



## ***Deutsch-französischer Steuer-Newsletter: Verordnungen zur Reform des Arbeitsrechts und Finanzgesetzentwurf für 2018. Was sind die tatsächlichen Auswirkungen für Investoren in Frankreich?***

### **Einleitung:**

Verordnungen zur Reform des Arbeitsrechts, Reform der Vermögensteuer, Umstellung der Kapitalertragsteuern auf eine pauschale Abgeltungsteuer, progressive Senkung der Körperschaftsteuer, aber auch progressive Abschaffung der Steuergutschrift für die Förderung des Wettbewerbs und der Beschäftigung (CICE), Senkung der Lohnnebenkosten, aber Erhöhung des Sozialbeitrags (CSG), Senkung der Wohnungssteuer... Aktuell gibt es zahlreiche Änderungen, die zum Teil schwer durchschaubar sind und sowohl im Hinblick auf ihren Inhalt als auch auf ihre Auswirkungen für die Investoren in Frankreich analysiert werden müssen.

Die neuen Mehrheitsverhältnisse in Frankreich sorgen zwar für positive und ermutigende Impulse in Richtung der Unternehmen, der Wettbewerbsfähigkeit, Europas und insbesondere Deutschlands. Aber wie nachhaltig ist diese Botschaft, und folgen ihr mittel- und langfristig Taten? Und was noch wichtiger ist, kommt sie wie geplant bei den Investoren an und zieht sie positive strategische Entscheidungen für unser Land nach sich? Zweifellos gilt es, den eingeschlagenen Weg durch einen Ausbau dieser Maßnahmen weiterzugehen; dies gilt insbesondere für die Senkung der Arbeitskosten und die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, die allem Anschein nach noch hinter dem Niveau unserer europäischen Nachbarn zurückliegt.

Lässt sich dies ohne Gefährdung des französischen „Sozialmodells“ und vor allem ohne den Widerstand der Bevölkerung umsetzen? Gewiss keine geringe Herausforderung.

Wir stellen Ihnen im Folgenden die Verordnungen zur Reform des Arbeitsrechts und ihre Auswirkungen für Unternehmen sowie den neuen Finanzgesetzentwurf für 2018 vor. Beachten Sie, dass der Gesetzentwurf bei der Verabschiedung der endgültigen Fassung in der Nationalversammlung und im Senat und natürlich entsprechend der erforderlichen Stellungnahme und Entscheidung des Verfassungsrats noch abgeändert werden kann.

Wir wünschen eine angenehme Lektüre!

**Patrick Privat de Garilhe**

**Vorsitzender des Club d'Affaires Franco Allemand de Provence**  
Commissaire aux comptes & conseil fiscal franco-allemand  
Deutsch-Französischer Steuerberater & Wirtschaftsprüfer



## 1. Die neue Normenhierarchie

Als Normenhierarchie wird die Rangordnung der verschiedenen Rechtsquellen bezeichnet: Gesetz, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Im Arbeitsrecht hat das Gesetz Vorrang. Regelungen aus Branchentarifverträgen können deshalb für Arbeitnehmer nicht ungünstiger sein als gesetzliche Bestimmungen. Betriebsvereinbarungen müssen für Arbeitnehmer günstiger sein als Branchentarifverträge und der Arbeitsvertrag muss die Bestimmungen von Betriebsvereinbarungen beachten.

Die Reform hat, anders als teilweise behauptet wurde, nicht zu einer Umkehrung der Normenhierarchie geführt: das Gesetz hat weiterhin Vorrang! Die Reform gibt jedoch den Betriebsvereinbarungen mehr Gewicht als zuvor. Ziel ist eine größere Flexibilität auf Unternehmensebene. Die Verhandlungsthemen sind nunmehr auf drei große Blöcke verteilt:

Für Verhandlungsthemen des ersten Blocks ist ausschließlich die Branche zuständig. D.h. zu diesen Themen können nur auf Branchenebene Vereinbarungen abgeschlossen werden. Für Themen des zweiten Blocks kann eine Vereinbarung auf Branchenebene „Sperrklauseln“ vorsehen. D.h. auf Unternehmensebene kann nicht von den einschlägigen Bestimmungen der Branche zuungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden. Der dritte Block umfasst alle anderen Themen, für die Betriebsvereinbarungen Vorrang vor Vereinbarungen auf Branchenebene haben.

