

I
2014



Dipl. - Ing. (agr.) Matthias Bär
Steuerberater



Dipl. - Kfm. Rüdiger Eismann
Steuerberater
Fachberater für Internationales
Steuerrecht



Dipl. - Kfm. Karl-Martin Popp
Steuerberater



Benjamin H. Eismann
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht



Eismann und Partner

Steuerberatungsgesellschaft

Gablonzer Str. 4 • 95466 Weidenberg • Tel. 09278/770920 • Fax 09278/77 09 21 77
Augustusbürger Str. 233 • 09127 Chemnitz • Tel. 0371/750270 • Fax 0371/750272 77
Lessingweg 1 • 95447 Bayreuth • Tel. 0921/50700760 • Fax 0921/50700777
Richard-Wagner-Str. 35 • 95444 Bayreuth • Tel. 0921/50704330 • Fax 0921/50704333
Ludwig-Jahn-Str. 8 • 91257 Pegnitz • Tel. 09241/9720 • Fax 09241/97240
Hersbrucker Str. 11a • 91244 Reichenschwand • Tel. 09151/866252 • Fax 09151/866253
www.eismann-partner.de

EISMANN

Rechtsanwälte

Lessingweg 1 • 95447 Bayreuth • Tel. 0921/50 70 07 60 • Fax 0921/50 70 07 77
Zweigstelle Pegnitz:

Ludwig-Jahn-Str. 8 • 91257 Pegnitz • Tel. 09241/9720 • Fax 09241/97240
www.eismann-partner.de

AKTUELLE INFORMATIONEN

AUS DEM INHALT

I | 2014

- **IN EIGENER SACHE** **Seite 2**
 - Reform des Reisekostenrechts...
- **BETRIEBSFÜHRUNG** **Seite 3-5**
 - Reisekosten
Die neuen Verpflegungspauschalen und deren Anrechnung bei der
Gestellung von Mahlzeiten
 - Ausbildungsvergütung
 - SEPA-Einführung: Zahlungen an Finanzämter
 - UST-IDNR.org – Vorsicht!
 - Vorsicht bei Benzingutscheinen/Anrechnung von Arbeitgeberleistungen
auf die Entfernungspauschale
- **RECHTSPRECHUNG** **Seite 6**
 - Umsatzsteuer: Sollbesteuerung und Steuerberichtigung
 - Arbeitsrecht: Rückzahlungsklauseln für Fort- und Weiterbildungskosten
 - Arbeitsrecht: Vom Arbeitgeber übernommene Buß-/Verwarnungsgelder
 - Arbeitsrecht: Pauschalbesteuerung von Geschenken
- **BUCHHALTUNG UND LOHNABRECHNUNG** **Seite 7-8**
 - Elternzeit – Urlaubskürzung rechtzeitig erklären
 - Maßgebliches Recht für die Rechnungserteilung
 - Haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse/
Barzahlung des Arbeitslohns ist zulässig

IN EIGENER SACHE

In eigener Sache



Die Reform des steuerlichen Reisekostenrechts ist zum 1.1.2014 in Kraft getreten. Für Sie als Arbeitgeber geht es nun um die Umsetzung des neuen Rechts. Die Praxis zeigt, dass die Anwendung der neuen gesetzlichen Regelungen viele Fragen aufwirft, insbesondere bei der Bestimmung der ersten Tätigkeitsstätte oder bei arbeitgebergestellten Mahlzeiten.

In einem sog. Einführungsschreiben hat das Bundesfinanzministerium den Unternehmen eine Hilfestellung gegeben, in dem die Regelungen erläutert und viele Praxisbeispiele gegeben werden.

In der vorliegenden Mandanten-Infoma-

tion sind wir etwas ausführlicher auf die Frage der Behandlung der sog. arbeitgebergestellten Mahlzeiten eingegangen.

In der gebotenen Kürze können wir leider nur auf Standardfälle eingehen. Da in der Praxis eine Vielzahl von unterschiedlichen Konstellationen vorliegen kann, stehen wir Ihnen in Zweifelsfällen gerne für eine individuelle Auskunft zur Verfügung.

