

letter+++newsletter+++new

Ausgabe
09.2005

Erkens Gerow Schmitz Zeiss

Wirtschaftsprüfer | Steuerberater | Rechtsanwälte

+++newsletter+++

Termine September 2005

Bitte beachten Sie die folgenden Termine, zu denen die Steuern fällig werden:

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch	
		Überweisung ¹	Scheck
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag ²	12.9.2005	15.9.2005	12.9.2005
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag	Ab dem 1.1.2005 ist die Kapitalertragsteuer sowie der darauf entfallende Solidaritätszuschlag zeitgleich mit einer nach dem 31.12.2004 erfolgten Gewinnausschüttung an den Anteilseigner an das zuständige Finanzamt abzuführen.		
Einkommensteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag	12.9.2005	15.9.2005	12.9.2005
Körperschaftsteuer, Solidaritätszuschlag	12.9.2005	15.9.2005	12.9.2005
Umsatzsteuer ³	12.9.2005	15.9.2005	12.9.2005

¹ Umsatzsteuervoranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen müssen grundsätzlich bis zum 10. des dem Anmeldezeitraum folgenden Monats (auf elektronischem Weg) abgegeben werden. Fällt der 10. auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, ist der nächste Werktag der Stichtag. Nach dem Steueränderungsgesetz 2003 werden bei einer Säumnis der Zahlung bis zu drei Tagen keine Säumniszuschläge erhoben. Eine Überweisung muss so frühzeitig erfolgen, dass die Wertstellung auf dem Konto des Finanzamts am Tag der Fälligkeit erfolgt.

² Für den abgelaufenen Monat.

³ Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat.

Termine Oktober 2005

Bitte beachten Sie die folgenden Termine, zu denen die Steuern fällig werden:

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch	
		Überweisung ¹	Scheck
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag ²	10.10.2005	13.10.2005	10.10.2005
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag ²	Ab dem 1.1.2005 ist die Kapitalertragsteuer sowie der darauf entfallende Solidaritätszuschlag zeitgleich mit einer nach dem 31.12.2004 erfolgten Gewinnausschüttung an den Anteilseigner an das zuständige Finanzamt abzuführen.		
Umsatzsteuer ³	10.10.2005	13.10.2005	10.10.2005

¹ Umsatzsteuervoranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen müssen grundsätzlich bis zum 10. des dem Anmeldezeitraum folgenden Monats (auf elektronischem Weg) abgegeben werden. Fällt der 10. auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, ist der nächste Werktag der Stichtag. Nach dem Steueränderungsgesetz 2003 werden bei einer Säumnis der Zahlung bis zu drei Tagen keine Säumniszuschläge erhoben. Eine Überweisung muss so frühzeitig erfolgen, dass die Wertstellung auf dem Konto des Finanzamts am Tag der Fälligkeit erfolgt.

² Für den abgelaufenen Monat, bei Vierteljahreszahlern für das abgelaufene Kalendervierteljahr.

³ Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat, bei Vierteljahreszahlern ohne Fristverlängerung für das abgelaufene Kalendervierteljahr.

Zahlungsverzug: Höhe der Verzugszinsen

Der Gläubiger kann nach dem Eintritt der Fälligkeit seines Anspruchs den Schuldner durch eine Mahnung in Verzug setzen. Der Mahnung gleichgestellt sind die Klageerhebung sowie der Mahnbescheid.

Einer Mahnung bedarf es nicht, wenn

- für die Leistung eine Zeit nach dem Kalender bestimmt ist,
- die Leistung an ein vorausgehendes Ereignis anknüpft,
- der Schuldner die Leistung verweigert,
- besondere Gründe den sofortigen Eintritt des Verzugs rechtfertigen.

Bei Entgeltforderungen tritt Verzug spätestens 30 Tage nach Fälligkeit und Zugang einer Rechnung ein; dies gilt gegenüber einem Schuldner, der Verbraucher ist, allerdings nur, wenn hierauf in der Rechnung besonders hingewiesen wurde.

Im Streitfall muss allerdings der Gläubiger den Zugang der Rechnung (nötigenfalls auch den darauf enthaltenen Verbraucherhinweis) bzw. den Zugang der Mahnung beweisen.

Während des Verzugs ist eine Geldschuld zu verzinsen. Der Verzugszinssatz beträgt für das Jahr fünf Prozentpunkte bzw. für Rechtsgeschäfte, an denen Verbraucher nicht beteiligt sind, acht Prozentpunkte über dem Basiszinssatz.

Der Basiszinssatz verändert sich zum 1. Januar und 1. Juli eines jeden Jahres um die Prozentpunkte, um welche die Bezugsgröße seit der letzten Veränderung des Basiszinssatzes gestiegen oder gefallen ist. Bezugsgröße ist der Zinssatz für die jüngste Hauptrefinanzierungsoperation der Europäischen Zentralbank vor dem ersten Kalendertag des betreffenden Halbjahres.

Aktuelle Basis- bzw. Verzugszinssätze ab 1.7.2003:

Zeitraum	Basiszinssatz	Verzugszinssatz	Verzugszinssatz für Rechtsgeschäfte ohne Verbraucherbeteiligung
1.7. bis 31.12.2003	1,22 %	6,22 %	9,22 %
1.1. bis 30.6.2004	1,14 %	6,14 %	9,14 %
1.7. bis 31.12.2004	1,13 %	6,13 %	9,13 %
1.1. bis 30.6.2005	1,21 %	6,21 %	9,21 %
1.7. bis 31.12.2005	1,17 %	6,17 %	9,17 %

Kein geschäftsmäßiger Forderungserwerb durch Abtretung verschiedener Steuererstattungsansprüche

Der geschäftsmäßige Erwerb von zur Sicherung abgetretenen Steuererstattungsansprüchen ist nur Banken gestattet, ansonsten unzulässig. Eine entscheidende Rolle bei der Beurteilung der Geschäftsmäßigkeit spielt in der Regel die Zahl der Erwerbsfälle und der Zeitraum ihres Vorkommens. Vereinzelt, nur gelegentliche und anlässlich besonderer Einzelfälle vorgenommene Abtretungen sind nicht als geschäftsmäßig anzusehen.

So können Abtretungsanzeigen über Steuererstattungsansprüche verschiedener Jahre, hier 1997 bis 2000, auf Grund einer einzigen Abtretungsvereinbarung zu Stande gekommen sein. Es liegt dann kein geschäftsmäßiger Erwerb von Steuererstattungsansprüchen vor. Dies ergibt sich aus einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs.

Die formgerechte Abtretungsanzeige ist Wirksamkeitsvoraussetzung für die Abtretung eines Steuererstattungsanspruchs, nicht die Abtretung selbst. Deshalb lässt der Eingang von mehreren Abtretungsanzeigen beim Finanzamt auch nicht den Schluss zu, dass es sich bei jeder dieser Anzeigen um jeweils einen anderen Erwerbsgrund handelt. Der Abtretung von Steuererstattungsansprüchen kann eine einzige Vereinbarung zu Grunde liegen. Sie wird erst durch die jeweilige spätere Anzeige in Teilschritten wirksam, weil eine Abtretungsanzeige erst nach dem Entstehen eines Steuererstattungsanspruchs erfolgen darf. Für das Abtreten von Steuererstattungsansprüchen aus verschiedenen Jahren hat das zur Folge, dass die Teilansprüche erst nach Ablauf des jeweiligen Veranlagungsjahres entstehen und die Abtretung des Erstattungsanspruchs eines jeden Veranlagungszeitraums nach dessen Ablauf gesondert dem Finanzamt anzuzeigen ist.

Besteuerung des Arbeitslohns von nach Spanien entsandten Arbeitnehmern

Zur Besteuerung von in Deutschland unbeschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmern, die von einem in Deutschland ansässigen Unternehmen zur Arbeitsleistung nach Spanien entsendet werden, hat der Bundesfinanzhof ausführlich Stellung genommen. Danach gilt Folgendes:

- Grundsätzlich ist ein in Deutschland unbeschränkt steuerpflichtiger Arbeitnehmer mit seinen weltweit erzielten Einkünften in Deutschland steuerpflichtig.
- Soweit Einkünfte aus Quellen in Spanien stammen und dort auch besteuert werden können, sind die entsprechenden Besteuerungsgrundlagen grundsätzlich von der Besteuerung in Deutschland ausgenommen, soweit keine Sonderregelung anzuwenden ist.
- Eine dieser Sonderregelungen liegt dann vor, wenn die Vergütung von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt wird, der nicht in Spanien ansässig ist. Dabei kommt es nicht auf die zivilrechtliche Arbeitgeberstellung an. Entscheidend ist auf die natürliche oder juristische Person abzustellen, die die Vergütung wirtschaftlich trägt.

Der Grundsatz gilt auch für die Entsendung von Arbeitnehmern innerhalb eines Konzerns. Soweit ein Arbeitnehmer abwechselnd sowohl für das deutsche wie auch für das spanische Konzernunternehmen arbeitet, kann der auf die Zeit der Tätigkeit in Spanien entfallende Arbeitslohn anteilig in Deutschland steuerbefreit sein. Für diese Handhabung ist weder eine förmliche Änderung des Dienstvertrags erforderlich noch der Abschluss eines zusätzlichen Arbeitsvertrags mit dem spanischen Konzernteil oder eine im Vorhinein getroffene Verrechnungsabrede zwischen den Konzernteilen. Voraussetzung ist allerdings, dass der Arbeitnehmer nicht nur „in“ dem spanischen Unternehmen, sondern auch „für“ dieses tätig wird und dass die Entsendung ausschließlich oder überwiegend im Interesse des spanischen Konzernteils liegt. Außerdem ist entscheidungserheblich, dass der Arbeitnehmer in den Arbeitsablauf des spanischen Konzernteils eingebunden und dessen Weisungen unterworfen ist. Für Gesamtvorstandsmitglieder ist in diesem Zusammenhang zusätzlich zu prüfen, ob sie in dieser Eigenschaft eventuell faktisch außerhalb der firmeninternen Entscheidungshierarchie stehen.

Ist eine Aufteilung der Gesamtbezüge nach den vorstehenden Grundsätzen zulässig, bestehen keine Bedenken, sie nach dem zeitanteiligen Einsatz aufzuteilen. Demgegenüber ist es nicht zulässig, eine einheitliche Vergütung für eine Gesamttätigkeit, die einerseits eine Vergütung für eine Tätigkeit aus unselbstständiger Arbeit und andererseits eine solche aus einer Aufsichtsrats- oder Verwaltungsrats-tätigkeit darstellt, aufzuspalten und den jeweiligen Tätigkeitsbereichen zuzuordnen.

Besonderheiten einer mittelbaren Grundstücksschenkung

Eine mittelbare Grundstücksschenkung zeichnet sich dadurch aus, dass dem Beschenkten ein Geldbetrag zum Erwerb eines genau bestimmten Grundstücks geschenkt wird. Als Folge wird nicht der Geldbetrag, sondern das vom Beschenkten erworbene Grundstück der Besteuerung unterworfen.

