

2
2012



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
Augustusburger 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

E I S M A N N

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

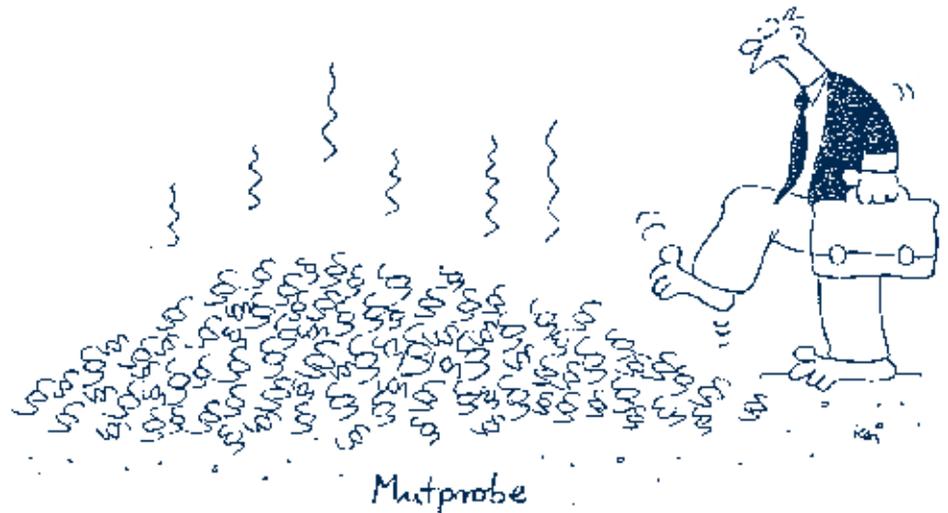
AUS DEM INHALT

2 | 2012

- **IN EIGENER SACHE** **Seite 2**
 - Des Beraters täglicher Gang...
 - Neues bei Eismann und Partner
- **BETRIEBSFÜHRUNG** **Seite 3-5**
 - Ferien: Worauf Sie achten müssen, wenn Schüler beschäftigt werden
 - Berufsbegleitendes Studium: Übernahme von Studiengebühren
 - Personalmanagement – Zulässige Fragen im Vorstellungsgespräch
 - Vorsicht: E-Mails im Namen des Bundeszentralamts für Steuern
 - Vereinfachte Bilanzen für Kleinunternehmen
 - Rückzahlungsklauseln für Ausbildungskosten
- **RECHTSPRECHUNG** **Seite 6-7**
 - Neues vom BFH zur Entfernungspauschale
 - Betriebsausgabenabzug bei Luxusfahrzeugen?
 - Erbschaft- und Schenkungsteuer
 - Gewerbliche Tätigkeit bei Verkäufen bei ebay
 - GmbH-Gesellschafter – verdeckte Gewinnausschüttung
- **BUCHHALTUNG UND LOHNABRECHNUNG** **Seite 7-8**
 - Innergemeinschaftlicher Handel: Gelangensnachweis ab 1.7.2012
 - Betriebliche Altersversorgung: Direktversicherung – falsche Gestaltung löst Lohnsteuer und Sozialversicherung aus!
 - Vorsteuerabzug: Bezeichnung der Leistung ist wichtig

IN EIGENER SACHE

Des Beraters täglicher Gang...



© "KÖSDI - 2/2012"

Die Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter ist ein wichtiger Bestandteil für die erfolgreiche Unternehmensführung.

Auch in den nächsten Jahren wird angesichts des drohenden Fachkräftemangels der Personalbereich für die Betriebsführung zentrale Bedeutung behalten.

Derzeit legen die Auszubildenden ihre Abschlussprüfungen ab und bewerben sich am Arbeitsmarkt, Schüler und Studenten suchen nach Ferienjobs.

Grund genug, dies zum Anlass zu nehmen, einen Schwerpunkt unserer aktuellen Informationen im Bereich des Personalwesens zu setzen.

Wir haben versucht, einige praxisrelevante Themen für Sie auszuwählen.

Weitere interessante Beiträge aus der Rechtsprechung zum Steuerrecht sowie Hinweise zur Buchhaltung und Lohnabrechnung runden unsere aktuellen Informationen II/2012 ab.

