IMPULS

No5 FEBRUAR 2018

S/R INDUSTRIE/ ASSEKURANZMAKLER

DAS MARTENS & PRAHL KUNDENMAGAZIN

IST IHR UNTERNEHMEN FIT FÜR DIE EU-DATENSCHUTZ-GRUNDVERORDNUNG (DSGVO)?

Knapp sechs Jahre nach ihrer ersten Präsentation durch die EU-Kommission tritt in ein paar Monaten die neue EU-Datenschutz-Grundverordnung in Kraft und führt somit zu wesentlichen Änderungen bei allen Unternehmen, die Daten verarbeiten.

Viel Zeit bleibt somit nicht, die Unternehmensprozesse den neuen Anforderungen anzupassen. Bis zum 25. Mai 2018 sollte alles Notwendige umgesetzt sein, da sonst hohe Bußgelder drohen könnten. Die DSGVO erweitert für Unternehmen die schon bekannten Pflichten und erhöht die rechtlichen, betrieblichen und technisch-organisatorischen Anforderungen an den Datenschutz.

Der nachfolgende Überblick soll helfen, die wesentlichen Aspekte der DSGVO zu kennen.

Fortsetzung auf Seite 2.

DSGVO KURZE ÜBERSICHT

- Die DSGVO ist ein Rechtsakt der EU, der ohne einzelstaatliche Umsetzungsmaßnahme direkt in allen Mitgliedsstaaten unmittelbar anwendbar ist; das gilt ebenfalls für den EWR
- **Ziel:** Harmonisierung des Datenschutzrechts innerhalb der EU und des EWR
- Tritt am 25.5.2018 in Kraft – bis zu diesem Tag gilt das BDSG (alt)
- Das BDSG (alt) wird zum 25.5.2018 durch das BDSG (neu) ersetzt, welches jedoch ab diesem Zeitpunkt nur noch punktuelle Relevanz hat
- Die DSGVO gilt vorrangig vor nationalem Recht

DAS JAHR FÄNGT GUT AN: MIT KNOW-HOW ZUM THEMA SICHERHEIT

Liebe Kunden, Geschäftspartner und Entscheider in Versicherungsfragen,

die erste Ausgabe von MARTENS & PRAHL IMPULS im Jahr 2018 bietet Ihnen wieder wichtige Entscheidungsgrundlagen rund um das Thema Sicherheit: exklusive Informationen und Hintergründe, die für Sie eine relevante Basis sind. Neues aus der Branche, rechtliche Veränderungen oder wichtige Themen, die aktuell für die Absicherung Ihres Unternehmens im Fokus stehen. Wenn Sie vertiefende Informationen brauchen oder mehr über unsere Konzepte für Ihr Unternehmen wissen möchten, sind wir jederzeit gern persönlich für Sie da. Wir wünschen eine interessante Lektüre – vielleicht ist sie der IMPULS für ein erstes Gespräch!

Fortsetzung von Seite 1.

DIE WICHTIGSTEN ÄNDERUNGEN

- Rechenschaftspflicht: Das Unternehmen muss nicht nur die Anforderungen der DSGVO einhalten, sondern dies auch dokumentieren und nachweisen, d.h. die Dokumentations- und Nachweispflichten steigen
- Datenschutzmanagementsystem erforderlich: Anlehnung an QM (PDCA-Zyklus), Risikomanagement, IT-Sicherheit (Schutzziele)
- Die Einhaltung der Betroffenenrechte wird wichtiger, insbesondere das Recht auf umfangreiche Information vor Beginn der Datenverarbeitung, auf Auskunft und auf Löschen von Daten (Löschkonzept erforderlich)
- Erhebliche Ausweitung der Geldbußen: Sowohl die Anzahl der bußgeldbewehrten Tatbestände steigt als auch die Höhe der Bußgelder (bis zu 20 Mio. Euro bzw. 4% des weltweit erzielten Vorjahresumsatzes)
- Ausweitung von Schadensersatzansprüchen von Betroffenen gegenüber verantwortlichen Unternehmen und Auftrags(daten-)verarbeiter
- Datenpannen: Keine Begrenzung mehr auf besonders sensible Daten, nunmehr ist das Abhandenkommen/der unberechtigte Zugriff auf alle Arten von personenbezogenen Daten unverzüglich der Aufsichtsbehörde bzw. den Betroffenen anzuzeigen
- Privacy by Design/Privacy by Default: Schon bei Einkauf oder Entwicklung von Apps, Webseiten oder Anwendungen müssen die Datenschutzgrundsätze beachtet werden. Verschlüsselung und Pseudonymisierung müssen – wann immer möglich – angewendet werden

Ein entscheidender Faktor ist es, sämtliche Prozesse und Haftungsrisiken der eigenen Datenspeicherung und -verwendung zu kennen.

Wir empfehlen, jedes Unternehmen individuell an den Vorschriften der DSGVO vorbei zu führen, um zu prüfen, ob die betreffenden Anforderungen erfüllt sind.

Ob in Kooperation mit einem externen oder durch einen internen Datenschutzbeauftragten: Das Thema Datenschutz ist komplex und erfordert fundierte und weitreichende Fachkenntnisse. Dies gilt im Kontext mit der neuen DSGVO umso mehr! Für alle versicherungstechnischen Fragen, die mit diesem Thema zusammenhängen (z. B. Absicherung von z. B. finanziellen Folgen von Hackerangriffen), stehen wir gern mit unserem Know-how zur Verfügung und beraten Sie zu möglichen Lösungen.

Der Schutz Ihres Unternehmens und seiner Daten ist im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung von immer größerer Bedeutung. Informieren Sie sich jetzt über Konzepte zur nachhaltigen Absicherung.

Alexandra Jung –
MARTENS & PRAHL Holding

NEUES JAHR, NEUE STEUER-ÄNDERUNGEN

Einen Überblick über die jährlichen steuerlichen Gesetzesänderungen zu erhalten, ist nicht einfach.