- Bei dieser Art der Geldschenkung sind nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs einige Besonderheiten zu beachten: Werden dem Beschenkten die Geldmittel erst nach dem Erwerb des Grundstücks zugesagt oder erhält er sie erst nach Bezahlung des Kaufpreises, scheidet eine mittelbare Grundstücksschenkung aus.
- Erhält der Beschenkte die Geldmittel zunächst als Darlehen und verzichtet der Darlehensgeber später auf die Rückzahlung, handelt es sich nur dann um eine mittelbare Grundstücksschenkung, wenn die Darlehensumwandlung in eine Schenkung vor dem Grundstückserwerb zugesagt und vor Zahlung des Kaufpreises auch tatsächlich vorgenommen wird.

Erbschaftsteuer: Wegfall der Steuerbefreiung auch bei erzwungener Betriebsaufgabe

Wird ein Betrieb innerhalb von fünf Jahren nach dem Erwerb veräußert oder aufgegeben, entfallen bestimmte Befreiungen von der Erbschaftsteuer. Das gilt unabhängig davon, aus welchen Gründen der Betrieb aufgegeben wurde. Das hat der Bundesfinanzhof entschieden.

Der Nachversteuerungstatbestand ist nicht dahingehend einschränkend auszulegen, dass die Nachversteuerung nicht für Fälle der verminderten Leistungsfähigkeit des Betriebsinhabers oder einer „erzwungenen“ Betriebsaufgabe gilt. Dies ist weder nach dem Wortlaut noch nach der Zielsetzung der Norm geboten. Der Gesetzgeber wollte mit der Gewährung des Freibetrags unter anderem die Betriebsfortführung erleichtern, um Arbeitsplätze zu erhalten. Dieses Ziel wird unabhängig von dem Motiv für die Betriebsaufgabe verfehlt, wenn der Betrieb kurze Zeit nach dem Erwerb aufgegeben wird.

Rückwirkender Wegfall der Steuervergünstigung bei der Übertragung von Anteilen an einer Kommanditgesellschaft gegen Versorgungsleistungen

Die Übertragung von Anteilen an einer Kommanditgesellschaft gegen Versorgungsleistungen ist aus schenkungsteuerlicher Sicht als teilentgeltliches Rechtsgeschäft anzusehen. Derartige Übertragungsvorgänge stellen zivil- und damit auch schenkungsteuerlich gemischte Schenkungen oder Schenkungen unter einer Leistungsaufgabe dar. Die Aufteilung bestimmt sich nach dem Verhältnis, in dem der Steuerwert der Kommanditbeteiligung zum Steuerwert der kapitalisierten Versorgungsleistungen steht. Die Übertragung des Kommanditanteils ist in Höhe des Steuerwerts der Versorgungsleistungen als entgeltlicher und im Übrigen als unentgeltlicher Übertragungsvorgang anzusehen. Dies ergibt sich aus einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs.

Problematisch wird danach die Übertragung einer Kommanditbeteiligung auf einen Dritten gegen Versorgungsleistungen innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren nach einem Erwerb von Todes wegen oder im Wege vorweggenommener Erbfolge. Sie führt, unabhängig von der Behandlung dieses konkreten Übertragungsvorgangs, zur Annahme einer steuerschädlichen Veräußerung des ursprünglichen Erwerbsvorgangs. Es kommt insoweit zu einer Nachversteuerung. Sowohl der Freibetrag für Betriebsvermögen als auch der Bewertungsabschlag für den Wertansatz des verbleibenden Betriebsvermögens fallen anteilig weg. Maßgeblich für die Anteilsberechnung ist das Verhältnis des kapitalisierten Wertes der Versorgungsleistungen im Verhältnis zum Steuerwert der übertragenen Kommanditbeteiligung.

Abzinsung in der Steuerbilanz

Das Steuerentlastungsgesetz 1999/2000/2002 hat ab 1999 eine Abzinsungsverpflichtung für unverzinsliche Verbindlichkeiten und Rückstellungen in der Steuerbilanz eingeführt. In der Handelsbilanz ist eine solche Abzinsung in der Regel nicht vorzunehmen. Die Abzinsungsverpflichtung führt nur bei der erstmaligen Abzinsung zu einem steuerlichen Gewinn. In den Folgejahren wird dieser steuerliche Gewinn vollständig durch Aufzinsung kompensiert.

Mehr als sechs Jahre nach der Einführung der Abzinsungsverpflichtung nimmt die Finanzverwaltung in einem umfangreichen Schreiben Stellung zu Fragen, die sich mit der Abzinsung ergeben haben:

Bewertungsverfahren

Unverzinsliche Verbindlichkeiten und Rückstellungen sind grundsätzlich nach finanz- und versicherungsmathematischen Verfahren zu bewerten. Dabei ist ein Zinssatz von 5,5 % zu Grunde zu legen.

Aus Vereinfachungsgründen kann der Abzinsungsbetrag nach den Vorschriften des Bewertungsgesetzes ermittelt werden. Der Unternehmer muss sich dabei für eine von zwei der Bewertungsmethoden entscheiden.

Bei Verbindlichkeiten mit unbestimmter Laufzeit sind die Laufzeiten zu schätzen. Fehlt es an objektiven Anhaltspunkten für die Laufzeiten, kann hilfsweise eine Rückrechnung nach der Bewertungsvorschrift für immer währende Nutzungen oder Leistungen des Bewertungsgesetzes erfolgen.

Ausnahmen von der Abzinsung

Verbindlichkeiten mit einer Restlaufzeit von weniger als zwölf Monaten am Bilanzstichtag und verzinsliche Verbindlichkeiten (Zinsen von mehr als 0 %) sind nicht abzuzinsen. Werden Verbindlichkeiten nicht verzinst, stehen ihnen jedoch andere Verpflichtungen gegenüber, liegen verzinsliche Verbindlichkeiten vor. Bei nur zeitweiser Verzinsung von Verbindlichkeiten liegt eine verzinsliche Verbindlichkeit vor und eine Abzinsung unterbleibt. Anzahlungen und Vorausleistungen sind Vorleistungen und werden nicht abgezinst.

Abzinsung von Rückstellungen in der Steuerbilanz

Mehr als sechs Jahre nach der Einführung der Abzinsungsverpflichtung nimmt die Finanzverwaltung in einem umfangreichen Schreiben Stellung zu den Fragen, die sich mit der Abzinsung ergeben haben:

Abzinsung von unverzinslichen Rückstellungen

Für die Abzinsung ist die Restlaufzeit am Bilanzstichtag maßgebend. Es sind die gleichen Regelungen zu beachten wie bei den unverzinslichen Verbindlichkeiten.

Geldleistungsverpflichtungen

Bei Rückstellungen für Geldleistungsverpflichtungen ist auf den voraussichtlichen Erfüllungszeitpunkt abzustellen. Sind mehrere Teilbeträge zu zahlen, sind diese Teilleistungen auf die einzelnen Fälligkeiten zu untersuchen.

Sachleistungsverpflichtungen

Bei Sachleistungsverpflichtungen ist auf den Beginn der Erfüllung abzustellen. Ist eine Verpflichtung in Teilleistungen zu erbringen, die als eine Einheit anzusehen sind, ist der Beginn der ersten Teilleistung maßgebend.

Garantie- und Gewährleistungsrückstellungen

Pauschalrückstellungen sind nicht abzuzinsen. Bei Einzelrückstellungen ist die Laufzeit nach den Umständen des Einzelfalles zu schätzen.

Rückstellungen für Verpflichtungen, für deren Entstehen der laufende Betrieb ursächlich ist

Ist für das Entstehen einer Verpflichtung wirtschaftlich der laufende Betrieb ursächlich, sind Rückstellungen zeitanteilig in gleichen Raten zu bilden. Eine solche Verpflichtung ist z. B. eine Abrissverpflichtung zum Ende der Nutzungsdauer einer Lagerhalle. Die zeitanteilig angesammelten Rückstellungen sind abzuzinsen.

Verzinsliche Rückstellungen

Liegen einer Rückstellung verzinsliche Verpflichtungen zu Grunde, sind die Rückstellungen nicht abzuzinsen. Das gilt auch für Steuerrückstellungen, die nach den Vorschriften der Abgabenordnung verzinst werden. Aus Vereinfachungsgründen erfolgt auch dann keine Abzinsung, wenn die Zinsen möglicherweise nicht festgesetzt werden.

Abzinsung von Verbindlichkeiten in der Steuerbilanz

Mehr als sechs Jahre nach der Einführung der Abzinsungsverpflichtung nimmt die Finanzverwaltung in einem umfangreichen Schreiben Stellung zu den Fragen, die sich mit der Abzinsung ergeben haben:

Ermittlung der maßgebenden Restlaufzeit

Für die Abzinsung ist die Restlaufzeit am Bilanzstichtag maßgebend. Diese verbleibende Laufzeit ist tagesgenau zu berechnen, wobei aus Vereinfachungsgründen ein Jahr mit 360 Tagen und ein Monat mit 30 Tagen angesetzt werden kann. Dabei ist die vereinbarte Laufzeit zu berücksichtigen. Bloße Vermutungen über einen anderen Rückzahlungszeitpunkt sind nicht zu beachten. Hängt die Laufzeit von Verbindlichkeiten vom Leben bestimmter Personen ab, kann versicherungsmathematisch oder unter Verwendung der Sterbetafel abgezinst werden. Ist die Laufzeit abhängig von dem Leben mehrerer Personen, ist das zu erwartende Lebensalter der Person maßgebend, die voraussichtlich länger lebt. Ist die Verzinsung abhängig von künftigen Ereignissen oder dem Eintritt von Bedingungen (z. B. von zukünftigen Einnahmen oder Gewinnen), werden diese nicht berücksichtigt, bis die Ereignisse oder Bedingungen eintreten.

Unverzinsliche Verbindlichkeiten von Kapitalgesellschaften gegenüber ihren Anteilseignern

Erhält eine Kapitalgesellschaft von ihren Anteilseignern unverzinsliche Darlehen, dann sind die Verbindlichkeiten steuerlich abzuzinsen. Das gilt auch für Verbindlichkeiten innerhalb verbundener Unternehmen. Von der Abzinsung ist nur abzusehen, wenn der Kreditgewährung andere Leistungen gegenüberstehen. Die in späteren Jahren eintretende gewinnmindernde Erhöhung der abgezinsten Verbindlichkeiten sollen keine Vergütungen im Sinne der Gesellschafter-Fremdfinanzierung von § 8a KStG sein.

Unverzinsliche Verbindlichkeiten von Personengesellschaften gegenüber ihren Anteilseignern

Die Abzinsungsverpflichtung gilt auch für Darlehen innerhalb einer Mitunternehmerschaft. Das trifft nicht zu, wenn es sich dabei um Einlagen oder Entnahmen handelt. Eine Abzinsung darf z. B. nicht erfolgen,

wenn ein unverzinsliches Gesellschafterkonto Eigenkapitalcharakter hat. Die Tragweite dieser Regelung ist unklar und wird bei Betriebsprüfungen Gegenstand von Auseinandersetzungen sein.