Neues bei Eismann und Partner



v. l. n. r.: Herr Andreas Bendix, Herr Daniel Morgenstern, Herr Jens Hörhold

Unsere Mitarbeiter in der Kanzlei Chemnitz, Herr **Daniel Morgenstern** und Herr **Andreas Bendix** können in diesem Jahr ihr 10jähriges Betriebsjubiläum bei Eismann und Partner feiern.

Wir bedanken uns bei Herrn Bendix und Herrn Morgenstern für ihre langjährige engagierte Tätigkeit in unserer Kanzlei am Standort Chemnitz und freuen uns, weiterhin auf ihre zuverlässigen Dienste zählen zu können. Mit im Bild, Herr Jens Hörhold, Stb., Büroleiter Kanzlei Chemnitz.

• 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.

Ferien: Worauf Sie achten müssen, wenn Schüler beschäftigt werden

In den kommenden Wochen werden wieder viele Schüler und Schulabsolventen in den Unternehmen vorstellig, um Aushilfsjobs zu ergattern. Stellen Sie Schüler oder Absolventen ein, gilt es, zahlreiche Besonderheiten zu beachten. Die wichtigsten haben wir für Sie zusammengestellt.

Grundsätzlich sind Schüler in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung versicherungspflichtig. Für Schüler allgemeinbildender Schulen entfallen jedoch die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung. Versicherungsfrei können Sie Schüler beschäftigen, als sog.

- kurzfristig beschäftigte Aushilfen oder
- geringfügig Beschäftigte.

Kurzfristig beschäftigt bedeutet, dass die Arbeitszeit maximal 2 Monate oder 50 Arbeitstage im Kalenderjahr beträgt. Für die kurzfristig Beschäftigten fallen gar keine Sozialversicherungsbeiträge an, lediglich die Umlage U2 (ggf. U1) und die Insolvenzgeldumlage werden fällig.

Als **geringfügig Beschäftigte** (sog. Minijobber oder 400 €-Kraft) fallen max. 30% pauschale Abgaben plus Umlagen an. Da Schüler ausschließlich in den Ferien arbeiten, bietet sich jedoch die Beschäftigung als kurzfristig beschäftigte Aushilfe an. Die Grenze von 50 Arbeitstagen gilt, wenn der Schüler weniger als 5 Tage pro Woche bei Ihnen arbeitet, die Grenze von 2 Monaten, wenn der Schüler mindestens 5 Tage pro Woche bei Ihnen jobt. Für die Betriebsprüfung ist der Nachweis wichtig. Lassen Sie sich von dem Schüler eine Aufstellung über sämtliche Beschäftigungen geben, die er bereits im Kalenderjahr ausgeübt hat bzw. derzeit gerade ausübt. Am besten, Sie nehmen eine entsprechende Formulierung in den Arbeitsvertrag auf.

Beispiel: „Der Arbeitnehmer bestätigt, dass er im laufenden Kalenderjahr keine weitere Beschäftigung ausgeübt hat, dass er derzeit keine weiteren Beschäftigungen ausübt und dass er dem Arbeitgeber während seiner Tätigkeit bei diesem die Aufnahme weiterer Beschäftigungen sofort anzeigen wird. Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass Mehrfachbeschäftigungen zur Sozialversicherungspflicht führen können“.

ENTGELTFORTZAHLUNG UND URLAUB

Schüler, die in Ihrem Unternehmen als Arbeitnehmer beschäftigt sind, haben dieselben Ansprüche wie andere Mitarbeiter. Werden Schüler krank, haben sie nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer der Beschäftigung Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Schüler erhalten Entgeltfortzahlung an Feiertagen, wenn sie ohne Feiertag an dem entsprechenden Tag gearbeitet hätten. Auch ein Anspruch auf Erholungsurlaub steht dem Schüler zu, wenn er mindestens einen Monat durchgehend bei Ihnen arbeitet. Für jeden vollen Beschäftigungsmonat müssen Sie 1/12 des Jahresurlaubs gewähren. Können die Aushilfen den Urlaub wegen Ablauf der Befristung nicht nehmen, müssen Sie den Urlaub abgelten. Schüler, die bereits 15 Jahre, aber noch keine 18 Jahre alt sind, haben Anspruch auf Erholungsurlaub nach den Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes in folgender Höhe:

- 30 Werktage pro Kalenderjahr, wenn der Schüler zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist
- 27 Werktage, wenn der Schüler zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist und
- 25 Werktage, wenn der Schüler zu Beginn des Kalenderjahres noch keine 18 Jahre alt ist.