Nachfolgend möchten wir einen kleinen Auszug zu anstehenden Veränderungen geben, weisen aber ausdrücklich darauf hin, dass wir nicht berechtigt sind, unsere Kunden steuerlich zu beraten.

Bei Fragen zu den folgenden Themen wenden Sie sich bitte an Ihren Steuerberater!

UMSATZSTEUERLICHE KLEINBETRAGSRECHNUNGEN

Die Grenze für Kleinbetragsrechnungen, die nicht den strengen inhaltlichen Anforderungen des § 14 UStG genügen müssen, wird rückwirkend zum 01.01.2017 von 150 Euro auf 250 Euro angehoben.

TEURE GESCHENKE AN GESCHÄFTSFREUNDE

Der Bundesfinanzhof hat in einem Urteil Stellung zu der Freigrenze von Geschenken an Geschäftsfreunde genommen.

Der 4. Senat addiert zu den Kosten des Geschenks noch die pauschale Steuer i. H. v. 30%, die der Schenker übernehmen kann. Somit sinkt die Freigrenze von bislang 35 Euro (brutto) faktisch auf 26,92 Euro für das Geschenk, wenn Sie die Steuer für Ihren Geschäftsfreund übernehmen. Bei Hinzurechnung von Verpackung und Porto erhöhte sich der notwendige Sicherheitsabschlag für das Geschenk deutlich. Die Finanzverwaltung hat allerdings mitgeteilt, diese Regelung bis auf weiteres nicht anzuwenden.

GERINGWERTE WIRTSCHAFTSGÜTER

Grenze wird ab 2018 von 410 Euro auf 800 Euro angehoben.

Anschaffungs- oder Herstellungskosten für abnutzbare bewegliche Wirtschaftsgüter, die einer selbstständigen Nutzung fähig sind, können sofort im Jahr der Anschaffung oder Herstellung gewinnmindernd abgezogen werden, wenn die Anschaffungs- bzw. Herstellungskosten 410 Euro nicht überschreiten.

Für alle nach dem 31.12.2017 angeschafften, hergestellten oder in das Betriebsvermögen eingelegten Wirtschaftsgüter steigt dieser Grenzbetrag nach § 6 Abs. 2 EStG auf 800 Euro bzw. die Untergrenze nach § 6 Abs. 2a EStG für Poolwirtschaftsgüter von 150 Euro auf 250 Euro.

DIE VERMÖGENSÜBERGABE GEGEN VERSORGUNGSLEISTUNGEN

Entschieden hat dies der Bundesfinanzhof (Az.: X R 35/16) in einem Fall, bei dem anlässlich der Übergabe von GmbH-Anteilen der Sohn zwar Geschäftsführer wurde, der Vater jedoch auch Geschäftsführer blieb.

Das Gesetz verlange, dass bei der Übergabe der Vater als Geschäftsführer tätig war und der Übernehmer diese Tätigkeit nach der Übertragung übernimmt.

In den Augen des Bundesfinanzhofs bedingt dies, dass bei der Übergabe die Geschäftsführertätigkeit (hier des Vaters) komplett aufgegeben werden muss.

Für die Praxis ist dies oft unverständlich, denn in vielen Fällen nützt es beiden Beteiligten und besonders auch der Fortführung eines Familienbetriebes, wenn nach der Übergabe auch der Senior noch einige Zeit mitarbeitet, um seinen Nachfolger ordentlich einzuarbeiten.

Womit sich die hohen Richter nicht beschäftigten, war die Frage, ob der Sohn seine an den Vater gezahlten Versorgungsleistungen dann als Sonderausgaben (§ 10 Absatz 1a Nr. 2 Satz 2c) abziehen könnte,

wenn dieser als Angestellter oder Berater für die Firma weiter arbeitet. Für die Finanzverwaltung (BMF-Schreiben vom 11.03.2010, Bundessteuerblatt 2010, 227) genügt die Aufgabe der Geschäftsführertätigkeit durch den Übergeber. Er kann danach steuerunschädlich für die GmbH selbstständig oder nichtselbstständig weiterarbeiten.

KOSTEN FÜR DAS „VORHALTEN“ EINER WOHNUNG AUS BERUFLICHEN GRÜNDEN ALS WERBUNGSKOSTEN

Aufwendungen für eine selbstgenutzte Wohnung können regelmäßig nur dann als Werbungskosten steuerlich geltend gemacht werden, wenn ein Arbeitnehmer neben seinem eigenen (Familien-)Hausstand zusätzlich am Beschäftigungsort eine Wohnung unterhält, diese auch nutzt und eine beruflich veranlasste doppelte Haushaltsführung vorliegt.

Das Finanzgericht Berlin-Brandenburg hat jetzt entschieden, dass auch das bloße Vorhalten einer (ungenutzten) Wohnung am zukünftigen Beschäftigungsort zu Werbungskosten führen kann, wenn das Vorhalten ausschließlich aus beruflichen Gründen erfolgt.

Im Streitfall unterhielt eine Arbeitnehmerin eine Zweitwohnung am Beschäftigungsort. Während der Elternzeit wohnte sie mit ihrem Lebensgefährten ausschließlich am Lebensmittelpunkt in einer anderen Stadt, behielt aber die ungenutzte Mietwohnung am ursprünglichen Beschäftigungsort bei. Nach dem Ende der Elternzeit plante die Arbeitnehmerin, wieder die bisherige Vollzeitstelle anzutreten und die Zweitwohnung dort wieder zu nutzen.

Das Gericht hat den Abzug von Werbungskosten für die Zweitwohnung anerkannt, aber auch klargestellt, dass private Gründe für das Vorhalten der Wohnung ausgeschlossen sein müssen.

Ausschlaggebend im Urteilsfall war der Umstand, dass die Arbeitnehmerin nicht lediglich eine vage Aussicht auf ein Arbeitsverhältnis hatte oder gar nur die Absicht, sich dort zu bewerben, sondern ein unbefristetes ungekündigtes Arbeitsverhältnis vorlag, das lediglich durch Mutterschutz und Elternzeit unterbrochen war. Für die berufliche Veranlassung sprach auch, dass letztlich die Zweitwohnung in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit der Begründung eines (neuen) Arbeitsverhältnisses in einer anderen Stadt gekündigt wurde.