Anspruch auf Kindergeld bei Unterbringung des Kindes in einer Wohngruppe

Wird ein Kind rechtswidrig auf Weisung des zuständigen Jugendamts in einem Heim untergebracht, verbleibt der Kindergeldanspruch für diese Zeit bei dem Kindergeldberechtigten. So hat es das Finanzgericht Rheinland-Pfalz entschieden.

In dem betreffenden Fall war es zwischen Mutter und Tochter zu persönlichen Differenzen gekommen. Nachdem die Tochter sich an das Jugendamt gewandt hatte, veranlasste dieses eine Einweisung in eine Wohngruppe. Die Klage der Mutter gegen diese Maßnahme wurde zu einem späteren Zeitpunkt positiv beschieden und das Kind kehrte in den Haushalt zurück. Für die Zeit der heimmäßigen Unterbringung forderte die Familienkasse das Kindergeld zurück. Dem ist das Finanzgericht entgegen getreten.

Aufwendungen für ein eingeholtes Schadstoffgutachten

Der Eigentümer eines teilweise mit Öl und Benzin verunreinigten Grundstücks, bei dem Vermietungsabsicht bestand, ließ ein Schadstoffgutachten erstellen. Das Gutachten diente der Feststellung, ob tatsächlich Bodenverunreinigungen vorhanden waren und deshalb künftig Sanierungsaufwand anfallen würde. Außerdem wollte der Eigentümer bodenschutzrechtlichen Auflagen der Behörden zuvorkommen.

Das Finanzgericht Baden-Württemberg entschied, dass die Aufwendungen für das Gutachten keine Werbungskosten bei den Einkünften aus Vermietung und Verpachtung sind. Die Aufwendungen seien dem Wert des Grund und Bodens zuzuordnen. Wertänderungen des Grund und Bodens seien bei der Ermittlung des Überschusses bei den Einkünften aus Vermietung und Verpachtung unbeachtlich.

Der Bundesfinanzhof muss nun abschließend entscheiden.

Aufwendungen für ein unbebautes Grundstück als vorab entstandene Werbungskosten

Soweit abzugsfähige Aufwendungen für ein unbebautes Grundstück bereits vor der Erzielung von Einnahmen aus Vermietung und Verpachtung anfallen, sind diese als vorab entstandene Werbungskosten zu berücksichtigen, wenn ein klar erkennbarer wirtschaftlicher Zusammenhang mit späteren Einkünften aus Vermietung und Verpachtung besteht.

Das Hessische Finanzgericht bestätigte diesen Grundsatz:

Es muss der Wille aus äußeren Umständen erkennbar sein, später Einnahmen zu erzielen. Außerdem muss die Vermietungsabsicht schon ein konkretes Stadium erreicht haben. Es ist also mit anderen Worten die Absicht nachzuweisen, Einnahmen aus dem Objekt erzielen zu wollen.

Das Finanzgericht stellte auch klar, dass ein Erwerb von Bauerwartungsland eine Vermietungsabsicht nicht ohne weiteres begründet.

Aufwendungen für eine künstliche Befruchtung

Aufwendungen für eine künstliche Befruchtung können in der Regel nicht als außergewöhnliche Belastung berücksichtigt werden. Der Bundesfinanzhof hat dies erneut in dem nachstehend geschilderten Fall bestätigt.

Eine Ehefrau ließ sich sterilisieren. Nach der Scheidung entschloss sie sich, mit ihrem neuen Ehemann zu einer künstlichen Befruchtung (In-vitro-Fertilisation). Die Kosten für diese Maßnahme machte das Ehepaar steuerlich geltend. Das Gericht lehnte die Berücksichtigung der Aufwendungen als außergewöhnliche Belastung ab. Begründet wurde dies damit, dass die medizinische Maßnahme nicht unter den Krankheitsbegriff falle und es somit an einer Zwangsläufigkeit fehle.

Belegschaftsfreibetrag bei Umwandlung von Barlohn in Sachlohn

Um eine günstigere Besteuerung zu erreichen, ist es grundsätzlich möglich, dass Barlohn in Sachlohn umgewandelt wird. Nach einem Urteil des Finanzgerichts Münster ist Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer rechtswirksam unter Änderung des Anstellungs- oder Arbeitsvertrags auf einen Teil seines Barlohns verzichtet und ihm der Arbeitgeber stattdessen Sachlohn (z. B. Warengutscheine für Produkte des Arbeitgebers) gewährt. Eine formlose mündliche Erklärung des Arbeitnehmers, er wolle z. B. statt des Urlaubsgelds (oder eines Teils) einen Warengutschein, ist nicht ausreichend. Ein arbeitsvertraglicher Verzicht ist deshalb erforderlich.

Eine Umwandlung von Barlohn in Sachlohn unter den zuvor genannten Voraussetzungen hat den Vorteil, dass dem Arbeitnehmer ein Rabatt-Freibetrag zusteht. Das Gesetz lässt pro Kalenderjahr für jedes einzelne Dienstverhältnis jedes Arbeitnehmers einen Betrag bis zu 1.080 € steuerfrei. Nur der übersteigende geldwerte Vorteil ist zu versteuern.

Der Bundesfinanzhof muss sich noch mit dem Fall befassen.

Hälftige Umsatzsteuer auf Pkw-Kauf ab 1.4.1999 als Anschaffungskosten

Durch das Steuerentlastungsgesetz 1999/2000/2002 wurde der hälftige Vorsteuerabzug für die im Zusammenhang mit der Anschaffung und dem Betrieb eines Pkw anfallende Vorsteuer eingeführt. Ungeklärt war in diesem Zusammenhang, ob die bei der Anschaffung eines Fahrzeugs nichtabziehbare Vorsteuer als Anschaffungskosten oder als sofort abziehbare Aufwendungen zu behandeln war. Der Bundesfinanzhof hat diese Frage nunmehr beantwortet.

Danach gehören die nichtabziehbaren Vorsteuern zu den Anschaffungskosten des Pkw. Die entsprechende Ausnahmeregelung im Einkommensteuergesetz, wonach Vorsteuerbeträge sofort abzugsfähige Kosten sein können, ist im vorliegenden Fall nicht anzuwenden. Da zwischenzeitlich sowohl der hälftige Vorsteuerabzug bei Fahrzeugen als auch die oben genannte Vorschrift im Einkommensteuergesetz geändert wurden, hat diese Entscheidung nur noch für Altfälle Bedeutung.

Keine Berücksichtigung des Arbeitnehmer-Pauschbetrags neben gleichartigen Betriebsausgaben

Betreffen Aufwendungen gleichzeitig z. B. Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit und Einkünfte aus selbstständiger Arbeit, so sind die Aufwendungen durch Schätzung zu trennen. Der Schätzung ist eine sachgerechte Zuordnung unter wirtschaftlichen Veranlassungsgesichtspunkten zu Grunde zu legen.

Das Finanzgericht Köln entschied, dass nicht einerseits bei den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit der Arbeitnehmer-Pauschbetrag und andererseits bei den Einkünften aus selbstständiger Arbeit sämtliche entstandenen gleichartigen Aufwendungen als Betriebsausgaben abgezogen werden können. Es ist eine veranlassungsbezogene Aufteilung der Aufwendungen vorzunehmen, um eine Doppelberücksichtigung von Aufwendungen auszuschließen.

Der Bundesfinanzhof hat noch Gelegenheit zur abschließenden Klärung.

Keine verfassungsrechtlichen Bedenken gegen Beschränkung des Verlustvortrags

Zum ersten Mal hat sich der Bundesfinanzhof konkret zur Beschränkung des Verlustvortrags geäußert. In dem zu Grunde liegenden Fall hatte sich ein Angestellter mit insgesamt positiven Einkünften im maßgeblichen Veranlagungszeitraum dagegen gewandt, dass die zum Ende des vorhergehenden Jahres festgestellten Verluste nicht in voller Höhe vorgetragen werden konnten. Diese Einschränkung des Verlustvortrags wurde mit dem Steuerentlastungsgesetz 1999/2000/2002 eingeführt.

Das Gericht hält diese Regelung für verfassungsgemäß. Die Entscheidung wurde damit begründet, dass eine verfassungswidrige Besteuerung nur dann gegeben sei, wenn Steuern zu entrichten sind, obwohl das garantierte Existenzminimum unterschritten wird.

Private Kfz-Nutzung: Anforderungen an ordnungsgemäßes Fahrtenbuch

Seit 1996 ist für Privatfahrten mit betrieblichen Kfz grundsätzlich die 1 %-Regelung anzusetzen. Von dieser Regelung kann nur dann abgewichen werden, wenn ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch geführt wird.

Beim Bundesfinanzhof sind mehrere Verfahren anhängig, die sich mit dem Thema beschäftigen:

- Das Finanzgericht Düsseldorf erkennt ein mit dem Excel-Tabellenkalkulationsprogramm geführtes Fahrtenbuch nicht an, weil nicht auszuschließen ist, dass Daten im Nachhinein geändert werden können.
- Das Finanzgericht Münster lehnt es ab, nachträglich erstellte Fahrtenbücher zu akzeptieren, weil eine nicht zeitnahe Erstellung der Aufzeichnungen stets zur Nichtordnungsmäßigkeit der Fahrtenbücher führt.
- Ein Fahrtenbuch ist insbesondere dann nicht ordnungsmäßig, wenn Aufzeichnungen fehlen, unrichtig oder unvollständig sind. In diesem Fall stimmten die Aufzeichnungen der gefahrenen km nicht mit denen in den Kundendienstaufzeichnungen überein und es wurden z. B. Fahrten zur Tankstelle vergessen.

Der Bundesfinanzhof hat bisher noch nicht abschließend geklärt, welche Anforderungen an ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch zu stellen sind. Das Gericht muss auch noch entscheiden, ob fehlende, unrichtige oder unvollständige Aufzeichnungen im Fahrtenbuch insgesamt zur Nichtordnungsmäßigkeit führen und damit auch in diesen Fällen die 1 %-Regelung anzuwenden ist.

Aus diesem Grund sollte die Führung eines Fahrtenbuchs grundsätzlich mit dem Steuerberater besprochen werden.

Schuldzinsen bei nur teilweise zur Gebäudeanschaffung verwendetem Darlehen

Auf Grund der Rechtsprechung der Finanzgerichtsbarkeit und der hierzu ergangenen Verwaltungsanweisungen sind Zinsen für die Finanzierung teilweise selbst genutzter Immobilien nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen abzugsfähig. Entscheidend ist u. a., dass die Höhe des Darlehens für den vermieteten Teil den entsprechenden anteiligen Anschaffungskosten entspricht und dass diese Teile des Kaufpreises gesondert an den Veräußerer der Immobilie entrichtet werden.

Ist das aufgenommene Darlehen höher als die anteiligen Anschaffungskosten, so können nach Ansicht des Bundesfinanzhofs die Zinsen anteilig abzugsfähig sein, wenn das Darlehen tatsächlich zur Zahlung des Kaufpreises für den betreffenden Gebäudeteil verwendet worden ist.