Darüber hinaus ist in Unternehmen ohne Gewerkschaftsvertreter mit bis zu 50 Arbeitnehmer und selbst in Betrieben mit weniger als 11 Arbeitnehmern der Abschluss von Betriebsvereinbarungen mit den Arbeitnehmern möglich. Die Arbeitnehmer müssen vom Arbeitgeber vorgeschlagenen Vereinbarungen mit einer 2/3-Mehrheit zustimmen.

## 2. Die Zusammenlegung der Personalvertretungsorgane

In Unternehmen mit 11 Arbeitnehmer oder mehr mussten bisher Personaldelegierte („Délégués du Personnel“) (DP) gewählt, in Unternehmen mit 50 Arbeitnehmern oder mehr ein Betriebsrat („Comité d'Entreprise“) (CE) gewählt sowie ein Komitee für Hygiene, Sicherheit und Arbeitsbedingungen („Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail“) (CHSCT) eingerichtet werden.

Diese Personalvertretungsorgane werden in allen Unternehmen, die 11 Arbeitnehmer oder mehr beschäftigen, in ein Vertretungsorgan, das sogenannte Sozial- und Wirtschaftskomitee („Comité Social et Economique“) (CSE) zusammengelegt. Das CSE wird also in der Regel das einzige Personalvertretungsorgan sein.

Künftig werden lediglich die amtierenden Personalvertreter an Sitzungen teilnehmen. Der Ersatzpersonalvertreter nimmt nur noch dann teil, wenn der amtierende Personalvertreter verhindert ist.



In Unternehmen mit mehr als zwei Niederlassungen i.S. des Arbeitsrechts werden jeweils ein CSE auf Ebene der Niederlassungen und ein zentraler CSE auf Unternehmensebene eingerichtet. Anzahl und Umfang der Niederlassungen werden durch eine Betriebsvereinbarung bestimmt. Kommt keine Betriebsvereinbarung zustande, legt der Arbeitgeber Anzahl und Umfang der Niederlassungen unter Berücksichtigung der Befugnisse des Niederlassungsleiters, insbesondere im Personalwesen, fest. Wird die Arbeitgeberentscheidung angefochten, entscheidet die für den Sitz des Unternehmens zuständige Arbeitsaufsichtsbehörde über die Anzahl und den Umfang der Niederlassungen gemäß einer noch zu erlassenden Durchführungsverordnung.

Darüber hinaus sehen die neuen Bestimmungen in Bezug auf Hygiene und Sicherheit vor, dass Unternehmen und Niederlassungen i.S. des Arbeitsrechts, die 300 Arbeitnehmer oder mehr beschäftigen, sowie Betriebe mit mindestens eine kerntechnischen Anlage oder mindestens einer Anlage der sogenannten Seweso-Klasse und Betriebe, die bestimmte Bodenschätze gewinnen, (unabhängig von der Personalstärke) einen Ausschuss des CSE einrichten müssen, der für Fragen der Gesundheit, der Sicherheit und der Arbeitsbedingungen zuständig ist („Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail“ (CSSCT). Außerdem kann die Arbeitsaufsichtsbehörde in Unternehmen und Niederlassungen, die 300 Arbeitnehmer oder mehr beschäftigen, die Schaffung eines CSSCT anordnen, wenn sich dies, insbesondere aufgrund der Aktivitäten, der Anordnung oder Ausstattung der Räumlichkeiten als notwendig erweist. Schließlich kann ein CSSCT im Rahmen einer MehrheitsBetriebsvereinbarung über die Anerkennung von Niederlassungen i.S. des Arbeitsrechts eingerichtet werden.