Abzuwarten bleibt, welche steuerlichen Änderungen die Große Regierungskoalition tatsächlich angehen wird. Wegen der immer wieder auftauchenden prominenten Steuerhinterziehungsfälle ist nicht auszuschließen, dass das Rechtsinstitut der strafbefreienden Selbstanzeige auf den Prüfstand gestellt wird. Es wird erwartet, dass zumindest bei Steuerhinterziehung in großem Ausmaß die strafbefreiende Selbstanzeige abgeschafft wird.

Vor dem Hintergrund möglicher Gesetzesänderungen stehen wir auch zu diesem Themenbereich für eine individuelle Beratung gerne zur Verfügung.



• Aus der Komplexität und Dynamik von Gesetzgebung und Rechtsprechung ergeben sich zwangsläufig ständig Änderungen, sodass für die in der Mandanteninformation enthaltenen Beiträge keine Haftung übernommen werden kann. Die nachfolgenden Beiträge sollen vielmehr als Grundlageninformation für ein gemeinsames Gespräch dienen. Denn konkrete Beratungsempfehlungen stimmen wir immer auf Ihre persönlichen Verhältnisse ab.

Reisekosten

Die neuen Verpflegungspauschalen und deren Anrechnung bei der Gestellung von Mahlzeiten

Wir haben in unserer Mandanteninfo III/2013 bereits auf das ab 2014 neu gefasste Reisekostenrecht hingewiesen. Kernpunkte der Reform sind u.a. neue Verpflegungspauschalen und die Mahlzeitengestellung im Rahmen von Dienstreisen.

Im folgenden Beitrag haben wir anhand von praktischen Beispielen zusammengestellt, welche Änderungen bezüglich der Verpflegungspauschale und der Mahlzeitengestellung auf Sie zukommen.

Verpflegungspauschale künftig zweistufig

Bei den Verpflegungspauschalen gibt es ab dem 1.1.2014 nur noch zwei Beträge

a) Bei einer Abwesenheit von mehr als 8 Stunden von der Wohnung und der ersten Tätigkeitsstelle: Verpflegungspauschale in Höhe von 12,00 €.

b) Bei mehrtägigen Reisen mit Übernachtung:

Jeder Tag mit Abwesenheit von 24 Stunden: Verpflegungspauschale in Höhe von 24,00 €.

Für den An- und Abreisetag ohne Mindestabwesenheitszeit (neu!):

Verpflegungspauschale in Höhe von jeweils 12,00 €.

Arbeitnehmer können den Betrag von 12,00 € auch dann in Anspruch nehmen, wenn sie ohne zu übernachten an zwei Kalendertagen in der Summe mehr als 8 Stunden beruflich auswärts tätig sind (sog. Mitternachtsregelung).

Beispiel:

Ein Mitarbeiter nimmt an einer Weiterbildung in München teil. Er verlässt den Betrieb um 17 Uhr und fährt nach München. Die Veranstaltung endet um 22.30 Uhr. Der Arbeitnehmer kehrt am Folgetag um 1.30 Uhr in seine Wohnung nach Nürnberg zurück.

Ergebnis: Der Mitarbeiter ist weder am ersten noch am zweiten Tag mehr als 8 Stunden von seiner Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte entfernt. Da er insgesamt zusammenhängend an 2 Tagen ohne Übernachtung mehr als 8 Stunden abwesend war, kann er (für den ersten Tag) eine Verpflegungspauschale von 12,00 € beanspruchen.

Gestellung von Mahlzeiten/ Kürzung der Pauschale

Ab 2014 müssen Sie die Verpflegungspauschalen der Mitarbeiter kürzen, wenn diese bei einer Auswärtstätigkeit von Ihnen oder von Ihnen veranlasst von einem Dritten eine Mahlzeit erhalten.

Die Kürzung beträgt:

- für ein Frühstück 4,80 € und
- für ein Mittag- oder Abendessen jeweils 9,60 €

Wann ist eine Mahlzeit auf Ihre Veranlassung von einem Dritten gewährt?

- Sie erstatten dem Mitarbeiter die Kosten auf Grund einer arbeitsrechtlichen Vereinbarung (z.B. Arbeitsvertrag oder Reisekostenrichtlinie) und
- die Rechnung ist auf Ihr Unternehmen ausgestellt bzw. es handelt sich um eine Kleinbetragsrechnung (bis 150,00 € brutto), die Ihnen im Original vorliegt).



