

newsletter+++new

Ausgabe
05.2010

Erkens Gerow Schmitz Zeiss

Wirtschaftsprüfer | Steuerberater | Rechtsanwälte

+++newsletter+++

Termine Mai 2011

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

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch	
		Überweisung ¹	Scheck ²
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag ³	10.5.2011	13.5.2011	6.5.2011
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag	Ab dem 1.1.2005 ist die Kapitalertragsteuer sowie der darauf entfallende Solidaritätszuschlag zeitgleich mit einer erfolgten Gewinnausschüttung an den Anteilseigner an das zuständige Finanzamt abzuführen.		
Umsatzsteuer ⁴	10.5.2011	13.5.2011	6.5.2011
Gewerbsteuer	16.5.2011	19.5.2011	12.5.2011
Grundsteuer	16.5.2011	19.5.2011	12.5.2011
Sozialversicherung ⁵	27.5.2011	entfällt	entfällt

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. Bei einer Säumnis der Zahlung bis zu drei Tagen werden keine Säumniszuschläge erhoben. Eine Überweisung muss so frühzeitig erfolgen, dass die Wertstellung auf dem Konto des Finanzamts am Tag der Fälligkeit erfolgt.

² Bei Zahlung durch Scheck ist zu beachten, dass die Zahlung erst drei Tage nach Eingang des Schecks beim Finanzamt als erfolgt gilt. Es sollte stattdessen eine Einzugsermächtigung erteilt werden.

³ Für den abgelaufenen Monat.

⁴ Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat; bei Vierteljahreszahlern mit Dauerfristverlängerung für das vorangegangene Kalendervierteljahr.

⁵ Die Fälligkeitsregelungen der Sozialversicherungsbeiträge sind einheitlich auf den drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats vorgezogen worden. Um Säumniszuschläge zu vermeiden, empfiehlt sich das Lastschriftverfahren. Bei allen Krankenkassen gilt ein einheitlicher Abgabetermin für die Beitragsnachweise. Diese müssen dann bis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit (d. h. am 25.5.2011) an die jeweilige Einzugsstelle übermittelt werden. Wird die Lohnbuchführung durch extern Beauftragte erledigt, sollten die Lohn- und Gehaltsdaten etwa 10 Tage vor dem Fälligkeitstermin an den Beauftragten übermittelt werden. Dies gilt insbesondere, wenn die Fälligkeit auf einen Montag oder auf einen Tag nach Feiertagen fällt.

Termine Juni 2011

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

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch	
		Überweisung ¹	Scheck ²
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag ³	10.6.2011	14.6.2011	7.6.2011
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag	Ab dem 1.1.2005 ist die Kapitalertragsteuer sowie der darauf entfallende Solidaritätszuschlag zeitgleich mit einer Gewinnausschüttung an den Anteilseigner an das zuständige Finanzamt abzuführen.		
Einkommensteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag	10.6.2011	14.6.2011	7.6.2011
Körperschaftsteuer, Solidaritätszuschlag	10.6.2011	14.6.2011	7.6.2011
Umsatzsteuer ⁴	10.6.2011	14.6.2011	7.6.2011
Sozialversicherung ⁵	28.6.2011	entfällt	entfällt

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. Bei einer Säumnis der Zahlung bis zu drei Tagen werden keine Säumniszuschläge erhoben. Eine Überweisung muss so frühzeitig erfolgen, dass die Wertstellung auf dem Konto des Finanzamts am Tag der Fälligkeit erfolgt.

² Bei Zahlung durch Scheck ist zu beachten, dass die Zahlung erst drei Tage nach Eingang des Schecks beim Finanzamt als erfolgt gilt. Es sollte stattdessen eine Einzugsermächtigung erteilt werden.

³ Für den abgelaufenen Monat.

⁴ Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat.

⁵ Die Fälligkeitsregelungen der Sozialversicherungsbeiträge sind einheitlich auf den drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats vorgezogen worden. Um Säumniszuschläge zu vermeiden, empfiehlt sich das Lastschriftverfahren. Bei allen Krankenkassen gilt ein einheitlicher Abgabetermin für die Beitragsnachweise. Diese müssen bis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit (d. h. am 24.6.2011) an die jeweilige Einzugsstelle übermittelt werden. Wird die Lohnbuchführung durch extern Beauftragte erledigt, sollten die Lohn- und Gehaltsdaten etwa 10 Tage vor dem Fälligkeitstermin an den Beauftragten übermittelt werden. Dies gilt insbesondere, wenn die Fälligkeit auf einen Montag oder auf einen Tag nach Feiertagen fällt.

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 1.1.2009:

Zeitraum	Basiszinssatz	Verzugszinssatz	Verzugszinssatz für Rechtsgeschäfte ohne Verbraucherbeteiligung
1.1. bis 30.6.2009	1,62 %	6,62 %	9,62 %
1.7. bis 31.12.2009	0,12 %	5,12 %	8,12 %
1.1. bis 30.6.2010	0,12 %	5,12 %	8,12 %
1.7. bis 31.12.2010	0,12 %	5,12 %	8,12 %
1.1. bis 30.6.2011	0,12 %	5,12 %	8,12 %

Aussetzung der Vollziehung gegen den Willen des Steuerzahlers ist regelmäßig rechtswidrig

Durch Einlegung eines Einspruchs gegen einen Steuerbescheid wird die Vollziehung des angefochtenen Bescheids nicht gehemmt, d. h., der Steuerzahler muss die streitige Steuerschuld zum fälligen Zeitpunkt zahlen. Auf Antrag des Steuerzahlers kann die Finanzbehörde jedoch die Vollziehung des angefochtenen Bescheids aussetzen. Die Vollziehung wird ausgesetzt, wenn ernsthafte Zweifel an der Rechtmäßigkeit des angefochtenen Steuerbescheids bestehen oder die Vollziehung für den Steuerzahler eine unbillige, nicht durch überwiegende öffentliche Interessen gebotene Härte zur Folge hätte. Die Finanzbehörde kann die Aussetzung der Vollziehung von einer Sicherheitsleistung abhängig machen. Ernsthafte Zweifel an der Rechtmäßigkeit bestehen, wenn bei summarischer Prüfung neben für die Rechtmäßigkeit sprechenden Umständen gewichtige gegen die Rechtmäßigkeit sprechende Gründe zu Tage treten. Wird die Vollziehung eines Steuerbescheids ausgesetzt, sind bei erfolglosem Einspruch später Aussetzungszinsen in Höhe von 6 % jährlich an das Finanzamt zu zahlen.

Einer Entscheidung des Finanzgerichts Köln lag ein Fall zu Grunde, bei dem ein Unternehmer nach einer steuerlichen Außenprüfung erhebliche Mehrsteuern zu zahlen hatte. Der Unternehmer zahlte fristgerecht, legte aber gegen die geänderten Steuerbescheide Einspruch ein. Das Finanzamt setzte trotz Zahlung der Mehrsteuern den gesamten Nachforderungsbetrag von der Vollziehung aus und erstattete den Betrag an den Unternehmer zurück. Das Einspruchsverfahren war erfolglos, das Finanzamt setzte Aussetzungszinsen fest. Gegen die „aufgezwungene“ Aussetzung wehrte sich der Unternehmer mit Erfolg: Eine Aussetzung der Vollziehung gegen den Willen des Steuerzahlers ist regelmäßig rechtswidrig.

