

# letter+++newsletter+++new

Ausgabe  
10.2005

**Erkens Gerow Schmitz Zeiss**

Wirtschaftsprüfer | Steuerberater | Rechtsanwältin

# +++newsletter+++

## Termine Oktober 2005

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

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch	
		Überweisung <sup>1</sup>	Scheck
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag <sup>2</sup>	10.10.2005	13.10.2005	10.10.2005
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag <sup>2</sup>	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 <sup>3</sup>	10.10.2005	13.10.2005	10.10.2005

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Für den abgelaufenen Monat, bei Vierteljahreszahlern für das abgelaufene Kalendervierteljahr.

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

## Termine November 2005

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

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch	
		Überweisung <sup>1</sup>	Scheck
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag <sup>2</sup>	10.11.2005	14.11.2005	10.11.2005
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.		
Umsatzsteuer <sup>3</sup>	10.11.2005	14.11.2005	10.11.2005
Gewerbsteuer	15.11.2005	18.11.2005	15.11.2005
Grundsteuer	15.11.2005	18.11.2005	15.11.2005

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Für den abgelaufenen Monat.

<sup>3</sup> Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat, bei Vierteljahreszahlern mit 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 %

## Auswirkung von Vorschenkungen auf den persönlichen Freibetrag

Frühere Schenkungen von der selben Person innerhalb eines Zeitraums von zehn Jahren sind, ausgehend vom letzten Erwerbszeitpunkt, zusammenzurechnen. Auf die für die kumulierte Schenkung festzusetzende Steuer ist die auf die Vorschenkungen fiktiv anfallende oder tatsächlich angefallene Steuer anzurechnen.

Nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs ist bei der Berechnung der anrechenbaren Steuer ein im Rahmen der Vorschenkungen berücksichtigter persönlicher Freibetrag außer Betracht zu lassen. Es ist der dem Empfänger zum Zeitpunkt des letzten Erwerbsvorgangs zustehende Freibetrag bei der Steuerberechnung zu berücksichtigen.

## Änderung der Veranlagungsform nach Bestandskraft des Einkommensteuerbescheids

Bei der Ehegattenveranlagung zur Einkommensteuer gibt es Probleme, wenn ein Ehegatte die Zusammenveranlagung wählt und der andere Ehegatte die getrennte Veranlagung wünscht.

Der Bundesfinanzhof hat dazu entschieden, dass die Änderung der Veranlagungsform auch dann noch möglich ist, wenn ein Zusammenveranlagungsbescheid bei einem Ehegatten bereits rechtskräftig ist und der andere Ehegatte im Einspruchsverfahren die getrennte Veranlagung beantragt.

Der Antrag auf getrennte Veranlagung stellt in einem solchen Fall ein rückwirkendes Ereignis dar und führt zur Änderung der Einkommensteuerveranlagung.

## Ansparabschreibung für Existenzgründer

Existenzgründer können in ihrem neu eröffneten Betrieb eine gewinnmindernde Rücklage (Ansparabschreibung) von bis zu 307.000 € bilden. Die Bildung der Rücklage kann nur im

Gründungszeitraum erfolgen. Gründungszeitraum ist das Wirtschaftsjahr der Betriebseröffnung und die folgenden fünf Wirtschaftsjahre. Eine Betriebseröffnung liegt vor, wenn das Wirtschaftsgut für einen bis dahin noch nicht bestehenden Betrieb angeschafft wird. Existenzgründer können natürliche Personen, Mitunternehmensformen (z. B. GbR) und Kapitalgesellschaften sein. Natürliche Personen sind Existenzgründer, wenn sie in den letzten fünf Jahren vor dem Wirtschaftsjahr der Betriebseröffnung keine Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft, aus Gewerbebetrieb und aus selbstständiger Tätigkeit erzielt haben, und zwar weder als Einzelunternehmer noch als Mitunternehmer einer Personengesellschaft. Unbedeutend ist die Dauer der Einkunfterzielung bzw. die Höhe der Einkünfte. Darüber hinaus dürfen natürliche Personen in den letzten fünf Jahren vor dem Wirtschaftsjahr der Betriebseröffnung nicht zu mehr als einem Zehntel an einer Kapitalgesellschaft unmittelbar oder mittelbar beteiligt gewesen sein. Personengesellschaften und Kapitalgesellschaften sind Existenzgründer, wenn alle beteiligten Mitunternehmer bzw. Gesellschafter die geforderten Voraussetzungen erfüllen.

Das Sächsische Finanzgericht bestätigte für Personengesellschaften diese Grundsätze: Eine Mitunternehmerschaft ist nur dann als Existenzgründer anzusehen, wenn alle Gesellschafter die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen. Jede noch so geringe vorherige Erzielung von Einkünften eines Gesellschafters schließt die Eigenschaft der Personengesellschaft als Existenzgründer aus. Ist eine Rücklage für Existenzgründer zu Unrecht gebildet worden, ist sie nach diesem Urteil zum Ende des zweiten auf ihre Bildung folgenden Wirtschaftsjahres gewinnerhöhend aufzulösen. Es ist auch der Gewinnzuschlag zu erfassen.

Der Bundesfinanzhof muss nun abschließend entscheiden.

### **Antragsveranlagung für 2003 nur bis zum 31.12.2005 möglich**

Für Bezieher von (Nur-)Arbeitslohn wird eine Veranlagung zur Einkommensteuer nur unter bestimmten Voraussetzungen durchgeführt. Zur Anrechnung von Steuerabzugsbeträgen (z. B. einbehaltene Zinsabschlagsteuer) oder zur Geltendmachung von Verlusten muss deshalb eine Einkommensteuererklärung bis zum Ablauf des zweiten auf den Veranlagungszeitraum folgenden Kalenderjahres abgegeben werden.

Die Frist zur Abgabe der Einkommensteuererklärung des Jahres 2003 läuft in diesen Fällen am 31.12.2005 ab. Wird die Einkommensteuererklärung für 2003 erst nach dem 31.12.2005 abgegeben, wird keine Veranlagung durchgeführt, weil die Frist nicht verlängerbar ist.

### **Arbeitgeberseitige Arbeitsfreistellung bei Fortzahlung der Bezüge ist keine Rechtsgrundlage für die steuerliche Anerkennung von Fortbildungskosten**

Für die Frage der steuerlichen Anerkennung von Fortbildungskosten ist es für die Finanzbehörde unerheblich, ob die Schulbehörde einem Lehrer für den Besuch von Fortbildungsveranstaltungen bezahlten Sonderurlaub gewährt. Die Fortzahlung der Bezüge kann allenfalls ein Indiz für die berufliche Veranlassung sein. Das ergibt sich aus einem Beschluss des Bundesfinanzhofs.

Danach hängt die steuerliche Anerkennung von Reiseaufwendungen als Werbungskosten nicht nur von der Annahme einer beruflichen Veranlassung ab. Die Finanzverwaltung hat auch zu prüfen, ob private Gesichtspunkte vorliegen, die trotz einer evtl. vorliegenden beruflichen Veranlassung dem Werbungskostenabzug entgegenstehen können.

Entscheidungen anderer Behörden können aus Gründen der Rechtssicherheit und Verwaltungsvereinfachung nur dann eine für die Finanzbehörde bindende Wirkung entfalten, wenn sie Vorfragen für nachfolgende Verwaltungsentscheidungen regeln. Dazu bedarf es allerdings einer gesetzlichen Grundlage.

### **Aufwendungen für Bewirtung und Werbemittel bei Arbeitnehmern**

Bewirtet ein Arbeitnehmer Geschäftsfreunde seines Arbeitgebers und ersetzt der Arbeitgeber die Aufwendungen nicht, kann der Arbeitnehmer die auf die Bewirteten und ihn selbst entfallenden Aufwendungen nur dann als Werbungskosten abziehen, wenn er die berufliche Veranlassung nachweisen kann. Die berufliche Veranlassung ist auch bei Geschenken an Geschäftspartner des Arbeitgebers nachzuweisen.

Nach einem Urteil des Finanzgerichts Düsseldorf ist Indiz für die berufliche Veranlassung solcher Aufwendungen eine überwiegend erfolgsabhängige Entlohnung des Arbeitnehmers. Bei umsatz- oder erfolgsabhängigen Bezügen hat es der Arbeitnehmer selbst in der Hand, durch freiwillige Bewirtungsaufwendungen und Geschenke die Beziehungen zu Geschäftspartnern und Kunden des Arbeitgebers zu beeinflussen und damit unmittelbar seine eigenen Bezüge zu vermehren. Nur in solchen Fällen sind die Aufwendungen für Bewirtung und Geschenke Werbungskosten. Bei einem Arbeitnehmer

mit feststehenden oder überwiegend feststehenden Bezügen sind Aufwendungen zu Gunsten von Geschäftspartnern des Arbeitgebers keine Werbungskosten.

