und ergebnisoffen, das heißt: Beide Seiten können Lösungsvorschläge einbringen. Vorschläge des Arbeitnehmers sind ausdrücklich erwünscht.
- Im Laufe des Verfahrens werden Krankheitsdaten als sensible Daten im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes erhoben und gespeichert. Es werden nur solche Daten erhoben, gespeichert und dem Arbeitgeber verfügbar gemacht, die für die erfolgreiche Reintegration des Arbeitnehmers nötig sind.

Der Inhalt des betrieblichen Eingliederungsmanagements

Das Verfahren im Ganzen entspricht den gesetzlichen Vorgaben, wenn es die im Gesetz genannten Personen und Stellen unterrichtet und einbezieht, wenn es kein vernünftigerweise in Betracht zu ziehendes Ergebnis ausschließt und wenn die Vorschläge, die die beteiligten Personen und Stellen eingebracht haben, erörtert werden.
Im Einzelfall kann es sinnvoll sein, ein betriebliches Eingliederungsmanagement mit einer betriebsärztlichen Untersuchung zu eröffnen. Alle Beteiligten können jederzeit alle Aspekte und Lösungsmöglichkeiten, die ihnen sinnvoll erscheinen, einbringen. Es gibt keine gesetzlichen Anforderungen an bestimmte Mittel zur Vermeidung künftiger Arbeitsunfähigkeit, bestimmte Ergebnisse oder die Unterbreitung bestimmter Vorschläge durch den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber ist allerdings verpflichtet, einen im betrieblichen Eingliederungsmanagement erarbeiteten Vorschlag umzusetzen, wenn keine medizinischen Gründe dagegensprechen. Wenn wiederum der Arbeitnehmer den Vorschlag nicht umsetzt, muss der Arbeitgeber ihn darauf

hinweisen, dass er im Wiederholungsfall mit einer Kündigung rechnen muss. Lehnt der Arbeitnehmer den Vorschlag weiterhin ab oder bleibt er trotz Aufforderung untätig, muss der Arbeitgeber diesen Vorschlag als milderes Mittel nicht mehr berücksichtigen.

Krankheitsbedingte Kündigung

Die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements ist bislang keine formelle Voraussetzung für die Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung. Richter gehen allerdings davon aus, dass eine Kündigung unverhältnismäßig ist, wenn es kein Eingliederungsverfahren gab. Denn sie argumentieren, dass es eine der Krankheit angemessene Einsatzmöglichkeit geben könnte, die man bei Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements gefunden hätte. Der Arbeitgeber muss daher im Prozess umfassend zur objektiven Nutzlosigkeit eines betrieblichen Eingliederungsmanagements vortragen. Dabei muss er detailliert darlegen, warum er den Arbeitnehmer nicht weiterhin auf dessen vorherigem Arbeitsplatz einsetzen konnte, warum es nicht möglich gewesen wäre, diesen Arbeitsplatz dem Leiden des Arbeitnehmers anzupassen, und warum der Arbeitnehmer auch nicht auf einem anderen Arbeitsplatz bei geänderter Tätigkeit hätte eingesetzt werden können.
Auf ein betriebliches Eingliederungsmanagement zu verzichten, führt also zu einem erhöhten Risiko für den Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozess bei einer Kündigung wegen Krankheit. Deshalb ist es dringend zu empfehlen, vor Ausspruch einer solchen Kündigung ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen oder es dem Arbeitnehmer zumindest anzubieten. Verweigert dieser trotz ordnungsgemäßer Einladung die Teilnahme an dem betrieblichen Eingliederungsmanagement, gehen auch die Arbeitsgerichte von dessen Aussichtslosigkeit aus. Deshalb ist auch der Arbeitnehmer gut beraten, an einem betrieblichen Eingliederungsmanagement teilzunehmen.