Typische Beispiele für solche Mahlzeiten: Hotelfrühstücke, Mittag- oder Abendessen, die Mitarbeiter im Rahmen von externen durchgeführten Seminaren erhalten und die im Seminarpreis enthalten sind.

Nachfolgend einige Beispielsberechnungen:

Sie buchen für eine Dienstreise Ihres Mitarbeiters nach München eine Hotelübernachtung vom 16. auf den 17. April 2014. Ihr Mitarbeiter bezahlt die Rechnung vor Ort und reicht sie Ihnen mit seinen Fahrtkosten zur Erstattung ein.

Variante 1: Sie buchen eine Übernachtung inklusive Frühstück: Die Hotelrechnung wird auf Sie ausgestellt und beträgt für die Übernachtung 109 € (brutto) und für das Frühstück 15 € (brutto).

Ergebnis: Da die Rechnung auf Sie ausgestellt ist, wird die Veranlassung der Mahlzeitengestellung ohne weiteres anerkannt.

→ weiter auf Seite 4

BETRIEBSFÜHRUNG

→ Fortsetzung von Seite 3

Sie können dem Mitarbeiter den vollen Rechnungsbetrag in Höhe von 124,00 € steuerfrei erstatten. Da Sie dem Mitarbeiter während der Dienstreise eine Mahlzeit gewährt haben, muss die Verpflegungspauschale für den Rückreisetag gekürzt werden. Folgende Pauschalen ergeben sich: Anreisetag 12,00 €; Rückreisetag 7,20 € (12,00 € ./ 4,80 €).

Variante 2: Sie buchen nur eine Übernachtung ohne Frühstück. Die Hotelrechnung wird auf Sie ausgestellt und beträgt für die Übernachtung 109,00 € (brutto).

Ergebnis: Da Sie kein Frühstück gewährt haben, können Sie dem Mitarbeiter neben den Übernachtungskosten von 109,00 € (brutto) sowohl für den Anreisetag als auch für den Abreisetag eine ungekürzte Verpflegungspauschale von 12,00 € steuerfrei erstatten

Tageweise Kürzung der Pauschale

Beispiel: Ihr Mitarbeiter nimmt am 7. und 8. April 2014 (Mo. und Di.) an einer Fortbildung in München teil. Er reist bereits am Sonntagabend an. Die Hotelrechnung ist auf Sie ausgestellt und lautet pro Nacht auf 88,00 € (brutto) für die Übernachtung und 12,00 € (brutto) für das Frühstück. An den Schulungstagen erhält der Mitarbeiter jeweils ein Mittagessen vom Seminaranbieter.

Variante 1: Sie bezahlen die Rechnung an den Seminaranbieter.

Ergebnis: Sie können Ihrem Mitarbeiter die Übernachtungskosten in München in voller Höhe steuerfrei erstatten. Wenn der Mitarbeiter während seiner Dienstreise auf Ihre Veranlassung hin von einem Dritten (Seminaranbieter) Mahlzeiten erhält, sind die Verpflegungspauschalen wie folgt zu kürzen (siehe Tabelle unten):

	Steuerfreie Verpflegungspauschale	Kürzungen	Verbleibende Verpflegungspauschale
Sonntag	12,00 €	keine	12,00 €
Montag	24,00 €	4,80 € für Hotelfrühstück und 9,60 € für Mittagessen	9,60 €
Dienstag	12,00 €	4,80 € für Hotelfrühstück und 9,60 € für Mittagessen	0,00 €

Versteuerung von Mahlzeiten mit dem Sachbezugswert

Wird Ihren Arbeitnehmern im Rahmen von Dienstreisen von Ihnen oder einem Dritten eine „übliche“ Mahlzeit gestellt, dann entsteht grundsätzlich beim Arbeitnehmer ein geldwerter Vorteil. Dieser wird mit den amtlichen Sachbezugswerten bewertet und entweder von der Reisekostenerstattung einbehalten oder Lohnversteuert. Als „üblich“ gilt ab 2014 eine Mahlzeit mit einem Preis bis zu 60,00 € (brutto).