Der Bundesfinanzhof muss abschließend entscheiden.

Der Verzicht auf den anteiligen Gewinnvortrag gehört ebenso wie der Verzicht auf den anteiligen Vorjahresüberschuss zu den Anschaffungskosten eines veräußerten GmbH-Anteils

Zu den Einkünften aus Gewerbebetrieb gehört auch der Gewinn (oder Verlust) aus der Veräußerung von Anteilen an einer Kapitalgesellschaft, wenn der Veräußerer innerhalb der letzten fünf Jahre am Kapital der Gesellschaft unmittelbar oder mittelbar in einem bestimmten Umfang beteiligt war. Zur Ermittlung des Veräußerungsgewinns oder -verlusts wird der erzielte Veräußerungspreis um die Veräußerungskosten und die Anschaffungskosten der veräußerten Anteile gemindert.

Nach einem Urteil des Finanzgerichts Düsseldorf gehört zu den Anschaffungskosten auch der Verzicht auf den anteiligen (auf den Veräußerer entfallenden) Gewinnvortrag und der Verzicht auf den anteiligen Vorjahresüberschuss. Es kommt nicht darauf an, ob diese im Zeitpunkt des Verkaufs bereits förmlich festgestellt sind. Eine vom Erwerber übernommene Beteiligung umfasst folglich auch die Gewinne, die noch nicht festgestellt sind.

Der Bundesfinanzhof muss abschließend entscheiden.

Für mehr als fünf Jahre im Voraus gezahlte Erbbauzinsen sind auf die Laufzeit zu verteilen

Im Voraus bezahlte Erbbauzinsen für einen Zeitraum von mehr als fünf Jahren sind seit dem Veranlagungszeitraum 2004 auf die Nutzungsdauer zu verteilen. Für andere Vorauszahlungen als solche für eine Grundstücksnutzung gilt die Verteilungsregelung ab dem Veranlagungszeitraum 2005.

Obwohl die Neufassung des Einkommensteuergesetzes erst am 15. Dezember 2004 verkündet wurde, ist sie bereits auf alle vor diesem Zeitpunkt liegenden Vertragsangebote anwendbar, wenn deren Annahme erst nach diesem Stichtag erfolgte.

Mit dieser Begründung wurde die Vorauszahlung des Erbbauzinses für 99 Jahre im Jahr 2005 nur mit 1/99 durch den Bundesfinanzhof anerkannt. Das notarielle Vertragsangebot erfolgte am 1.12.2004, seine Annahme am 17.12.2004. Das die Änderungsvorschrift enthaltende Richtlinienumsetzungsgesetz wurde vor der Annahme des Kaufvertrags verkündet.

Ob allerdings Vereinbarungen zur Einmalzahlung von Erbbauzinsen von der gesetzlichen Neuregelung betroffen sein können, deren Vertragsabschluss und Zahlung vor der Einbringung des Gesetzes in den Bundestag erfolgten, liegt auf dem verfassungsrechtlichen Prüfstand.

Kein Sonderausgabenabzug für Versorgungsleistungen bei Umschichtung in nicht ausreichend ertragbringende Wirtschaftsgüter

Eltern übertrugen 1987 auf ihren Sohn im Rahmen der vorweggenommenen Erbfolge ein bebautes Grundstück gegen Zahlung einer Versorgungsrente, die aus den Grundstückserträgen gezahlt werden konnten. Der Sohn konnte deshalb die Rentenzahlungen als Sonderausgaben abziehen. 2001 veräußerte der Sohn das Objekt und tilgte mit dem Kaufpreis verschiedene Darlehen, wodurch sich seine Zinsaufwendungen entsprechend minderten. Gleichzeitig vereinbarte er mit den Eltern eine niedrigere Versorgungsrente, die aus den ersparten Zinsen finanziert werden konnte.

Der Bundesfinanzhof entschied, dass die Rentenzahlungen ab 2001 steuerlich nicht mehr abzugsfähig sind, auch wenn die Eltern einer Reduzierung der Rente zugestimmt hatten.

Hinweis: Ab 2008 ist die steuerliche Behandlung von Versorgungsrenten bei Übertragung von Privatvermögen neu geregelt worden. Solche erstmals ab 2008 vereinbarten Renten können nicht mehr als Sonderausgaben abgezogen werden.

Steuerliche Konsequenzen einer nicht verhältnismäßigen Verschmelzung auf Anteilseignerebene

Ist ein Gesellschafter an mehreren Kapitalgesellschaften wesentlich beteiligt und sollen diese nicht verhältnismäßig verschmolzen werden, kann dies auf Ebene des Gesellschafters zu einem steuerpflichtigen Veräußerungsgewinn führen. Dies zeigt der folgende Fall:

Der Gesellschafter G war an der M-GmbH wesentlich beteiligt. Die T-GmbH sollte auf die M-GmbH verschmolzen werden. Gesellschafter der T-GmbH war u. a. die I-BV, deren alleiniger Gesellschafter und Geschäftsführer wiederum der G war. Die Verschmelzung der T-GmbH auf die M-GmbH erfolgte nicht verhältnismäßig. Die I-BV erhielt für den Untergang ihrer Anteile an der T-GmbH mehr neue Geschäftsanteile an der M-GmbH, als sie bei einer Verschmelzung unter Berücksichtigung der tatsächlichen Wertverhältnisse erhalten hätte. Nach Ansicht des Bundesfinanzhofs kommt es dadurch zu einer verdeckten Einlage und damit zu einem steuerpflichtigen Veräußerungsvorgang. Der Gesellschafter G hat durch seine Mitwirkung an der nicht verhältnismäßigen Verschmelzung erreicht, dass von seinen Geschäftsanteilen an der aufnehmenden M-GmbH Substanz auf die neuen Anteile der I-BV an der M-GmbH übergegangen ist.

Verpflichtung aus einer Rückverkaufsoption ist als Verbindlichkeit zu passivieren

Ein Autohändler veräußerte Neuwagen an verschiedene Autovermietungsgesellschaften. Er verpflichtete sich bereits bei Vertragsabschluss gegenüber den Käufern, die Fahrzeuge nach Ablauf der vorher festgelegten Nutzungszeit zu einem festgesetzten Preis zurückzukaufen. Die für diese Rückkaufverpflichtungen gebildeten Rückstellungen wurden vom Finanzamt nicht anerkannt.

Nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs sind Verpflichtungen aus vorgenanntem Sachverhalten als Verbindlichkeit und nicht als Rückstellung zu berücksichtigen und in der Bilanz auszuweisen.

Bei den Rückkaufverpflichtungen handelt es sich um selbstständige Verpflichtungen, die beim Verkauf der Neuwagen eingegangen wurden. Sie sind losgelöst von dem späteren eigentlichen Rückkaufgeschäft zu beurteilen. Sie bleiben während der gesamten Laufzeit unverändert bestehen. Mit der Zahlung des Kaufpreises für den Neuwagen haben die Autovermietungsgesellschaften das Recht erworben, von dem Autohändler den Rückkauf der Fahrzeuge zu verlangen.

Verzicht auf Darlehensforderung gegen Arbeitgeber sind Werbungskosten des Arbeitnehmers

Verzichtet der Geschäftsführer einer GmbH auf ein Darlehen gegen diese Gesellschaft, kann dies zu Werbungskosten bei den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit führen.