Der Bundesfinanzhof muss nun entscheiden, ob er diese Auffassung teilt.

### **Aufwendungen für die Unterbringung in einer sozialtherapeutischen Wohngruppe als außergewöhnliche Belastung**

Aufwendungen für die eigene Heilbehandlung sind steuerlich als außergewöhnliche Belastung zu berücksichtigen. Dabei entfällt die an sich bei den außergewöhnlichen Belastungen gebotene Prüfung der Zwangsläufigkeit und der Angemessenheit der Kosten. Allerdings sind nur solche Kosten berücksichtigungsfähig, die zum Zweck der Heilung oder mit dem Ziel aufgewendet werden, die Krankheit erträglich zu machen.

Auch Kosten der Heimunterbringung können zu den Krankheitskosten gehören. Es muss sich aber um eine behinderungs- oder krankheitsbedingte Unterbringung handeln. Ob die Kosten der Unterbringung medizinisch erforderlich sind, kann von den Finanzämtern nur schwer geprüft werden. Deshalb muss der Nachweis durch ein vor der Behandlung ausgestelltes amts- oder vertrauensärztliches Gutachten geführt werden. Aus diesem Gutachten muss sich zweifelsfrei die Krankheit und die medizinische Notwendigkeit der den Aufwendungen zu Grunde liegenden Behandlung ergeben.

Die vorstehenden Grundsätze sind nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs auch auf die Anerkennung von Aufwendungen für die Unterbringung eines verhaltensauffälligen Jugendlichen in einer sozialtherapeutischen Wohngruppe anzuwenden. Die Anerkennung derartiger Kosten als außergewöhnliche Belastung hängt von einem vor der Unterbringung ausgestellten amts- oder vertrauensärztlichen Gutachten ab. In dem Gutachten ist der Nachweis darüber zu führen, dass die Verhaltensauffälligkeit auf einer Krankheit beruht und die Unterbringung in einer Wohngruppe medizinisch notwendig ist.

### **Berechnung der Abwesenheitszeiten bei ständig wechselnden Tätigkeitsstellen**

Mehraufwendungen für Verpflegung sind steuerlich nicht abzugsfähig. Unter bestimmten Voraussetzungen können aber Pauschalen angesetzt werden, die sich nach der Dauer der Abwesenheit von der Wohnung oder vom Tätigkeitsmittelpunkt richten.

Einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs lag folgender Sachverhalt zu Grunde:

Einem Arbeitnehmer wurden bei Dienstbeginn um 8 Uhr zu erledigende Aufträge übertragen und erläutert. Anschließend war er ab 10 Uhr bis 16:30 Uhr, donnerstags bis 18 Uhr und freitags bis 13 Uhr im Außendienst tätig und kehrte am gleichen Tag nicht in die Dienststelle zurück. In seiner Steuererklärung machte er Verpflegungsmehraufwendungen für mindestens 8 Stunden an 190 Tagen Abwesenheit von seiner Wohnung geltend.

Nach Ansicht des Gerichts ist in solchen Fällen entscheidend, dass der Arbeitnehmer seine regelmäßige Arbeitsstätte in der Dienststelle hat und damit die Dauer der Abwesenheit erst bei Antritt des Außendienstes beginnt. Sonst würden auch Zeiten berücksichtigt, die außerhalb des Außendienstes liegen. Im vorliegenden Fall konnten Verpflegungsmehraufwendungen lediglich für die Abwesenheit jeweils am Donnerstag angesetzt werden.

Ist ein Arbeitnehmer allerdings typischerweise nur an ständig wechselnden Tätigkeitsstätten beschäftigt und hat deshalb im Betrieb des Arbeitgebers keine regelmäßige Arbeitsstätte, beginnt die Dauer der Abwesenheit mit Verlassen der Wohnung. Übertragen auf den entschiedenen Fall wäre die achtstündige Abwesenheit von montags bis donnerstags gegeben.

### **Berücksichtigung eines hauswirtschaftlichen Beschäftigungsverhältnisses**

Ein Witwer und seine verstorbene Frau wurden zusammen veranlagt und hatten ein Kind. Die Frau war an multipler Sklerose erkrankt, so dass sie nicht mehr in der Lage war, eine Reihe täglich anfallender Handlungen zu erledigen. Die Eheleute beschäftigten daher eine gesetzlich rentenversicherte Haushaltshilfe, die sich auch um das Kind kümmerte. Die Aufwendungen für die Haushaltshilfe wollten die Eheleute als Sonderausgaben abziehen.

Der Bundesfinanzhof gab ihnen Recht.

Bis 2001 konnten Aufwendungen für hauswirtschaftliche Beschäftigungsverhältnisse unter gewissen Voraussetzungen als Sonderausgaben abgezogen werden. Voraussetzung hierfür war, dass Pflichtbeiträge zur inländischen gesetzlichen Rentenversicherung entrichtet wurden. Zudem mussten zum Haushalt eines Alleinstehenden ein Kind und zum Haushalt von Verheirateten zwei Kinder gehören.

Außerdem konnte die Vergünstigung auch in Anspruch genommen werden, wenn zum Haushalt ein Hilfloser gehörte.

Zwar sprach der Wortlaut der Vorschrift gegen den Sonderausgabenabzug, weil die Eheleute nur ein Kind hatten. Das Gericht legte den Wortlaut aber so aus, dass Verheiratete mit nur einem Kind die Aufwendungen für eine Haushaltshilfe abziehen können, wenn einer der Ehegatten selbst hilfsbedürftig ist. Das verlange die Steuergerechtigkeit, weil der Ehemann, anders als ein Alleinstehender, auch seiner Ehefrau Hilfe leisten musste.

Dieser Auslegung steht auch nicht die ehebedingte Steuervergünstigung des Ehegattensplittings entgegen. Dies gleicht keine steuerlichen Nachteile aus, sondern sichert nur eine am ehelichen Schutzgebot und an der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Ehepaare orientierte sachgerechte Besteuerung.

### **Berücksichtigung eines volljährigen Kindes während der Wartezeit auf einen Studienplatz**

Übt ein Kind während der Wartezeit auf einen Studienplatz eine geringfügige Beschäftigung aus, so berührt dies nicht den Anspruch auf Kindergeld.

Diese Entscheidung des Finanzgerichts Rheinland-Pfalz widerspricht der Verwaltungsmeinung. Danach ist die Bewerbung eines erwerbstätigen Kindes um einen Ausbildungsplatz kindergeldschädlich. Auf den Umfang der Erwerbstätigkeit soll es nicht ankommen.

Dem hat das Gericht ausdrücklich widersprochen. In dem zu beurteilenden Fall hatte das Kind etwa zweieinhalb Jahre auf einen Studienplatz warten müssen und in dieser Zeit als Aushilfe gearbeitet. Das Gericht sieht eine geringfügige Tätigkeit - im Gegensatz zu einer Vollerwerbstätigkeit - als nicht kindergeldschädlich an.

Der Bundesfinanzhof muss nun abschließend entscheiden.

### **Busdepots sind regelmäßige Arbeitsstätte eines Linienbusfahrers**

Ein Linienbusfahrer machte für die Fahrten mit seinem privaten Pkw zu verschiedenen Busdepots seines Arbeitgebers, an denen er die zu führenden Busse wechselnder Linien übernommen hatte, die tatsächlichen Fahrtkosten geltend.

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass für solche Fahrten lediglich die Entfernungspauschale für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte anzusetzen sind. Es handelt sich in diesen Fällen nicht um eine Einsatzwechseltätigkeit, weil die einzelnen Busdepots die regelmäßige Arbeitsstätte darstellen.

Erfolgt die Übergabe der Fahrzeuge nicht an festen Busdepots, sondern an wechselnden Orten auf freier Strecke, kann etwas anderes gelten.

### **Dauernde Last bei Übergabe von Geld**

Wird Geldvermögen gegen Zahlung einer dauernden Last übergeben, kann diese unter besonderen Voraussetzungen als Sonderausgabe abzugsfähig sein. Der Bundesfinanzhof sieht dies dann als gegeben an, wenn die übertragenen Mittel zur Tilgung von Schulden verwendet werden, mit denen Anschaffung oder Herstellung von ertragbringendem Vermögen finanziert wurde.

Diese Entscheidung widerspricht der Verwaltungsmeinung, die ersparte Zinsen nicht als Erträge ansieht. Das Gericht beruft sich in seiner Entscheidung auf den grundsätzlichen Beschluss des Großen Senats des Bundesfinanzhofs zur Abzugsfähigkeit von Renten und dauernden Lasten. Danach ist ausdrücklich auch die Übertragung von Geldvermögen den unter der Bezeichnung „existenzsichernd“ zusammengefassten Vermögensarten gleichstellt.