Die Mitglieder des CSSCT werden vom CSE bestimmt. Diese müssen gewählte Mitglieder des CSE sein. Das Mandat endet mit dem Ablauf des Mandats als Mitglied des CSE.

### 3. Änderung der Kündigungsverfahren.

Die neuen Bestimmungen sollen dazu dienen, Kündigungsverfahren zu vereinfachen und die Folgen der Vertragsbeendigung vorhersehbarer zu machen.

Die französische Regierung wollte insbesondere dem Vorrang von Formvorschriften ein Ende bereiten. Formfehler im Rahmen des Kündigungsvorgesprächs oder formell unzureichende Kündigungsschreiben konnten in der Vergangenheit zur Rechtswidrigkeit der Kündigung und somit zu erheblichen Schadensersatzansprüchen des Arbeitnehmers führen.

Die neuen Regelungen ermöglichen es dem Arbeitgeber, im Kündigungsschreiben zum Kündigungsgrund gemachte Angaben nachträglich zu vervollständigen bzw. zu berichtigen (beschränktes „Nachschieben“ von Gründen). Der Richter muss diese Änderungen im Streitfall bei der Beurteilung der Rechtmäßigkeit der Kündigung zusätzlich berücksichtigen. Der Schadensersatzanspruch für Formfehlern ist auf einen Betrag in Höhe eines Bruttomonatsgehalt beschränkt.

### 4. Vereinfachung von betriebsbedingten Kündigungen

Bislang konnten sich betriebsbedingte Kündigungen in Unternehmen, die einer internationalen Gruppe angehören, sehr schwer gestalten. Eine betriebsbedingte Kündigung war nur dann



rechtmäßig, wenn der betreffende Geschäftsbereich der Gruppe insgesamt, also auch im Ausland, wirtschaftliche Schwierigkeiten hatte bzw. wenn Restrukturierungsmaßnahmen zur Wahrung der Wettbewerbsfähigkeit des Geschäftsbereichs weltweit vorgenommen werden mussten. Die Reform sieht nun vor, dass allein die wirtschaftliche Situation der Gruppenunternehmen auf französischem Staatsgebiet bei der Beurteilung berücksichtigt wird, ob ein betriebsbedingter Kündigungsgrund vorliegt oder nicht.

Im Rahmen von betriebsbedingten Kündigungen muss der Arbeitgeber für die betroffenen Arbeitnehmer innerhalb des Unternehmens und ggf. auch auf Gruppenebene im Ausland nach Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten suchen. Diese Verpflichtung wird nun insbesondere durch zwei Maßnahmen wesentlich erleichtert. Bisher mussten die offenen Stellen individualisiert jedem einzelnen betroffenen Arbeitnehmer per Schreiben angeboten werden. Die Reform sieht in diesem Zusammenhang Folgendes vor: - Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, die betroffenen Arbeitnehmer über die offenen Stellen auch kollektiv durch Veröffentlichung einer Liste zu informieren. Wie dies in der Praxis erfolgen kann, z.B. durch Verbreitung per Intranet, muss noch durch eine Durchführungsverordnung festgelegt werden. - Der Arbeitgeber, dessen Unternehmen zu einer internationalen Gruppe gehört, ist nicht mehr verpflichtet, den betroffenen Arbeitnehmern eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in ausländischen Gruppenunternehmen anzubieten.

## 5. Maßnahmen in Bezug auf Gerichtsverfahren

Die Verordnung „betreffend der Vorhersehbarkeit und der Sicherheit der Arbeitsbeziehungen“ führt eine bindende Schadensersatztabelle ein, nach der sich die Arbeitsgerichte im Falle einer rechtswidrigen oder unbegründeten Kündigung richten müssen. Das richterliche Ermessen hinsichtlich der Entschädigung des erlittenen Schadens ist demnach begrenzt, sowohl durch Untergrenzen als auch durch Obergrenzen.