An dieser Beurteilung ändert sich nichts, wenn der Geschäftsführer das Darlehen zu einem Zeitpunkt gewährt hat, als er noch Gesellschafter war und später dann seine Anteile veräußert. Einzige Voraussetzung für den Abzug als Werbungskosten in einem solchen Fall ist die Werthaltigkeit der Darlehensforderung.

(Quelle: Urteil des Bundesfinanzhofs)

Zahlungen eines Unternehmens in die Instandsetzungsrücklage einer Wohnungseigentümergeinschaft sind zu aktivieren

Die Finanzverwaltung ist der Auffassung, dass die Zahlungen in eine Instandsetzungsrücklage grundsätzlich nicht sofort abzugsfähige Betriebsausgaben oder Werbungskosten sind. Erst bei Verausgabung, also Zahlung aus der Instandsetzungsrücklage, entstehen abzugsfähige Ausgaben. Dies hat der Bundesfinanzhof bestätigt.

Das Gericht wird sich erneut mit dem Thema beschäftigen müssen. Grund dafür ist die Entscheidung eines Finanzgerichts, das bei einer GmbH die Zahlungen in die Instandsetzungsrücklagen verschiedener Wohnungseigentümergeinschaften nicht als Betriebsausgaben anerkannt, sondern als geldwerte Vermögensposition, die bei der Bemessung des Kaufpreises von Eigentumswohnungen Berücksichtigung findet, in Höhe des Nennwerts aktiviert hat.

Keine erweiterte Kürzung bei Beteiligung durch Komplementär-GmbH

Unternehmen, die ausschließlich eigenen Grundbesitz oder neben eigenem Grundbesitz eigenes Kapitalvermögen verwalten und nutzen oder daneben Wohnungsbauten betreuen oder Einfamilienhäuser, Zweifamilienhäuser oder Eigentumswohnungen errichten und veräußern, können u. a. den auf die Verwaltung und Nutzung eigenen Grundbesitzes entfallenden Teil des Gewerbeertrags kürzen.

Der Bundesfinanzhof hat diese Kürzung einer GmbH versagt, die als Komplementärin an einer vermögensverwaltenden Kommanditgesellschaft beteiligt war. Das Halten einer solchen Beteiligung fällt nicht unter den Katalog der Kürzungsvorschriften des Gewerbesteuergesetzes.

Ertragsteuerliche Organschaft setzt Vereinbarung der aktienrechtlichen Verjährungsregelung voraus

Eine ertragsteuerliche Organschaft mit einer GmbH als Organgesellschaft setzt u. a. voraus, dass der Organträger sich zur Übernahme des Verlustes verpflichtet. Diese Vereinbarung zur Verlustübernahme muss entsprechend des § 302 des Aktiengesetzes (AktG) erfolgen. Daher ist auch zu vereinbaren, dass der Verlustausgleichsanspruch der Organgesellschaft erst 10 Jahre nach Bekanntmachung der Eintragung der Beendigung des Gewinnabführungsvertrages im Handelsregister verjährt (§ 302 Abs. 4 AktG). Es bleibt abzuwarten, ob das Gericht seine vorläufige Entscheidung im Hauptsacheverfahren bestätigt.

(Beschluss des Bundesfinanzhofs)

Verluste einer EU-Tochterkapitalgesellschaft können allenfalls im sog. Finalitätsjahr berücksichtigt werden

Verluste einer inländischen Mutterkapitalgesellschaft an einer in der EU ansässigen Tochterkapitalgesellschaft können - wenn überhaupt - frühestens im sog. Finalitätsjahr abgezogen werden. Finalitätsjahr ist das Jahr, in dem die Tochtergesellschaft beendet oder liquidiert wird.

(Quelle: Beschluss des Bundesfinanzhofs)

Steuerfreiheit von pauschalen Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit

Pauschale Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit sind nur dann steuerfrei, wenn sie für tatsächlich geleistete und nachgewiesene Zeiten gewährt werden. Sind sie Teil einer einheitlichen Tätigkeitsvergütung, reicht das für die Steuerbefreiung nicht aus. Dies macht der folgende Fall deutlich:

Ein Flugkapitän hatte arbeitsvertraglich prozentuale Zulagen zum Grundgehalt (20 % für Nachtdienst, 7 % für Samstags- und 14 % für Sonntagsarbeit) mit seinem Arbeitgeber vereinbart. In seiner Steuererklärung machte er pauschal für einen Teil seiner Gesamtbezüge Steuerfreiheit geltend.

Der Bundesfinanzhof hat das abgelehnt und deutlich gemacht, dass Voraussetzung für die Steuerfreiheit ein Nachweis der tatsächlich geleisteten Stunden ist.

Aufrechnungsverbot des Finanzamts gegen Vorsteuervergütungsanspruch des vorläufigen Insolvenzverwalters

Ein Insolvenzverwalter hatte seinen durch das Amtsgericht festgestellten Vergütungsanspruch für die Tätigkeit als vorläufiger Insolvenzverwalter nach späterer Insolvenzeröffnung der Masse entnommen. Den darin enthaltenen Umsatzsteuerbetrag meldete er für die Schuldnerin in dem Zeitpunkt als Vorsteuer an, in dem er sein Honorar der Insolvenzmasse entnommen hatte. Das Finanzamt zahlte den Betrag nicht aus,

sondern verrechnete ihn mit Steuerforderungen aus einer Zeit vor der Antragstellung auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens.

Der Bundesfinanzhof kam entgegen seiner bisherigen Auffassung zu dem Urteil, dass die Aufrechnung rechtswidrig war. Er schließt sich damit der Rechtsauffassung des Bundesgerichtshofs an. Der Vorsteuererstattungsanspruch war für die Masse freizugeben.

Das Insolvenzrecht knüpft an die einer Steuerpflicht vorausgehende Rechtshandlung an. Rechtshandlung im vorgenannten Sinn war die Ausübung der Tätigkeit als vorläufiger Insolvenzverwalter, die zeitlich vor der später folgenden Eröffnung des Insolvenzverfahrens lag. Auf die spätere gerichtliche Festsetzung der Vergütung auf Grund einer vorausgegangenen Rechnungstellung des Insolvenzverwalters kam es nicht an.

Durch seine Aufrechnungserklärung hat das Finanzamt einen in der gläubigerbenachteiligenden Wirkung liegenden Anfechtungstatbestand geschaffen. Hinsichtlich der vor dem Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens entstandenen Steuerschulden erhielt es einen Anspruch auf Zahlung. Demgegenüber entstand der Vorsteuervergütungsanspruch für den Insolvenzschuldner erst nach der Insolvenzantragstellung, aber vor dessen Eröffnung. Daraus konnte das Finanzamt aber keine Befugnis auf Verrechnung ableiten, die zur Möglichkeit seiner Befriedigung außerhalb der Verteilung im Insolvenzverfahren geführt hätte.

Automatisch einbehaltener Tronc (Trinkgeldbetrag) erhöht bei Glücksspielautomaten die Umsatzsteuer

Bemessungsgrundlage der Umsatzsteuer ist regelmäßig das Entgelt. Zum Entgelt gehört alles, was der Leistungsempfänger aufwendet, um die Leistung zu erhalten. Bei Glücksspielautomaten besteht das Entgelt damit zunächst in dem Geldeinsatz des Spielers. Behält der Spielautomat von Gewinnen automatisch einen Teil ein (sog. Tronc), gehört dieser Betrag ebenfalls zum Entgelt. Dieses besteht dann aus dem Geldeinsatz und dem mit dem Geldeinwurf erklärten Verzicht auf einen Teil des Gewinns. Dies gilt auch dann, wenn der Spielautomatenbetreiber verpflichtet ist, den Tronc ganz oder teilweise für das Personal zu verwenden.