Nach Auffassung des Finanzgerichts handelt es sich bei den Aufwendungen für die Zweitwohnung zwar nicht um eine doppelte Haushaltsführung, aber um abzugsfähige (Werbungs-)Kosten für das „Vorhalten einer Wohnung aus ausschließlich beruflichen Gründen“.

VERBILLIGTE ÜBERLASSUNG EINER WOHNUNG

Bei Vermietung einer Wohnung an Angehörige wie z. B. Kinder, Eltern oder Geschwister ist darauf zu achten, dass der Mietvertrag dem zwischen Fremden Üblichen entspricht und der Vertrag auch tatsächlich so vollzogen wird (z. B. durch regelmäßige Mietzahlungen und Nebenkostenabrechnungen).

Ist dies nicht der Fall, wird das Mietverhältnis insgesamt nicht anerkannt, insbesondere mit der Folge, dass mit der Vermietung zusammenhängende Werbungskosten überhaupt nicht geltend gemacht werden können.

Eine weitere Besonderheit ist zu beachten, wenn eine verbilligte Vermietung vorliegt: Beträgt die vereinbarte Miete weniger als 66% der ortsüblichen Marktmiete, geht das Finanzamt von einer teilentgeltlichen Vermietung aus und kürzt (anteilig) die Werbungskosten. Die ortsübliche Marktmiete umfasst die ortsübliche Kaltmiete zuzüglich der nach der Betriebskostenverordnung umlagefähigen Kosten (sog. Warmmiete). Ist dagegen eine Miete mindestens in Höhe von 66% der ortsüblichen Miete vereinbart, bleibt der Werbungskostenabzug in voller Höhe erhalten (§ 21 Abs. 2 EStG).

Beispiel:
Ein Vater vermietet seiner Tochter eine Eigentumswohnung für eine monatliche Miete von **A)** 350 Euro, **B)** 250 Euro.

Die ortsübliche Miete beträgt 500 Euro. Im Fall **A)** liegt die gezahlte Miete mit 70% über der Grenze von 66% der Vergleichsmiete; ein Werbungskostenabzug kommt ungekürzt in voller Höhe in Betracht.

Im Fall **B)** liegt eine teilentgeltliche Vermietung vor, d.h. die Werbungskosten sind lediglich im Verhältnis der gezahlten Miete zur Vergleichsmiete, also zu 250 Euro/500 Euro = 50%, berücksichtigungsfähig.

Diese Regelung gilt bei Vermietung einer Wohnung an Fremde entsprechend. Der Grund für die verbilligte Überlassung spielt keine Rolle. Die Finanzverwaltung nimmt eine (anteilige) Kürzung der Werbungskosten auch dann vor, wenn es aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht möglich ist, die vereinbarte Miete zu erhöhen, um die genannte Grenze einzuhalten. Es ist zu empfehlen, betroffene Mietverhältnisse regelmäßig zu überprüfen und ggf. die Miete anzupassen.

BEGRENZT ABZIEHBARE SONDERAUSGABEN

Kinderbetreuungskosten
(§ 10 Abs. 1 Nr. 5 EStG): [3] Aufwendungen für Dienstleistungen zur Betreuung von Kindern (z. B. durch Kindergarten, Kinderhort, Tagesmutter oder Au-pairs) können als Sonderausgaben geltend gemacht werden. Begünstigt sind ⅔ der auf die Betreuung entfallenden Kosten, höchstens 4.000 Euro pro Kind jährlich; es muss eine Rechnung, ein Dienst- bzw. Arbeitsvertrag, Gebührenbescheid etc. vorliegen und die Zahlung muss auf das Konto des Erbringers der Leistung erfolgen.

Berücksichtigt werden Kinder bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres oder wenn Kinder wegen einer vor Vollendung des 25. Lebensjahres eingetretenen körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung außerstande sind, sich selbst zu unterhalten.

Berufsausbildungskosten
(§ 10 Abs. 1 Nr. 7 EStG): Aufwendungen für die erstmalige Berufsausbildung bzw. für ein Erststudium (Fahrtkosten, Lernmittel, Studiengebühren usw.) können bis zu einer Höhe von 6.000 Euro (bei Zusammenveranlagung für jeden Ehepartner) jährlich geltend gemacht werden. Ein (unbeschränkter) Werbungskostenabzug für eine erstmalige Ausbildung ist nach derzeitigem Recht nur bei Maßnahmen im Rahmen eines (Ausbildungs-)Dienstverhältnisses möglich.

Zuwendungen zur Förderung steuerbegünstigter Zwecke
(§ 10b Abs. 1 EStG): Spenden an gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Institutionen in EU-/EWR-Staaten können bis zur Höhe von 20% des Gesamtbetrags der Einkünfte oder 4‰ der Summe aus Umsätzen sowie Löhnen und Gehältern als Sonderausgaben abgezogen werden.

Begünstigt sind auch Mitgliedsbeiträge an Einrichtungen, wenn diese nicht den Sport, die Heimatkunde, die Tierzucht oder sonstige Freizeitgestaltungen fördern. Zuwendungen, die diese Grenzen übersteigen, können im Rahmen der Höchstbeträge in den Folgejahren geltend gemacht werden. Spenden in das zu erhaltende Vermögen (Vermögensstock) einer begünstigten Stiftung können darüber hinaus bis zu einem Gesamtbetrag von 1 Mio. Euro (Ehepartner: 2 Mio. Euro) innerhalb eines Zehnjahreszeitraums abgezogen werden (siehe § 10b Abs. 1a EStG).

Vom Zuwendungsempfänger erhaltene Zuwendungsbestätigungen sind längstens bis zu einem Jahr nach Bekanntgabe der Steuerfestsetzung aufzubewahren und bei Aufforderung durch das Finanzamt vorzulegen.

Bei „Kleinspenden“ bis zu 200 Euro oder bei Spenden für Katastrophenfälle reicht i. d. R. ein Einzahlungs- oder Überweisungsbeleg aus.