Sonderbetriebsvermögen bei mittelbarer Nutzungsüberlassung eines Grundstücks

Nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs entsteht steuerlich notwendiges Sonderbetriebsvermögen bereits bei mittelbarer Nutzung eines Grundstücks durch die Gesellschafter einer OHG. Die Entscheidung betraf eine Tankstellengesellschaft, deren Mitglieder zugleich eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) bildeten. Diese GbR vermietete ein Grundstück und eine Tankstellendienstbarkeit an eine Mineralölgesellschaft, die auf dem Grundstück eine Tankstelle errichtete. Die Mineralölgesellschaft verpachtete danach das Grundstück mit der Tankstelle an die Tankstellengesellschaft.

Der Grundstücksmietvertrag war langfristig und der Pachtvertrag auf unbestimmte Dauer abgeschlossen. Aus der Sicht des Gerichts kam es auf eventuell unterschiedliche Laufzeiten der beiden Verträge nicht an. Im Vordergrund stand die Vorteilhaftigkeit für die Tankstellengesellschaft. In diesem Fall ermöglichte die Mineralölgesellschaft mit der Errichtung der Tankstelle erst den Geschäftsbetrieb der Tankstellengesellschaft. Die Mineralölgesellschaft ist durch die langfristige Anmietung nicht wirtschaftliche Eigentümerin des Grundstücks geworden. Für die Gesellschafter der Tankstellen-OHG stellt diese Maßnahme eine Stärkung ihrer Beteiligung an der Tankstellengesellschaft dar und führt deshalb steuerlich zu notwendigem Sonderbetriebsvermögen II.

Überlassung einer Geschäftschance

Die Überlassung einer Geschäftschance kann beim Überlassenden Einkünfte aus einem gewerblichen Grundstückshandel auslösen.

Ein Vater hatte mehrere Grundstücke erworben, für die er seit einem Jahr ein Ankaufsrecht hatte. Einen Monat später verkaufte er die Grundstücke an seine drei noch in der Ausbildung befindlichen Söhne. Die Grundstücke verkauften die Söhne teilweise an eine GmbH, die unter Einbeziehung des Vaters die Erschließung der Grundstücke übernommen hatte. Die restlichen Grundstücke verkauften sie an die Stadt. Für die Grundstücke beschloss die Stadt kurze Zeit später einen Bebauungsplan. Über den Bebauungsplan hatte der Vater während des Bestehens seines Ankaufsrechts mit der Stadt verhandelt.

Das Finanzamt rechnete dem Vater den Gewinn aus den Verkäufen an die GmbH und die Stadt zu. Der Bundesfinanzhof bestätigte diese Auffassung und nahm für den Vater einen gewerblichen Grundstückshandel an.

Die Zwischenschaltung seiner Söhne änderte nichts daran, dass der Vater händlertypisch gehandelt hatte: Er hatte die Werterhöhung der zum Verkauf bestimmten Grundstücke insbesondere auf Grund bauplanungsrechtlicher Maßnahmen der Stadt nachhaltig betrieben. Der Vater war auch der Unternehmer, dem die gewerbliche Tätigkeit zuzurechnen war. Zurechnungsobjekt gewerblicher Tätigkeit ist nämlich der Urheber des Handels, der Produktion oder der Dienstleistungen, die Gegenstand des Betriebs sind. Der Vater hatte seinen Söhnen die von ihm selbst unternehmerisch „unterschriftsreif“ erwirtschafteten Geschäftschancen überlassen, die die Söhne ohne zusätzliches unternehmerisches Wirken nutzten. Der Vater ließ seine Söhne quasi in die erwirtschaftete und abschließend ausgehandelte Geschäftschance einrücken. Darin sah das Gericht aber nur eine Verwendung bezogenen Einkommens, die keine Auswirkung auf die Besteuerung hat.

Krankenhaus: Entgeltliche Mitbenutzung von Großgeräten durch frei praktizierende Ärzte als wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb

Die entgeltliche Überlassung eines Großgerätes einschließlich des nichtärztlichen medizinisch-technischen Personals, durch ein als gemeinnützig anerkanntes Krankenhaus an frei praktizierende Ärzte stellt einen steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb dar. Die Tätigkeit ist insoweit nicht mehr dem steuerbegünstigten Zweckbetrieb „Krankenhaus“ und auch nicht der Vermögensverwaltung zuzurechnen. Das hat der Bundesfinanzhof entschieden.

Folglich unterliegen die Einkünfte aus diesem Teilbetrieb der Körperschaftsteuer und der Gewerbesteuer. Eine mögliche Umsatzsteuerbefreiung ist gesondert zu prüfen.

Antragsfrist von sechs Monaten bei Vorsteuervergütung

Ausländische Unternehmer können in bestimmten Fällen die Erstattung von in Deutschland bezahlten Vorsteuerbeträgen in einem besonderen Verfahren (Vorsteuer-Vergütungsverfahren) beim Bundesamt für Finanzen beantragen. Der Antrag muss bis zum 30. Juni des Folgejahres gestellt werden. Bei dieser Sechsmonatsfrist handelt es sich um eine sog. Ausschlussfrist, das heißt, ein danach gestellter Antrag ist unzulässig. Es kann nur Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gewährt werden, wenn die Frist unverschuldet versäumt wurde.

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass diese Frist rechtmäßig ist. Sie verstößt insbesondere nicht gegen das Europäische Gemeinschaftsrecht, sondern ergibt sich vielmehr zwingend aus diesem. Sie gilt auch für Unternehmer, die in den Vereinigten Staaten von Amerika ansässig sind.

Umsatzsteuer: Angaben in Rechnungen

Seit dem 1.7.2004 **müssen** in den Rechnungen die gesetzlich vorgeschriebenen Angaben **zwingend** gemacht werden (für so genannte Kleinbetragsrechnungen bis zu 100 € Gesamtbetrag gibt es Ausnahmen), weil der Empfänger der Leistungen sonst keinen Vorsteuerabzug geltend machen kann.

In der Praxis kommen trotzdem immer wieder Fälle vor, bei denen wesentliche Angaben in Rechnungen nicht enthalten sind. Einer der häufigsten Fälle ist die Nichtangabe oder fehlerhafte Angabe des Zeitpunkts der Lieferung oder Leistung.

Die Finanzverwaltung weist deshalb nochmals darauf hin, dass Rechnungen einen Vermerk enthalten müssen, mit dem auf einen vorhandenen Lieferschein hingewiesen wird. Aus dem Lieferschein muss sich dann das Lieferdatum eindeutig ergeben. Die Angabe des Lieferscheindatums ohne den Hinweis, dass das Lieferscheindatum dem Leistungsdatum entspricht, reicht nicht aus.

Lieferscheine sollten deshalb aus Vereinfachungsgründen an die Originalrechnung geheftet werden.

Umsatzsteuerbefreiung für Dozententätigkeit von angestellten Mitarbeitern

Entgelte für Unterrichtsleistungen sind von der Umsatzsteuer befreit, wenn eine entsprechende Bescheinigung der zuständigen Landesbehörde vorliegt. Die Rechtsform, in der die Bildungseinrichtung betrieben wird, ist unerheblich. Deshalb greift die Steuerbefreiung auch dann ein, wenn der Inhaber der Bildungseinrichtung eine natürliche Person ist. Dies hat das Finanzgericht Nürnberg entschieden.

Der Inhaber muss nach Auffassung des Gerichts den Unterricht nicht selbst erteilen, sondern kann ihn von angestellten Mitarbeitern erbringen lassen, ohne die Umsatzsteuerbefreiung zu verlieren.

Das Finanzamt hat gegen die Entscheidung Revision beim Bundesfinanzhof eingelegt.

Umsatzsteuerliche Behandlung der Umsätze von Pferdepensionen

Das Bundesministerium der Finanzen hat im Anschluss an ein Urteil des Bundesfinanzhofs zur umsatzsteuerlichen Behandlung von Entgelten für Pferdepensionsleistungen Stellung genommen.

Danach liegt eine einheitliche, dem allgemeinen Umsatzsteuersatz unterfallende Pensionsleistung bereits dann vor, wenn der Pensionswirt sich darauf beschränkt, die Pferdebox zu überlassen, Stroh bzw. Teile des Futters bereitzustellen und den Weidegang sowie die Nutzung einer Reithalle zu ermöglichen.

Keine Pensionsleistung, sondern mehrere gesondert zu beurteilende Einzelleistungen liegen vor, wenn der Unternehmer nur ein Minimum an Leistungen erbringt, z. B. lediglich die Box und das Futter oder die Nutzung einer Weide überlässt. Das Entgelt für die Vermietung einer Pferdebox oder die Überlassung einer Weide ist umsatzsteuerfrei. Die umsatzsteuerliche Behandlung der Lieferung des Futters hängt davon ab, ob das Futter im eigenen land- und forstwirtschaftlichen Betrieb erzeugt wurde. Ist das der Fall, kommt die sog. Durchschnittssatzbesteuerung zur Anwendung. Das Entgelt für die Nutzung einer Reithalle unterliegt dem normalen Umsatzsteuersatz.

Verweigerung der Verwalterzustimmung bei Veräußerung von Wohneigentum

Die Veräußerung von Wohneigentum bedarf grundsätzlich der Zustimmung der anderen Wohnungseigentümer oder eines Dritten. Die Zustimmung darf aber nur aus wichtigem Grund versagt werden.

In einem vom Oberlandesgericht Düsseldorf entschiedenen Fall wies die Gemeinschaftsordnung einer Eigentümergeinschaft das Zustimmungsrecht dem Verwalter zu. Dieser verweigerte einer Wohnungsübertragung die Zustimmung mit der Begründung, dass der Veräußerer eine mit den übrigen Wohnungseigentümern getroffene Vereinbarung nicht in den Übertragungsvertrag aufgenommen hätte. Der Veräußerer verklagte den Verwalter auf Schadensersatz und verlangte den Ersatz des erlittenen Vermögensschadens sowie der Rechtsverfolgungskosten. In der Entscheidung sprach das Gericht dem Kläger einen Schadensersatzanspruch zu. Ein wichtiger Grund für die Zustimmungsverweigerung sei nur anzuerkennen, wenn die Veräußerung von in der Person des Erwerbers liegenden Umständen, z. B. dessen persönliche oder finanzielle Unzuverlässigkeit, eine gemeinschaftswidrige Gefahr für die anderen Wohnungseigentümer darstelle. Eine solche stelle die fehlende Übertragung einer Verpflichtung auf den Erwerber aber gerade nicht dar.

Diese Entscheidung zeigt, dass die Rechtsprechung die Hürde für eine Verweigerung der Zustimmung bei der Veräußerung von Wohneigentum sehr hoch gelegt hat.