(Quelle: Urteil des Bundesfinanzhofs)

EuGH hat über Steuerfreiheit der Portfolioverwaltung zu entscheiden

Anleger könnten demnächst einen Rückforderungsanspruch gegen ihre Bank haben, wenn ihnen für die Verwaltung ihrer Wertpapiere Umsatzsteuer in Rechnung gestellt wurde. Grund ist eine anstehende Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs. Dieser muss auf Anfrage des Bundesfinanzhofs entscheiden, ob Banken und andere Vermögensverwalter, die für einzelne Anleger Wertpapiervermögen verwalten (sog. individuelle Portfolioverwaltung), für diese Leistungen Umsatzsteuer zahlen müssen.

Die Finanzverwaltung bejaht dies, so dass der Vermögensverwalter seine Leistung gegenüber dem Anleger mit 19 % zu versteuern hat. Der Bundesfinanzhof ist demgegenüber in einem Einzelfall von der Steuerfreiheit derartiger Leistungen ausgegangen. Die Finanzverwaltung ignoriert dieses Urteil.

(Quelle: Beschluss des Bundesfinanzhofs)

Kein Vorsteuerabzug aus innergemeinschaftlichem Erwerb, wenn der Erwerber die vom „falschen“ Mitgliedstaat erteilte Umsatzsteuer-Identifikationsnummer verwendet

Erwirbt ein Unternehmer mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat für sein Unternehmen Gegenstände von einem Unternehmer mit Sitz in einem anderen EU-Mitgliedstaat, liegt ein sog. innergemeinschaftlicher Erwerb vor. Der Erwerber muss zwar einerseits den Erwerb versteuern, kann aber andererseits in derselben Höhe Vorsteuern geltend machen. Ort des innergemeinschaftlichen Erwerbs ist regelmäßig der Ort, an dem sich der Gegenstand am Ende der Beförderung befindet (Bestimmungsland). Verwendet der Erwerber allerdings eine ihm von einem anderen Mitgliedstaat erteilte Umsatzsteuer-Identifikationsnummer, gilt als Ort des innergemeinschaftlichen Erwerbs so lange dieser Mitgliedstaat, bis der Erwerber nachweist, dass der Erwerb in dem Bestimmungsland besteuert wurde.

Beispiel:

U1 mit Sitz in Deutschland kauft in Italien bei U2 Waren ein unter Verwendung seiner deutschen Umsatzsteuer-Identifikationsnummer. Die Waren werden bestimmungsgemäß nach Österreich geliefert.

Der innergemeinschaftliche Erwerb ist so lange in Deutschland zu versteuern, bis U1 nachweist, dass der Vorgang in Österreich versteuert wurde.

Nach Auffassung des Bundesfinanzhofs steht U1 für den damit ggfs. in Deutschland steuerpflichtigen innergemeinschaftlichen Erwerb entgegen der Grundregel nicht der Vorsteuerabzug zu. Vielmehr mindert

sich die Bemessungsgrundlage für die Umsatzsteuer (erst) für den Voranmeldungszeitraum, in dem U1 nachweist, dass der Vorgang in Österreich besteuert wurde.

Kein Vorsteuerabzug beim Betriebsausflug bei Überschreiten der Freigrenze

Kosten für im überwiegend betrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführte Betriebsveranstaltungen dürfen pro Arbeitnehmer nicht mehr als 110 € inklusive Umsatzsteuer betragen. Kosten für Aufwendungen von teilnehmenden Angehörigen der Arbeitnehmer sind diesen zuzurechnen. Außerdem dürfen maximal zwei Betriebsveranstaltungen pro Jahr durchgeführt werden. Wird die Freigrenze von 110 € überschritten, ist der Gesamtbetrag als Arbeitslohn zu versteuern.

In solchen Fällen ist auch kein Vorsteuerabzug möglich. Gleichzeitig unterbleibt auch die Entnahmebesteuerung.

(Quelle: Urteil des Bundesfinanzhofs)

Keine Steuerschuld auf Innenumsatz zwischen Organgesellschaft und Organträger

Eine Organgesellschaft ging davon aus, dass Leistungen gegenüber dem Organträger umsatzsteuerpflichtig sind. Dieser Auffassung folgend wurden Rechnungen mit gesondertem Steuerausweis ausgestellt. Das Finanzamt sah die Leistungen als nichtsteuerbaren Innenumsatz an. Die dem Organträger in Rechnung gestellte Umsatzsteuer wurde als bei ihm nicht abzugsfähig angesehen. Bei der Organgesellschaft sollte die Umsatzsteuer trotzdem unter dem Gesichtspunkt des unberechtigten Ausweises erhoben werden.

Der Bundesfinanzhof kommt zu einem anderen Ergebnis: Bei den Leistungen zwischen einer Organgesellschaft und dem Organträger handelt es sich um Innenumsatz. Sie sind nicht steuerbar. Eine Steuerpflicht kann sich weder unter dem Gesichtspunkt eines zu hohen noch des unberechtigten Steuerausweises ergeben. Außerdem ist, soweit eine Organgesellschaft ihre Leistungen gegenüber dem Organträger mit gesondertem und zutreffendem Steuerausweis in Rechnung stellt, nicht sie, sondern der Organträger Steuerschuldner.

Anspruch auf Handelsvertreterausgleich auch bei besonders langlebigen Wirtschaftsgütern

Der Bundesgerichtshof bejahte grundsätzlich den Anspruch einer Handelsvertreterin von Industriefußböden auf Ausgleich der beim Unternehmer nach Vertragsbeendigung aus der Geschäftsverbindung verbleibenden Vorteile.

Der Ausgleichsanspruch dient dem Zweck, Unternehmervorteile aus Folgegeschäften mit Stamm- oder Mehrfachkunden auszugleichen, zu denen der inzwischen ausgeschiedene Handelsvertreter eine Geschäftsbeziehung hergestellt hat. Der Handelsvertreter soll einen Ausgleich dafür erhalten, dass er an der Spätwirkung seiner früheren Vermittlungstätigkeit nicht mehr in Form von Provisionen partizipiert. Stammkunden sind Kunden, die in einem überschaubaren Zeitraum, in dem üblicherweise mit Nachbestellungen zu rechnen ist, mehr als nur ein Geschäft mit dem Unternehmer abgeschlossen haben oder voraussichtlich abschließen werden. Für die Annahme einer Geschäftsverbindung mit dem vom Handelsvertreter geworbenen Kunden reicht aus, dass die Werbetätigkeit des Handelsvertreters zumindest mitursächlich gewesen ist.

Das Gericht stellte klar, dass auch bei sehr langlebigen Produkten wie Industriefußböden Folgeaufträge zu erwarten sind, etwa von expandierenden Unternehmen oder für Reparaturaufträge, die ebenfalls als ausgleichspflichtige Folgeaufträge zu berücksichtigen sind.