Neben der Absicht der Regierung, den Unternehmen (und auch den Arbeitnehmern) mit der Schadensersatztabelle besser vorhersehbare Rahmenbedingungen zu bieten, ergibt sich aus der Tabelle, dass die Höchstbeträge des Schadensersatzes für Arbeitnehmer mit einer geringen Betriebszugehörigkeit erheblich gesenkt wurden.

So wurden die gesetzlichen Bestimmungen über den Mindestschadensersatz in Höhe von 6 Bruttomonatsgehältern für rechtswidrig entlassene Arbeitnehmer von Unternehmen mit mindestens 11 Beschäftigten mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 2 Jahren gestrichen. Diese Arbeitnehmer können nunmehr lediglich einen Mindestschadensersatz von 3 Bruttomonatsgehältern geltend machen.

Des Weiteren begrenzt die Tabelle erheblich den Schadensersatz, den Arbeitnehmer mit einer geringen Betriebszugehörigkeit zugesprochen werden kann. So haben Arbeitnehmer mit weniger als einem Jahr Betriebszugehörigkeit Anspruch auf eine Entschädigung von höchstens einem Bruttomonatsgehalt. Diese Obergrenze wird bis zu einer Betriebszugehörigkeit von 8 Jahren um jeweils etwa ein Bruttomonatsgehalt pro weiterem Jahr erhöht (höchstens 2 Bruttomonatsgehälter für Arbeitnehmer mit 1 bis 2 Jahren Betriebszugehörigkeit, höchstens 3,5 Monatsgehälter für Arbeitnehmer mit 2 bis 3 Jahren Betriebszugehörigkeit, höchstens 4 Bruttomonatsgehälter für Arbeitnehmer mit 3 bis 4 Jahren Betriebszugehörigkeit usw.)



Es ist zu beachten dass die neue Frist weder auf Fälle von Diskriminierung oder Belästigung Anwendung findet (für diese verbleibt es bei der Klagefrist von 5 Jahren) noch auf Verfahren betreffend der Durchführung von Arbeitsverträgen (2 Jahre); - dass die Klagefrist im Falle einer betriebsbedingten Kündigung nur dann gilt, wenn auf die Frist im Kündigungsschreiben hingewiesen wird.

## Finanzgesetzentwurf für 2018

### 1. Maßnahmen zur Einkommensteuer für Privatpersonen

#### - Bemessungsgrundlage und Steuerberechnung:

Die Grenzen der einzelnen Stufen werden entsprechend dem Anstieg der Verbraucherpreise ohne Tabakprodukte, d.h. um 1 %, angepasst. Aus diesen Stufen und Berechnungen ergibt sich Folgendes:

| Einkommensteuer 2017       |                             |                            |  |
|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|--|
| Bemessungsgrundlage        | Berechnung der Bruttosteuer |                            |  |
| Stufen                     | Satz                        | Familienquotient           | Bruttosteuer                                 |
| Bis 9.807 €                | 0 %                         | Bis 9.807 €                | -  |
| von 9.807 € bis 27.086 €   | 14 %                        | von 9.807 € bis 27.086 €   | $(R^* \times 14 \%) - (1.372,98 \times N^*)$ |
| von 27.086 € bis 72.617 €  | 30 %                        | von 27.086 € bis 72.617 €  | $(R \times 30 \%) - (5.706,74 \times N)$     |
| von 72.617 € bis 153.783 € | 41 %                        | von 72.617 € bis 153.783 € | $(R \times 41 \%) - (13.694,61 \times N)$    |
| Über 153.783 €             | 45 %                        | Über 153.783 €             | $(R \times 45 \%) - (19.845,93 \times N)$    |

\*R: Einkommen; N\*: Teile

Sämtliche Unter- und Obergrenzen sowie Steuernachlässe, wie beispielsweise der Pauschalabzug von 10 % auf Gehälter oder Renten und Pensionen, der Abschlag auf das zu versteuernde Einkommen von älteren der arbeitsunfähigen Personen, die Obergrenze für die Unterbringungskosten von Senioren und die Unterhaltskosten von Angehörigen, die Anrechnungsgrenze für landwirtschaftliche Verluste, Steuerermäßigungen oder Einkommensteuernachlässe, werden ebenso wie die Bemessungsgrundlage, d.h. um 1 %, angepasst.