Produkthaftung für fehlerhafte Grillanzünder

Nicht nur der Hersteller haftet für Fehler des von ihm hergestellten Produkts, sondern als „Quasi-Hersteller“ jeder, der sich durch das Anbringen seines Namens, seiner Marke oder eines anderen unterscheidungskräftigen Kennzeichens als Hersteller ausgibt. Weiterhin haftet jeder Lieferant eines Produkts, wenn der Hersteller nicht festgestellt werden kann und er dem Geschädigten nach Aufforderung nicht binnen eines Monats seinen Vorlieferanten oder den Hersteller benennt.

In einem vom Bundesgerichtshof entschiedenen Fall verlangte eine Krankenkasse Aufwendungsersatz für die Behandlung eines ihrer Mitglieder von dem Vertreiber eines flüssigen Grillanzünders. Beim Einsatz des Anzünders war trotz der Angabe auf der Flasche „Auch zum Nachsprühen geeignet und ungefährlich“ diese in der Hand des Geschädigten explodiert und hatte Verletzungen verursacht.

Nach Auffassung des Gerichts könnte sich das beklagte Unternehmen dadurch als „Quasi-Hersteller“ ausgegeben haben, dass es alte Grillanzünderbestände übernommen und den Produktnamen fortgeführt hat. Die Haftung wäre allerdings ausgeschlossen, wenn das Unternehmen nachweisen könnte, dass das Produkt nicht mit seinem Willen in den Verkehr gelangt ist. Zur weiteren Aufklärung wurde die Sache an die Vorinstanz zurückverwiesen.

Beengtes Sitzplatzverhältnis im Flugzeug bei Pauschalreisen kein Reisemangel

Nach einer Entscheidung des Amtsgerichts Hannover ist eine enge Bestuhlung in einer Chartermaschine sowie ein korpulenter Sitznachbar nur eine Unannehmlichkeit und berechtigt nicht zur Reisepreisminderung bei einer Pauschalreise. In dem zu Grunde liegenden Fall kam erschwerend hinzu, dass der klagende Reisende selbst bei der Sitzplatzreservierung sich bei einer Reihe mit drei Sitzen nicht für einen Gangplatz mit etwas mehr Bewegungsfreiheit, sondern für den Mittelplatz entschieden hatte.

Die Bestuhlung von Chartermaschinen, die bei Pauschalreisen eingesetzt werden, ist bekanntermaßen enger als im Linienflugverkehr. Da die Maschine mit dieser Bestuhlung auch beim Bundesluftfahrtamt zugelassen war, wurde die Klage auf Reisepreisminderung abgewiesen.

Selbstständige Erwerbstätigkeit und Vorsteuerabzug

In einem vom Amtsgericht Augsburg entschiedenen Fall hatte ein durch einen Verkehrsunfall Geschädigter gegenüber der schadensersatzpflichtigen Versicherung in einem Fragebogen angegeben, dass er selbstständig erwerbstätig sei. Die Versicherung schloss daraus auf die Vorsteuerabzugsberechtigung des Geschädigten und verweigerte die Erstattung der Mehrwertsteuer auf die Sachverständigenkosten.

Zu Unrecht, befand das Gericht. Die Angabe des Geschädigten, selbstständig erwerbstätig zu sein, bedeute nicht zwangsläufig, dass er auch vorsteuerabzugsberechtigt ist und das Unfallfahrzeug zum Betriebsvermögen gehört.

+++Anlage Lohnbüro+++

Lohnsteuerpflicht aus einer übernommenen Geldauflage

Die Übernahme einer Geldauflage¹ durch den Arbeitgeber zu Gunsten eines Mitarbeiters kann steuerpflichtiger Arbeitslohn sein, wenn die Zahlung der Geldauflage durch den Arbeitgeber nicht im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers erfolgte.

Im entschiedenen Fall des Finanzgerichts Köln² hatte der Prokurist einer Firma verbotene Preisabsprachen zu Gunsten seines Arbeitgebers getroffen. Deshalb wurde gegen ihn ein Strafverfahren eröffnet, das gegen Zahlung einer Geldauflage eingestellt wurde. Die Geldauflage zahlte der Arbeitgeber.

Zwar lag ein gewisses eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers vor, ein Hauptverfahren vor dem Gericht mit entsprechendem Imageschaden und negativer Publicity zu vermeiden. Hinter diesem trat jedoch das Interesse des Arbeitnehmers an der Bezahlung der Geldauflage nicht zurück. Bei wirtschaftlicher Betrachtung konnte die Geldauflage nicht als eine gegen das Unternehmen festgesetzte Geldauflage angesehen werden. Gerade der Beschuldigte im Strafverfahren hat ein gesteigertes Interesse, die negativen Folgen eines Bekanntwerdens der Strafverfolgung zu vermeiden. Mit der Zustimmung zur Festsetzung der Geldauflage und deren Erfüllung verfolge der Beschuldigte typischerweise den Zweck, dem sozialen Makel einer Strafe zu entgehen und die persönlichen Unannehmlichkeiten eines Strafverfahrens mit öffentlicher Hauptverhandlung zu vermeiden. Bei der Zahlung der Geldauflage handelte es sich daher um Arbeitslohn, bei dem lediglich der Zahlungsweg abgekürzt wurde.

Da das Finanzamt auch bei wirtschaftlicher Betrachtung die Geldauflage nicht als gegen das Unternehmen festgesetzt ansah, ist die steuerliche Abzugsfähigkeit der Zahlung an den Prokuristen als Betriebsausgabe nicht gefährdet.³

Das letzte Wort hat hier allerdings der Bundesfinanzhof.⁴

¹ § 153a StPO.

² FG Köln, Ur. v. 10.11.2004, 14 K 459/02, EFG 2005, S. 756, LEXinform-Nr. 0819478.

³ § 4 Abs. 5 Nr. 8 EStG.

⁴ Rev. eingelegt: BFH, Az. VI R 10/05.

Anschaffungskosten für ein Navigationsgerät im Dienstwagen werden bei der Berechnung des geldwerten Vorteils miteinbezogen

Die private Nutzung eines Dienstwagens ist grundsätzlich für jeden Kalendermonat mit 1 % des inländischen Listenpreises zum Zeitpunkt der Erstzulassung zuzüglich der Kosten für Sonderausstattung inklusive Umsatzsteuer anzusetzen.

Im letzten Jahr hatte das Finanzgericht Düsseldorf² entschieden, dass Anschaffungskosten für ein eingebautes Navigationsgerät nicht in die Bemessungsgrundlage für die 1 %-Regel miteinbezogen werden sollten. Es handle sich um ein steuerfreies Telekommunikationsgerät.

Diese Entscheidung wurde nun in der Revision durch den Bundesfinanzhof³ aufgehoben.

Nach Auffassung des Bundesfinanzhofs hat der Gesetzgeber mit der 1 %-Regel eine stark vereinfachende und typisierende Grundlage für die Bewertung von Nutzungsvorteilen geschaffen, die es nicht gestattet, einzelne unselbstständige Ausstattungsmerkmale von der Nutzungsmöglichkeit des Fahrzeugs zu trennen. Es kommt daher nicht darauf an, ob ein Navigationsgerät ein Telekommunikationsgerät darstellt. Bei werksseitigem festen Einbau ist es jedenfalls kein eigenständiges Wirtschaftsgut, das getrennt von der privaten Nutzung des Fahrzeugs bewertet werden kann, sondern dient dem bestimmungsgemäßen Gebrauch des Fahrzeugs. Die Vorteile aus der Nutzung des Navigationsgeräts müssen daher in dem Vorteil aus der Nutzung des Dienstwagens enthalten sein.

¹ § 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 EStG.

² FG Düsseldorf, Ur. v. 4.6.2004, 18 K 879/03, LEXinform-Nr. 0818063, Infobrief-Textbausteinlieferung 11/2004.

³ BFH, Ur. v. 16.2.2005, VI R 37/04, LEXinform-Nr. 5000300.

Verpflichtung zur elektronischen Übermittlung von (Vor-)Anmeldungen - Härtefallregelungen

Die Oberfinanzdirektion Chemnitz¹ hat mit einer Verfügung erläutert, wie zu verfahren ist, wenn (Vor-)Anmeldungen weiter in Papierform abgegeben werden.

- Trotz fehlender Anerkennung als Härtefall Abgabe in Papierform / Telefax

Die Abgabe in Papierform wird als Härtefall-Antrag angesehen, dem das Finanzamt nicht förmlich zuzustimmen braucht. Wurde bisher kein Härtefall-Antrag gestellt und wurden die steuerlichen Anmeldepflichten bisher uneingeschränkt erfüllt, entfallen eine separate Antragsbearbeitung und weitere Zwangsmaßnahmen.

- Beantragte und abgelehnte Härtefall-Anträge

Wurde ein Härtefall-Antrag durch gesonderte Entscheidung abgelehnt und ist einem hiergegen gerichteten Einspruch nicht abzuweichen,² können Zwangsmaßnahmen³ eingeleitet werden, wenn weiterhin (Vor-)Anmeldungen nicht in elektronischer Form eingereicht werden. Die Steuer wird entsprechend der in Papierform erklärten Besteuerungsgrundlage durch Bescheid festgesetzt.

Härtefall-Anerkennungen werden grundsätzlich nur noch unter dem Vorbehalt des Widerrufs⁴ erlassen. Die Anerkennung kann befristet werden. Die Befristung kann über den 31.12.2005 hinaus ausgesprochen werden.

Für Kleinunternehmen⁵, bei denen kurzfristig mit keiner Änderung der wirtschaftlichen Verhältnisse zu rechnen ist, können Härtefall-Anerkennungen über den 31.12.2005 hinaus erteilt werden.

¹ OFD Chemnitz, Vfg. v. 4.7.2005, O 2000 – 56/13 –St11, DB 2005, S. 1546.

² z. B. weil alle technischen Voraussetzungen für eine elektronische Übermittlung vorhanden sind.

³ Verspätungszuschläge, Zwangsgeld.

⁴ § 120 Abs. 2 Nr. 3 AO.

⁵ z. B. Ich-AG.

Unfallversicherung

In der gesetzlichen Unfallversicherung sind Mitarbeiter gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten versichert. Der Schutz umfasst auch die Teilnahme an betrieblichen Veranstaltungen. Allerdings sind nicht alle vom Arbeitgeber initiierten Veranstaltungen automatisch als betrieblich anzusehen.

So kann beispielsweise ein „betriebliches“ Fußballturnier, bei dem sich ein Mitarbeiter verletzt, durchaus als private Veranstaltung und nicht als eine unter Unfallversicherungsschutz stehende betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung angesehen werden.

In einem kürzlich vom Bundessozialgericht entschiedenen Fall¹ wurden die wichtigsten Aspekte der Abgrenzung solcher Veranstaltungen noch einmal klar gestellt. Danach hat es ein Unternehmen nicht in der Hand, von sich aus den Versicherungsschutz auf Unternehmungen zur Freizeitgestaltung oder zur Befriedigung sportlicher oder kultureller Interessen der Beschäftigten zu erweitern. Solche Aktivitäten unterliegen auch dann nicht der Versicherung, wenn sie im räumlichen und zeitlichen Zusammenhang mit der Betriebstätigkeit erfolgen und von dem Unternehmen gebilligt oder unterstützt werden. Nach Auffassung der Richter ist es nämlich eine wichtige Voraussetzung für die Annahme einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung, dass die Zusammenkunft

- der Pflege der Verbundenheit zwischen der Unternehmensleitung und den Beschäftigten sowie
- der Beschäftigten untereinander dient.