Unterschiede zur stufenweisen Wiedereingliederung

Vom betrieblichen Eingliederungsmanagement streng zu unterscheiden ist das Verfahren einer stufenweisen Wiedereingliederung. Dabei nimmt der Arbeitnehmer seine Tätigkeit am bisherigen Arbeitsplatz in begrenztem Zeitumfang auf und steigert die Arbeitszeit schrittweise bis zur vollen früheren Arbeitsbelastung. Ein betriebliches Eingliederungsmanagement ist dagegen ein formalisiertes Krankengespräch. Die stufenweise Wiedereingliederung wird in der Regel nicht vom Arbeitgeber initiiert, sondern erfolgt in Absprache mit dem behandelnden Arzt und der Krankenkasse.

Wünschen Sie weitere Informationen zu diesem Thema?
Dann sprechen Sie mich gerne an:

Dr. Martin Gwose, LL.M.
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

ADSR
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Kanzlei Dortmund
Stockholmer Allee 32c
44269 Dortmund

Tel. +49 231 557199-5289
Fax +49 40 63305-95289
martin.gwose@adsr-recht.de

Wann liegt ein einheitlicher Gewerbebetrieb vor – und wann nicht?

von Antje-Katrin Reimers, Steuerabteilung, Zentrale

Unternehmer müssen verschiedene Steuern berücksichtigen, zum Beispiel die Gewerbesteuer. Hat ein Unternehmer mehrere unabhängige Gewerbe, so wird die Gewerbesteuer für jedes Gewerbe separat ermittelt. Dabei wird natürlich, sofern möglich, der Freibetrag berücksichtigt. Aber wer entscheidet eigentlich, ob die Gewerbebetriebe voneinander unabhängig sind oder ob ein einheitlicher Gewerbebetrieb vorliegt? Über diese Frage hatte kürzlich das Finanzgericht (FG) Düsseldorf zu urteilen.

Der Fall:

Der Kläger betreibt zwei Tankstellen. Diese liegen in derselben Straße innerhalb einer Gemeinde, etwa 600 Meter voneinander entfernt. Bei der Gemeinde hatte der Kläger die eine Tankstelle als Hauptniederlassung und die andere als unselbstständige Zweigstelle angemeldet und erstellte für beide jeweils einen eigenen Jahresabschluss und eine eigene Gewinnermittlung. Das Finanzamt vertrat jedoch die Ansicht, die beiden Tankstellen seien nicht unabhängig und würden daher einen einheitlichen Gewerbebetrieb darstellen.

Das Urteil:

Die Richter des FG teilten die Auffassung des Finanzamts, dass ein einheitlicher Gewerbebetrieb vorliegt und der Kläger die Tankstellen nicht unabhängig voneinander betreibt. Zwar hängen die Tankstellen nicht finanziell zusammen, da der Kläger getrennte Aufzeichnungen führt und Abrechnungen erstellt, getrennte Bankkonten unterhält und auch gesonderte Gewinn- und Verlustrechnungen anfertigt. Allerdings gibt es in organisatorischer Hinsicht Verflechtungen: So bestehen etwa für beide Tankstellen Verträge mit demselben Franchise-Geber, sodass hinsichtlich der Lieferanten vollkommene Übereinstimmung besteht. Zudem gibt es bei Waren- und Personalengpässen regelmäßig einen Austausch zwischen den beiden Tankstellen. Darüber hinaus besteht durch die räumliche Nähe und die gleichartige Betätigung auch ein wirtschaftlicher Zusammenhang.

Unser Fazit:

Der Fall lässt sich auch auf andere Unternehmen wie Supermärkte übertragen. Letztendlich ist entscheidend, wie eng verschiedene Standorte eines Unternehmers miteinander verflochten sind. Je mehr Verbindungen bestehen, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass ein einheitlicher Gewerbebetrieb vorliegt, für den dann nur einmal der gewerbesteuerliche Freibetrag von 24.500,00 € angesetzt werden kann. ■

Neuerungen für Arbeitgeber mit förderfähigen BAV-Verträgen

von Christian Weller, Steuerabteilung, Zentrale

Der Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung (BAV-Förderbetrag) ist ein staatlicher Zuschuss für Arbeitgeber, die für Arbeitnehmer mit geringem Einkommen zusätzliche Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung leisten. Künftig gilt hier eine höhere Grenze für die Geringverdiener.