Sachbezugswerte ab 2014:

- Frühstück 1,63 €
- Mittag- oder Abendessen jeweils 3,00 €

Der Sachbezugswert muss nicht versteu-

ert werden, wenn der Mitarbeiter für den jeweiligen Reisetag eine steuerfreie Verpflegungspauschale beanspruchen kann, d.h., wenn

- die Abwesenheitsdauer von eintägigen Reisen mehr als 8 Stunden beträgt
- grundsätzlich bei mehrtägigen Reisen mit Übernachtung ohne Mindestabwesenheitsdauer am An- und Abreisetag

Für die in den obigen Beispielen gewährten Mahlzeiten braucht kein geldwerter Vorteil versteuert werden, da davon auszugehen ist, dass es sich um „übliche“ Mahlzeiten handelt, deren Wert unter 60,00 € liegt.

Neue Bescheinigungspflicht/ „Großbuchstabe M“

Ab 2014 ist auf der Lohnsteuerbescheinigung der Großbuchstabe „M“ einzutragen, wenn den Mitarbeitern anlässlich oder während einer beruflichen Auswärtstätigkeit eine Mahlzeit gestellt wird, die nach den amtlichen Sachbezugswerten zu bewerten ist.

Der Großbuchstabe „M“ ist unabhängig von der Anzahl der im Jahr gestellten Mahlzeiten einzutragen.

Bei der Veranlagung zur Einkommensteuer der Arbeitnehmer mit dem Eintrag „M“ erkennt das Finanzamt, dass Mahlzeiten gestellt wurden und kann somit prüfen, ob die steuerfreien Verpflegungsmehraufwendungen ungekürzt als Werbungskosten anerkannt werden können.

BETRIEBSFÜHRUNG

Ausbildungsvergütung

Wann sind Ausbildungsvergütungen unangemessen niedrig?

Zu diesem Fall hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) Stellung genommen und entschieden, dass für die Beurteilung der Frage die von der IHK empfohlenen Ausbildungsvergütungen heranzuziehen sind, falls keine tarifvertraglichen Vorgaben existieren. Werden die IHK-Werte um mehr als 20% unterschritten, so das BAG, sind die Ausbildungsvergütungen unangemessen. Dies hat zur Folge, dass Auszubildenden weitere Vergütungsansprüche zustehen. Der Arbeitgeber hat in diesen Fällen jedoch die Möglichkeit, im Einzelfall zu begründen, aus welchen Gründen ein von den IHK-Empfehlungen abweichender Maßstab gelten kann.

SEPA-EINFÜHRUNG: ZAHLUNGEN AN FINANZÄMTER

Seit Jahresanfang lauten die Konten der Finanzämter in Bayern auf „**Freistaat Bayern**“. Banken berichten, dass Beträge zurückgewiesen werden, wenn als Empfänger das jeweilige Finanzamt angegeben wird. Dies führt in der Regel zu Säumniszuschlägen. Bitte kontrollieren Sie bei allen Zahlungen an Finanzämter in Bayern, dass als **Empfänger „Freistaat Bayern“** angegeben ist.

UST-IDNR.org – Vorsicht!

Vorsicht bei Schreiben des „Europäischen Zentralregisters zur Erfassung und Veröffentlichung von Umsatzsteuer-Identifikationsnummern“! Diese Schreiben werden massenhaft an Unternehmen mit der Aufforderung versandt, für das Europäische Zentralregister die Umsatzsteuer-ID-

Nummer anzugeben und das als Terminsache gekennzeichnete Formblatt umgehend zurückzusenden. Es handelt sich hierbei um keine offizielle amtliche Registrierung, zu der Sie verpflichtet sind, sondern um ein Schreiben, mit dem dubiose Unternehmer „Kasse machen“ wollen und Sie sich mit Ihrer Unterschrift zu der im Kleinge-

druckten ausgewiesenen kostenpflichtigen Eintragung verpflichten. Kosten pro Jahr 890,00 €! *Wir bitten Sie bei derartigen Schreiben Vorsicht walten zu lassen und uns in Zweifelsfällen vor Unterschriftsleistung die Schreiben zur Prüfung zukommen zu lassen.*

Vorsicht bei Benzingutscheinen/ Anrechnung von Arbeitgeberleistungen auf die Entfernungspauschale

Viele Unternehmen nutzen die vom Gesetzgeber vorgesehene Möglichkeit der steuerfreien Sachbezüge bis zur monatlichen 44-Euro-Grenze, in den meisten Fällen in Form von sog. Benzingutscheinen.