Philipp Ritterhoff und Björn Canow –
MARTENS & PRAHL Holding

BETRIEBSRENTEN-STÄRKUNGSGESETZ

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) hat die „große Koalition“ zum Ende der letzten Legislaturperiode eine weitreichende Reform der betrieblichen Altersversorgung beschlossen.

Das Gesetz ist zum 01.01.2018 in Kraft getreten und hat auch Einfluss auf bestehende Versorgungssysteme. Ziel des Gesetztes ist es, die betriebliche Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen sowie bei Geringverdienern zu erhöhen. Ebenfalls zum 01.01.2018 trat die EU-Mobilitätsrichtlinie in Kraft, die ebenfalls Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung hat. Die wichtigsten Punkte im Einzelnen:

1. MASSNAHMEN ZUR STÄRKUNG DER BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORGUNG

1.1 Sozialpartnermodell und Zielrente

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz vollzieht die betriebliche Altersvorsorge in Deutschland einen Paradigmenwechsel. Im Sozialpartnermodell wird mit einer reinen Beitragszusage und der damit verbundenen Zielrente eine neue Art der Zusage geschaffen. Dies ist eine einschneidende Änderung des deutschen Betriebsrentensystems, das bisher ein leistungsbezogenes System war.

Die reine Beitragszusage ist nur im Zusammenhang mit dem neuen Sozialpartnermodell zulässig. Bei dieser Art der Zusage verpflichtet sich der Arbeitgeber lediglich, einen Beitrag an eine Versorgungseinrichtung zu zahlen. Zulässige Versorgungseinrichtungen sind Pensionskassen, Pensionsfonds oder Lebensversicherungsunternehmen, wenn die Zusage im Durchführungsweg Direktversicherung erteilt wird.

Für den Arbeitgeber besteht über die Beitragszahlung hinaus keine weitere Verpflichtung. Somit wird dieser durch die reine Beitragszahlung „enthaftet“. Damit will der Gesetzgeber die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung steigern. Bei der Gestaltung des Sozialpartnermodells haben die Sozialpartner, bestehend aus Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, die Gestaltungshoheit. Sie entwickeln das Versorgungskonzept auf tarifvertraglicher Ebene. Es wird jedoch zulässig sein, die genaue Ausgestaltung auf betrieblicher Ebene über Betriebsvereinbarungen oder Dienstverträge zu organisieren.

Die Leistungen dürfen, wie dies aufgrund der Regelung im § 3 Nr. 63 EStG grundsätzlich üblich ist, nur in Form einer Rente zugesagt werden. Die Versorgungseinrichtung darf auf die Leistungen keinerlei Garantien geben. Es werden lediglich Zielleistungen in Aussicht gestellt bzw. gezahlt die im Bedarfsfall auch angepasst werden können. Die fehlende Garantie gilt nicht nur bis, sondern auch ab dem Leistungsbeginn, so dass dem Sozialpartnermodell schwankende Leistungen immanent sind.

Um eine gewisse Stabilität in der Leistung gewährleisten zu können, dürfen die Sozialpartner einen vom Arbeitgeber zu zahlenden „Sicherungsbeitrag“ vereinbaren, der kollektiv zur Glättung der Leistung zur Verfügung stehen soll.

Die Beitragszusage kann entweder als arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung oder auch als Entgeltumwandlung zugesagt werden. Bei letzterer Variante ist ein zwingender Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15% des Beitrags zu leisten, soweit der Arbeitgeber eine Sozialversicherungsersparnis in mindestens derselben Höhe realisiert. Dazu mehr in Kapitel: „1.2 Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss“. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber können sich einem einschlägigen Sozialpartnermodell anschließen. Außerdem soll das Sozialpartnermodell bestehende Versorgungssysteme möglichst nicht verdrängen.

1.2 Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss

Auswirkung auf alle Entgeltumwandlungen in den versicherungsförmigen Durchführungswegen hat die Verpflichtung des Arbeitgebers, seine Einsparung der Sozialversicherungsbeiträge in die Versorgung des Arbeitnehmers weiterzugeben. Dies gilt sowohl im eben beschriebenen Sozialpartnermodell als auch für sämtliche bisherige Formen der Entgeltumwandlung nach §1a BetrAVG über die Durchführungswege: Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds.

Diese Regelung tritt für neue Entgeltumwandlungsvereinbarungen ab dem 01.01.2019 in Kraft. Für diese hat der Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe von 15% an die Versorgungseinrichtung zu zahlen, soweit er eine Sozialversicherungsersparnis in mindestens dieser Höhe realisiert. Der verpflichtende Zuschuss ist auf Beiträge bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze beschränkt.

Ab dem 01.01.2022 muss der Zuschuss auch für bereits bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen gezahlt werden.

Da es sich um einen Zuschuss handelt, bedeutet dies grundsätzlich eine Erhöhung des Gesamtbetrags zur betrieblichen Altersversorgung. Laut Auslegung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, das federführend in der Gesetzesvorbereitung war, ist es unkritisch, wenn der Zuschuss in einen neuen Vertrag bei der Versorgungseinrichtung gezahlt wird, weil beispielsweise bestehende Verträge nicht erhöht werden können.

Alternativ dazu kann der Gesamtbeitrag, der an die Versorgungseinrichtung gezahlt wird, auch konstant bleiben. Dies müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einer separaten Vereinbarung allerdings beschließen. In diesem Fall wird der Entgeltumwandlungsbetrag um die Höhe des Arbeitgeberzuschusses reduziert.

Zu einer Sozialversicherungsersparnis kommt es auch bei Direktversicherungen, die nach § 40b EStG a.F. noch pauschal versteuert werden können, wenn der Beitrag – wie dies üblich ist – aus einer Sonderzahlung geleistet wird.