Im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes hat die Bundesregierung bereits im August 2020 nachgebessert und Änderungen für den Abruf von Förderbeträgen beschlossen, die für das gesamte letzte Jahr gelten. Neu ist die Anhebung der sogenannten Geringverdienergrenze: Nun gelten Beschäftigte, deren Bruttogehalt höchstens 2.575,00 € beträgt, als Geringverdiener (bisherige Grenze: 2.200,00 €). Zahlt das Unternehmen für diese Geringverdiener einen Zuschuss in eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds, erhält es eine spezielle staatliche Förderung.

Voraussetzung für die Förderfähigkeit ist, dass der Beitrag des Arbeitgebers mindestens 240,00 € jährlich beträgt und zusätzlich zum Lohn eingezahlt wird. 2020 wurde die Höchstgrenze auf 960,00 € jährlich angehoben (bisher 480,00 €). Arbeitgeber können maximal 30 % der o. g. Einzahlungsspanne über die Lohnsteueranmeldung einbehalten. Somit erhalten sie eine staatliche Förderung von jährlich zwischen 72,00 € und 288,00 € pro Beschäftigten.

Grundsätzlich sollte der Arbeitgeber allerdings immer vorab vom Versicherungsunternehmen prüfen lassen, ob die geschlossenen Verträge zur BAV förderfähig sind. Sind die Voraussetzungen erfüllt, stellt der Versicherer nach der Prüfung eine entsprechende Bescheinigung aus, die der Unternehmer dann bei der ADS für den Abruf der Förderbeträge einreicht. ■

Tipps für Ihre Zukunft

Zwei wichtige Förderungen für Familien

Der Gesetzgeber hat sich entschlossen, Familien ab 2021 mit verschiedenen Maßnahmen finanziell weiter zu entlasten. Die Förderungen betreffen das Kindergeld und Kinderfreibeträge sowie das Baukindergeld.

Erhöhung von Kindergeld und Kinderfreibeträgen

von Antje-Katrin Reimers, Steuerabteilung, Zentrale

Zum 01.01.2021 wurde das Kindergeld um monatlich 15,00 € pro Kind angehoben. Damit erhalten Eltern nun monatlich folgende Zahlungen:

- **für das erste und zweite Kind je 219,00 €**
- **für das dritte Kind 225,00 €**
- **ab dem vierten Kind je 250,00 €**

Mit dieser Anhebung gehen auch eine Erhöhung des Kinderfreibetrags auf 5.460,00 € und eine Erhöhung des Freibetrags für den Erziehungs-, Betreuungs- oder Ausbildungsbedarf auf 2.928,00 € einher.

TIPP: Das Finanzamt prüft bei der Einkommensteuerveranlagung automatisch, ob für Sie als Steuerzahler der Abzug des Kinderfreibetrags oder das Kindergeld günstiger ist.

Der Gesetzgeber hat mit dem Jahressteuergesetz weitere Erleichterungen für alle Steuerzahler vorgesehen. Der Grundfreibetrag wird 2021 auf 9.744,00 € und 2022 auf 9.984,00 € erhöht. Steuerzahler, die einen Angehörigen mit Unterhaltszahlungen unterstützen, können so ab 2021 auch größere Teile ihrer Unterstützungsleistungen steuerlich geltend machen. Schließlich ist noch geplant, die sogenannte kalte Progression auszugleichen. Darunter versteht man die Steuermehrbelastung, die eintritt, wenn die Einkommensteuersätze nicht an die Preissteigerung angepasst werden. ■

Förderzeitraum für Baukindergeld verlängert

von Alexandra Crisan, Steuerabteilung, Zentrale

Der Förderzeitraum für das Baukindergeld verlängert sich um drei Monate. Dies bedeutet, dass Familien nun bis zum 31. März 2021 Zeit haben, eine Baugenehmigung oder einen Kaufvertrag vorzulegen, um die staatliche Förderung zu erhalten.