Ob dieser steuerfreie Sachbezug Einfluss auf die dem Arbeitnehmer zustehende Entfernungspauschale für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeit Einfluss hat, war bisher unklar. Im Rahmen der Neuordnung des Reisekostenrechtes hat das Bundesministerium der Finanzen in einem Schreiben nunmehr klargestellt, dass

steuerfreie bzw. pauschal versteuerte Arbeitgeberleistungen auf die ansetzbare Entfernungspauschale anzurechnen sind. Dies betrifft auch Sachbezüge in Form von Benzingutscheinen.

Da der Sachbezug Benzingutschein vom Arbeitgeber zu bescheinigen ist, kann im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung des Arbeitnehmers eine Kürzung vorgenommen werden. Um dies zu vermeiden, wird empfohlen, auf den Benzingutscheinen folgenden Vermerk anzubringen:

„Der Treibstoff darf nur für Privatfahrten, nicht für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeit verwendet werden“.

Ob diese – zugegebenermaßen realitätsferne – Einschränkung von der Finanzverwaltung Anerkennung findet, bleibt abzuwarten, wir empfehlen jedoch, den Gutschein dahingehend zu ergänzen.

Ansonsten bleibt selbstverständlich die Möglichkeit, Sachbezüge in Form von Gutscheinen auch für andere Waren (z. B. Getränke etc.) zu gewähren.



RECHTSPRECHUNG

Umsatzsteuer: Sollbesteuerung und Steuerberichtigung

Bei der sog. Sollbesteuerung entsteht die Umsatzsteuer beim leistenden Unternehmer zum Zeitpunkt der Leistungserbringung unabhängig davon, zu welchem Zeitpunkt die Rechnung vom Kunden ausgeglichen wird. Insbesondere bei Gewährleistungseinhalten des Kunden stehen Forderungen nicht selten über einen längeren Zeitraum offen, wenn der leistende Unternehmer keine Gewährleistungsbürgschaft stellen kann. Für diese Fälle hat der BFH nunmehr entschieden, dass der vertragliche Sicherheitseinbehalt eine sog. Entgeltminderung im Sinne von § 17 UStG darstellt. Dies hat

zur Folge, dass der leistende Unternehmer die Umsatzsteuer auf den Gewährleistungseinbehalt erst bei der Zahlung des vollständigen Betrages durch den Kunden an das Finanzamt abführen muss. Dies gilt, wenn der Unternehmer den Sicherheitseinbehalt durch Bankbürgschaft nicht abwenden kann.

Die Entscheidung ist von erheblicher praktischer Bedeutung. Es bleibt abzuwarten, wie die Finanzverwaltung auf das Urteil reagiert. Wir werden Sie über diesen Sachverhalt auf dem Laufenden halten.

Arbeitsrecht: Rückzahlungsklauseln für Fort- und Weiterbildungskosten

Wir hatten an dieser Stelle bereits des Öfteren über die Möglichkeit berichtet, durch sog. Rückzahlungsklauseln in Verträgen mit Arbeitnehmern, denen Sie als Arbeitgeber Fort- bzw. Weiterbildungskosten finanziert haben, eine teilweise Rückzahlung durch den Arbeitnehmer im Falle dessen Kündigung zu erwirken. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem Urteil nun diese Möglichkeit drastisch eingeschränkt. Nach dem Urteil des BAG muss eine genaue und abschließende Auflistung aller möglichen Positionen der zurückzuzahlenden Kosten vom Arbeitgeber erfolgen. In der Praxis werden somit allgemein verwendete Formularvereinbarungen in Arbeitsverträgen nicht den gewünschten Erfolg bringen. Wir empfehlen Ihnen, in jedem Einzelfall mit den betroffenen Arbeitnehmern vor der Finanzierung von umfangreicheren Fort-/Weiterbildungsmaßnahmen eine **detaillierte** Rückzahlungsvereinbarung zu treffen.

Arbeitsrecht:

Vom Arbeitgeber übernommene Buß-/Verwarnungsgelder

Der BFH hat in einem aktuellen Urteil seine Rechtsprechung zur steuerlichen Behandlung von Buß- und Verwarnungsgeldern, die der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer bei einfachen Verstößen (z. B. gegen Halteverbote) übernommen hat, geändert.