2. STEUERLICHE AUSWIRKUNGEN DES BRSG

2.1 Erhöhung der steuerfreien Zuwendung und Vereinfachung der Regelung zum § 40b EStG a.F.

Das BRSG sieht weiterhin wesentliche Modifizierungen im Steuerrecht vor. Demnach können Beiträge nunmehr bis zu 8% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West pro Jahr steuerfrei über eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds gezahlt werden. Im Gegenzug wird der Zusatzbeitrag von 1.800 Euro gestrichen.

Durch diese Regelung entfällt die bisher notwendige Unterscheidung zwischen Neu- und Altzusage und damit ein eher lästiges und fehleranfälliges Prüfverfahren. Anstelle dieser Prüfung kommt es zu einer Kürzung des steuerfreien Dotierungsrahmens von 8% um die tatsächlichen nach § 40b EStG a.F. pauschalversteuerten Beiträge.

In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass weder die Höhe des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung noch die Höhe der sozialversicherungsbefreiten Zuwendung angepasst wurden. Diese liegen weiterhin bei 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung.

2.2 Vervielfältiger und Nachzahlungsoption

Im Zuge der Anpassung der Dotierungshöhe wurde im § 3 Nr. 63 EStG auch die sogenannte Vervielfältiger-Regelung stark vereinfacht.

Nun können im Zuge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses 4% der Beitragsbemessungsgrenze pro Dienstjahr, maximal 10 Jahre, steuerfrei in eine betriebliche Altersversorgung bei einer Direktversicherung, Pensionskasse oder einem Pensionsfonds eingezahlt werden. Das wären in 2018 vorrausichtlich 31.200 Euro.

Außerdem kann jeder Mitarbeiter mit entgeltlosen Dienstzeiten, z. B. während einer Auslandsentsendung, Elternzeit oder eines Sabbaticals, für jedes volle Kalenderjahr 8% der Beitragsbemessungsgrenze nachdotieren, so dass ihm während dieser Zeit der Dotierungsrahmen nicht geschmälert wird. Auch diese Regelung ist auf einen Zeitraum von 10 Jahren maximiert.

3.MASSNAHMEN ZUR GEZIELTEN VERSORGUNG VON GERINGVERDIENERN

3.1 Freibetrag in der Grundsicherung

Der Gesetzgeber sendet mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz das klare Signal – Altersvorsorge lohnt sich – für Jedermann. Leistungen der betrieblichen Altersversorgung und andere geförderte Vorsorgen, z. B. Riester, werden nicht mehr voll auf die Grundsicherung im Alter angerechnet.

Dabei wird zunächst ein Sockelbeitrag von 100 Euro bei der Bedürftigkeitsprüfung nicht berücksichtigt. Dieser Sockelbeitrag erhöht sich um 30% der Altersleistung, die den Sockelbeitrag übersteigt. Außerdem wir der Gesamtbetrag auf 50% der Regelbedarfsstufe 1 nach SGB XII maximiert.

Demnach werden aktuell bis zu 204,50 Euro pro Monat von einer Kürzung verschont und würden die Grundsicherung erhöhen.

3.2 Besondere Förderung von Geringverdienern

Das BRSG unterstützt Arbeitgeber, die Beiträge zu einer betrieblichen Altersversorgung von Geringverdienern zahlen.

Gefördert werden Beiträge zur Altersvorsorge, die zwischen 240 Euro und 480 Euro pro Jahr liegen. 30% der geleisteten Beiträge, das sind bis zu 144 Euro, kann der Arbeitgeber von der Lohnsteuer, die für den Arbeitnehmer zu entrichten ist, einbehalten.

Als Voraussetzung für diese Förderung gilt neben der Höhe der Beiträge zusätzlich, dass das laufende Bruttoentgelt des Arbeitnehmers 2.200 Euro im Monat nicht übersteigt und die Vertriebskosten des Versorgungsvertrages sich über die gesamte Laufzeit verteilen. Außerdem darf es sich nur um neue Zusagen oder Erhöhungen des Arbeitgebers handeln.

4. ÄNDERUNGEN IN DER RIESTER-RENTE

Die Grundzulage in der Riester-Rente wird von derzeit 154 Euro auf 175 Euro pro Jahr erhöht. Außerdem entfällt bei Riester-Renten in der betrieblichen Altersversorgung die Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Mit der Abschaffung der Beitragspflicht schafft der Gesetzgeber die Benachteiligung betrieblicher Riester-Förderung ab und setzt sie mit privaten Riester-Renten gleich.

5. EU-MOBILITÄTSRICHTLINIE

Neben dem Betriebsrentenstärkungsgesetz traten auch Änderungen aufgrund der Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie zum 01.01.2018 in Kraft. Beispielsweise verringern sich die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen bei arbeitgeberfinanzierten Versorgungen. Diese sind bereits nach drei Jahren unverfallbar, vorausgesetzt der Mitarbeiter hat das 21. Lebensjahr vollendet.

Außerdem wurden die gesetzlichen Auskunftspflichten des Arbeitgebers bzw. des Versorgungsträgers erhöht. Zukünftig ist dem Arbeitnehmer in Textform und in angemessener Frist auf Wunsch mitzuteilen, ob und wie die Betriebsrentenanwartschaft erworben wird, wie hoch diese ist, wie sich ein Ende des Arbeitsverhältnisses auf sie auswirkt und wie sie sich anschließend weiterentwickelt.

Die einseitige Abfindungsmöglichkeit des Arbeitgebers von Kleinstanwartschaften wurden insoweit modifiziert, als der ehemalige Arbeitnehmer dieser zustimmen muss, wenn er eine Tätigkeit im EU-Ausland aufnimmt. Hierüber hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber allerdings innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu informieren.

Gerd Colmer und Miriam Graf –
MARTENS & PRAHL Pensionsmanagement

SAUNABRÄNDE
WENN DER ORT DER ERHOLUNG UND RUHE ZUM RISIKO WIRD

SAUNABRÄNDE: LEIDER KEINE SELTENHEIT
URSACHE: OFTMALS SEHR KLEIN UND UNBEDEUTEND
FOLGEN: MEIST VERHEEREND

Einige Beispiele hierfür lassen Bände sprechen. Bei einem unserer größten Feuerschäden geriet eine Sauna durch einen nicht aktivierten FI-Schalter in Brand. Feine Rauch- und Rußpartikel verteilten sich durch einen naheliegenden Schacht im gesamten Hotel!