### **Gewerblicher Grundstückshandel: Verkauf eines einzigen Grundstücks nur im Ausnahmefall gewerblich**

Auch die Veräußerung nur eines Objekts ist gewerblicher Grundstückshandel, wenn eine bedingte oder unbedingte Verkaufsabsicht nachgewiesen werden kann. Die Veräußerung aus einer Zwangslage heraus spricht gegen eine Gewerblichkeit. Das zeigt der nachfolgende Fall:

Eine Gesellschaft beabsichtigte, auf dem Grundstück eines der Gesellschafter ein Verwaltungsgebäude zu errichten und anschließend an eine Behörde zu vermieten. Vor Baubeginn wurde ein 10-jähriger Mietvertrag abgeschlossen. Auf dieser Grundlage erteilte die finanzierende Bank eine Darlehenszusage.

Nachdem die zuständige Gemeinde die Baugenehmigung versagt hatte, bebaute die Gesellschaft ein anderes, im Erbbaurecht erworbenes Grundstück. Wegen der geänderten Verhältnisse musste mit dem Mieter ein neuer Mietvertrag mit einer verminderten Miete abgeschlossen werden. Da auf Grund der neuen Situation ein geringerer Überschuss zu erwarten war, sahen die Bauherren die Finanzierung als

gefährdet an. Das Objekt wurde deshalb mit Gewinn an eine Immobiliengesellschaft veräußert. In Anbetracht der besonderen Umstände verneinte der Bundesfinanzhof das Vorliegen eines gewerblichen Grundstückshandels. Entscheidend war in diesem Zusammenhang auch der langfristig abgeschlossene Mietvertrag als Indiz für eine ernsthafte Vermietungsabsicht.

### **Höhere Aufwendungen für tageweise Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel**

Benutzt ein Arbeitnehmer nur an einzelnen Tagen öffentliche Verkehrsmittel und sind diese Aufwendungen höher als die Entfernungspauschale für diese Arbeitstage, können diese Aufwendungen in voller Höhe als Werbungskosten abgezogen werden. Dies gilt auch dann, wenn an den übrigen Arbeitstagen die Entfernungspauschale geltend gemacht wird.

Zu diesem Ergebnis kommt der Bundesfinanzhof und verweist dabei auf die Gesetzesbegründung. Danach soll die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel gegenüber der Benutzung eines eigenen Kraftfahrzeugs gleich gestellt werden. Ein Abzug der Kosten für die Benutzung nur bei Überschreiten der Entfernungspauschale eines Jahres würde dem Benutzer den Anreiz nehmen, an einzelnen Tagen diese Verkehrsmittel zu benutzen.

### **Keine Entfernungspauschale für Wege zwischen Wohnung, auswärtiger Unterkunft und auswärtiger Tätigkeitsstätte bei Einsatzwechsellätigkeit**

Folgender vom Bundesfinanzhof entschiedener Fall ist insbesondere für Arbeitnehmer von Bedeutung, die auf ständig wechselnden Baustellen tätig sind:

Ein Arbeitnehmer wurde auf verschiedenen Baustellen jeweils für mehrere Monate beschäftigt. Dort wohnte er jeweils in einer vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Unterkunft. Außerdem wurde er von seiner Wohnung zur jeweiligen Unterkunft und von dort zur Baustelle mit einem Fahrzeug des Arbeitgebers transportiert.

Das Gericht folgte der Ansicht des Finanzamts und lehnte den Ansatz der Entfernungspauschale für die Fahrten ab. Eine doppelte Haushaltsführung ist in solchen Fällen nicht anzunehmen, weil es an einer auf Dauer angelegten Unterkunft am Beschäftigungsort mangelt. Fahrten zur Unterkunft und von dort zur Baustelle sind dann mit den tatsächlichen Kosten anzusetzen. Da der Arbeitnehmer eine kostenlose Sammelbeförderung in Anspruch genommen hatte, entstanden ihm keine Aufwendungen, so dass er auch nichts geltend machen konnte.

### **Pauschale Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit nur bei Nachweis steuerfrei**

Neben dem Grundlohn gezahlte Zuschläge für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit sind im Rahmen der gesetzlichen Höchstbeträge einkommensteuerfrei. Dies gilt auch für monatlich gezahlte pauschale Zuschläge, wenn am Jahresende oder bei Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Dienstverhältnis anhand der Aufzeichnungen eine Endabrechnung vorgenommen wird.

Der Bundesfinanzhof versagt die Steuerbefreiung grundsätzlich dann, wenn kein Nachweis auf Grund von Aufzeichnungen erbracht wird. Diese Aufzeichnungen können auch nicht durch Modellrechnungen ersetzt werden.

Im entschiedenen Fall hatte ein Arbeitgeber Zuschläge gezahlt, die auf Richtlinien eines Verbands auf der Grundlage einer kalkulatorischen Modellrechnung basierten. Obwohl das Finanzamt schon Jahre vorher darauf hingewiesen hatte, dass nur der Nachweis über die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zur Steuerfreiheit der Zuschläge führt, berief sich der Arbeitgeber weiterhin auf die Richtlinien.

### **Rückstellung für Provisionsfortzahlung an Handelsvertreter**

Für Provisionsfortzahlungen an ausgeschiedene Handelsvertreter hat der Bundesfinanzhof eine Rückstellungsbildung in der Bilanz zugelassen unter der Auflage, dass die Zahlungen keinen Ausgleichsanspruch abgeben und nicht für die Einhaltung eines Wettbewerbsverbots gezahlt werden.

Die Finanzverwaltung will dem Urteil grundsätzlich folgen. Es soll jedoch über den entschiedenen Fall hinaus nicht angewendet werden, wenn die Verpflichtung zur Zahlung rechtlich nicht entstanden ist oder nicht mit einiger Wahrscheinlichkeit entstehen wird. In diesen Fällen ist zunächst die Wahrscheinlichkeit des Eintritts der Verpflichtung zu prüfen.

## **Subunternehmer eines Vermögensverwalters übt keine sonstige selbstständige Tätigkeit aus**

Die Anerkennung der Verwaltung fremden Vermögens als sonstige selbstständige Arbeit erfordert nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs eine weitestgehend höchstpersönlich, selbstständig und eigenverantwortlich ausgeübte Tätigkeit. Damit muss sie in ihrem Kernbereich auf der eigenen persönlichen Arbeitskraft des Berufsträgers beruhen. Soweit zur Ausübung der Tätigkeit die ständige Beschäftigung mehrerer Angestellter oder die Einschaltung von Subunternehmern erforderlich ist, beruht die Tätigkeit nicht mehr im Wesentlichen auf der persönlichen Arbeitskraft und ist deshalb als gewerblich zu qualifizieren.

Ein freier Mitarbeiter, der als Subunternehmer für einen Freiberufler tätig ist, erfüllt diese Voraussetzungen nicht. Er übt weder eine der ausdrücklich im Gesetz genannten freiberuflichen Tätigkeiten aus noch ist sein Handeln mit einer dieser Tätigkeiten vergleichbar. Es liegt auch keine Betätigung vor, die zu Einkünften aus sonstiger selbstständiger Arbeit führt.

Soweit der unmittelbar Beauftragte die Aufgaben auf eine andere Person überträgt, ist seine eigene Tätigkeit als gewerblich anzusehen. Dies gilt erst recht für den mit den Aufgaben betrauten Subunternehmer.

## **Verluste aus ausländischen Einkünften können zeitlich unbegrenzt vorgetragen werden**

Negative Einkünfte aus einer in einem ausländischen Staat gelegenen Betriebsstätte können nur mit zukünftigen Gewinnen derselben Art aus demselben Staat ausgeglichen werden. Dieser Verlustausgleich war durch eine seit 1983 geltende gesetzliche Regelung auf sieben Jahre beschränkt. Diese Beschränkung wurde mit Wirkung ab 1992 aufgehoben.

Ein Mitunternehmer an einer Plantagengemeinschaft in Paraguay machte 1993 die Verrechnung von Gewinnen mit Altverlusten ab 1983 geltend. Das Finanzamt vertrat die Ansicht, dass von den Altverlusten bis zum Veranlagungszeitraum 1991 nur die letzten sieben Jahre zu berücksichtigen seien.

Der Bundesfinanzhof hat dem widersprochen. Danach wurde bei der Änderung der entsprechenden Regelung 1992 bewusst auf eine Beschränkung des Abzugs für Altverluste verzichtet. Die nach Feststellung des Gerichts insoweit bestehende Gesetzeslücke ist jedoch durch Auslegung im Sinne der getroffenen Entscheidung zu schließen.

## **Vermietung von Maschinen als gewerbliche Tätigkeit**

Nach einem Urteil des Finanzgerichts Baden-Württemberg ist die Vermietung einer Vielzahl von Maschinen unter bestimmten Voraussetzungen eine selbstständige, nachhaltige, mit Gewinnerzielungsabsicht unter Beteiligung am allgemeinen wirtschaftlichen Verkehr betriebene Betätigung, die gewerbesteuerpflichtig ist.