Der BFH stellt fest, dass die übernommenen Verwarnungsgelder nicht im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse übernommen werden. Vom Arbeitgeber übernommene Bußgelder stellen künftig somit steuerpflichtigen Arbeitslohn dar.

Arbeitsrecht: Pauschalbesteuerung von Geschenken

Unternehmer und Arbeitgeber wissen: *Kleine Geschenke erhalten die Freundschaft, steigern die Arbeitsleistung und stärken die Kundenbeziehung.* Üblicherweise übernimmt der Schenkende die Versteuerung dieser Aufmerksamkeiten – in der Regel in Form der Pauschalbesteuerung nach § 37 b EStG. Dies erspart es dem Empfänger der Geschenke (Arbeitnehmer/Geschäftspartner), diese Sachzuwendungen selbst zu versteuern. Bei der Anwendung der Pauschalbesteuerung wurden in der Praxis trotz eines umfangreichen Anwendungsschreibens des BMF zahlreiche Zweifelsfälle aufgeworfen. Der BFH hat sich in drei Urteilen erstmals zu einigen Fällen geäußert und festgestellt:

1. Versteuert werden müssen nur Geschenke, die beim Empfänger unter eine der Einkunftsarten des EStG fallen. Somit entfällt die Pauschalbesteuerung für Geschenke an Privatpersonen.
2. Auch Geschenke unter 35 € unterliegen der Pauschalbesteuerung; diese umfasst auch sog. Streuwerbeartikel (Wert unter 10 €) und geschäftliche Bewirtungen.

Da das Urteil noch nicht im Bundessteuerblatt veröffentlicht wurde, bleibt abzuwarten, ob die steuerpflichtige nachteilige Rechtsprechung (Punkt 2 oben) übernommen wird. Wir werden Ihnen hierzu weiter Bericht erstatten, wie die Finanzverwaltung reagiert.

BUCHHALTUNG UND LOHNABRECHNUNG

Elternzeit – Urlaubskürzung rechtzeitig erklären

Als Arbeitgeber dürfen Sie den Erholungsurlaub eines Mitarbeiters für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit kürzen. Die Erklärung über die Kürzung müssen Sie aber vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgeben, sonst müssen Sie den vollen Urlaubsanspruch abgeben. Das geht aus einem Urteil des LAG Hamm hervor.

In den Fällen, in denen Mitarbeiter/innen nach der Elternzeit aus dem Arbeitsver-

hältnis ausscheiden und nicht genomener Urlaub abzugelten ist, müssen Sie darauf achten, die Erklärung über die Kürzung des Erholungsurlaubs dem Mitarbeiter noch vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitzuteilen. Wird diese rechtzeitige Mitteilung versäumt, kann der Erholungsurlaub z. B. im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens nachträglich nicht mehr um die Elternzeit gekürzt werden.

Maßgebliches Recht für die Rechnungserteilung

Für die Rechnungstellung sind grundsätzlich die Vorschriften des Landes maßgebend, in dem der Umsatz ausgeführt wird. Von diesem Grundsatz gibt es jedoch zwei Ausnahmen:

1. Nicht im Inland ansässiger Unternehmer in sog. § 13 b - Fällen

§ 13 b UStG regelt den sog. Übergang der Steuerschuld eines ausländischen leistenden Unternehmers auf den inländischen Leistungsempfänger. Dies soll u.a. die steuerlichen Abläufe für den ausländischen Unternehmer erleichtern, da er sich nicht mit den umsatzsteuerlichen Vorschriften des Landes auseinander setzen muss, in dem der Ort des Umsatzes liegt. Daher wurde in § 14 Abs. 7 UStG geregelt, dass für die Rechnungstellung die Vorschriften des Staates maßgebend sind, in dem der leistende Unternehmer seinen Sitz/Geschäftsleitung hat. Diese Sonderregelung gilt nur für Unternehmer, die nicht im Inland, aber in einem anderen EU-Mitgliedstaat ansässig sind, aber nicht für Drittlandsunternehmer, diese müssen somit nach deutschem Recht fakturieren! Vereinbaren die am Leistungsaustausch Beteiligten, dass

der Leistungsempfänger über den Umsatz abrechnet (Gutschrift), verbleibt es jedoch bei den allgemeinen Grundsätzen der Rechnungserteilung und maßgebend sind die gesetzlichen deutschen Vorschriften.