VORSICHT, ARBEITSZEIT!

Ab ihrem **15. Geburtstag** können Schüler in den Schulferien maximal 4 Wochen (20 Tage im Kalenderjahr) arbeiten. Wie diese 20 Tage auf die Ferien verteilt werden ist gleichgültig. Dabei dürfen Jugendliche aber die Arbeitszeit von 8 Stunden täglich und 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten.

Schüler **ab 16 Jahre** dürfen Sie auch während der Nachtzeit von 20 Uhr bis 6 Uhr beschäftigen (in Gaststätten bis 22 Uhr, in mehrschichtigen Betrieben bis 23 Uhr und in Bäckereien ab 5 Uhr).

An Samstagen und Sonntagen dürfen Jugendliche (unter 18 Jahre alt) grundsätzlich nicht arbeiten. Ausnahmen existieren z. B. für Gaststätten und Bäckereien. Außerdem sind Sie als Arbeitgeber verpflichtet, den Jugendlichen ausreichend Pausen zu gewähren, z. B. 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von 4,5 bis 6 Stunden und 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden am Stück.

BETRIEBSFÜHRUNG

Fortsetzung von Seite 3 >

VORSICHT BEI SCHULABSOLVENTEN

Viele Schüler haben gerade ihren Abschluss gemacht und sind daran interessiert, möglichst viel Geld zu verdienen.

Zu vermeiden ist hier die sog. „Berufsmäßigkeit“. Diese sieht der Sozialversicherungsträger immer dann gegeben, wenn eine Aushilfe einen großen Teil ihres Lebensunterhaltes durch die Tätigkeit bestreitet. Bei Schulabsolventen gehen die Sozialversicherungsträger grundsätzlich

von einer berufsmäßigen Ausübung aus. Diese Mitarbeiter sollten Sie nicht als Aushilfen einstellen, wenn sie mehr als 400 € monatl. verdienen sollen. Lediglich Schulabsolventen, die im Anschluss ein Studium beginnen, können monatl. mehr als 400 € sozialversicherungsfrei verdienen.

Die Regelungen im einzelnen sind komplex. Wir empfehlen Ihnen, unsere Sachbearbeiter vor Abschluss eines Vertrages mit Schülern nach den sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtlichen Konsequenzen im Einzelfall zu befragen.

Berufsbegleitendes Studium: Übernahme von Studiengebühren

matik wie folgt Stellung genommen:

Übernimmt der Arbeitgeber Studiengebühren als Schuldner aufgrund einer Vereinbarung mit der Bildungseinrichtung, liegt kein Arbeitslohn vor.

Schuldet der Arbeitnehmer die Studiengebühren, liegt ebenfalls kein Arbeitslohn vor, sofern sich der Arbeitgeber vertraglich zur Übernahme verpflichtet hat oder der

Arbeitgeber die übernommenen Studiengebühren in bestimmten Fällen vereinbarungsgemäß zurückfordern kann. Die Vereinbarungen sind als Beleg zum Lohnkonto zu nehmen.

Die Übernahme der Studiengebühren durch den Arbeitgeber ohne vertragliche Regelung und/oder Rückfordermöglichkeit stellen steuerpflichtigen Arbeitslohn dar.



Übernehmen Sie als Arbeitgeber Studiengebühren von Arbeitnehmern, stellt sich die Frage, ob diese Aufwendungen steuerpflichtigen Arbeitslohn darstellen. Das Bundesfinanzministerium hat zur Proble-

Personalmanagement – Zulässige Fragen im Vorstellungsgespräch

Als Arbeitgeber möchten Sie in einem Vorstellungsgespräch möglichst viel über Ihren künftigen Mitarbeiter wissen. Bewerber wollen jedoch auch ihre Privatsphäre schützen. Daher ist es vor einem Gespräch wichtig zu wissen

- welche Fragen darf ich dem Bewerber stellen?
- muss der Bewerber bestimmte Tatsachen von sich aus offenlegen?
- darf er zulässige Fragen falsch beantworten oder auf unzulässige Fragen schweigen oder gar lügen?