Im Urteilsfall erwarb ein Unternehmen in einem Zeitraum von zehn Jahren etwa vierzig Maschinen. Diese wurden zunächst vermietet. Innerhalb dieses Zeitraums wurden mindestens sieben Maschinen veräußert, weil der Mieter sie nicht mehr benötigte. Mit den Veräußerungserlösen wurden neue Maschinen angeschafft. Für den Vermieter löste dieses Urteil die unangenehme Folge aus, dass nicht nur die aus der Vermietung erzielten Gewinne der Gewerbesteuer unterlagen. Auch die Veräußerungserlöse waren als Einkünfte aus Gewerbebetrieb zu erfassen.

Der Bundesfinanzhof hat die abschließende Entscheidung zu treffen.

## **Fremdvergleich bei Verrechnungspreisen zwischen Schwestergesellschaften**

Die Verrechnungspreise zwischen einer deutschen und einer schweizerischen Schwestergesellschaft waren Gegenstand einer Auseinandersetzung vor dem Bundesfinanzhof. Die deutsche Schwestergesellschaft vertrieb Produkte der Schwestergesellschaft aus der Schweiz und Produkte anderer Lieferanten. Eine grundsätzliche Klärung bringt das Urteil nicht. Die Sachverhaltsaufklärung wurde an das zuständige Finanzgericht zurückgegeben, das für die Ermittlung maßgeblicher Fremdvergleichspreise zuständig ist.

Der Bundesfinanzhof ist der Meinung, dass Einkaufspreise nicht schon deshalb einem Fremdvergleich standhalten, weil sie einer allgemeinen Preisliste für alle Kunden entnommen sind. Insbesondere bei schlechten Ergebnissen soll eine Prüfung nach der Wiederverkaufsmethode erfolgen, bei der ein Vergleich der Handelsspannen von Produkten der Schwestergesellschaft und anderer Lieferanten erfolgt. Im Ergebnis ist somit wieder die Gewinnvergleichsmethode anzuwenden.

Für die Praxis ergibt sich daraus, rechtzeitig Informationen und Material für Angemessenheitsvergleiche zu besorgen und die Besonderheiten des eigenen Unternehmens zu dokumentieren.



## **Keine Umsatzsteuerbefreiung für Leistungen an Aus- und Fortbildungseinrichtungen**

Von der Umsatzsteuer befreit sind u. a. Vorträge, Kurse und andere Veranstaltungen wissenschaftlicher oder belehrender Art. Voraussetzung ist, dass die Kurse von juristischen Personen des öffentlichen Rechts, von Verwaltungs- oder Wirtschaftsakademien, von Volkshochschulen oder von Einrichtungen, die gemeinnützigen Zwecken oder dem Zweck eines Berufsverbands dienen, durchgeführt werden.

Nach Auffassung des Bundesfinanzhofs ist die vorgenannte Aufzählung der Unternehmer abschließend. Erbringt eine natürliche Person die Leistung, ist diese grundsätzlich umsatzsteuerpflichtig. Das gilt auch für die Leistungen, die die natürliche Person an die vorgenannten Unternehmer erbringt.

## **Kurzfristige Vermietung von Studentenwohnungen an Nichtstudierende**

Ein Studentenwerk vermietete Wohnräume an Studenten, kurzfristig an Bedienstete und Gäste und langfristig an den Hausmeister und an andere Nichtstudierende. Die von Nichtstudierenden zu zahlende Miete war höher als die von Studenten verlangte. Das Studentenwerk behandelte die langfristige Vermietung an Bedienstete als steuerfreie, die kurzfristige Vermietung an Nichtstudierende als ermäßigt zu besteuerte Leistungen im Rahmen eines Zweckbetriebs.

Der Bundesfinanzhof verneinte die Steuerfreiheit der Vermietung an Bedienstete nach nationalem Recht, hielt sie aber nach der 6. EG-Richtlinie für möglich. Nach der Richtlinienregelung sollen die mit dem Hochschulunterricht eng verbundenen Dienstleistungen, zu denen der Bundesfinanzhof auch Vermietungen an die in Studentenwohnheimen tätigen Bediensteten zählt, umsatzsteuerfrei sein. Der Bundesfinanzhof hat außerdem entschieden, dass die Vermietung an Nichtstudierende nicht ermäßigt zu besteuern ist. Diese Ermäßigung gilt nur für die Umsätze der Körperschaften, die ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Zwecke verfolgen. Das gilt nicht für Leistungen im Rahmen eines wirtschaftlichen Geschäftsbetriebs, es sei denn, es handelt sich um einen Zweckbetrieb. Ein solcher lag im Streitfall nach Ansicht des Gerichts nicht vor.

## **Steuerbefreiung von Umsätzen eines Ernährungsberaters**

Führt ein Ernährungsberater (Dipl.-Oecotrophologe) entsprechende Beratungsleistungen durch, sind diese Leistungen umsatzsteuerfrei. Jedenfalls ist das dann der Fall, wenn die Beratung im Rahmen einer medizinischen Behandlung auf Grund ärztlicher Anordnung oder im Rahmen einer Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahme erfolgt.

Der Bundesfinanzhof hat dies im Fall eines Betroffenen entschieden, dem das Finanzamt die Umsatzsteuerfreiheit versagt hatte. Die Verwaltung vertrat die Auffassung, dass die Ernährungsberatung keine im Sinne des Einkommensteuergesetzes „ähnliche heilberufliche Tätigkeit“ sei und somit auch nicht unter die Befreiungsvorschrift falle. Das Gericht verweist hier auf die notwendige richtlinienkonforme Auslegung der Vorschrift, die diesen Begriff wesentlich weiter fasst.

## **Supervisionsleistungen eines Psychotherapeuten nicht umsatzsteuerbefreit**

Der Bundesfinanzhof musste sich mit der Frage befassen, ob psychologische Supervisionen eines Psychotherapeuten, die dieser teilweise im Auftrag von Krankenhäusern ausgeführt hatte, von der Umsatzsteuer befreit sind.

Das Gericht entschied, dass diese Leistungen nicht umsatzsteuerbefreit sind, weil der Hauptzweck dieser Leistungen nicht der Schutz der Gesundheit ist. Die Leistungen dienen insbesondere der qualifizierten Ausbildung von Therapeuten, die bei den Einrichtungen beschäftigt waren.

## **Übertragung von Grunddienstbarkeiten als umsatzsteuerfreie Leistung**

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass die Einräumung einer Grunddienstbarkeit eine umsatzsteuerfreie Leistung ist. Der Eigentümer des belasteten Grundstücks braucht folglich ein für die Einräumung gezahltes Entgelt nicht der Umsatzsteuer zu unterwerfen. Die Bestellung einer Grunddienstbarkeit, die dem Inhaber der Grunddienstbarkeit ein Nutzungsrecht an dem Grundstück gibt, ist einer Vermietung vergleichbar. Der Inhaber braucht das Nutzungsrecht nicht alleine auszuüben. Entscheidend ist, dass er wie ein Eigentümer Unbefugte von der Nutzung ausschließen kann.

## **Einbau eines Lüftungsgitters für eine Dunstabzugshaube in einer Eigentumsanlage**

Das Oberlandesgericht München hatte die Frage der Zulässigkeit einer nachträglichen Installation eines Lüftungsgitters an der Fassade einer Eigentumsanlage zu entscheiden.

Eine Eigentümerversammlung hatte mehrheitlich eine solche Maßnahme gestattet. Hiergegen wandte sich ein Miteigentümer. Zur Begründung führte er aus, dass die Maßnahme eine bauliche Änderung darstellt, die ihn in seinen Rechten beeinträchtigt und nur einstimmig hätte beschlossen werden können. Das Gericht teilte diese Einschätzung. Lüftungsgitter stellen durchaus eine nachteilige optische Veränderung der Fassade dar. Insbesondere eine größere Zahl solcher Gitter wirkt sich nachteilig auf den optischen Eindruck einer Anlage aus. Es wäre unbillig und würde den Frieden innerhalb der Eigentümergemeinschaft jedoch stören, einem Teil der Eigentümer den Einbau der Gitter zu genehmigen, anderen dies aber zu verbieten, nur weil bereits eine gewisse Anzahl vorhanden ist. Die Versagung des Einbaus der Gitter benachteiligt den einzelnen Eigentümer auch nicht unangemessen, da eine Entlüftung durch das Fenster ohne weiteres möglich ist.

### **Unlauterer Behinderungswettbewerb durch Abfangen von Kunden mittels „wegweisender“ Werbeschilder**

Liegen in einem Gebäude die Verkaufsflächen zweier miteinander im Wettbewerb stehender Gewerbetreibender unmittelbar nebeneinander, unterliegen beide auch im Rahmen des Lauterkeitsrechts dem Gebot gegenseitiger Rücksichtnahme. Das hat das Oberlandesgericht München entschieden.