Beispiel:

Der französische Unternehmer F. erbringt an den deutschen Unternehmer D. eine Beratungsleistung. F. hat seinen Unternehmenssitz in Frankreich, von dort wird die Leistung erbracht.

Die Leistung des F. ist in Deutschland steuerbar. Die Steuer schuldet D. als Leistungsempfänger nach § 13 b UStG.

F. hat eine Rechnung nach den in Frankreich geltenden Vorgaben zur Rechnungserteilung auszustellen.

Für den Fall, dass der französische Unternehmer fälschlicherweise in seiner Rechnung gesondert deutsche Umsatzsteuer ausweist, darf D. diese nicht



als Vorsteuer abziehen. D. ist verpflichtet, den in der Rechnung des französischen Unternehmers ausgewiesenen Bruttobetrag als Bemessungsgrundlage für die Berechnung der deutschen Umsatzsteuer für die Steueranmeldung nach § 13 b UStG heranziehen.

Zur Vermeidung von unnötigem Verwaltungsaufwand empfehlen wir Ihnen, bereits bei Auftragserteilung mit den ausländischen Geschäftspartnern abzuklären, welche Steuergesetze für die Rechnungserteilung zu beachten sind. Gerne sind wir Ihnen in Zweifelsfällen hierbei behilflich.

→ weiter auf Seite 8

BUCHHALTUNG UND LOHNABRECHNUNG

→ Fortsetzung von Seite 7

2. Zeitpunkt der Rechnungsausstellung

Nach § 14 Abs. 2 UStG ist eine Rechnung grundsätzlich innerhalb von sechs Monaten nach Ausführung der Leistung auszustellen. In den folgenden Fällen gilt nunmehr eine kürzere Frist:

Rechnungen sind bis zum 15. Tag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem der Umsatz ausgeführt worden ist, auszustellen bei

- innergemeinschaftlichen Lieferungen und
- sonstigen Leistungen in einem anderen Mitgliedstaat

Die neue Fristvergabe dient dem Funktionieren des innergemeinschaftlichen Kontrollsystems. Maßgebend ist der Zeitpunkt der Lieferung, unabhängig davon, zu welchem Zeitpunkt Sie die Gelangensbescheinigung erhalten haben.

Haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse/ Barzahlung des Arbeitslohns ist zulässig

Haushaltsnahe Dienstleistungen und Handwerkerleistungen für die eigengenutzte Wohnung werden nur steuermindernd anerkannt, wenn keine Barzahlung vorliegt.

Dagegen führen Barzahlungen bei haushaltsnahen Beschäftigungsverhältnissen nicht zur Versagung der Steuerermäßigung. Bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, für die das Haushaltsscheckverfahren Anwendung findet, dient die dem Arbeitgeber von der Minijob-Zentrale zum Jahresende erteilte Bescheinigung als Nachweis. In solchen Fällen ist daher auch die Barzahlung des Arbeitslohns einer beschäftigten Person zulässig.



IMPRESSUM

Herausgeber | Redaktion:

Eismann und Partner
Steuerberatungsgesellschaft
Weidenberg | Tel.: 0 92 78 - 77 09 20

Gestaltung:

Pellkofer-Grießhammer Design
Ahorntal | Tel.: 0 92 79 - 4 99

Druck:

Mediafaktor GbR
Chemnitz | Tel.: 03 71 - 5 34 75 16

Auflage | Stand:

800 Stück | Februar 2014

Bildquellen:

- S. 2 oben: aboutpixel.de © Robert Marggraff
S. 2: unten: aboutpixel.de © N N
S. 3: aboutpixel.de © Mark Chambers
S. 4: aboutpixel.de © Franziska Krause
S. 5: aboutpixel.de © Mark Chambers
S. 6: aboutpixel.de © Mark Chambers
S. 7: aboutpixel.de © Mark Chambers
S. 8 oben: aboutpixel.de © Andreas Weitzmann
S. 8 unten: aboutpixel.de © Mark Chambers