Grund für die Verlängerung des Förderzeitraums ist die Corona-Pandemie: Viele Antragsteller konnten die bisherige Frist nicht einhalten, weil sie zum Beispiel ihre Baugenehmigung nicht bis zum Jahresende 2020 erhalten haben oder weil die Unterzeichnung des Kaufvertrages sich verzögert hat. Die Antragsfrist für die Förderung endet jedoch unverändert am 31. Dezember 2023.

TIPP: Damit nichts schiefgeht, sollten die Voraussetzungen für die Antragstellung und die optimale Ausnutzung der Eigenheimzulage im Vorfeld gründlich geprüft werden. ■

Neue gesetzliche Definition für Zusatzleistungen des Arbeitgebers

von Christian Weller, Steuerabteilung, Zentrale

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat im Jahressteuergesetz 2020 die Voraussetzungen dafür, was Zusätzlichkeit bei Arbeitgeberleistungen bedeutet, gesetzlich neu definiert. Wir beantworten die wichtigsten Fragen dazu.

Was bedeutet Zusätzlichkeit generell?
Zusatzleistungen des Arbeitgebers erfolgen zusätzlich zum Arbeitslohn und können ganz unterschiedlich ausfallen: Darunter fallen Zuschüsse für Kantinenmahlzeiten genauso wie Weiterbildungsmaßnahmen.

Und was hat sich nun geändert?
Der Bundesfinanzhof (BFH) hatte im vergangenen Jahr seine frühere Rechtsprechung aufgegeben, wonach nur freiwillige Arbeitgeberleistungen, die keine arbeitsrechtlichen Schuldverpflichtungen nach sich ziehen, als Zusätzlichkeit angesehen wurden. Mit der neuen Regelung in § 8 Abs. 4 EStG wird für das gesamte Einkommensteuergesetz definiert, dass nur echte Zusatzleistungen des Arbeitgebers steuerbegünstigt sind. Danach sollen Leistungen des Arbeitgebers oder auf seine Veranlassung eines Dritten (Sachbezüge oder Zuschüsse) für eine Beschäftigung nur dann als „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ erbracht werden, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Die Leistung wird nicht auf Ansprüche von Arbeitslohn angerechnet.
- Der Anspruch auf Arbeitslohn wird nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt.
- Die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung erfolgt nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns.
- Bei Wegfall der Leistung wird der Arbeitslohn nicht erhöht.

Der Gesetzgeber hat für diese Voraussetzungen auch tarifgebundene Arbeitslöhne eingeschlossen.

Ab wann gilt die Änderung?
Erstmalig soll die Gesetzesänderung für Leistungen des Arbeitgebers und sonstige Bezüge gelten, die in einem Lohnzahlungszeitraum angefallen sind, der nach dem 31.12.2019 endet. ■