IM ALLGEMEINEN GILT FOLGENDES:

Sie dürfen nur Fragen stellen, an deren wahrheitsgemäßer Beantwortung Sie ein berechtigtes und schutzwürdiges Interesse haben. Ein solches besteht, wenn die Beantwortung der Frage von Bedeutung ist für den angestrebten Arbeitsplatz und/

oder die zu verrichtende Tätigkeit. Der Bewerber wiederum muss in der Regel nicht von sich aus auf Umstände hinweisen, die einem möglichen Vertragsschluss entgegenstehen. Ausnahmsweise kann aber eine Offenbarungspflicht angenommen werden, wenn der Bewerber erkennt, dass er aufgrund fehlender Qualifikation oder Fähigkeiten für die Arbeit völlig ungeeignet ist oder die jeweiligen Umstände eine ausschlaggebende Bedeutung für den Arbeitsplatz haben.

Beantwortet ein Bewerber eine zulässige Frage falsch, täuscht er Sie. Sie können den Arbeitsvertrag daher anfechten. Das Arbeitsverhältnis wird dann für die Zukunft beendet. Dies bedeutet allerdings, dass Sie vom Arbeitnehmer erbrachte Leistungen vertragsgemäß vergüten müssen.

Auf unzulässige Fragen hin darf der Bewerber schweigen oder sogar lügen. In

diesem Fall ist der Arbeitsvertrag auch nicht anfechtbar, denn das Schweigen oder die Lüge ist keine Täuschung. Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte hat eine Vielzahl von interessanten Fragestellungen zu zulässigen Fragen im Vorstellungsgespräch hervorgebracht.

Gerne können wir Ihnen eine Checkliste zu zulässigen und unzulässigen Fragen im Vorstellungsgespräch auf Anfrage zukommen lassen, da diese Liste den Rahmen unserer Mandanteninformation sprengen würde.

UNSERE EMPFEHLUNG:

Löchern Sie den Bewerber nicht mit Fragen, sondern versuchen Sie eine Vertrauensbasis zu schaffen, damit der Bewerber von sich erzählt. Auf diese Weise erfahren Sie meist mehr als wenn Sie einen Fragenkatalog abarbeiten.

BETRIEBSFÜHRUNG

VORSICHT:

E-Mails im Namen des Bundeszentralamts für Steuern

Das Bundesministerium für Finanzen weist darauf hin, dass derzeit Betrüger versuchen, per E-Mail an Konto- und Kreditkarteninformationen von Steuerzahlern zu gelangen.

Ihre Masche:

Sie geben sich per E-Mail als Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) aus und geben an, die betroffenen Steuerzahler hätten zuviel Einkommensteuer gezahlt. Um diese nun zurückzuerhalten, müsse ein in der E-Mail angehängtes Antragsformular ausgefüllt werden, bei dem unter anderem Angaben zu Kontoverbindung und Kre-

ditkarte sowie Sicherheitscode gemacht werden sollen.

Wir weisen an dieser Stelle nochmals ausdrücklich darauf hin, dass Benachrichtigungen über Steuererstattungen grundsätzlich nicht per E-Mail verschickt werden und Kontoverbindungen niemals von der Finanzverwaltung in dieser Form abgefragt werden. Zuständig für die Rückerstattung von überzahlten Steuern ist zudem das jeweils zuständige Finanzamt, nicht das BZSt.

Auf derartige E-Mails darf auf keinen Fall reagiert werden.



Vereinfachte Bilanzen für Kleinunternehmen

Kleinunternehmen dürfen auf Verwaltungserleichterungen hoffen. Die Bundesregierung hat in der EU Erleichterungen bei Bilanzregelungen und Offenlegungspflichten bei Kleinunternehmen auf den Weg gebracht.