Nach der Entscheidung ist eine massierte Anbringung von Werbeschildern - teilweise mit der Aufschrift „Da lang“ - unmittelbar vor dem Eingang zum Geschäftslokal eines Mitbewerbers, mittels derer der Kunde an diesem Geschäftslokal vorbei zu den für jedermann sichtbaren benachbarten Räumlichkeiten des werbenden Konkurrenten gelenkt wird, unlauter.

### **Aufwendungsersatzanspruch beim Kauf eines mangelhaften Kfz**

In einem vom Bundesgerichtshof entschiedenen Fall hatte ein Bauunternehmen von einem Kraftfahrzeughersteller einen Pkw zur gewerblichen Nutzung gekauft. Neben dem Kaufpreis entstanden dem Käufer Kosten für die Überführung und Zulassung des Fahrzeugs sowie für den nachträglichen Einbau von Zusatzausstattung. Nachdem der Käufer in der Folgezeit zahlreiche Mängel des Fahrzeugs gerügt hatte, deren Beseitigung nicht vollständig gelang, verlangte er im Rahmen der Rückabwicklung des Kaufs nach ca. einem Jahr neben der Kaufpreisrückzahlung auch Ersatz seiner Aufwendungen für die Zusatzausstattung sowie für die Überführung und Zulassung des Fahrzeugs.

Zu Recht, befand das Gericht, nahm allerdings für die einjährige Nutzung des Fahrzeugs auch bei den Zusatzaufwendungen einen Abzug von 20 % vor.

Nach Auffassung des Gerichts stand dem Anspruch auf Aufwendungsersatz weder der Rücktritt vom Kaufvertrag noch der Umstand entgegen, dass mit den vergeblichen Aufwendungen auf Grund der gewerblichen Nutzung kommerzielle Zwecke verfolgt wurden. Aufwendungen des Käufers für eine gekaufte Sache, die sich später als mangelhaft erweist, sind nach der Entscheidung in der Regel vergeblich, wenn der Käufer die Kaufsache wegen ihrer Mangelhaftigkeit zurückgibt oder sie jedenfalls nicht bestimmungsgemäß nutzen kann und deshalb auch die Aufwendungen nutzlos sind.

### **Kein Bereicherungsanspruch bei Teilnahme an einem Spiel nach dem Schneeballsystem**

Vereinbarungen über die Teilnahme an Gewinnspielen nach dem Schneeballsystem sind sittenwidrig, die Einsätze können deshalb grundsätzlich wegen ungerechtfertigter Bereicherung zurückgefordert werden.

Nach einer Entscheidung des Landgerichts Bonn ist ein solcher Bereicherungsanspruch allerdings ausgeschlossen, wenn sich der Leistende einer solchen möglichen Sittenwidrigkeit der Vereinbarung bewusst war oder er sich dieser Einsicht leichtfertig verschlossen hat. Diese Konstellation nahm das Gericht bei einer in wirtschaftlichen Dingen erfahrenen Mitspielerin an, der zum Zeitpunkt des Beitritts zum Gewinnspiel dessen Konzeption bekannt war, und wies deren Klage auf Rückzahlung ab.

# +++Anlage Lohnbüro+++

## Steuerliche Behandlung der Überlassung von Personalcomputern

Das Bundesfinanzministerium<sup>1</sup> hat sich in einer aktuellen Pressemitteilung zur steuerlichen Behandlung von Personalcomputern (PC) geäußert.

## Lohnsteuerliche Behandlung von Vorteilen aus Mitarbeiter PC Programmen (MPP)

Überlässt ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern PCs verbilligt oder kostenlos zur Nutzung, ist zu unterscheiden:

### Übereignung an den Arbeitnehmer

Der aus der Übereignung entstehende geldwerte Vorteil ist steuerpflichtig, da zum Arbeitslohn auch Sachbezüge und sonstige Vorteile rechnen, die auf Grund des Dienstverhältnisses zufließen.

### Private Nutzung betrieblicher PCs

Die private Nutzung eines betrieblichen PCs durch den Arbeitnehmer ist seit 2000 steuerfrei. Das gilt auch für betriebliche PCs und Internet in der Wohnung des Arbeitnehmers. In diesen Fällen sind auch die vom Arbeitgeber getragenen Verbindungsentgelte für die Telekommunikation<sup>2</sup> steuerfrei.

## Steuerliche Bewertung des geldwerten Vorteils

Bei der steuerlichen Bewertung des geldwerten Vorteils<sup>3</sup> ist zu unterscheiden, ob die Geräte zur Angebotspalette des Arbeitgebers an fremde Dritte gehören oder ob deren Erwerb oder Herstellung für die Arbeitnehmer bestimmt ist.

Bietet der Arbeitgeber die Geräte überwiegend seinen Kunden an, ist der geldwerte Vorteil mit 96 % des Endpreises anzusetzen, zu dem der Arbeitgeber oder dessen nächst ansässiger Abnehmer die Ware oder Dienstleistung fremden Letztverbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet.<sup>4</sup> Der Arbeitnehmer erhält diese geldwerten Vorteile aus dem Dienstverhältnis steuerfrei, soweit sie im Kalenderjahr den Rabattpflichtbetrag von 1.080 € nicht übersteigen.<sup>5</sup>

Bietet der Arbeitgeber die Geräte nicht überwiegend fremden Dritten an, ist der geldwerte Vorteil mit den um übliche Preisnachlässe geminderten üblichen Endpreisen am Abgabeort anzusetzen.<sup>6</sup> Aus Vereinfachungsgründen kann der geldwerte Vorteil mit 96 % des Endpreises angesetzt werden, zu dem der Abgebende oder dessen Abnehmer die Ware oder Dienstleistung fremden Letztverbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet. Diese geldwerten Vorteile sind steuerfrei, wenn sie insgesamt nicht mehr als 44 € im Kalendermonat betragen.<sup>7</sup>

Vom Arbeitnehmer gezahlte Entgelte sind jeweils anzurechnen.

## Besteuerung

Der Arbeitgeber hat die als Arbeitslohn anzusetzenden geldwerten Vorteile nach den Merkmalen der Lohnsteuerkarte zu besteuern. Möglich ist auch die Pauschalversteuerung mit 25 %.<sup>8</sup> Lohnsteuerliche Fragen können mit einer Anrufungsauskunft beim Betriebsstättenfinanzamt<sup>9</sup> geklärt werden.

<sup>1</sup> BMF, Pressemitteilung v. 10.8.2005, LEXinform-Nr. 0171849.

<sup>2</sup> Grundgebühr und sonstige laufende Kosten.

<sup>3</sup> § 8 EStG.

<sup>4</sup> § 8 Abs. 3 S. 2 EStG.

<sup>5</sup> § 8 Abs. 3 S. 2 EStG.

<sup>6</sup> § 8 Abs. 2 S. 1 EStG.

<sup>7</sup> § 8 Abs. 2 S. 9 EStG.

<sup>8</sup> § 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 5 EStG.

<sup>9</sup> § 42e EStG.

### **Mitarbeiterprämien sind kein „Trinkgeld“ und daher steuerpflichtig**

Eine Konzernmuttergesellschaft hatte den Arbeitnehmern ihrer Tochtergesellschaft zwei Monatsgehälter zusätzlich zu deren Gehältern gezahlt. Diese Prämie sollte eine freiwillige Anerkennung für die erwiesenen Dienstleistungen sein. Die Zahlung wurde lohnsteuerlich als steuerfreies „Trinkgeld“ behandelt. Das versagte das Finanzgericht:<sup>1</sup> Bei der Konzernmuttergesellschaft handelte es sich nicht um einen Dritten.<sup>2</sup> Steuerfrei sind nur Trinkgelder, die für eine Arbeitsleistung dem Arbeitnehmer von Dritten freiwillig gezahlt werden, ohne dass darauf ein Anspruch besteht. So war es hier nicht: Die Prämie war jedenfalls von der Tochtergesellschaft im Auftrag der Konzernmutter nicht nur bescheinigt, sondern selbst ausgezahlt worden. Außerdem konnte die Konzernmuttergesellschaft kein fremder „Dritter“ sein, weil sie zur Sphäre der Tochtergesellschaft als Arbeitgeberin gehört.

<sup>1</sup> FG Hamburg, Urt. v. 27.4.2005, II 374/03, LEXinform-Nr. 5000449.

<sup>2</sup> § 3 Nr. 51 EStG.

### **Keine Minderung des geldwerten Vorteils bei Kfz-Überlassung wegen Benzinkosten**

Zahlt der Arbeitnehmer beim Dienstwagen statt eines Zuschusses an den Arbeitgeber lediglich die auf die Privatfahrten entfallenden Benzinkosten selbst, mindert dies nicht den von ihm zu versteuernden geldwerten Vorteil. Bei einer Firmenwagenüberlassung ist der nach der 1%-Methode<sup>1</sup> ermittelte Wert nicht niedriger anzusetzen, obwohl der Arbeitnehmer die Benzinkosten für die Privatfahrten selbst trägt. Das gilt auch dann, wenn dies zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausdrücklich vereinbart worden ist.