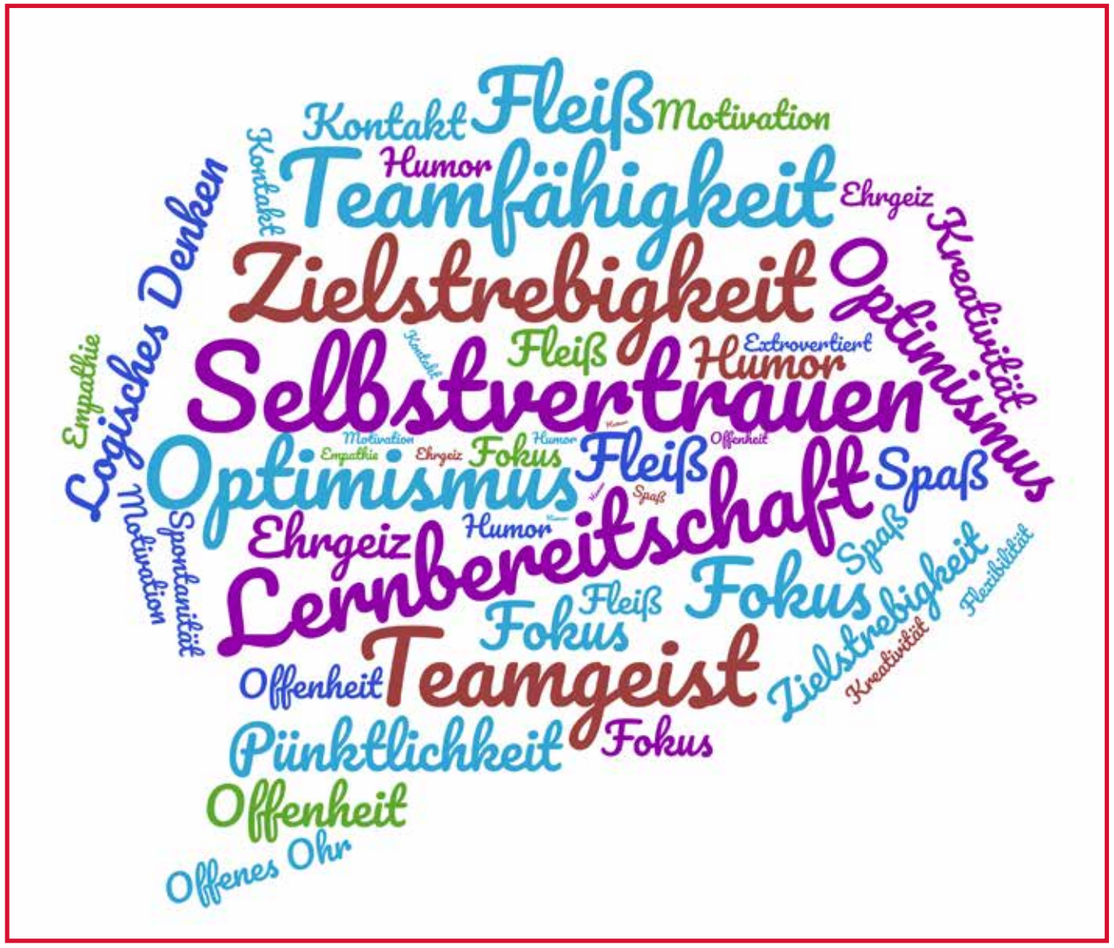
Kann man Maklerprovisionen von der Steuer absetzen?

von Antje-Katrin Reimers, Steuerabteilung, Zentrale

Wer eine Immobilie kaufen oder mieten will, steht vor einer anstrengenden Aufgabe. Immobilienmakler können die Suche erleichtern, ihre Leistungen kosten aber auch viel Geld. Die Provisionen belaufen sich schnell auf mehrere Tausend Euro. Da stellt sich die Frage: Sind diese Beträge steuerlich absetzbar?

Für die steuerliche Absetzbarkeit von Maklerprovisionen sind folgende Fälle zu unterscheiden:

- **Umzug aus beruflichen Gründen**
  Ein berufsbedingter Umzug liegt beispielsweise vor, wenn der Arbeitgeber einen Angestellten an einen neuen Dienstort versetzt oder wenn der Arbeitnehmer eine neue Stelle in einer anderen Stadt annimmt. Auch wenn ein Berufspendler durch seinen Umzug mindestens eine Stunde Fahrtzeit einspart, gilt der Umzug als beruflich veranlasst.
  Hier gilt: Wer aus beruflichen Gründen in eine Mietwohnung zieht und für die Wohnungssuche einen Makler beauftragt hat, kann die Maklergebühr als Werbungskosten von der Steuer absetzen.
- **Zweitwohnung am Arbeitsort**
  Mietet ein Arbeitnehmer aus beruflichen Gründen eine Zweitwohnung am Arbeitsort an und begründet damit eine doppelte Haushaltsführung, kann er die Maklerkosten ebenfalls als Werbungskosten von der Steuer absetzen.
- **Privater Umzug**
  Wer aus privaten Gründen umzieht, kann die Provision für den Makler nicht absetzen.
- **Private Kaufobjekte**
  Wer einen Makler damit beauftragt, eine Kaufimmobilie zu suchen, kann die Maklergebühren grundsätzlich nicht von der Steuer absetzen – selbst wenn der Umzug aus beruflichen Gründen stattfindet. Das Finanzamt argumentiert in diesen Fällen, dass die Maklergebühren beim Kauf einer Immobilie zu den sogenannten Anschaffungsnebenkosten zählen und somit nicht absetzbar sind.
- **Vermietungsobjekte**
  Vermieter, die einen Makler damit beauftragen, ein Kaufobjekt zur künftigen Vermietung zu finden, können die Maklergebühr als Werbungskosten absetzen – allerdings nicht sofort. Die Gebühr kann in einem solchen Fall nur zusammen mit dem Kaufpreis der Immobilie abgeschrieben werden (in der Regel mit 2 % pro Jahr). ■