Folgen: Reinigung des kompletten Hauses, Austausch von diversem Inventar und ein großer Betriebsunterbrechungsschaden.

Schadenhöhe: 2,5 Mio. Euro/Schadenursache 750 Euro.

Wer allerdings glaubt, dass technische Defekte vordergründig dafür verantwortlich sind, der irrt. Saunabrände sind sehr häufig auf menschliches Fehlverhalten zurückzuführen.

WIE KÖNNEN SIE ALS HOTELIER IHR RISIKO MINIMIEREN?
ORGANISATORISCHER BRANDSCHUTZ HEISST DAS ZAUBERWORT

- **Wo wird die Sauna eingeschaltet? Erfolgt im Vorwege eine Sichtkontrolle?**

  Ein Einschalten der Sauna von der Rezeption aus, ohne vorherige Sichtkontrolle, stellt ein erhöhtes Risiko dar. Vergewissern Sie sich vor dem Einschalten der Sauna davon, dass nichts auf oder am Saunaofen liegt (z. B. Handtücher, Fußmatte) und verzichten Sie auf ein programmiertes Anschalten.

- **Steht der Ofen weit genug von der Rückwand weg und ist diese im besten Fall nicht brennbar verkleidet?**

  ACHTUNG: Nicht brennbare Wandverkleidungen dienen dem eigenen Schutz! Diese sollten nichtleitend sein bzw. erhöhte Temperaturen aufgrund Verbrennungsgefahr nicht aufnehmen können (also keine Metallplatte!).

- **Regelmäßige Sichtkontrollen sind empfehlenswert!**

  Verbaute Hölzer in Saunen, welche sich regelmäßig in Betrieb befinden, können sich leicht entzünden und neigen sogar zur Selbstentzündung. Daher ist eine regelmäßige Sichtkontrolle der Wandverkleidung wichtig. Sollten sich die verbauten Hölzer im Laufe der Zeit deutlich dunkelbraun verfärben oder gar in Teilbereichen verkohlt sein, so müssen diese ausgetauscht werden.

- **Prävention durch geschultes Personal!**

  Aufgüsse aus korrekt verdünnten Aufgusskonzentraten dürfen nur vom Hotelpersonal durchgeführt werden! Auf das Risiko von Eigenkreationen in diesem Bereich sollte hingewiesen, respektive sollte dieses nett verboten werden. Falsch dosierte Aufgüsse mit Aromen können zu Verpuffungen und somit zu starken Hautverbrennungen führen.

Durch fehlerhafte Handhabung ereigneten sich in der Vergangenheit viele Schäden mit teilweise Verbrennungen 3. Grades, da leider auch Alkohol gerne mal zum Anfeuern verwendet wird.

UNSERE EMPFEHLUNG

Die genannten Beispiele zeigen, dass eine korrekte Absicherung Ihres Hotels das A und O ist. Ihre Gebäude-, Inventar- und Betriebsunterbrechungsversicherung kümmert sich im ersten Schadenfall darum, Ihr Hotel wiederaufzubauen.

Das Beheben von Feuer- und Leitungswasserschäden kann schon einige Zeit in Anspruch nehmen. Achten Sie daher zusätzlich darauf, dass Ihre Betriebsunterbrechungsversicherung mindestens eine Haftzeit von 24 Monaten aufweist.

Gudrun Lange –
MARTENS & PRAHL Lübeck

BEISTAND IN BITTEREN ZEITEN

Nach einem Großbrand gilt es, die unternehmerische Handlungsfähigkeit so schnell wie möglich wiederzugewinnen. Hierauf können Sie sich vorbereiten.

In regelmäßigen Abständen berichten Presse und Fernsehen über spektakuläre Schadenereignisse in Industrie- und Handelsunternehmen, wie etwa Feuer-, Elementar-, Maschinen- oder Produktschäden. Unternehmensführung, Leitungsorgane und alle anderen Mitarbeiter werden hierbei mit völlig ungewohnten Problemen und Fragestellungen konfrontiert, welche die ohnehin schon knappen zeitlichen und personellen Ressourcen extrem belasten.

Dabei sind die Entscheidungen, die in den ersten Tagen nach Schadeneintritt unter Zeitdruck und zum Teil auf Basis unzureichender Informationen zu treffen sind,

entscheidend für die optimale Bewältigung und Regulierung des Schadens. Der typische Großschaden in Industrie und Handel ist ein Feuer- oder Elementarereignis (z. B. Überschwemmung oder Erdbeben) und setzt sich zusammen aus dem eigentlichen Sachschaden (Teil- oder Totalschaden) an Gebäuden, technischen Einrichtungen und Vorräten und der hieraus resultierenden Betriebsstörung, dem Unterbrechungsschaden. Darüber hinaus fallen regelmäßig schadenbedingte Kosten an, die nicht unmittelbar der Wiederherstellung oder Wiederbeschaffung dienen, etwa für Aufräumarbeiten oder für Sachverständigengutachten.

Eine strukturierte, professionelle Schadenbearbeitung ist entscheidend für die möglichst schnelle Wiederherstellung der Produktions- und Lieferfähigkeit und damit für den Erhalt bzw. die Wiedererlangung der Präsenz im Markt.

Um die hierzu notwendige Koordinierung aller Maßnahmen sicherzustellen und das Risiko von Fehlentscheidungen, Missverständnissen und Verzögerungen zu minimieren, ist ein (im Idealfall bereits präventiv gebildeter) Krisenstab erforderlich. Der unmittelbar nach Schadeneintritt die Situation einschätzt, Handlungsalternativen prüft, intern und extern angemessen und einheitlich informiert, Strategie und Vorgehen festlegt, Zuständigkeiten intern und extern verteilt und letztlich die Umsetzung der entschiedenen Maßnahmen kontrolliert und ggf. korrigiert.