Ein Urteil des Finanzgerichts München<sup>2</sup> bestätigt die Auffassung der Finanzverwaltung<sup>3</sup>, wonach lediglich an den Arbeitgeber gezahlte pauschale oder kilometerbezogene Nutzungsentgelte des Arbeitnehmers auf den geldwerten Vorteil anzurechnen sind. Gegen das Urteil wurde Revision<sup>4</sup> eingelegt.

<sup>1</sup> § 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 EStG.

<sup>2</sup> FG München, Urt. v. 19.11.2004, 8 K 2408/02, EFG 2005, S. 430, LEXinform-Nr. 0819186.

<sup>3</sup> R 31 Abs. 9 Nr. 1 S. 5 LStR.

<sup>4</sup> Rev. Az. VI R 96/04.

### **Kurzarbeitergeld: Bezugsfrist verlängert**

Mit dem Ziel, Arbeitsplätze zu erhalten, kann Arbeitnehmern bei unvermeidbarem Arbeitsausfall wegen wirtschaftlicher Ursachen oder unabwendbarer Ereignisse Kurzarbeitergeld gewährt werden. Kurzarbeitergeld wird aber nur dann gezahlt, wenn bestimmte Mindestanforderungen erfüllt sind. So müssen im jeweiligen Kalendermonat vom Arbeitsaufall

mindestens ein Drittel der Arbeitnehmer

mit einem Entgeltausfall von mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sein.

Kurzarbeitergeld wird - auch wenn alle Voraussetzungen vorliegen - nicht unbegrenzt gewährt. Das Gesetz sieht eine grundsätzliche Höchstgrenze von sechs Monaten seit dem ersten Tag vor. Ein neuer Zeitraum beginnt, wenn für mindestens drei Monate ununterbrochen kein Kurzarbeitergeld gewährt wurde. Bei außergewöhnlichen Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt kann das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit die Bezugsfrist durch eine Rechtsverordnung verlängern. Für die Zeit vom 1. Juli 2005 bis 31. Dezember 2006 hat man, wie auch schon für die Zeit vom 1. Januar 2004 bis 30. Juni 2005, davon Gebrauch gemacht und die Bezugsfrist auf 15 Monate verlängert.<sup>1</sup> Somit steht Arbeitnehmern, die die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld erfüllen, auch über die ersten sechs Monate hinaus Kurzarbeitergeld zu, sofern sie nach den ersten sechs Monaten der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehen. Auch muss der Arbeitgeber mit der Aufnahme einer Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber einverstanden sein. Als Nachweis hat der Arbeitgeber zum Ablauf der sechsmonatigen Bezugsfrist der Agentur für Arbeit den Namen, die Anschrift, das Alter und den Beruf des Empfängers von Kurzarbeitergeld mitzuteilen.

Weitere Informationen zum Kurzarbeitergeld gibt es in jeder Agentur für Arbeit und im Internet unter [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de).

<sup>1</sup> Verordnung vom 21. 6. 2005, BGBl I S. 1792

## **Eintragung von Selbstständigen in die Handwerksrolle erleichtert**

Am 2. Juli 2005 ist die „Verordnung über die Anerkennung von Prüfungen für die Eintragung in die Handwerksrolle“<sup>1</sup> in Kraft getreten. Damit steht bestimmten Existenzgründern ein erleichterter Weg in zulassungspflichtige Handwerke offen. Nach der Neuregelung können sich zum Beispiel Ingenieure oder Absolventen von technischen Hochschulen und staatlichen oder staatlich anerkannten Fachschulen für Technik und Gestaltung in die Handwerksrolle eintragen lassen und sich damit ohne weiteren Qualifikationsnachweis selbstständig machen. Vorausgesetzt, sie stellen einen entsprechenden Antrag bei der Handwerkskammer. Der Abschluss ist anzuerkennen, wenn der Schul- bzw. Studienschwerpunkt in seinen wesentlichen Inhalten der Meisterprüfung in dem zulassungspflichtigen Handwerk, für das die Eintragung beantragt wird, entspricht.

Zeitgleich mit In-Kraft-Treten der Neuregelung werden keine Entsprechungslisten mehr erstellt. Bisher dienten diese Listen, in denen Abschlussbezeichnungen den jeweiligen Handwerken zugeordnet werden, den Handwerkskammern als Prüf- und Entscheidungskriterium und mussten stets dem sich verändernden Bildungsangebot (z. B. Wegfall von Prüfungen, Änderung von Prüfungsabschlussbezeichnungen) angepasst werden. Der Vorteil für die Absolventen: Die Handwerkskammern erhalten mit den neuen Regelungen einen größeren Entscheidungsspielraum; die starre Bindung an Entsprechungslisten, die aufgrund des fortschreitenden Bildungsangebots einem laufenden Aktualitätsverlust unterworfen wären, entfällt.

1 Verordnung vom 29.6.2005, BGBl I S. 1935

## **Zur persönliche Haftung des Geschäftsführers einer GmbH aus unerlaubter Handlung**

Kürzlich hatte das Bundesarbeitsgericht darüber zu entscheiden, ob der Geschäftsführer einer GmbH persönlich aus unerlaubter Handlung wegen nicht abgeführter Zahlungen an die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft haftet.<sup>1</sup>

In dem entschiedenen Fall war ein Arbeitnehmer bei einem Bauunternehmen beschäftigt. Im Jahr 2002 wurde das Unternehmen insolvent. Der Beklagte war Geschäftsführer der Insolvenzschuldnerin. Nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses erhielt der Arbeitnehmer von der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft einen Kontoauszug, aus dem hervorging, dass für das Jahr 2002 noch ein Urlaubsanspruch in Höhe von neun Tagen bestand, dieser aber nur in geringer Höhe beitragsgedeckt war. Mit der Klage nahm der Arbeitnehmer den Beklagten auf Zahlung des ungedeckten Differenzbetrags in Anspruch.

Die Klage blieb ohne Erfolg.

Grundsätzlich ist nach § 823 Abs. 2 BGB derjenige, der gegen ein den Schutz eines anderen bezweckendes Gesetz verstößt, zum Ersatz des Schadens verpflichtet. Die Verletzung von Schutzgesetzen kann eine persönliche Haftung des Geschäftsführers einer GmbH nach sich ziehen, auch wenn der Arbeitsvertrag mit der GmbH abgeschlossen worden ist. Ein solches Schutzgesetz stellt § 266a StGB dar. Danach wird bestraft, wer als Arbeitgeber Beiträge des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung vorenthält oder Teile des Arbeitsentgelts einbehält, die er für den Arbeitnehmer an einen anderen zu zahlen hat. Bei den Beiträgen zur Urlaubskasse des Baugewerbes handelt es sich aber weder um Beiträge der Arbeitnehmer zur öffentlich-rechtlichen Sozialversicherung noch um Teile des Arbeitsentgelts, die der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer abzuführen hat. Die Nichtabführung dieser Beiträge durch den Geschäftsführer führt nicht zu dessen persönlicher Haftung, wenn die Urlaubskasse des Baugewerbes Urlaubsentgeltansprüche des Arbeitnehmers mangels ausreichender Deckung nicht ausgleicht.

<sup>1</sup> BAG, Urt. v. 18.8.2005, 8 AZR 542/04; BAG-Pressemitteilung Nr. 53/05.

## **Arbeitgeber darf Mitarbeiter nach eigenem Ermessen versetzen**

Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz darf ein Arbeitgeber Mitarbeiter innerhalb des Betriebs nach eigenem Ermessen versetzen.<sup>1</sup>

In dem entschiedenen Fall wollte eine Krankenschwester erreichen, dass sie nur auf einer bestimmten Station eingesetzt werden dürfe. Das Krankenhaus hatte dagegen argumentiert, in Ausübung des so genannten Direktionsrechts obliege es den Vorgesetzten der Klägerin zu entscheiden, auf welcher Station sie eingesetzt werden solle.

Dieser Auffassung folgte das Gericht. Die allgemeinen Leistungspflichten, die durch den Arbeitsvertrag beschrieben seien, bedürften der Konkretisierung durch entsprechende Weisungen des Arbeitgebers. Diesen muss der Arbeitnehmer grundsätzlich Folge leisten. Grenzen dieser Weisungsbefugnis ergeben sich nur, wenn im Arbeitsvertrag eine bestimmte Tätigkeit vereinbart oder die neue Tätigkeit nicht „standesgemäß“ ist beziehungsweise zu Gehaltseinbußen führen würde.

<sup>1</sup> LAG Rheinland-Pfalz, 10 Sa 612/04, Meldung v. 08.08.2005.

### **Auflösungsantrag nach Betriebsübergang**

Arbeitgeber, die eine unwirksame Kündigung ausgesprochen haben, können unter bestimmten Voraussetzungen die gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung beantragen.