Die Unternehmervorteile sind durch eine Umsatzprognose zu ermitteln; hierbei ist das Gericht, ebenso wie bei der in diesem Rahmen festzustellenden Abwanderungsquote von Kunden, regelmäßig auf eine Schätzung angewiesen.

+++Anlage Lohnbüro+++

Pauschale Dienstwagenbesteuerung bei durchschnittlich 11,5 Fahrten im Monat

Der Ansatz des geldwerten Vorteils bei Überlassung eines Dienstwagens zur Privatnutzung ist für Fahrten zwischen Wohn- und Arbeitsstätte auch dann um 0,03 % je Entfernungskilometer zu erhöhen, wenn diese Fahrten durchschnittlich nur an 11,5 Tagen im Monat erfolgt sind. So entschied das Finanzgericht Baden-Württemberg¹.

Die Höhe des geldwerten Vorteils bei privater Nutzung eines Dienstwagens ist - sofern kein Fahrtenbuch geführt wird - nach der 1 %-Methode zu bewerten.² Die Privatnutzung ist für jeden Kalendermonat mit 1 % des inländischen Listenpreises im Zeitpunkt der Erstzulassung zuzüglich der Kosten für Sonderausstattung einschließlich Umsatzsteuer anzusetzen. Für jeden Kilometer der Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsstätte erhöht sich dieser Wert monatlich um 0,03 % des Listenpreises, wenn das Fahrzeug für solche Fahrten genutzt werden kann.³

Nach der BFH-Rechtsprechung⁴ gilt dies allerdings nur, soweit der Wagen hierfür auch tatsächlich genutzt wird. Der 0,03 %-Regelung liegt die typisierende Annahme zugrunde, dass das Fahrzeug an 15 Tagen im Monat für Fahrten zwischen Wohn- und Arbeitsstätte genutzt wird. Jedenfalls in den Fällen, in denen eine erhebliche Abweichung von dieser Grundannahme vorliegt, ist eine Einzelbewertung der tatsächlich durchgeführten Fahrten vorzunehmen.

In dem hier entschiedenen Fall, in dem monatlich durchschnittlich 11,5 Fahrten stattgefunden haben, ist die Abweichung nicht derart erheblich, dass eine Einzelbewertung stattfinden müsste. Eine so geringfügige Unschärfe ist zu Lasten des Steuerpflichtigen hinzunehmen.

¹ FG Baden-Württemberg, Urte. v. 21.7.2010, 1 K 2195/10, EFG 2011, S. 38, LEXinform 5010944.

² § 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 i. V. m. § 8 Abs. 2 S. 2 EStG.

³ § 8 Abs. 2 S. 3 EStG.

⁴ z. B. BFH, Urte. v. 4.4.2008, VI R 68/05, BFHE 221, S. 17, BStBl 2008 II, S. 890, LEXinform 0587067.

Entgeltumwandlung kann für Sozialversicherung mündlich vereinbart werden

Die Spitzenverbände der Sozialversicherung¹ haben entschieden, dass für beitragsrechtlich wirksame Entgeltumwandlungen eine mündliche Vereinbarung ausreicht. Die sozialrechtlichen Vorschriften sehen keine besondere Schriftform vor. Sie folgen damit dem Bundessozialgericht.

Vereinbarte ein Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber einen Barlohnverzicht, um dafür den Firmenwagen auch privat nutzen zu können, war die Barlohumwandlung sozialrechtlich von Bedeutung, wenn

- sie arbeitsrechtlich zulässig war,
- der Verzicht schriftlich niedergelegt wurde und
- der Verzicht sich ausschließlich auf künftig fällig werdende Arbeitsentgeltbestandteile bezog.

Das Bundessozialgericht² hat zwischenzeitlich entschieden, dass eine arbeitsrechtlich wirksame Vereinbarung zur Überlassung eines Firmenwagens zur privaten Nutzung und gegen Verzicht auf Barlohn beitragsrechtlich zu beachten ist, wenn sie „nur“ mündlich getroffen wurde.

Die Gesamtsozialversicherungsbeiträge sind aus der Summe des ausgezahlten, verbliebenen Barlohns und dem Wert der als Sachbezug gewährten Überlassung des Firmenwagens zur privaten Nutzung zu ermitteln. Auch, wenn die so ermittelte Summe aus dem reduzierten Barlohn und dem Wert des Sachbezugs geringer ist, als ein reiner Barlohn ohne Sachbezug, auf den der Arbeitnehmer „theoretisch“ Anspruch hätte.

¹ Verständigung der Spitzenverbände der Sozialversicherung v. 2./3.11.2010, LEXinform 0208218.

² BSG, Urte. v. 2.3.2010, B 12 R 5/09 R, LEXinform 1565815.

Vergleich des Arbeitgebers mit Nazi-Regime in arbeitsgerichtlichem Prozess rechtfertigt außerordentliche Kündigung des Arbeitnehmers

In der mündlichen Verhandlung eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens äußerte ein Arbeitnehmer gegenüber den Vertretern des Arbeitgebers folgendes: "Die Beklagte lügt wie gedruckt. Wie sie mit Menschen umgeht, da komme ich mir vor wie im Dritten Reich." Auf den Ordnungsruf des Vorsitzenden nahm der Arbeitnehmer weder seine Vorwürfe zurück noch entschuldigte er sich bei den Prozessbeteiligten. Das Landesarbeitsgericht Hessen¹ hielt die daraufhin ausgesprochene außerordentliche Kündigung für wirksam. Die grobe Beleidigung ist nicht von der Meinungsfreiheit gedeckt und stellt somit einen wichtigen Grund zur Kündigung dar. Dafür spricht auch, dass den Arbeitgeber bei der Gleichsetzung mit dem Nazi-Regime regelmäßig eine Schutzpflicht für direkt oder indirekt angesprochene Mitarbeiter trifft. Ebenso gehen die Äußerungen weit über das sachlich gebotene Maß einer gerichtlichen Auseinandersetzung hinaus und können nicht mit dem "Kampf um das Recht" gerechtfertigt werden.

¹ LAG Hessen, Urt. v. 14.9.2010, 3 Sa 243/10, LEXinform 4001994.

Kündigung wegen eigenmächtigen Urlaubsantritts

Der eigenmächtige, d. h. ausdrücklich nicht genehmigte Urlaubsantritt ist an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darzustellen. Im Rahmen der Interessenabwägung ist auch zu berücksichtigen, wie rechtzeitig der Arbeitnehmer den Urlaubsantrag für wie viele Tage gestellt hat und ob der Arbeitgeber den Urlaub wegen dringender betrieblicher Gründe verweigern durfte.

In einem vom Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein¹ entschiedenen Fall hatte eine Arbeitnehmerin den Urlaubsantrag einen Monat vorher für einen Tag gestellt; der Arbeitgeber verweigerte den Urlaub, ohne substantiiert entgegenstehende dringende betriebliche Gründe darzulegen.

Das Gericht beurteilte die aufgrund des eigenmächtigen Urlaubsantritts vom Arbeitgeber ausgesprochene außerordentliche Kündigung als rechtsunwirksam, deutete diese jedoch in eine ordentliche Kündigung um².

¹ LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 6.1.2011, 5 Sa 459/10, EzA Schnelldienst 4/2011, S. 9, LEXinform 4002352.

² § 140 BGB.