Neben Feuerwehr, Rettungskräften, Polizei und diversen Behörden (Umwelt, Brandschutz, Wasser-, Bau- oder Gewerbeaufsicht) ist der Sach- und Betriebsunterbrechungs-Versicherer über den Schadeneintritt zu informieren. Gegenüber den Medien ist zunächst Zurückhaltung angebracht.

Kernthemen des unverzüglich stattfindenden ersten Schadengespräches mit dem Versicherer sind:

- Schadenzeitpunkt
- Schadenursachen, soweit schon bekannt
- betroffene räumliche und produktionstechnische Bereiche
- Auswirkung des Sachschadens auf Produktions- und Lieferfähigkeit
- Klärung, welche Bereiche nicht produktionsseitig beeinträchtigt werden
- notwendige, sofort einzuleitende Sanierungs- und Schutzmaßnahmen
- denkbare Beschleunigungsmaßnahmen, Provisorien, Ausweich- und Fremdbezugs-/Fertigungsmöglichkeiten
- erste grobe Einschätzung der Sachschadenhöhe und der Wiederherstellungsmöglichkeiten und -dauer
- Entscheidungen zum Beirats- oder Sachverständigenverfahren zur versicherungstechnischen Schadenerfassung und Abrechnung
- Auflistung der notwendigen Unterlagen wie Handelsregister- und Grundbuchauszüge, Revisionsatteste von elektrischen Anlagen und Brandschutzanlagen (automatische Löschanlagen u.ä.), Grundrisse, Fließschemata, Anlagenkarteien, Wertgutachten, letzte G+V. usw.
- Auswirkungen auf Umwelt und Nachbarschaft (evtl. Schadenersatzforderungen Dritter, Involvierung des Haftpflicht-Versicherers)

In den folgenden Verhandlungen mit dem Versicherer oder ggf. einem Versichererkonsortium und den jeweiligen Sachverständigen sind u.a. folgende Fragen zu klären:

- Werden Gebäude und/oder Produktionsanlagen unverändert aufgebaut/beschafft?
- Gibt es wesentliche bauliche, technische, brandschutztechnische Änderungen aufgrund behördlicher Auflagen oder unternehmerischer Entscheidungen?
- Gibt es Standortveränderungen?
- Welchen Einfluss haben diese Veränderungen auf Schadenhöhe, Reparatur- und Wiederbeschaffungszeiten?
- Welche Sanierungs- und Baufirmen, welche Maschinenlieferanten werden zur Angebotsabgabe aufgefordert und dann beauftragt?
- Kann die Betriebsstörung in Zeit und Höhe gemindert werden durch Zukauf von Ware, Arbeitszeit- und Frachtzuschläge, sonstige Beschleunigungsmaßnahmen und provisorische Reparaturen oder durch Vergabe von Fertigung an Dritte?
- Ergeben sich durch diese Maßnahmen auch Nutzenstiftungen für das Unternehmen über den versicherten Rahmen hinaus (z. B. nach Schadenende oder Ablauf der Haftzeit)?

Für die Erfassung der bei der Schadenbehebung anfallenden Kosten- und Beleglawine und damit die vollständige, schnelle und vertragskonforme Abrechnung des versicherten Schadens bietet sich z. B. folgende Systematik an:

Anzulegende Konten für die Sachschadensabrechnung:

- Gebäudereparatur/ Wiederherstellungsaufwand
- Anlagenreparatur/ Wiederherstellungsaufwand
- Vorräte (RHB zu Wiederbeschaffungspreisen, halb fertige Waren zu Herstellkosten, Fertigware je nach Vertrag zu Herstell- oder Verkaufspreisen)
- sonstige Kosten wie Aufräum-, Abbruch-, Abfuhr-, Deponiekosten, Kosten für Sachverständige und Gutachten u. a.
- zu berücksichtigen sind Fremdrechnungen und eigene Personal- und Materialkosten, jedoch ohne Kosten für alle Beschleunigungsmaßnahmen, die in den Betriebsunterbrechungsschaden gehören

Ermittlung des Betriebsunterbrechungsschadens:

- Zeiträume des Produktionsstillstandes und der Minderleistungen, Mindererlöse und Mindermengen auch nach Ende der Reparatur und Wiederinbetriebnahme, max. bis zum Ende der vereinbarten Haftzeit (z. B. durch Kundenverluste oder Preiszugeständnisse)
- betroffene Produkte/Fertigungslinien

- Produktionsmengen im ungestörten Betrieb vor Schadeneintritt
- Ist-Produktion im Schadenzeitraum
- Ausfallmengen je Produkt
- Erlöse und Deckungsbeiträge je Produkt im ungestörten Betrieb
- Bestandsveränderungen bei Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen, halbfertigen und fertigen Waren
- evtl. im Sachschaden erwirtschaftete Eigenlöhne (z. B. durch zur Reparatur beigestelltes und über den Sachschaden bezahltes Personal)
- Kosten für Provisorien und Beschleunigungsmaßnahmen

Entscheidende Faktoren für den Umfang bzw. die Höhe der Ersatzleistung sind richtige und bedarfsgerechte Versicherungsbedingungen (z. B. Haftungslimits, Haftzeiten, Selbstbehalte, Risiken aus Lieferketten) und Versicherungssummen sowohl im Sach- als auch im Betriebsunterbrechungs-Versicherungsvertrag. Zu geringe Versicherungssummen führen zwangsläufig zur Unterversicherung und damit zu evtl. gravierenden Kürzungen der Entschädigung.

Natürlich kann dieser Beitrag nur einen Überblick über die Vielzahl der bei der komplexen Schadenermittlung und -abrechnung relevanten Aspekte sein. Entscheidend für die grundsätzliche Ersatzpflicht und den Umfang der Entschädigung sind Abgrenzungen von ersatzpflichtigen und nicht ersatzpflichtigen Schadenursachen, -auswirkungen und -kosten (z. B. durch nicht schadenbedingte Veränderungen, Verbesserungen oder Leistungssteigerungen der Produktionsanlagen und Abläufe oder durch Vorteile, die sich über den Rahmen des Vertrages hinaus für das betroffene Unternehmen ergeben).