Die Veranstaltung muss deshalb allen Beschäftigten des Unternehmens offen stehen und von der Unternehmensleitung selbst veranstaltet oder zumindest gebilligt oder gefördert und von ihrer Autorität als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung getragen werden. Dazu gehört beispielsweise, dass – auch wenn es keinen Teilnahmepflicht gibt – zumindest eine gewisse Mindestbeteiligung vorgesehen ist.

In welcher Form und an welchem Ort die Veranstaltung letztendlich stattfindet, ist sekundär. So reicht das Spektrum anerkannter Veranstaltungen von Weihnachtsfeiern und Jubiläen bis hin zu Betriebsausflügen. Ebenso ist der Zeitpunkt der Gemeinschaftsveranstaltung für den Versicherungsschutz unerheblich, sie kann auch an einem arbeitsfreien Tag stattfinden. Stehen allerdings Freizeit, Unterhaltung oder Erholung im Vordergrund, fehlt es an einem wesentlichen betrieblichen Zusammenhang. Die Teilnahme an Freizeit- und Erholungsveranstaltungen ist deshalb nicht versichert. Dabei spielt es dann keine Rolle, ob diese vom Unternehmen organisiert und finanziert werden.

Ein Fußballturnier steht danach nur dann als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung unter Versicherungsschutz, wenn es im Rahmen einer Veranstaltung stattfindet, die alle Betriebsangehörigen, auch die nicht sportinteressierten, einbezieht.

¹ BSG, Urteil vom 7.12.2004, B 2 U 47/03 R.

Polnische Saisonkräfte: Keine Nachzahlung der SV-Beiträge

Auch für Arbeitnehmer aus Polen, die als Saisonkräfte in Deutschland tätig sind, gilt seit dem 1. Mai 2004 die so genannte Wanderarbeitnehmerverordnung (EWG-VO 1408/71). Für einen Teil der Saisonarbeitskräfte ergibt sich daraus eine andere versicherungsrechtliche Zuordnung als vor dem EU-Beitritt. Hierbei handelt es sich um Arbeitnehmer, die in Polen wohnen und während ihres bezahlten Urlaubs eine Saisonarbeit in Deutschland ausüben. Für andere Personenkreise (z. B. Arbeitnehmer während eines unbezahlten Urlaubs, Arbeitslose, Hausfrauen und Rentner) ergeben sich aber in der Praxis dagegen keine Änderungen. Klärungsbedarf auf europäischer Ebene gibt es noch hinsichtlich der versicherungsrechtlichen Situation von Selbstständigen.

Saisonarbeit während eines bezahlten Urlaubs

In der Anlaufphase wurde die neue Rechtslage in der Praxis nicht immer beachtet. Daher wurde auf Veranlassung der zuständigen Ministerien mit der polnischen Sozialversicherungsanstalt (ZUS) eine Übergangsregelung zwischen Polen und Deutschland vereinbart. Aufgrund dieser Vereinbarung gilt für die Saisonarbeit von polnischen Arbeitnehmern während eines bezahlten Urlaubs in Deutschland allein deutsches Recht, soweit die Beschäftigungen bis 30. Juni 2005 ausgenommen wurden. Damit werden Nachforderungen und Rückabwicklungen ausgeschlossen. Für Neufälle, also bei Aufnahme einer Beschäftigung ab 1. Juli 2005 gilt insgesamt (für beide Beschäftigungen) polnisches Recht. In diesen Fällen erfolgt der Nachweis, dass die deutschen Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit nicht zur Anwendung kommen, über den Vordruck E 101.

Saisonarbeit während eines unbezahlten Urlaubs, von Arbeitslosen oder Nichterwerbstätigen

Wird eine Saisonarbeit während eines unbezahlten Urlaubs oder von Arbeitslosen bzw. Nichterwerbstätigen (z. B. Hausfrauen, Rentner, Studenten) ausgeübt, ergeben sich keine Änderungen für die Praxis. Die Versicherungspflicht richtet sich (weiterhin) allein nach deutschem Recht. Insoweit besteht gegebenenfalls Versicherungsfreiheit, wenn eine kurzfristige Beschäftigung (innerhalb eines Kalenderjahres nicht mehr als 2 Monate) vorliegt und nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Dann kommt es nur zur Versicherungspflicht in der Unfallversicherung. Außerdem ist der Abschluss einer privaten Krankenversicherung erforderlich, soweit kein Krankenversicherungsschutz in Polen besteht.

Wird eine kurzfristige Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt (trifft in der Regel z. B. auf Arbeitslose und Arbeitnehmer während unbezahlten Urlaubs zu), besteht grundsätzlich Versicherungspflicht zu allen Sozialversicherungszweigen.

Saisonarbeit von Selbständigen

In Bezug auf selbstständige Personen, die als Saisonkraft nach Deutschland kommen, wird noch eine Klärung auf europäischer Ebene herbeigeführt. Bis dahin sind auch diese Personen immer in der Unfallversicherung zu versichern, vorausgesetzt, es liegt keine Entsendebescheinigung (E 101) vor.

Weitere Informationen

Weiterführende Informationen zur Beschäftigung von polnischen Saisonkräften hat die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung-Ausland (DVKA) in einer Blitz-Info vom 23. Juni 2005 zusammengefasst. Diese steht im Internet unter www.dvka.de zu Download zur Verfügung.

ALG II: Neue Hinzuverdienstgrenzen ab Oktober

Seit 1. Januar 2005 sind die Arbeitslosen- und Sozialhilfe für Erwerbsfähige zu einer „Grundsicherung für Arbeitssuchende“ zusammengeführt worden. Bezieher von ALG II dürfen nebenbei arbeiten, um ihre Einkünfte aufzubessern.

Die Anrechnung des Nebeneinkommens ist gestaffelt nach der Einkommenshöhe. Zunächst werden die so genannten Absetzungsbeträge (Steuern, SV-Beiträge, Werbungskosten etc.) vom Nebeneinkommen abgezogen. Der danach verbleibende Teil des Bruttoeinkommens

- von bis zu 400 € ist zu 15 %,
- von 400 € bis 900 € ist zu 30 % und
- von 900 € bis 1500 € ist zu 15 %

des ermittelten bereinigten Nettoeinkommens anrechnungsfrei. Ab einem Hinzuverdienst von monatlich mehr als 1500 € wird jeder weitere hinzuverdiente Euro in voller Höhe auf das ALG II angerechnet.

Zur Vereinfachung der bisherigen – wenig transparenten – Freibetragsregelung und um verbesserte Anreize für einen Hinzuverdienst im Niedriglohnbereich zu geben, hat der Gesetzgeber durch das Gesetz zur Neufassung der Freibetragsregelung für erwerbsfähige Hilfebedürftige, eine Neuregelung der Hinzuverdienstmöglichkeiten für Langzeitarbeitslose geschaffen. Das Gesetz tritt voraussichtlich zum 1. Oktober 2005 in Kraft. Von der Neuregelung erfasst sind alle Bezieher von ALG II, die erstmalig nach dem 1. Oktober 2005 eine Tätigkeit aufnehmen. Für Bezieher von ALG II, die schon vor dem 1. Oktober eine Beschäftigung im Niedriglohnbereich ausübten, verbleibt es bis zum Ablauf des Bewilligungsabschnitts (längstens 6 Monate) bei der bisherigen Anrechnungsregelung.

Nach der Neuregelung verbleibt dem ALG II-Empfänger zunächst ein Grundfreibetrag von 100 € monatlich. Dieser ersetzt die bisher erforderliche Ermittlung des bereinigten Einkommens. Ab einem Bruttoeinkommen von 400 € können über den Grundfreibetrag hinausgehende Beträge, zum Beispiel für Werbungskosten oder Beiträge zu privaten Versicherungen, ebenfalls abgesetzt werden.

Neben dem Grundfreibetrag wird ab einem Bruttoeinkommen von mehr als 100 € bis 800 € ein zusätzlicher Freibetrag von 20 % vom Bruttoeinkommen gewährt. Für den Teil von 800 € bis 1200 € sind es 10 %.

Hat der ALG II-Empfänger mindestens ein minderjähriges Kind oder lebt mit einem minderjährigen Kind in der Bedarfsgemeinschaft, steigt die absolute Obergrenze von 1200 € auf 1500 €.

Darüber hinaus kann nach Maßgabe des geänderten § 29 SGB II das Einstiegsgeld bei Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen oder selbstständigen Erwerbstätigkeit künftig unabhängig vom weiteren Vorliegen der Hilfebedürftigkeit gewährt werden. Die bisherige Regelung, die an das Fortbestehen der Hilfebedürftigkeit anknüpfte, führte in einigen der Fälle zu Fehlanreizen, bei denen die Hilfebedürftigkeit durch eine Einkommenserhöhung nur knapp beseitigt wurde, der Betroffene danach aber wegen des Wegfalls des Einstiegsgeldes ein niedrigeres Haushaltseinkommen als vorher hatte.

Mitbestimmung bei Änderung der vertraglichen Arbeitszeit

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts¹ liegt eine mitbestimmungspflichtige Einstellung² vor, wenn ein Arbeitgeber einen zuvor ausgeschriebenen Arbeitsplatz im Wege einer Erhöhung der vertraglichen Arbeitszeit schon beschäftigter Arbeitnehmer für die Dauer von mehr als einem Monat besetzt. Nach Auffassung des Gerichts ist in einer solchen Erhöhung des vertraglich vereinbarten Arbeitszeitvolumens mangels Änderung des Arbeitsbereichs zwar keine Versetzung, aber bei nicht unerheblichem Umfang und Zeitdauer eine ebenfalls dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegende Einstellung zu sehen.

Nicht mitbestimmungspflichtig ist allerdings die einvernehmliche Verminderung der vertraglichen Arbeitszeit betriebsangehöriger Arbeitnehmer.

¹ BAG, Beschl. v. 25.1.2005, 1 ABR 59/03, EzA schnellendienst 13/2005, S. 12, LEXinform-Nr. 1535712.

² § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG.

Streikteilnahme während Gleitzeit

Arbeitnehmer, die an einer Streikkundgebung teilnehmen, nachdem sie sich im Rahmen einer betrieblichen Gleitzeitregelung zulässigerweise aus dem Zeiterfassungssystem abgemeldet haben, streiken nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts im Rechtssinne nicht¹.