Ausbildung 2020:

digitale Schulungen und die Frage nach den persönlichen Stärken

Wegen der Corona-Pandemie war in diesem Jahr in der ADS auch der Bereich Aus- und Weiterbildung stark digital geprägt. Seit September fanden alle Schulungen für Auszubildende online statt – angefangen mit dem ersten Teil unserer Azubischulung I, der sonst ein fester Treffpunkt ist, damit sich unsere Azubis aus allen Standorten persönlich kennenlernen und austauschen können. Per WebEx wurden die Auszubildenden im zweiten Teil der Schulung rund um das Thema Finanzbuchhaltung und Rechnungswesen unterrichtet. In der Azubischulung II ging es dann um die Themen Rhetorik und BWL. Auf individuellen Lernpfaden über das Schulungsportal Tutorize können die Auszubildenden darüber hinaus per E-Learning unterschiedliche Themen bearbeiten. Die Wortwolke ist das Ergebnis einer Gruppenaufgabe der Azubischulung I.I: Alle Teilnehmenden sollten sich Gedanken darüber machen, welche drei Stärken sie besonders auszeichnen. Auch künftig wollen wir unsere Azubis weiter fördern und schulen – um alle Beteiligten bestmöglich zu schützen, weiterhin in erster Linie auf digitalem Weg. ■

Kurioses Urteil:

Pfarrer oder Kirchengemeinde als Erben – auf die Formulierung kommt es an!

Der Pfarrer einer Kirchengemeinde musste feststellen, dass das Finanzamt Formulierungen sehr genau nimmt. Ein 2012 verstorbenes Kirchenmitglied hatte in seinem Testament den Pfarrer als Erben eingesetzt. Allerdings sprach nach dem Lebensweg dieses Mitglieds zu urteilen einiges dafür, dass es sein Vermögen tatsächlich an die Kirchengemeinde hatte vermachen wollen, weshalb der Pfarrer 2013 die Erbschaft an die Kirchengemeinde weitergeleitet hatte. Da der direkte Wortlaut im Testament jedoch ihn persönlich als Erben nannte, setzte das Finanzamt Erbschaftsteuer fest.

Der Pfarrer wollte den Steuerzugriff abwenden und begründete dies damit, dass er sich persönlich nicht bereichert habe. Er argumentierte außerdem, es müsse berücksichtigt werden, dass er verpflichtet gewesen sei, den Nachlass an die Kirchgemeinde weiterzuleiten. Der Bundesfinanzhof urteilte anders: Von zentraler Bedeutung sei, dass die Weiterleitungspflicht ihre Ursache nicht in der Person des Erblassers hatte, sondern sich aus dem Dienstverhältnis des Pfarrers ergab. Laut einem Urteil des Gerichts von 2019 könne sich der Pfarrer deshalb nicht der Erbschaftsteuer „entziehen“.

Es lohnt sich also, auf die genauen Formulierungen im Testament zu achten, um einem langwierigen Streit mit dem Finanzamt zu entgehen. ■

Zentrale

ADS
Allgemeine Deutsche Steuerberatungsgesellschaft mbH
New-York-Ring 6 • 22297 Hamburg

Telefon: +49 40 63305-5000 • Telefax: +49 40 63305-95000
info.forum@ads-steuer.de • www.ads-steuer.de

ADS
Was wirklich zählt