BMF schließt sich Lockerungen bei Entlassungsentschädigungen an

Das Bundesministerium der Finanzen¹ hat sich in einem Schreiben der inzwischen gelockerten Auffassung der Rechtsprechung zur ermäßigten Besteuerung außerordentlicher Einkünfte (zum Beispiel Entlassungsentschädigungen) angeschlossen.

Nach ständiger Rechtsprechung kommt die Steuerermäßigung nur in Betracht, wenn solche Einkünfte zusammengeballt zufließen. Bisher war das nur der Fall, wenn sie in einem Veranlagungszeitraum zufließen. Inzwischen vertritt der BFH² die Auffassung, dass eine Zusammenballung auch dann angenommen werden kann, wenn eine geringe Teilzahlung in einem anderen Veranlagungszeitraum erfolgt.

Dem schließt sich das Bundesministerium der Finanzen nun an. Unschädlich ist eine Teilleistung in einem anderen Veranlagungszeitraum in einer Höhe von maximal 5 %.

Voraussetzung für das Vorliegen einer Zusammenballung ist darüber hinaus, dass durch die Entschädigungszahlung mehr Einkünfte zufließen, als bei Fortbestand des Vertragsverhältnisses zu erwarten gewesen wären. Bisher wurde hierzu auf die Einkünfte des Vorjahres abgestellt. Das Bundesministerium der Finanzen stellt nun klar, dass das Vorjahr nicht maßgeblich ist, wenn es durch außergewöhnliche Ereignisse (z. B. eine hohe Provisionszahlung) geprägt ist. In diesem Fall sind weiter zurückliegende Jahre heranzuziehen.

¹ BMF, Schr. v. 17.1.2011, IV C 4 - S 2290/07/10007 :005, BStBl 2011 I, S. 39, DB 2011, S. 207, LEXinform 5233084.

² BFH, Urt. v. 25.8.2009, IX R 11/09, BFH/NV 2009, S. 2034, DStR 2009, S. 2190, DB 2009, S. 2410, LEXinform 0179714.

Keine Diskriminierung bei falscher Anrede einer Bewerberin

Das Arbeitsgericht Düsseldorf hatte kürzlich über einer Entschädigung wegen Diskriminierung nach dem AGG zu entscheiden.¹

In dem entschiedenen Fall hatte sich die Klägerin mit Migrationshintergrund, was an ihrem Namen erkennbar ist, bei der Beklagten um die Stelle als lebensmitteltechnische Assistentin beworben. Ihre Bewerbung war abgelehnt worden, wobei das Ablehnungsschreiben mit "Sehr geehrter Herr ..." begann.

Die Klägerin leitete aus der falschen Anrede eine Diskriminierung wegen ihrer ethnischen Herkunft ab. Aus ihrer mit Foto eingereichten Bewerbung sei eindeutig hervorgegangen, dass sie weiblich sei. Daher belege die falsche Anrede, dass ihre Bewerbung wegen des an ihrem Namen erkennbaren Migrationshintergrunds von vornherein aussortiert und keines Blickes gewürdigt worden sei. Mit ihrer Klage verlangte sie eine Entschädigung i. H. v. 5.000 €.

Die Klage wurde abgewiesen.

Die falsche Anrede erlaubt nicht unbedingt den Schluss, dass die Bewerbung wegen des ausländisch klingenden Namens schon gar nicht gelesen worden ist. Es ist vielmehr mindestens genauso wahrscheinlich, dass dem Verfasser lediglich ein Fehler bei der Bearbeitung des Schreibens unterlaufen ist.

¹ ArbG Düsseldorf 9.3.2011, 14 Ca 908/11, PM vom 22.3.2011.

Kein Kurzarbeitergeld in Leiharbeitsunternehmen bei Streik

Nach einer Entscheidung des LSG Hessen können Leiharbeitsunternehmen für ihre Arbeitnehmer bei einem streikbedingten Arbeitsausfall kein Kurzarbeitergeld verlangen.¹

In dem entschiedenen Fall beantragte ein Leiharbeitsunternehmen bei der Bundesagentur für Arbeit Kurzarbeitergeld für 100 Arbeitnehmer, die in einem Automobilkonzern eingesetzt wurden. Zur Begründung führte er aus, dass in einer in der betreffenden Konzernabteilung nicht gearbeitet worden sei, weil streikbedingt benötigte Produktionsteile nicht verfügbar gewesen seien. Zudem habe das Leiharbeitsunternehmen mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit geschlossen.

Die Bundesagentur für Arbeit lehnte den Antrag ab. Sie begründete dies damit, dass es für die Arbeitnehmer zu keinem Lohnausfall gekommen sei. Denn diese hätten auch bei Nichtbeschäftigung einen Entgeltanspruch gegenüber dem Leiharbeitsunternehmen. Zudem gehöre es zum allgemeinen Wirtschaftsrisiko eines Verleihunternehmens, das Lohnrisiko bei Arbeitsausfällen zu tragen.

Die Klage blieb ohne Erfolg.

Ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld ist gem. § 170 SGB III Abs. 4 Nr. 1 SGB III unter anderem dann ausgeschlossen, wenn der Arbeitsausfall branchenüblich und somit vermeidbar ist. Hiervon ist in der Leiharbeitsbranche auszugehen.

Leiharbeitnehmer haben auch dann Anspruch auf Lohn, wenn ihr Arbeitgeber sie nicht einsetzen kann. Das Leiharbeitsunternehmen trägt das Beschäftigungsrisiko und darf dieses nicht auf seine Arbeitnehmer oder die Allgemeinheit verlagern.

¹ LSG Hessen, Urt. v. 18.03.2011, L 7 AL 21/08, LEXinform 0436284.

Kündigung wegen mehrjähriger Freiheitsstrafe

Die Verbüßung einer mehrjährigen Freiheitsstrafe ist nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts grundsätzlich geeignet, die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen.¹

In dem entschiedenen Fall war ein Arbeitnehmer bei der Beklagten seit 1992 beschäftigt. Im November 2006 wurde er in Untersuchungshaft genommen. Im Mai 2007 wurde er - bei fortbestehender Inhaftierung - zu einer Freiheitsstrafe von vier Jahren und sieben Monaten verurteilt. Gleichzeitig wurde die zur Bewährung erfolgte Aussetzung einer Freiheitsstrafe von einem Jahr und zehn Monaten widerrufen. Laut Vollzugsplan war die Möglichkeit eines offenen Vollzugs zunächst nicht vorgesehen. Eine dahingehende Prüfung sollte erstmals im Dezember 2008 erfolgen.

Der Arbeitgeber besetzte daraufhin den Arbeitsplatz des Klägers dauerhaft mit einem anderen Arbeitnehmer und kündigte das Arbeitsverhältnis im Februar 2008 ordentlich.

Die Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers blieb ohne Erfolg.

Die Kündigung ist aus einem in der Person des Klägers liegenden Grund gerechtfertigt. Der Arbeitnehmer hat seine Leistungsunmöglichkeit und die damit einhergehende Störung des Arbeitsverhältnisses selbst zu vertreten. Dem Arbeitgeber sind deshalb zur Überbrückung der Fehlzeit typischerweise geringere Anstrengungen und Belastungen zuzumuten als bei einer Verhinderung des Arbeitnehmers etwa wegen Krankheit. Zudem ist auf die voraussichtliche Dauer der Leistungsunmöglichkeit Bedacht zu nehmen. Jedenfalls dann, wenn gegen den Arbeitnehmer rechtskräftig eine Freiheitsstrafe von mehr als zwei Jahren verhängt worden ist, kann der Arbeitgeber den Arbeitsplatz in der Regel dauerhaft neu besetzen.