Es ist sicher deutlich geworden, dass – wie eingangs erwähnt – die technische und versicherungstechnische Abwicklung eines Großschadens eine besondere Belastung für das Unternehmen ist. Externe, fachkundige und erfahrene Unterstützung durch Sachverständige, aber auch durch den technischen Versicherungsmakler, ist hier außerordentlich hilfreich. Unternehmen, die bereits von Großschäden betroffen wurden, werden dies bestätigen.

Werner Förster –
Carl Jaspers

VERSCHÄRFTE HAFTUNG DES HÄNDLERS AB 2018 FÜR AUS- UND EINBAUKOSTEN

Zum 01.01.2018 trat das „Gesetz zur Reform des Bauvertragsrechts und zur Änderung der kaufrechtlichen Mängelhaftung“ in Kraft. Damit gilt ab 2018 für Händler auch beim Verkauf an gewerbliche Kunden eine verschuldensunabhängige Haftung für Aus- und Einbaukosten mangelhafter Ware.

Bisher galt diese verschuldensunabhängige Haftung nur beim Verkauf an Endverbraucher (B2C). Beim Verkauf an gewerbliche Kunden haftete der Händler bis Ende 2017 nur bei eigenem Verschulden für die Mangelhaftigkeit der Ware. Falls der Händler z. B. Fliesen aufgrund eines eigenen Lesefehlers mit der falschen Härteklasse ausgezeichnet hatte, musste er für die Aus- und Einbaukosten seines Kunden aufkommen. In allen anderen Fällen, z. B. bei einem Produktionsfehler des Herstellers, konnte der Händler die Haftung zurückweisen und seinen Kunden an den Hersteller als Schuldigen verweisen.

Durch die Reform zum 01.01.2018 gleicht der Gesetzgeber die Haftung im B2B-Verkauf nun an die Regelungen des B2C-Verkaufs an. Verkauft ein Händler also ab 2018 mangelhafte Ware, muss er für die Aus- und Einbaukosten aufkommen. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Schuld am Mangel im Bereich des Händlers lag oder nicht. In Zukunft werden sich also auch Händler, welche ausschließlich an gewerbliche Kunden verkaufen, vermehrt Schadenersatzforderungen ihrer Kunden ausgesetzt sehen.

Die Reform des Gesetzes sieht allerdings auch einen Regressanspruch des Händlers gegen seinen Lieferanten vor. Für solche Fälle, bei denen die Schuld am Mangel nicht beim Händler liegt, kann sich dieser seine Aufwendungen vom Schuldigen, z. B. dem Hersteller, erstatten lassen. Zu beachten ist dabei aber, dass dieser Regress durch nicht erfolgte Prüfungs- und Rügepflichten (Stichwort § 377 HGB) gehindert werden kann.

Wichtig ist es für den Händler in Zukunft, auf eine ausreichende Deckungssumme für Aus- und Einbaukosten seiner Betriebs- und Produkt-Haftpflichtversicherung zu achten. Vor allem bei Baugroßprojekten oder komplexen Maschinen können die Aus- und Einbaukosten schnell Millionenwerte erreichen. Man denke nur an die Lieferung von Steinen für den Hausbau, welche mit der falschen Festigkeitsklasse geliefert werden, oder an die Verarbeitung von mangelhaftem Beton in der Bodenplatte eines Hauses.
Bisher konnte der Haftpflichtversicherer bei solchen Ansprüchen oft an den Hersteller verweisen und hatte „nur“ Abwehrkosten zu leisten. Aufgrund der verschuldensunabhängigen Haftung des Händlers ab 2018 werden die Aus- und Einbaukosten über die Händler-Haftpflichtpolice ausbezahlt werden müssen. Falls deren Deckungssumme dabei nicht ausreicht um den Schadenersatzanspruch zu befriedigen, muss der Händler den restlichen Teil aus eigener Tasche bezahlen und sich später auch selbst um den Regress bei seinem Lieferanten kümmern.

Wir empfehlen daher allen Betroffenen die Überprüfung ihrer Deckungssummen in den Haftpflichtpolicen. Bei Fragen unterstützen wir Sie gerne!

Rainer Henke –
G.I.A. Gewerbe- und Industrie-Assekuranzmakler

IMPRESSUM

Herausgeber:

MARTENS & PRAHL Versicherungskontor GmbH & Co. KG
Moislinger Allee 9 c · 23558 Lübeck

Redaktion:

Chefredakteurin: Alexandra Jung

Autoren: Björn Canow, Gerd Colmer, Miriam Graf, Rainer Henke, Alexandra Jung, Gudrun Lange, Philipp Ritterhoff

Kontakt:

E-Mail: holding@martens-prahl.de
Telefon: 0451 88 18 0

Konzeption, Realisation:

Gley Rissom Thieme & Co.
Agentur für Kommunikation Hamburg GmbH

Druckerei:

Tapper GmbH

Bildnachweis:

Shutterstock

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des Herausgebers.

www.martens-prahl.de

DANKE, MITTELSTAND!

BESTER
MITTELSTANDS
DIENSTLEISTER

MARTENS/
PRAHL/
Versicherungsmakler

Wirtschafts
Woche

Branchenvergleich:
15 Unternehmen
Kooperationspartner:
ServiceValue GmbH
wirtschaftswoche.de · 2.2.2018

Zum zweiten Mal in Folge die Nr. 1: In der Umfrage „Bester Mittelstandsdienstleister“ der WirtschaftsWoche wurden 6.709 Entscheider aus mittelständischen Unternehmen befragt. Zu Kriterien wie Kundenzufriedenheit, Beratungsqualität, Kompetenz und Service. Das Ergebnis: MARTENS & PRAHL ist im Segment Versicherungsmakler auch 2018 die Nr. 1!

Mehr zum Thema Nr. 1 erfahren Sie hier: **www.martens-prahl.de/nr1**

MARTENS/
PRAHL/SICHER SEIN