Es ist zu beachten, dass die Sonderabgabe von 3 bzw. 4 %, die bei einem steuerlichen Einkommen von über 250.000 (Einzelveranlagung) bzw. 500.0000 € (Paare) anfällt, weiterhin bestehen bleibt.

- **Abzugsfähiger Sozialbeitrag (CSG):** Der aus der Anhebung des Beitragssatzes (s. Gesetz zur Finanzierung der sozialen Sicherung) folgende CSG-Aufschlag soll, mit Ausnahme des CSG für Kapitalerträge und für Veräußerungsgewinne von Wertpapieren, die der neuen pauschalen Abgeltungsteuer von 30 % unterliegen, von der Bemessungsgrundlage für die Einkommensteuer abgezogen werden können.

- **„Loi Pinel“:** Die Einkommensteuersenkung gemäß „Loi Pinel“, die den Erwerb von Neubauwohnungen und Wohnungen im Zustand der zukünftigen Fertigstellung betrifft, wird bis zum 31. Dezember 2021 verlängert.
- **Wohnungssteuerentlastung ab 2018:** Steuerpflichtige mit einem steuerlichen Einkommen für 2017 von maximal 28.000 € sollen automatisch einen Nachlass bei der Wohnungssteuer für ihren Hauptwohnsitz erhalten. Der Nachlass soll für Steuerpflichtige mit einem steuerlichen Einkommen für 2017 von maximal 28.000 € 30 % betragen und zwischen 27.000 und 28.000 € degressiv gestaffelt sein.

Dieser Satz soll für die Wohnungssteuer 2019 auf 65 % und für die Wohnungssteuer ab 2020 auf 100 % steigen.

- **Pauschale Abgeltungsteuer auf Kapitalerträge und -gewinne (PFU):** Auf ab dem 1. Januar 2018 erzielte Kapitalerträge und -gewinne wird eine pauschale Abgeltungsteuer, die sowohl die Besteuerung der Einnahmen mit 12,80 % als auch die Sozialabgaben in Höhe von 17,2 % abdeckt, erhoben. Dies betrifft im Einzelnen folgende Gewinne:
  - a. Veräußerungsgewinne aus Wertpapieren und Gesellschaftsrechten von Privatpersonen
  - b. Erträge aus Lebensversicherungsverträgen im Wert von über 150.000 € in Zusammenhang mit Zahlungen ab dem 27. September 2017,
  - c. Sämtliche Kapitalerträge (Zinsen, Ausschüttungen und ähnliche Einnahmen), einschließlich Zinsen aus ab dem 1. Januar 2018 abgeschlossenen Bausparverträgen (PEL/CEL).

Hingegen werden Erträge aus KMU-Aktiensparplänen, Erträge aus vor dem 27. September 2017 abgeschlossenen Lebensversicherungsverträgen, Volkssparerträge, wie Livret A und andere regulierte Sparkonten, wie LDD oder LEP, Erträge aus Solidarsparen, Veräußerungen oder Gewinne von Personen oder Einrichtungen mit Wohnsitz bzw. Sitz in NCCT, Ausschüttungen von Risikokapitalgesellschaften an Gebietsfremde in NCCT, Gewinne aus Finanzterminkontrakten in NCCT weiterhin wie zuvor besteuert.

Für der Abgeltungsteuer unterliegende Wertpapierveräußerungsgewinne können nicht länger halbezeitabhängige Steuervorteile geltend gemacht werden.