¹ BAG, Urt. v. 24.03.2011, 2 AZR 790/09, LEXinform 0436311.

Entsendung einer Arbeitnehmerin in Elternzeit

Nach einer Entscheidung des Hessischen Landesarbeitsgerichts ist es einem Arbeitgeber untersagt, eine Mutter in Elternzeit aus Frankfurt/Main anzuweisen, zwei Tage pro Woche in der Konzernzentrale des Arbeitgebers in London zu arbeiten.¹

Die Klägerin ist Leiterin der Rechtsabteilung und Mutter einer 13-monatigen Tochter. Vor ihrer Elternzeit hatte sie mit ihrem Arbeitgeber vereinbart, dass sie während der Elternzeit 30 Stunden/Woche weiterarbeiten werde, und zwar drei Tage von zuhause aus und zwei Tage "im Büro". Dieses Büro lag seinerzeit ca. 30 km vom Wohnort der Klägerin entfernt. Einige Monate später erhielt die Klägerin die Mitteilung, dass ihr bisheriges Büro geschlossen worden sei und sie nunmehr zwei Tage/Woche in der Konzernzentrale in London arbeiten solle. Die Kosten für Anreise und Übernachtung sollte die Klägerin im Wesentlichen selbst tragen.

Der Antrag der Klägerin auf Unterlassung dieser Weisung und Weiterbeschäftigung von zuhause oder dem bisherigen Büro hatte Erfolg.

Das Landesarbeitsgericht hielt es schon für nicht erwiesen, dass die bisherige Niederlassung des Arbeitgebers nahe dem Wohnort der Klägerin tatsächlich geschlossen worden war. Jedenfalls komme die Weisung einer unzulässigen "Strafversetzung" gleich. Die wöchentliche Reise von Frankfurt am Main nach London zur Arbeitsleistung an zwei Tagen nehme allein deutlich mehr als einen Arbeitstag in Anspruch. Den vereinbarten 30 Arbeitsstunden pro Woche ständen ein Reiseaufwand und Abwesenheitszeiten von mindestens gleicher Zeit gegenüber. Dies sei unzumutbar und sprengte das vereinbarte Modell zur Vereinbarung von Kinderbetreuung und Beruf vollends. Das Interesse des Arbeitgebers, die Klägerin als Leiterin der Rechtsabteilung regelmäßig am Sitz des Arbeitgebers in London zu sehen, müsse demgegenüber und angesichts der bisherigen Praxis der betrieblichen Kommunikation zurückstehen.

¹ LAG Hessen, Urt. v. 15.02.2011, 13 SaGa 1934/10, LEXinform 4003126.

Gesetzliche Unfallversicherung: Datenbaustein Unfallversicherung (DBUV) angepasst

Ziel der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung ist es unter anderem, eine verbesserte Datenqualität in den DEÜV-Meldungen zu erreichen.

Die Spitzenorganisationen haben sich daher 2009 und 2010 auf weitere Grundsätze zur elektronischen Datenerfassung und -übermittlung bzw. neue Prüfkriterien verständigt, die seither nach und nach in Kraft treten.

Eine Regelung, die bald zu beachten ist, betrifft den „Datenbaustein Unfallversicherung (DBUV)“ im Meldedatensatz DSME.

Die neue Version des DBUV ist ab dem 1. Juni 2011 zu verwenden. Maßgeblich ist der Meldezeitpunkt (= Eingang bei der Annahmestelle):

- Eingang der Meldung bei der Annahmestelle am 30. Mai 2011: Version „01“ (alter Datenbaustein)
- Eingang der Meldung bei der Annahmestelle am 1. Juni 2011: Version „02“ (neuer Datenbaustein)

Meldungen, die ab dem 1. Juni 2011 noch in der Version „01“ bei den Datenannahmestellen eingehen, werden dort nur übergangsweise bis zum 31. Juli 2011 in die Version „02“ konvertiert.

Schulung in der Muttersprache eines Betriebsratsmitglieds - Arbeitgeber muss Kosten tragen

Der Arbeitgeber hat nach einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin die Kosten einer in der Muttersprache des Betriebsratsmitglieds durchgeführten Schulung zu tragen, wenn das Betriebsratsmitglied nicht über ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache verfügt und die Teilnahme an der Schulung für die ordnungsgemäße Durchführung der Betriebsrats Tätigkeit erforderlich ist.¹

Der Betriebsrat entsandte zwei seiner Mitglieder - U.S.-amerikanische Staatsbürger - zu einer dreitägigen Schulung, wo in englischer Sprache Grundkenntnisse im Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht vermittelt wurden. Der Arbeitgeber weigerte sich, die Kosten von 1.600 € je Schultag zu übernehmen.

Das Arbeitsgericht hat den Arbeitgeber dazu verpflichtet, die Kosten der Schulung zu tragen. Der Betriebsrat, dem insoweit ein Beurteilungsspielraum zustehe, habe annehmen dürfen, dass die Teilnahme der beiden Betriebsratsmitglieder an der Schulung erforderlich gewesen sei. Die Schulung habe Kenntnisse vermittelt, die für die Betriebsrats Tätigkeit erforderlich waren. Die Betriebsratsmitglieder hätten

aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse einer in deutscher Sprache durchgeführten Schulung nicht in der gebotenen Weise folgen können. Angesichts der Komplexität des Arbeits- und Betriebsverfassungsrechts sei es erforderlich gewesen, die Betriebsratsmitglieder zu einer Schulung zu entsenden, die in ihrer Muttersprache durchgeführt wurde. Von den Betriebsratsmitgliedern sei nicht zu verlangen, ihr Amt nur bei ausreichenden Kenntnissen der deutschen Sprache auszuüben.

1 ArbG Berlin, Beschluss v. 03.03.2011, 24 BV 15046/10 LEXinform 4003125.

Bestellung eines Arbeitnehmers als Datenschutzbeauftragter im bestehenden Arbeitsverhältnis

Beim Vorliegen bestimmter Voraussetzungen haben Unternehmen Datenschutzbeauftragte zu bestellen. Das Bundesdatenschutzgesetz regelt, wann das zu geschehen hat und welche Qualifikation der Datenschutzbeauftragte mitbringen muss. Die Übertragung des Amts und der damit verbundenen Aufgaben ist regelmäßig nicht durch Ausübung des Direktionsrechts des Arbeitgebers möglich. Vielmehr bedarf es einer vertraglichen Grundlage, nach der sich ein Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber verpflichtet, das Amt des Datenschutzbeauftragten auszuüben. Diese Vereinbarung kann auch ohne schriftlichen Vertrag durch entsprechend auslegendes Verhalten geschlossen werden, z. B. wenn der Arbeitgeber einen bereits bei ihm tätigen Arbeitnehmer zum Datenschutzbeauftragten bestellt und der Arbeitnehmer die Tätigkeit als Datenschutzbeauftragter aufnimmt.