In dem entschiedenen Fall hatte ein Arbeitgeber die vom jeweiligen Stand des Gleitzeitkontos unabhängige monatliche Vergütung eines Arbeitnehmers um den Lohn für die Zeit gekürzt, während derer er an einem Warnstreik der IG Metall teilgenommen hatte. Allerdings konnte nach der im Betrieb geltenden Betriebsvereinbarung der Arbeitnehmer die Lage seiner Arbeitszeit innerhalb der betrieblichen Öffnungszeit selbst bestimmen. Davon hatte der Arbeitnehmer Gebrauch gemacht und "ausgestempelt", um nach Ende der Kundgebung erneut "einzustempeln" und seine Arbeit wieder aufzunehmen.

Gegen die Lohnkürzung klagte der Arbeitnehmer mit Erfolg. Streik ist die Vorenthaltung der während der Dauer der Streikteilnahme geschuldeten Arbeitsleistung. Der Arbeitnehmer, der entsprechend einer betrieblichen Regelung die Lage seiner täglichen Arbeitszeit selbständig bestimmen kann, führt mit dem Abmelden aus dem Zeiterfassungssystem das Ende seiner Arbeitszeit herbei. Danach befindet er sich in

Freizeit. Während der Freizeit kann der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Arbeitsleistung nicht vorenthalten.

¹ BAG, Urt. v. 26.07.2005, 1 AZR 133/04, BAG-Pressemitteilung Nr. 46/05.

Arbeitnehmer muss grundsätzlich jeden Einsatzort akzeptieren

Kürzlich hatte das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz eine Entscheidung über den Einsatzort eines Arbeitnehmers zu treffen¹. Nach dem Urteil ist ein Arbeitnehmer grundsätzlich verpflichtet an jedem Einsatzort zu arbeiten, den ihm der Arbeitgeber zuweist. Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn der Einsatzort im Arbeitsvertrag ausdrücklich festgelegt ist. Ohne Festlegung des Arbeitsplatzes im Arbeitsvertrag stellt die Weigerung den Einsatzort zu wechseln, eine Arbeitsverweigerung dar, die zur fristlosen Kündigung berechtigt.

In dem entschiedenen Fall war ein Arbeitnehmer bei einem in Koblenz ansässigen Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt. Als das Unternehmen im Raum Koblenz für ihn keine Einsatzmöglichkeit mehr sah, wies ihm der Arbeitgeber eine Arbeit in Dresden zu. Der Arbeitnehmer verweigerte den Ortswechsel und bezeichnete ihn als nicht zumutbar. Der Arbeitgeber kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis fristlos.

Das LAG sah die fristlose Kündigung als berechtigt an, da sich der Arbeitnehmer für sein Beharren auf einen wohnortnahen Einsatz auf keine rechtliche Grundlage stützen könne.

¹ LAG Rheinland-Pfalz, 2 Sa 950/04, dpa-Meldung v. 08.07.2005.

Kein Hinweis auf eingeleitetes Ermittlungsverfahren im Arbeitszeugnis

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf dürfen Arbeitgeber ein gegen einen Arbeitnehmer eingeleitetes Ermittlungsverfahren nicht im Arbeitszeugnis erwähnen¹.

Der Arbeitgeber ist zwar verpflichtet, im Arbeitszeugnis wahrheitsgemäße Angaben zu machen. Er muss in das Zeugnis aber lediglich Tatsachen aufnehmen. Darunter fällt jedoch ein gegen einen Arbeitnehmer eingeleitetes Ermittlungsverfahren nicht. Denn der Arbeitnehmer steht für die Dauer des Ermittlungsverfahrens lediglich unter dem Verdacht eine Straftat begangen zu haben. Falls der Arbeitnehmer tatsächlich verurteilt werden sollte, steht es dem Arbeitgeber frei, das Arbeitszeugnis zu widerrufen.

¹ LAG Düsseldorf, Urt. v. 3.5.2005, 3 Sa 359/05, Pressemitteilung v. 25.7.2005.

Mündliche Befristung eines Arbeitsvertrages ist unwirksam

Kürzlich entschied das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, dass die lediglich mündlich vereinbarte Befristung eines Arbeitsvertrages unwirksam ist¹.

In dem entschiedenen Fall hatte ein Arbeitgeber einer Arbeitnehmerin gekündigt. Diese erhob daraufhin Kündigungsschutzklage mit der Begründung, die Kündigung sei sozial nicht gerechtfertigt und daher unzulässig. Der Arbeitgeber hielt dem entgegen, dass das Kündigungsschutzgesetz nicht anwendbar sei, da er weniger als fünf Mitarbeiter beschäftige.

Dabei hatte der Arbeitgeber eine Frau, die in einem befristeten Arbeitsvertrag als Vertretung für eine Kollegin im Erziehungsurlaub eingestellt worden war, nicht mitgezählt. Grundsätzlich ist dies auch richtig, da nach dem Kündigungsschutzgesetz Schwangerschaftsvertretungen, mit denen ein befristeter Arbeitsvertrag besteht, nicht mitgezählt werden, wenn es um die Geltung des Kündigungsschutzgesetzes geht.

Allerdings vertrat hier das Gericht die Ansicht, dass der Arbeitgeber einen formalen Fehler begangen hat. Der Arbeitgeber hatte die Befristung nur mündlich vereinbart. Deshalb sei die Frau als unbefristet beschäftigte Mitarbeiterin zu betrachten.

Das Urteil liegt inzwischen wegen seiner grundsätzlichen Bedeutung dem Bundesarbeitsgericht vor.

¹ LAG Rheinland-Pfalz, 6 Sa 1226/03, dpa-Meldung v. 22.07.2005.

Private Nutzung des Internets während der Arbeitszeit

Mit einer intensiven zeitlichen Nutzung des Internets während der Arbeitszeit zu privaten Zwecken verletzt der Arbeitnehmer nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts¹ seine arbeitsvertraglichen Pflichten, auch wenn der Arbeitgeber die Privatnutzung nicht ausdrücklich verboten hat. Das gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitnehmer auf Internetseiten mit pornographischem Inhalt zugreift.

Eine solche Pflichtverletzung kann ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses sein. Ob die Kündigung im Ergebnis wirksam ist, ist auf Grund einer Gesamtabwägung der Umstände des Einzelfalls – z. B. dem zeitlichen Umfang der Pflichtverletzung – festzustellen.

¹ BAG, Urt. v. 7.7.2005, 2 AZR 581/04, Pressemitteilung-Nr. 43/05.

Kündigung bei krankheitsbedingten Fehlzeiten

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts¹ hat die Überprüfung der Frage, ob eine krankheitsbedingte Kündigung sozial gerechtfertigt ist, in drei Stufen zu erfolgen.

Zunächst bedarf es einer negativen Prognose hinsichtlich des Gesundheitszustands des zu kündigenden Arbeitnehmers. Anschließend ist zu prüfen, ob die entstandenen und prognostizierten Fehlzeiten zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen. In der dritten Stufe wird im Rahmen einer einzelfallbezogenen Interessenabwägung geprüft, ob die erheblichen betrieblichen Beeinträchtigungen zu einer billigerweise nicht mehr hinnehmbaren betrieblichen und wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers führen.

In einem vom Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz² nach diesen Kriterien entschiedenen Fall lagen zwar kündigungsrelevante, d. h. erheblich über den 6-wöchigen Entgeltfortzahlungszeitraum hinausgehende Fehlzeiten vor. Da die zu Grunde liegenden Erkrankungen aber ausgeheilt waren und der Arbeitgeber keine betrieblichen Ablaufstörungen dargelegt hat, stellte das Gericht die Sozialwidrigkeit und damit die Unwirksamkeit der Kündigung fest.

¹ z. B. BAG, Urt. v. 29.7.1993, 2 AZR 155/93, NZA 1994, S. 67, LEXinform-Nr. 0189574.

² LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 30.8.2004, 7 Sa 447/04, NZA-RR 2005, S. 368, LEXinform-Nr. 0864785.

Freistellung bei gekündigtem Mitarbeiter nur ausnahmsweise zulässig

Nach einem Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt müssen betriebsbedingt gekündigte Arbeitnehmer eine sofortige Freistellung bis zum Ende der Kündigungsfrist grundsätzlich nur in Ausnahmefällen hinnehmen¹.

Das Gericht hat entschieden, dass Arbeitnehmer grundsätzlich einen Beschäftigungsanspruch bis zum letzten Tag des Arbeitsverhältnisses haben. Eine Ausnahme liegt nur dann vor, wenn im Arbeitsvertrag ausdrücklich eine mögliche Freistellung vereinbart worden ist oder wenn ganz überwiegende Interessen des Arbeitgebers an einer Freistellung vorliegen. Dies wäre beispielsweise dann zu bejahen, wenn der Arbeitgeber den Verrat von Geheimnissen befürchten müsse.

¹ Arbeitsgericht Frankfurt/Main, 22 Ga 144/05, dpa-Meldung v. 15.07.2005.

Zahlungsverzug: Höhe der Verzugszinsen

Der Gläubiger kann nach dem Eintritt der Fälligkeit seines Anspruchs den Schuldner durch eine Mahnung in Verzug setzen. Der Mahnung gleichgestellt sind die Klageerhebung sowie der Mahnbescheid.

Einer Mahnung bedarf es nicht, wenn

- für die Leistung eine Zeit nach dem Kalender bestimmt ist,
- die Leistung an ein vorausgehendes Ereignis anknüpft,
- der Schuldner die Leistung verweigert,
- besondere Gründe den sofortigen Eintritt des Verzugs rechtfertigen.

Bei Entgeltforderungen tritt Verzug spätestens 30 Tage nach Fälligkeit und Zugang einer Rechnung ein; dies gilt gegenüber einem Schuldner, der Verbraucher ist, allerdings nur, wenn hierauf in der Rechnung besonders hingewiesen wurde.

Im Streitfall muss allerdings der Gläubiger den Zugang der Rechnung (nötigenfalls auch den darauf enthaltenen Verbraucherhinweis) bzw. den Zugang der Mahnung beweisen.

Während des Verzugs ist eine Geldschuld zu verzinsen. Der Verzugszinssatz beträgt für das Jahr fünf Prozentpunkte bzw. für Rechtsgeschäfte, an denen Verbraucher nicht beteiligt sind, acht Prozentpunkte über dem Basiszinssatz.

Der Basiszinssatz verändert sich zum 1. Januar und 1. Juli eines jeden Jahres um die Prozentpunkte, um welche die Bezugsgröße seit der letzten Veränderung des Basiszinssatzes gestiegen oder gefallen ist.

Bezugsgröße ist der Zinssatz für die jüngste Hauptrefinanzierungsoperation der Europäischen Zentralbank vor dem ersten Kalendertag des betreffenden Halbjahres.