Ziel der Regelungen ist es, besonders den kleinsten Unternehmen bürokratische Lasten bei der Erstellung von Bilanzen abzunehmen. Gerade für als GmbH oder GmbH & Co. KG-geführte Unternehmen mit geringem Umsatz und nur wenigen Mitarbeitern stellen die Bilanzregelungen sowie die Offenlegungspflichten eine gro-

ße Belastung dar. Die Richtlinie enthält u.a. folgende Erleichterungen:

- Befreiung von bestimmten Bilanzierungspflichten (z.B. Verzicht auf einen umfangreichen Anhang zur Bilanz)
- Einschränkung der Veröffentlichungspflicht. Die Offenlegung der Bilanz von Kleinunternehmen gegenüber der breiten Öffentlichkeit ist nicht mehr zwingend erforderlich. Vielmehr können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass es ausreicht, wenn Kleinunternehmen ihre Jahresabschlüsse nur noch an ein Register übersenden, wo sie nur bei Nachfra-

ge an Dritte zur Information herausgegeben werden.

Von den Befreiungen sollen Unternehmen profitieren, die mindestens zwei der folgenden drei Schwellenwerte unterschreiten:

- 350.000 € Bilanzsumme
- 700.000 € Jahresumsatz
- 10 Mitarbeiter

Die konkrete Umsetzung der Richtlinie steht noch aus. Wir werden Sie informieren, sobald die detaillierten Regelungen feststehen.

Rückzahlungsklauseln für Ausbildungskosten

Übernimmt der Arbeitgeber Ausbildungskosten von Arbeitnehmern, ist es sein Ziel, dass die erworbenen Kenntnisse auch seinem Betrieb längerfristig zugute kommen. Scheidet der betreffende Arbeitnehmer zeitnah aus dem Unternehmen aus, ist es aus Arbeitgebersicht sinnvoll, entsprechende Rückzahlungsklauseln für den Fall des Ausscheidens des Arbeitnehmers zu vereinbaren. Hier ist bei vorformulierten Rückzahlungsklauseln Vorsicht geboten. Die Formulierung „Ausscheiden aus der Firma“ benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen und ist unwirksam. Dies hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein entschieden. Die Rückzahlungsklausel ist nur dann wirksam, wenn der Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Verantwortungsbereich des Arbeitnehmers liegt.

RECHTSPRECHUNG

Neues vom BFH zur Entfernungspauschale

Mit zwei Urteilen hat der BFH seine Rechtsprechung geändert.

Während bislang nur die kürzeste Entfernung zur Wohnung und Arbeit für den Werbungskostenabzug anerkannt wurde, hat der BFH nunmehr entschieden, dass für den Arbeitsweg auch eine längere Fahrstrecke anerkannt werden kann, wenn diese offensichtlich verkehrsgünstiger ist. Bislang hatte die Rechtsprechung eine Zeitersparnis von mindestens 20 Minuten

gefordert. Dieser Mindestzeitersparnis hat der BFH nun eine Absage erteilt.

Laut BFH liegt eine offensichtlich verkehrsgünstigere Straßenverbindung auch dann vor, wenn nur eine relativ geringe oder gar keine Zeitersparnis zu erwarten ist, sich die Strecke jedoch aufgrund anderer Umstände als verkehrsgünstiger erweist als die kürzeste Verbindung.

Betriebsausgabenabzug bei Luxusfahrzeugen

Mit Urteil vom 27.01.2012 hat das Finanzgericht Nürnberg zum Umfang des Betriebsausgabenabzugs eines „Ferrari Spider“ Stellung genommen. Beachtlich ist in diesem Zusammenhang, dass nach Auffassung des Finanzgerichts die Kosten eines solchen Fahrzeuges lediglich mit dem Anteil als angemessen beurteilt werden, die bei aufwendigen Modellen der Oberklasse (BMW und Mercedes) entstehen würden. Folglich ist in der Umsetzung dieser Entscheidung die Höhe der Aufwendungen „gedeckelt“. Es bleibt abzuwarten, wie in weiteren Einzelfällen zukünftig die angemessenen als Betriebsausgaben abzugsfähigen Kosten ermittelt werden.

ERBSCHAFT- UND SCHENKUNGSTEUER

Die Diskussion über die Frage der Verfassungsmäßigkeit des Erbschaft- bzw. Schenkungsteuergesetzes will nicht enden. Der Bundesfinanzhof hat in einem laufenden Verfahren die Frage aufgeworfen, ob das Erbschaft- bzw. Schenkungsteuerrecht in der derzeit geltenden Fassung verfassungskonform ist. Nun ist das Bundesministerium der Finanzen aufgefordert, eine Stellungnahme abzugeben. Möglicherweise will der BFH eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes einholen.