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts<sup>1</sup> gilt dies auch dann, wenn der Arbeitgeber den Betrieb nach Ausspruch der Kündigung veräußert hat und der Auflösungszeitpunkt zeitlich vor dem Betriebsübergang liegt.

Ein solcher Antrag kann bis zum Schluss der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht gestellt werden. Sind Auflösungsgründe gegeben, wird das Arbeitsverhältnis zu dem Zeitpunkt aufgelöst, an dem es bei sozial gerechtfertigter Kündigung geendet hätte.

<sup>1</sup> BAG, Urt. v. 24.5.2005, 8 AZR 246/04, Pressemitteilung Nr. 30/05.

### **Aufhebungsvertrag im Zusammenhang mit einem geplanten Betriebsübergang**

Kürzlich hatte das Bundesarbeitsgericht über die Zulässigkeit eines Aufhebungsvertrags im Zusammenhang mit einem geplanten Betriebsübergang zu entscheiden.<sup>1</sup>

Demnach können Aufhebungsverträge im zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit einem Betriebsübergang zulässig sein, wenn sie auf das endgültige Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb gerichtet sind.

Etwas anderes gilt allerdings, wenn dem Arbeitnehmer zugleich ein neues Arbeitsverhältnis zum Betriebsnehmer angeboten wird. In diesem Fall liegt regelmäßig eine unzulässige Umgehung der Rechtsfolgen des § 613a BGB vor.

Wirksam ist dagegen ein Aufhebungsvertrag, wenn die mit einer solchen Vertragsgestaltung verbundenen Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen sachlich berechtigt sind. Das kann beim Abschluss eines dreiseitigen Vertrags unter Einschaltung einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft zur Vermeidung einer Insolvenz der Fall sein.

<sup>1</sup> BAG, Urt. v. 18.08.2005, 8 AZR 523/04, BAG-Pressemitteilung Nr. 52/05.

### **Übernahme eines Jugend- und Auszubildendenvertreters in ein Arbeitsverhältnis**

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts setzt der Übernahmeanspruch eines Jugend- und Auszubildendenvertreters vertragliche Beziehungen zum Arbeitgeber voraus.<sup>1</sup>

Nach § 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG gilt zwischen einem Auszubildenden, der Mitglied des Betriebsrats oder eines der anderen dort genannten Betriebsverfassungsorgane ist, und dem Arbeitgeber im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet, wenn der Auszubildende in den letzten drei Monaten vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses vom Arbeitgeber schriftlich die Weiterbeschäftigung verlangt. Der Übernahmeanspruch nach § 78a BetrVG setzt voraus, dass sich der Jugend- und Auszubildendenvertreter in einem Berufsausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz oder einem vergleichbaren durch Tarifvertrag geregelten Rechtsverhältnis befindet. Ein Übernahmeanspruch scheidet daher aus, wenn zwischen dem Jugendlichen und dem Arbeitgeber keine vertraglichen Beziehungen bestehen.

In dem entschiedenen Fall hatte der Kläger mit einer GmbH einen Berufsausbildungsvertrag über die Ausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel geschlossen. Gemäß dem Vertrag sollte die Ausbildung sowohl in der Betriebsstätte der GmbH als auch im Rahmen eines betrieblichen Praktikums durchgeführt werden. Der überwiegende Teil der praktischen Ausbildung des Klägers erfolgte in der Betriebsstätte der Beklagten in Cottbus. Vertragliche Beziehungen zwischen dem Kläger und der Beklagten bestanden nicht.

Während seiner praktischen Ausbildung bei der Beklagten wurde der Kläger in die bei der Beklagten gebildeten Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt. Vier Wochen vor Ausbildungsende verlangte er von der Beklagten unter Berufung auf § 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Dies lehnte die Beklagte mit der Begründung ab, dass der Kläger in keinem Berufsausbildungsverhältnis zu ihr gestanden habe.

Dieser Auffassung folgte das Bundesarbeitsgericht. Im Streitfall bestanden zwischen dem Kläger und der Beklagten keine vertraglichen Beziehungen. Den Ausbildungsvertrag hat der Kläger vielmehr mit der GmbH abgeschlossen. Daher hat der Kläger gegen die Beklagte keinen Übernahmeanspruch.

<sup>1</sup> BAG, Urt. v. 17.08.2005, 7 AZR 553/04, BAG-Pressemitteilung Nr. 51/05.

### **Schlechte Ausbildung begründet nur in Ausnahmefällen einen Schadensersatzanspruch gegen Ausbildungsbetrieb**

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz können Auszubildende ihren Ausbildungsbetrieb nur in Ausnahmefällen auf Schadensersatz in Anspruch nehmen, wenn sie wegen der schlechten praktischen Ausbildung die Gesellenprüfung nicht bestehen.<sup>1</sup>

Auszubildende können ihren Ausbildungsbetrieb zwar grundsätzlich gemäß §§ 280 Abs. 1, 6 Abs. 1 Nr. 1, 2 BBiG auf Schadensersatz in Anspruch nehmen, wenn der Ausbildungsbetrieb seine Ausbildungspflicht verletzt hat und dies zum Nichtbestehen der Gesellenprüfung führt.

Dieser Schadensersatzanspruch besteht aber nur dann, wenn der Auszubildende darlegen und beweisen kann, dass eine Verletzung der Ausbildungspflicht zum Nichtbestehen der Prüfung geführt hat. Hierfür muss der Auszubildende konkret darlegen, welche praktischen Fertigkeiten ihm bei den gestellten Aufgaben gefehlt haben, um die Prüfung zu bestehen.

Im entschiedenen Fall konnte der Auszubildende lediglich eine Verletzung der Ausbildungspflicht durch den Ausbildungsbetrieb darlegen. Inwieweit diese Pflichtverletzung jedoch ursächlich für das Nichtbestehen der Prüfung war, konnte der Auszubildende nicht nachweisen. Hierzu hätte er im Einzelnen darlegen müssen, welche Fertigkeiten, die nach dem Ausbildungsplan hätten vermittelt werden müssen, der Arbeitgeber ihm nicht beigebracht hatte, und dass er eine konkrete Prüfungsaufgabe gerade wegen des Fehlens dieser Fertigkeiten nicht bewältigen konnte.

<sup>1</sup> LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 6.7.2005, 9 Sa 842/04.

### **Freistellung oder ungenehmigte Fehlzeiten?**

In einem vom Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein<sup>1</sup> entschiedenen Fall verlangte ein gekündigter Arbeitnehmer mit der Behauptung, bis zum Ablauf der Kündigungsfrist freigestellt worden zu sein, Zahlung der restlichen Vergütung. Als Nachweis für die Freistellung verwies der Arbeitnehmer darauf, dass der Arbeitgeber Handy und Dienstfahrzeug entgegengenommen habe und benannte seine Ehefrau als Zeugin für ein Telefonat mit dem Arbeitgeber, in dem er ausdrücklich freigestellt worden sei. Auf Befragen habe sich der Arbeitgeber in dem Telefonat mit dem Einschalten der Mithörfunktion einverstanden erklärt.

Das Gericht wies die Klage mit der Begründung ab, dass es sich um ein heimlich mitgehörtes und damit nicht verwertbares Telefongespräch gehandelt hat. Das Mithörenlassen von Telefongesprächen ist nur zulässig, wenn der Gesprächspartner vorher darüber informiert wird. Dabei muss der Mithörende die Möglichkeit haben, auch die Zustimmungserklärung des Gesprächspartners zum Mithören wahrzunehmen. Auch die Entgegennahme des Handys und des Dienstwagens führte zu keiner anderen Beurteilung, da beides nur für eine Außendiensttätigkeit, nicht aber für arbeitsvertraglich auch mögliche andere zumutbare Tätigkeiten benötigt wurde.

<sup>1</sup> LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 5.4.2005, 2 Sa 40/05, LEXinform-Nr. 0865720.

### **Kündigungsschutz: Dreiwochenfrist bei Kenntnis der Arbeitnehmerin von der Schwangerschaft erst nach Kündigungsausspruch**

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf<sup>1</sup> hatte über die Frage zu befinden, ob eine Kündigungsschutzklage nachträglich zugelassen werden kann, wenn die Arbeitnehmerin erst nach Ablauf der dreiwöchigen Klagefrist von ihrer Schwangerschaft Kenntnis erlangt hat.

Das Gericht gab dem Antrag auf nachträgliche Zulassung statt, weil die Arbeitnehmerin ein ärztliches Attest vorgelegt hatte, aus dem sich der Zeitpunkt der Untersuchung, anlässlich derer die Schwangerschaft festgestellt wurde, ergab. Es gab keinerlei Anhaltspunkte, dass die Schwangerschaft bereits zu einem früheren Zeitpunkt festgestellt worden war. Die Frage, ob die Arbeitnehmerin bereits zum Zeitpunkt des Kündigungszugangs schwanger war, blieb dem anschließenden Hauptsacheverfahren vorbehalten.