In einem Fall, den kürzlich das Bundesarbeitsgericht entschieden hat, war nun streitig, ob ein Arbeitnehmer, der als Datenschutzbeauftragter tätig war, einen Beschäftigungsanspruch als Datenschutzbeauftragter gegen seinen Arbeitgeber hat, wenn dieser mit einem anderen Unternehmen - hier einer anderen Krankenkasse - zusammengelegt wird. Das Bundesarbeitsgericht hat einen solchen Anspruch verneint und darauf hingewiesen, dass die Übertragung des Amts des Datenschutzbeauftragten im bestehenden Arbeitsverhältnis die Aufgaben lediglich für die Dauer der Ausübung des Amts erweitert, aber kein Bedürfnis für eine Änderungskündigung schafft. Entfällt das Amt des Datenschutzbeauftragten, z. B. deshalb, weil der Arbeitgeber mit einem anderen Unternehmen zusammengelegt wird und rechtlich aufhört zu existieren, so erlischt auch der entsprechende Beschäftigungsanspruch.

Zugleich stellte das Bundesarbeitsgericht klar, dass im Falle der Schließung einer Krankenkasse die übernehmende Krankenkasse zwar in die Verpflichtungen als Arbeitgeber eintritt, nicht aber alle Funktionsämter der geschlossenen Krankenkasse übernimmt.

Der betreffende Arbeitnehmer hatte deshalb keinen Anspruch, weiter als Datenschutzbeauftragter beschäftigt zu werden.

Kein Betriebsübergang auch bei Einsatz allein in dem die Produktionsmittel übernehmenden Betrieb

Im Falle eines Betriebsübergangs tritt der Übernehmer des Betriebs in die arbeitsrechtlichen Verpflichtungen des Übergebers ein. Mitunter ist aber streitig, ob wirklich ein Betriebsübergang vorliegt. So auch in einem Fall, den das Bundesarbeitsgericht zu entscheiden hatte.

Ein Unternehmen, welches Maschinen und Maschinenteile herstellte, war insolvent geworden. Die Arbeitnehmer wurden von einem anderen Unternehmen übernommen, die Produktionsmittel indessen nicht. Letztere wurden von dem Insolvenzverwalter an neu gegründete Unternehmen veräußert, die die Produktion fortsetzten.

Das Unternehmen, welches die Arbeitnehmer des insolventen Unternehmens übernommen hatte (die Beklagte des Verfahrens) entlieh diese sodann im Wege der nicht gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung an die neu gegründeten Unternehmen mit der Folge, dass mehrere Arbeitnehmer an ihrem alten Arbeitsplatz ihre früher ausgeübten Tätigkeiten mit den früher genutzten Maschinen erbrachten. Ein Arbeitnehmer machte geltend, es liege ein Fall des Betriebsübergangs von dem Insolvenzschuldner auf die Beklagte vor, sodass diese für die arbeitsrechtlichen Verpflichtungen des Insolvenzschuldners einzutreten habe.

Das Bundesarbeitsgericht widersprach dieser Auffassung. Der Betrieb des Insolvenzschuldners sei nicht auf die Beklagte übergegangen, denn dazu wäre auch ein Übergang der Betriebsmittel erforderlich gewesen. Im Übrigen unterscheide sich der Betriebszweck der Beklagten erheblich von demjenigen des Insolvenzschuldners. Während Letzterer einen Produktionsbetrieb führte, also mit der Herstellung von Maschinen und Maschinenteilen befasst war, liege der Unternehmensgegenstand der Beklagten im Bereich der Personaldienstleistung. Der Umstand, dass die Mitarbeiter der Beklagten im Wesentlichen die gleichen Tätigkeiten wie zuvor ausführen, ändere hieran nichts, da sie diese Tätigkeiten nicht für die Beklagte, sondern für die neu gegründeten Firmen erbringen.

Das Personaldienstleistungsunternehmen brauchte deshalb nicht für alle arbeitsrechtlichen Verpflichtungen des insolventen Unternehmens gegenüber dem betreffenden Arbeitnehmer einzustehen.

Geschenkgutscheine zum Geburtstag von Arbeitnehmern sind Sachbezüge und kein Barlohn

Überlässt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer einen bei einem fremden Dritten einlösbaren Gutschein über einen in Euro lautenden Höchstbetrag für den Bezug eines Artikels aus dessen Warensortiment, so wendet er dem Arbeitnehmer eine Sache zu. Ob Barlohn oder Sachlohn vorliegt, entscheidet sich nach dem Rechtsgrund des Zuflusses, also danach, was der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber beanspruchen kann.

Die Unterscheidung Bar- oder Sachlohn ist insoweit von Bedeutung, als dass bis zur Höhe von monatlich 44 € Sachlohn steuerfrei gewährt werden kann.

Finanzverwaltung und Rechtsprechung sind bisher davon ausgegangen, dass Gutscheine über in Euro lautende Beträge oder Höchstbeträge die Voraussetzung für Barlohn erfüllen.

(Quelle: Urteil des Bundesfinanzhofs)

Steuerfreiheit von pauschalen Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit

Pauschale Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit sind nur dann steuerfrei, wenn sie für tatsächlich geleistete und nachgewiesene Zeiten gewährt werden. Sind sie Teil einer einheitlichen Tätigkeitsvergütung, reicht das für die Steuerbefreiung nicht aus. Dies macht der folgende Fall deutlich:

Ein Flugkapitän hatte arbeitsvertraglich prozentuale Zulagen zum Grundgehalt (20 % für Nachtdienst, 7 % für Samstags- und 14 % für Sonntagsarbeit) mit seinem Arbeitgeber vereinbart. In seiner Steuererklärung machte er pauschal für einen Teil seiner Gesamtbezüge Steuerfreiheit geltend.

Der Bundesfinanzhof hat das abgelehnt und deutlich gemacht, dass Voraussetzung für die Steuerfreiheit ein Nachweis der tatsächlich geleisteten Stunden ist.

Tankgutscheine des Arbeitgebers als steuerbefreiter Sachlohn

Räumt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer das Recht ein, bei einer bestimmten Tankstelle auf seine Kosten tanken zu dürfen, liegt ein Sachbezug vor. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer auf eigene Kosten tankt und der Arbeitgeber später nach Vorlage eines monatlich ausgestellten Benzingutscheins den bezahlten Betrag erstattet und dies auf dem Gutschein bestätigt. Auch die Möglichkeit des Arbeitnehmers, mittels Tankkarte bis zum Höchstbetrag von 44 € monatlich bei einer Vertragstankstelle zu tanken, erfüllt diese Voraussetzung.

Rechtsprechung und Finanzverwaltung waren bisher der Auffassung, dass die Überlassung von Gutscheinen, die neben der Bezeichnung der zuzuwendenden Ware oder Dienstleistung auch einen anzurechnenden Betrag oder Höchstbetrag ausweisen, Barlohn darstellen.

(Quelle: Urteil des Bundesfinanzhofs)

Betriebserwerber haftet nicht für Beitragsschulden des Veräußerers

Das Bayerische Landessozialgericht hat eine interessante Entscheidung zu der Frage gefällt, ob Unternehmen, die Betriebe übernehmen, für die Beitragsschulden des Veräußerers eintreten müssen. Das Gericht hat eine solche Haftung verneint. Die Regelungen des Betriebsübergangs gelten danach nur für das Arbeitsrecht, nicht aber für das Sozialversicherungsrecht.

Die Entscheidung, die in einem Verfahren auf vorläufigen Rechtsschutz ergangen ist, hat zur Folge, dass ein betroffener Betriebsübernehmer rund 950.000 € nicht an die Sozialversicherung zu zahlen braucht.

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.