Daher sollte vorsorglich gegen Erbschaft- oder Schenkungsteuerbescheide mit Hinweis auf das laufende Verfahren Einspruch beim BFH (Aktenzeichen II R 9/L) eingelegt und das Ruhen des Verfahrens beantragt werden.

Gewerbliche Tätigkeit bei Verkäufen bei ebay?

Wo ist die Grenze zwischen gelegentlichen Privatverkäufen und einer nachhaltigen gewerblichen Tätigkeit bei Verkäufen über die Auktionsplattform ebay? Diese Frage beschäftigt immer wieder die Finanzgerichte und in einem Revisionsverfahren nun auch den Bundesfinanzhof.

Voraussetzung für eine im weitesten Sinne gewerbliche Tätigkeit ist eine nachhaltige Betätigung. Diese und somit eine Unternehmereigenschaft ist nach der Rechtsprechung des BFH anhand verschiedener Kriterien im Einzelfall zu beurteilen. Feste Grenzen der Finanzverwaltung liegen hierzu nicht vor.

Von Bedeutung können in diesem Zusammenhang insbesondere die Zahl der Verkäufe und der verkauften Gegenstände, die Dauer der Verkaufstätigkeit und die Planmäßigkeit des Handelns sein. Die Absicht eines späteren Wiederverkaufes zum Zeitpunkt der Anschaffung von Gegenständen ist bei dieser Betrachtung unerheblich. Auch die Abgrenzung zur Sammlertätigkeit ist nicht abschließend definiert.

In dem Fall, der dem BFH nun vorliegt, hatte der Kläger über ebay im Zeitraum von 3½ Jahren bei mehr als 1.200 Verkäufen eine Vielzahl von Gegenständen mit Liebhaberwert veräußert. Diese Tätigkeit wurde als gewerblich eingestuft.

RECHTSPRECHUNG

GmbH-Gesellschafter – verdeckte Gewinnausschüttung

Zwei interessante Urteile liegen zur sog. verdeckten Gewinnausschüttung vor.

REDUZIERUNG VON DARLEHENSZINSEN

In der Regel bestehen zwischen GmbH-Gesellschaftern und der Gesellschaft Verrechnungs- oder Darlehenskonten. Diese werden normalerweise banküblich verzinst, um aus steuerlicher Sicht den sog. Fremdvergleich zu erfüllen. Das Finanzgericht Hamburg hat eine verdeckte Gewinnausschüttung in dem Fall gesehen, in dem die Gesellschafter ihrem Gesellschafter-Geschäftsführer ein Darlehen zu einem festen Zinssatz gewährte und, ohne besondere Gründe, eine Herabsetzung des Zinssatzes beschlossen hat.

Im Streitfall gewährte die GmbH dem Gesellschafter-Geschäftsführer ein Darlehen zu einem Zinssatz von 6%. Zinsanpassungsklauseln enthielt der Darlehensvertrag nicht. Nach Auffassung des Finanzgerichts ist eine Änderung des Zinssatzes – ohne die Folge einer verdeckten Gewinnaus-

schüttung – nur möglich, wenn nachvollziehbare Gründe hierfür sprechen; denn niemand verzichtet ohne weiteres auf ihm zustehende Zinsen. Ein Zinsverzicht ohne solche Gründe birgt somit immer die Gefahr einer steuerlich nachteiligen verdeckten Gewinnausschüttung.

PRIVATE KFZ-NUTZUNG

Eine Nutzung von Fahrzeugen der GmbH durch Gesellschafter-Geschäftsführer ohne vertragliche Vereinbarungen im Anstellungsvertrag stellt eine verdeckte Gewinnausschüttung dar. Für die Bemessung der verdeckten Gewinnausschüttung ging die Rechtsprechung bisher davon aus, dass die anfallenden Kosten zuzüglich eines Gewinnzuschlages herangezogen werden müssen.

Nunmehr gilt: Aus Vereinfachungsgründen wird von der Finanzverwaltung auch zugelassen, den Wert der verdeckten Ge-



winnausschüttung analog zur Bewertung des Sachbezuges für eine Kfz-Nutzung nach der sog. 1%-Regelung zu bemessen; d.h. dass ein Prozent des Bruttolistenpreises des Fahrzeuges im Zeitpunkt der Erstzulassung pro Monat als verdeckte Gewinnausschüttung zu erfassen ist.