Aktuelle Basis- bzw. Verzugszinssätze ab 1.7.2003:

Zeitraum	Basiszinssatz	Verzugszinssatz	Verzugszinssatz für Rechtsgeschäfte ohne Verbraucherbeteiligung
1.7. bis 31.12.2003	1,22 %	6,22 %	9,22 %
1.1. bis 30.6.2004	1,14 %	6,14 %	9,14 %
1.7. bis 31.12.2004	1,13 %	6,13 %	9,13 %
1.1. bis 30.6.2005	1,21 %	6,21 %	9,21 %
1.7. bis 31.12.2005	1,17 %	6,17 %	9,17 %

Kein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit, wenn Ersatzkräfte nicht weichen

Arbeitnehmer, die Elternzeit in Anspruch nehmen, sind nicht gehindert, im Laufe der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung zu beantragen. Hat der Arbeitgeber aber für die Dauer der Elternzeit eine Vollzeitvertretung eingestellt, die nicht bereit ist, ihre Arbeitszeit zu verringern und sind auch andere vergleichbare Mitarbeiter zu keiner Verringerung ihrer Arbeitszeit bereit, so kann sich der Arbeitgeber auf dringende betriebliche Gründe berufen, die dem Wunsch des sich in der Elternzeit befindenden Arbeitnehmers entgegenstehen. Dies hat kürzlich das Bundesarbeitsgericht entschieden.

Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses während der Probezeit nach vorangegangenem Arbeitsverhältnis

Die Parteien eines Berufsausbildungsverhältnisses dürfen die gesetzliche Höchstfrist für die Probezeit, die drei Monate beträgt, auch bei einem vorangegangenen Arbeitsverhältnis ausschöpfen mit der Folge, dass nach Ablauf der Mindestprobezeit von einem Monat das Ausbildungsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, also täglich, gekündigt werden kann. Dies hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt und deshalb die Klage eines Auszubildenden auf Zahlung weiterer Ausbildungsvergütung abgewiesen, der meinte, wegen eines vorangegangenen Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien habe die Probezeit nicht drei Monate betragen dürfen.

Tarifvertraglicher Ausschluss eines Abfindungsanspruchs

Wenn eine Tarifnorm vorsieht, dass ein Arbeitnehmer, dem gekündigt wird, seinen tariflichen Abfindungsanspruch teilweise verliert, wenn er einen ihm im Zusammenhang mit der Kündigung angebotenen Arbeitsplatz, der seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entspricht, ablehnt, so heißt das nicht, dass es sich um einen Arbeitsplatz beim selben Arbeitgeber handeln muss oder dass es der bisherige Arbeitgeber sein muss, der dieses Angebot ausspricht. Dies hat jüngst das Bundesarbeitsgericht entschieden.

In Betracht kommt danach auch ein Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber, den dieser dem Arbeitnehmer anbietet.

Im konkreten Fall hatte ein Landkreis einer bei ihm beschäftigten Reinigungskraft und 115 weiteren Reinigungskräften gekündigt, weil er die Erledigung sämtlicher Reinigungsarbeiten auf ein privates Reinigungsunternehmen übertragen hatte. Jenes Unternehmen bot den gekündigten Arbeitnehmern eine Weiterbeschäftigung an.

Da die gekündigte Arbeitnehmerin den neuen Arbeitsplatz nicht annahm, verlor sie einen Teil ihres Abfindungsanspruchs.

Besteuerung des Arbeitslohns von nach Spanien entsandten Arbeitnehmern

Zur Besteuerung von in Deutschland unbeschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmern, die von einem in Deutschland ansässigen Unternehmen zur Arbeitsleistung nach Spanien entsendet werden, hat der Bundesfinanzhof ausführlich Stellung genommen. Danach gilt Folgendes:

- Grundsätzlich ist ein in Deutschland unbeschränkt steuerpflichtiger Arbeitnehmer mit seinen weltweit erzielten Einkünften in Deutschland steuerpflichtig.

- Soweit Einkünfte aus Quellen in Spanien stammen und dort auch besteuert werden können, sind die entsprechenden Besteuerungsgrundlagen grundsätzlich von der Besteuerung in Deutschland ausgenommen, soweit keine Sonderregelung anzuwenden ist.
- Eine dieser Sonderregelungen liegt dann vor, wenn die Vergütung von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt wird, der nicht in Spanien ansässig ist. Dabei kommt es nicht auf die zivilrechtliche Arbeitgeberstellung an. Entscheidend ist auf die natürliche oder juristische Person abzustellen, die die Vergütung wirtschaftlich trägt.

Der Grundsatz gilt auch für die Entsendung von Arbeitnehmern innerhalb eines Konzerns. Soweit ein Arbeitnehmer abwechselnd sowohl für das deutsche wie auch für das spanische Konzernunternehmen arbeitet, kann der auf die Zeit der Tätigkeit in Spanien entfallende Arbeitslohn anteilig in Deutschland steuerbefreit sein. Für diese Handhabung ist weder eine förmliche Änderung des Dienstvertrags erforderlich noch der Abschluss eines zusätzlichen Arbeitsvertrags mit dem spanischen Konzernteil oder eine im Vorhinein getroffene Verrechnungsabrede zwischen den Konzernteilen. Voraussetzung ist allerdings, dass der Arbeitnehmer nicht nur „in“ dem spanischen Unternehmen, sondern auch „für“ dieses tätig wird und dass die Entsendung ausschließlich oder überwiegend im Interesse des spanischen Konzernteils liegt. Außerdem ist entscheidungserheblich, dass der Arbeitnehmer in den Arbeitsablauf des spanischen Konzernteils eingebunden und dessen Weisungen unterworfen ist. Für Gesamtvorstandsmitglieder ist in diesem Zusammenhang zusätzlich zu prüfen, ob sie in dieser Eigenschaft eventuell faktisch außerhalb der firmeninternen Entscheidungshierarchie stehen.

Ist eine Aufteilung der Gesamtbezüge nach den vorstehenden Grundsätzen zulässig, bestehen keine Bedenken, sie nach dem zeitanteiligen Einsatz aufzuteilen. Demgegenüber ist es nicht zulässig, eine einheitliche Vergütung für eine Gesamttätigkeit, die einerseits eine Vergütung für eine Tätigkeit aus unselbstständiger Arbeit und andererseits eine solche aus einer Aufsichtsrats- oder Verwaltungsratsstätigkeit darstellt, aufzuspalten und den jeweiligen Tätigkeitsbereichen zuzuordnen.

Belegschaftsfreibetrag bei Umwandlung von Barlohn in Sachlohn

Um eine günstigere Besteuerung zu erreichen, ist es grundsätzlich möglich, dass Barlohn in Sachlohn umgewandelt wird. Nach einem Urteil des Finanzgerichts Münster ist Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer rechtswirksam unter Änderung des Anstellungs- oder Arbeitsvertrags auf einen Teil seines Barlohns verzichtet und ihm der Arbeitgeber stattdessen Sachlohn (z. B. Warengutscheine für Produkte des Arbeitgebers) gewährt. Eine formlose mündliche Erklärung des Arbeitnehmers, er wolle z. B. statt des Urlaubsgelds (oder eines Teils) einen Warengutschein, ist nicht ausreichend. Ein arbeitsvertraglicher Verzicht ist deshalb erforderlich.

Eine Umwandlung von Barlohn in Sachlohn unter den zuvor genannten Voraussetzungen hat den Vorteil, dass dem Arbeitnehmer ein Rabatt-Freibetrag zusteht. Das Gesetz lässt pro Kalenderjahr für jedes einzelne Dienstverhältnis jedes Arbeitnehmers einen Betrag bis zu 1.080 € steuerfrei. Nur der übersteigende geldwerte Vorteil ist zu versteuern.

Der Bundesfinanzhof muss sich noch mit dem Fall befassen.

Private Kfz-Nutzung: Anforderungen an ordnungsgemäßes Fahrtenbuch

Seit 1996 ist für Privatfahrten mit betrieblichen Kfz grundsätzlich die 1 %-Regelung anzusetzen. Von dieser Regelung kann nur dann abgewichen werden, wenn ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch geführt wird.

Beim Bundesfinanzhof sind mehrere Verfahren anhängig, die sich mit dem Thema beschäftigen:

- Das Finanzgericht Düsseldorf erkennt ein mit dem Excel-Tabellenkalkulationsprogramm geführtes Fahrtenbuch nicht an, weil nicht auszuschließen ist, dass Daten im Nachhinein geändert werden können.
- Das Finanzgericht Münster lehnt es ab, nachträglich erstellte Fahrtenbücher zu akzeptieren, weil eine nicht zeitnahe Erstellung der Aufzeichnungen stets zur Nichtordnungsmäßigkeit der Fahrtenbücher führt.
- Ein Fahrtenbuch ist insbesondere dann nicht ordnungsmäßig, wenn Aufzeichnungen fehlen, unrichtig oder unvollständig sind. In diesem Fall stimmten die Aufzeichnungen der gefahrenen km nicht mit denen in den Kundendienstaufzeichnungen überein und es wurden z. B. Fahrten zur Tankstelle vergessen.

Der Bundesfinanzhof hat bisher noch nicht abschließend geklärt, welche Anforderungen an ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch zu stellen sind. Das Gericht muss auch noch entscheiden, ob fehlende, unrichtige oder unvollständige Aufzeichnungen im Fahrtenbuch insgesamt zur Nichtordnungsmäßigkeit führen und damit auch in diesen Fällen die 1 %-Regelung anzuwenden ist.

Aus diesem Grund sollte die Führung eines Fahrtenbuchs grundsätzlich mit dem Steuerberater besprochen werden.

Umfang der Abgeltungswirkung der Ein-Prozent-Regelung

Ein Arbeitgeber hatte seinem Arbeitnehmer einen Dienstwagen zur Verfügung gestellt und die Privatnutzung nach der 1 %-Regelung versteuert. Bei einer Außenprüfung beanstandete der Prüfer, dass der Arbeitgeber auch Gebühren für Autobahnvignetten, Mautgebühren und die Kosten für einen ADAC-Schutzbrief übernommen hatte. Das Finanzgericht Düsseldorf sah diese Kosten als private des Arbeitnehmers an, die nicht durch die o. g. Regelung abgegolten sind.

Der Bundesfinanzhof hat in dem sich anschließenden Verfahren das Bundesministerium der Finanzen um Stellungnahme gebeten:

- ob Straßenbenutzungsgebühren und Kosten für einen ADAC-Schutzbrief nicht durch die 1 %-Regelung abgegolten sind,
- welche mit dem Betrieb eines Kfz verbundenen Kosten den Gesetzgeber zur Bestimmung „1 % des Bruttolistenpreises“ für die Bemessung des geldwerten Vorteils aus privater Dienstwagennutzung bewogen hat,
- welche der Kostenbestandteile beim pauschalen Kilometersatz berücksichtigt bzw. als Reisekosten absetzbar sind.

Auf die Antwort des Bundesministeriums der Finanzen darf man gespannt sein.

Rechtliche Hinweise

Der EGSZ - Newsletter faßt regelmäßig Gesetzesänderungen, Urteile, Verwaltungsanweisungen oder sonstige für Sie interessante Informationen zusammen bzw. gibt diese auszugsweise wieder. Der Newsletter erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wir bitten daher ausdrücklich darum, vor einer Anwendung der Inhalte des Newsletters im konkreten Fall mit uns Rücksprache zu halten, da wir eine Haftung für die auszugsweise Darstellung nicht übernehmen können. Für weitergehende Informationen stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.