<sup>1</sup> LAG Düsseldorf, Beschl. v. 10.2.2005, 15 Ta 26/05, NZA-RR 2005, S. 382.

## **Anstiftung von Kollegen zum Betrug rechtfertigt fristlose Kündigung**

Kürzlich hatte das Arbeitsgericht Frankfurt über die Rechtmäßigkeit einer fristlosen Kündigung zu entscheiden.<sup>1</sup>

In dem entschiedenen Fall hatte ein Filialleiter einem bei der Filialkette beschäftigten Detektiv privat einen so genannten Pilotenkoffer abkaufen wollen. Er bat diesen um einen günstigen Kaufpreis und forderte ihn auf, als Ausgleich für das Entgegenkommen einfach mehr Dienststunden in seinem Arbeitszeitnachweis einzutragen als er tatsächlich geleistet hatte. Später zeichnete er die falschen Angaben als sachlich richtig ab.

Als der Arbeitgeber davon erfuhr, sprach er die fristlose Kündigung gegenüber dem Filialleiter aus.

Die Kündigung war nach Auffassung des Gerichts gerechtfertigt. Schon die Aufforderung zum Betrug mit Arbeitszeitnachweisen rechtfertigt die fristlose Kündigung ohne vorausgegangene Abmahnung. Auch die lange unbescholtene Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers kann die Schwere der Vertragspflichtverletzung nicht entkräften.

1 ArbG Frankfurt/Main, 19 Ca 2975/04, dpa-Meldung v. 09.08.2005.

## **Private Telefonate mit Dienst-Handy können Kündigung rechtfertigen**

Wer monatlich mit dem Dienst-Handy auf Kosten der Firma rund 380 € privat vertelefoniert, muss mit einer fristlosen Kündigung rechnen. Dies hat das Landesarbeitsgericht Hessen entschieden.

## **Unterlassener Hinweis auf die Agentur für Arbeit macht den Arbeitgeber nicht schadensersatzpflichtig**

Ein Arbeitgeber, der es unterlässt, den Arbeitnehmer bereits bei Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags vorsorglich auf die Pflicht hinzuweisen, sich spätestens drei Monate vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden, verstößt zwar gegen eine Sollvorschrift, macht sich hierdurch aber gegenüber dem Arbeitnehmer nicht schadensersatzpflichtig. Dies geht aus einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf hervor.

Sowohl nach dem Wortlaut als auch nach dem Sinn und Zweck der entsprechenden Gesetzesregelung sei dem Arbeitgeber allein eine gesellschaftliche Mitverantwortung übertragen worden, am Übergang des seine Arbeitsstelle verlierenden Arbeitnehmers in eine neue Beschäftigung mitzuwirken. Schutzzweck der Norm sei es gerade nicht, die privatrechtlichen schützenswerten Interessen des Arbeitnehmers zu wahren.

## **Berechnung der Abwesenheitszeiten bei ständig wechselnden Tätigkeitsstellen**

Mehraufwendungen für Verpflegung sind steuerlich nicht abzugsfähig. Unter bestimmten Voraussetzungen können aber Pauschalen angesetzt werden, die sich nach der Dauer der Abwesenheit von der Wohnung oder vom Tätigkeitsmittelpunkt richten.

Einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs lag folgender Sachverhalt zu Grunde:

Einem Arbeitnehmer wurden bei Dienstbeginn um 8 Uhr zu erledigende Aufträge übertragen und erläutert. Anschließend war er ab 10 Uhr bis 16:30 Uhr, donnerstags bis 18 Uhr und freitags bis 13 Uhr im Außendienst tätig und kehrte am gleichen Tag nicht in die Dienststelle zurück. In seiner Steuererklärung machte er Verpflegungsmehraufwendungen für mindestens 8 Stunden an 190 Tagen Abwesenheit von seiner Wohnung geltend.

Nach Ansicht des Gerichts ist in solchen Fällen entscheidend, dass der Arbeitnehmer seine regelmäßige Arbeitsstätte in der Dienststelle hat und damit die Dauer der Abwesenheit erst bei Antritt des Außendienstes beginnt. Sonst würden auch Zeiten berücksichtigt, die außerhalb des Außendienstes liegen. Im vorliegenden Fall konnten Verpflegungsmehraufwendungen lediglich für die Abwesenheit jeweils am Donnerstag angesetzt werden.

Ist ein Arbeitnehmer allerdings typischerweise nur an ständig wechselnden Tätigkeitsstätten beschäftigt und hat deshalb im Betrieb des Arbeitgebers keine regelmäßige Arbeitsstätte, beginnt die Dauer der Abwesenheit mit Verlassen der Wohnung. Übertragen auf den entschiedenen Fall wäre die achtstündige Abwesenheit von montags bis donnerstags gegeben.



### **Keine Entfernungspauschale für Wege zwischen Wohnung, auswärtiger Unterkunft und auswärtiger Tätigkeitsstätte bei Einsatzwechselfähigkeit**

Folgender vom Bundesfinanzhof entschiedener Fall ist insbesondere für Arbeitnehmer von Bedeutung, die auf ständig wechselnden Baustellen tätig sind:

Ein Arbeitnehmer wurde auf verschiedenen Baustellen jeweils für mehrere Monate beschäftigt. Dort wohnte er jeweils in einer vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Unterkunft. Außerdem wurde er von seiner Wohnung zur jeweiligen Unterkunft und von dort zur Baustelle mit einem Fahrzeug des Arbeitgebers transportiert.

Das Gericht folgte der Ansicht des Finanzamts und lehnte den Ansatz der Entfernungspauschale für die Fahrten ab. Eine doppelte Haushaltsführung ist in solchen Fällen nicht anzunehmen, weil es an einer auf Dauer angelegten Unterkunft am Beschäftigungsort mangelt. Fahrten zur Unterkunft und von dort zur Baustelle sind dann mit den tatsächlichen Kosten anzusetzen. Da der Arbeitnehmer eine kostenlose Sammelbeförderung in Anspruch genommen hatte, entstanden ihm keine Aufwendungen, so dass er auch nichts geltend machen konnte.

### **Pauschale Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit nur bei Nachweis steuerfrei**

Neben dem Grundlohn gezahlte Zuschläge für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit sind im Rahmen der gesetzlichen Höchstbeträge einkommensteuerfrei. Dies gilt auch für monatlich gezahlte pauschale Zuschläge, wenn am Jahresende oder bei Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Dienstverhältnis anhand der Aufzeichnungen eine Endabrechnung vorgenommen wird.

Der Bundesfinanzhof versagt die Steuerbefreiung grundsätzlich dann, wenn kein Nachweis auf Grund von Aufzeichnungen erbracht wird. Diese Aufzeichnungen können auch nicht durch Modellrechnungen ersetzt werden.

Im unterschiedenen Fall hatte ein Arbeitgeber Zuschläge gezahlt, die auf Richtlinien eines Verbands auf der Grundlage einer kalkulatorischen Modellrechnung basierten. Obwohl das Finanzamt schon Jahre vorher darauf hingewiesen hatte, dass nur der Nachweis über die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zur Steuerfreiheit der Zuschläge führt, berief sich der Arbeitgeber weiterhin auf die Richtlinien.

### **Arbeitgeber müssen sich auf vorgezogene Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge ab Januar 2006 einstellen**

Der Bundesrat hat einer vorgezogenen Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge ab Januar 2006 zugestimmt.

Bisher ist der Gesamtsozialversicherungsbeitrag (GSV) für Entgelte, die bis zum 15. des Monats gezahlt werden, bis zum 25. des Monats zu entrichten. Für Entgelte, die danach gezahlt werden, ist er bis zum 15. des Folgemonats zu entrichten.

Vom 1.1.2006 an werden die Sozialversicherungsbeiträge in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung oder Tätigkeit, mit der das Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen erzielt wird, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt. Ein verbleibender Restbetrag wird zum drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats fällig.

Der drittletzte Bankarbeitstag des Monats Januar 2006 ist der 27.1.2006. Folglich werden an diesem Tag die Sozialversicherungsbeiträge fällig. Der Arbeitgeber kann allerdings von einer Übergangsregelung für die Monate Dezember 2005 und Januar 2006 Gebrauch machen: Die Sozialversicherungsbeiträge für den Monat Dezember 2005 können noch bis zum 15.1.2006 abgeführt werden. Die am 27.1.2006 für den Monat Januar 2006 fällige Beitragsschuld kann in sechs gleichen Teilen auf die Folgemonate Februar bis Juli 2006 gestreckt werden.

### **Rechtliche Hinweise**

Der EGSZ - Newsletter faßt regelmäßig Gesetzesänderungen, Urteile, Verwaltungsanweisungen oder sonstige für Sie interessante Informationen zu-

sammen 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.