Der Freibetrag von 500.000 € für Veräußerungsgewinne von KMU-Geschäftsführern, die in den Ruhestand gehen, soll weiter bestehen bleiben.

Auf Dividenden und Erträge aus festverzinslichen Anlagen ab dem 1. Januar 2018 wird weiterhin eine verpflichtende Quellensteuer (PFO), die bei Dividenden statt 21 % und bei Zinsen statt 24 % nun 12,8 % beträgt, erhoben.



Für der Abgeltungsteuer unterliegende Dividenden gilt nicht länger ein Steuervorteil von 40 %, es sei denn, sie werden mit dem Einkommensteuersatz versteuert, was bei Veranlagung nach den ersten beiden Steuerstufen von Vorteil sein kann.

#### - **Immobilienvermögensteuer (IFI)**

Diese Steuer soll ab 2018 für natürliche Personen, die zum 1. Januar des Veranlagungsjahres über ein zu versteuerndes Nettoimmobilienvermögen von über 1,3 Mio. € verfügen, die Vermögensteuer (ISF) ablösen. Sie wird wie die ISF auf das zu versteuernde Vermögen ab 800.000 € berechnet.

Der Anwendungsbereich der IFI ist folglich auf vom Steuerpflichtigen unmittelbar oder mittelbar gehaltenes und nicht zu Berufszwecken genutztes Immobilienvermögen begrenzt. Die Passiva werden entsprechend angepasst.

Das der IFI unterliegende Vermögen wird in der Einkommensteuererklärung angegeben, und die Begleichung erfolgt auf die gleiche Weise.

### **1. Maßnahmen bezüglich der Steuern und Sozialabgaben von Unternehmen**

#### - **Neubewertung der Unter-und Obergrenzen:**

Die Unter- und Obergrenzen für die Lohnsummensteuer und den Steuervorteil für gemeinnützige Einrichtungen werden um 1 % angehoben. Gleiches gilt für die Schwellen für den Quellensteuereinbehalt auf Gehälter und Renten für Gebietsfremde, die um den gleichen Prozentsatz wie die nächste Stufengrenze in der Staffelung angepasst werden.

#### - **Anhebung der Kleinstunternehmergrenzen:**

Die Grenzen für die Kleinstunternehmerregelungen (micro-BIC und micro-BNC) werden ab der Einkommensteuerveranlagung für 2017 nicht mehr an Grenzen für die Mehrwertsteuerbefreiung angepasst, sondern für Warenverkäufe und die Vermietung von Unterkünften auf 170.000 € und für sonstige Dienstleistungen und nicht gewerbliche Leistungen auf 70.000 € festgelegt.

#### - **Körperschaftsteuer und Zusatzabgaben:**

Die Abgabe in Höhe von 3 % auf Dividenden, die von nicht als KMU im Sinne der gemeinschaftlichen Definition geltenden Unternehmen ausgeschüttet werden, soll abgeschafft werden.

Es sei daran erinnert, dass diese Abgabe gemäß Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union aufgrund der Doppelbesteuerung gegen EU-Recht verstößt.

- **Senkung der Körperschaftsteuer (IS):**

Im Finanzgesetzentwurf 2018 werden die Modalitäten für die bereits 2017 eingeleitete progressive Senkung des IS-Normalsatzes entsprechend der Unternehmensgröße, der Erfüllung der Voraussetzungen für einen Steuersatz von 15 % und der Höhe des Gewinns folgendermaßen festgelegt:

| <b>Körperschaftsteuer 2017</b>                    |   |   |
|---|---|---|
| <b>Ab dem 1. Januar beginnende Geschäftsjahre</b> | <b>KMU mit Körperschaftsteuersatz von 15 %</b>  | <b>Sonstige Unternehmen</b>                   |
| 2018  | Bis 38.120 € 15 %<br>28 % für den Gewinnanteil zwischen 38.120 € und 500.000 €<br>Über 500.000 € 33 1/3 % | Bis 500.000 € 28 %<br>Über 500.000 € 33 1/3 % |
| 2019  | Bis 38.120 € 15 %<br>28 % für den Gewinnanteil zwischen 38.120 € und 500.000 €<br>Über 500.000 € 31 %     | Bis 500.000 € 28 %<br>Über 500.000 € 31 %     |
| 2020  | Bis 38.120 € 15 %<br>Über 38.120 € 28 %   | 28 %  |
| 2021  | Bis 38.120 € 15 %<br>Über 38.120 € 26,5 %   | 26,50 %                                       |
| 2022  | 15 % bis 38.120 €<br>Über 38.120 € 28 %   | 25 %  |

- **CICE-Senkung 2018 und endgültige Abschaffung 2019**

Die Höhe der Steuergutschrift für Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung (CICE), die Unternehmen für das 2,5fache des gesetzlichen Mindestlohns nicht übersteigende Vergütungen von Angestellten im Laufe des Kalenderjahres erhalten, soll 2018 von 7 % auf 6 % gesenkt werden. Sie soll ab 2019 abgeschafft und durch eine Arbeitgeberabgabenerleichterung ersetzt werden.

Gleiches gilt für die Lohnsummensteuer-Steuergutschrift, die 2019 abgeschafft werden soll.

- **CFE & CVAE:**

Die Mindest-CFE (Immobilienabgabe von Unternehmen) soll ab 2019 für Steuerpflichtige mit einem Umsatz von maximal 5.000 € abgeschafft werden.

Diese Steuerpflichtigen sind auch von den Abgaben für Industrie- und Handelskammer- sowie für Handwerkskammerkosten befreit.

Wir weisen darauf hin, dass die Umsatzkonsolidierung zur Bestimmung des effektiven CVAE-Satzes (Wertschöpfungssteuer für Unternehmen) im Rahmen einer Gruppe, die sich für die steuerliche Integration entschieden hat, vom Verfassungsrat für nicht mit der Verfassung vereinbar erklärt worden war.

Hingegen soll die Umsatzkonsolidierung für den effektiven „Gruppen“-Satz gesetzlich wiederhergestellt werden und auf den für die steuerliche Integration erforderlichen Beteiligungsbedingungen (d.h. Halten von mindestens 95 % des Kapitals) beruhen.

#### - **Zertifizierung von Software und Kassensystemen:**

Ab dem 1. Januar 2018 sind alle Mehrwertsteuerpflichtigen gehalten, ein Kassensystem, das die Bedingungen bezüglich der Unveränderlichkeit, Sicherung, Aufbewahrung und Archivierung von Daten hinsichtlich einer Steuerprüfung erfüllt, mit entsprechender Bescheinigung einer anerkannten Stelle oder individueller Bescheinigung des Herausgebers gemäß einem von der Verwaltung vorgegebenen Muster zu verwenden.

Diese Maßnahme, die ursprünglich alle Mehrwertsteuerpflichtigen, die Kundenzahlungen mithilfe einer Buchhaltungs- oder Verwaltungssoftware oder eines Kassensystems erfassen, betreffen sollte, wurde auf Verwender von Kassensystemen beschränkt.

#### - **Verlagerung von Arbeitnehmerabgaben zu Sozialabgaben:**

Das Gesetz zur Finanzierung der sozialen Sicherung sieht eine Anhebung des CSG um 1,7 Punkte ab dem 1. Januar 2018 vor. Dieser CSG-Aufschlag soll bei der Ermittlung der Bemessungsgrundlagen für die Einkommensteuer abzugsfähig sein.

Im Gegenzug ist für 2018 die Abschaffung der Arbeitnehmeranteile für „Krankheit“ und „Arbeitslosigkeit“, was 3,15 Abgabepunkten entspricht, geplant, wodurch die Kaufkraft der Angestellten erhöht werden soll.