BUCHHALTUNG UND LOHNABRECHNUNG

Innergemeinschaftlicher Handel: Gelangensnachweis ab 1.7.2012

In unserer Mandanteninformation 1/2012 hatten wir Sie schon über die Einführung des sog. Gelangensnachweises ab 2012 informiert. Bitte beachten Sie, dass die sogenannte Übergangsfrist zur Anwendung der neuen Vorschriften am 30.06.2012 endet und für Lieferungen ab 01.07.2012 die Steuerfreiheit für innergemeinschaftliche Lieferungen vom Finanzamt nur gewährt wird, wenn der sogenannte Gelangensnachweis vorliegt.

Um sicherzustellen, dass Sie als Verkäufer den Gelangensnachweis vom Käufer

erhalten und damit die Steuerfreiheit bei innergemeinschaftlichen Lieferungen sichern, wird Ihnen in der Regel nichts anderes übrig bleiben, als die Umsatzsteuer in Form einer Kautions einzubehalten und diese nach Erhalt des Nachweises wieder an den Käufer auszukehren.

Sie können wie folgt vorgehen:

Sie fakturieren „netto“, weisen die Kautions als solche auf der Rechnung aus und erläutern hier: - „Die Kautions dient der Sicherung des Erhalts des Gelangensnach-

weises nach § 17a UStDV“. Nach Erhalt des Gelangensnachweises kehren Sie die Kautions aus und schreiben dem Käufer eine berichtigte Rechnung.

Stehen Sie in ständiger Geschäftsbeziehung zu Abnehmern aus anderen Mitgliedstaaten, ist es auch denkbar, dass Sie grundsätzlich mit dem Abnehmer vereinbaren, dass dieser regelmäßig Kaufpreis plus 19% Kautions auf Ihr Konto überweist, ohne dies gesondert auf jeder Rechnung zu vermerken.

BUCHHALTUNG UND LOHNABRECHNUNG

Betriebliche Altersversorgung:

Direktversicherung – falsche Gestaltung löst Lohnsteuer und Sozialversicherung aus!

Die betriebliche Altersversorgung umfasst in der Regel auch Leistungen für die Hinterbliebenenversorgung. Dabei gilt ein enger Hinterbliebenenbegriff. Bezugsberechtigt im Todesfall des Arbeitnehmers können sein:

- der überlebende Ehegatte des Arbeitnehmers
- sein Lebensgefährte oder Lebenspartner sowie
- seine erbberechtigten Kinder

Nicht selten werden jedoch andere Personen als die Hinterbliebenen in den Versicherungspolice der Direktversicherungen als Bezugsberechtigte eingetragen. Gerade bei jüngeren Arbeitnehmern, die noch nicht verheiratet sind oder auch keine Kinder haben, sind oft die Eltern oder die Geschwister als Bezugsberechtigte eingetragen. Aufgrund der falschen Bezugsberechtigung entfallen die Lohnsteuerfreiheit und die Beitragsfreiheit für die Prämien. Dem Arbeitgeber drohen Steuer- und Beitragsnachzahlungen. Diese Beträge können Sie – falls der Arbeitnehmer überhaupt noch im Betrieb beschäftigt ist

– nur für die letzten drei Monate vor der Betriebsprüfung zurückfordern.

Unsere Empfehlung:

Lassen Sie von Ihrem Versicherungsmittler prüfen, ob in den Vereinbarungen die richtigen Bezugsberechtigten eingetragen sind. Sind diese falsch, sollten Sie die betroffenen Arbeitnehmer informieren und auf eine Änderung der Bezugsberechtigung drängen.

Solange ein junger Mitarbeiter keine der genannten Hinterbliebenen hat, sollte im Vertrag kein Begünstigter eingesetzt werden.

Um zu vermeiden, dass im Falle des Todes des Mitarbeiters die Versicherung mangels Begünstigten an niemanden leisten muss, kann einem Dritten (z.B. den Eltern) ein einmaliges Sterbegeld in Höhe von max. 8.000 € zugewendet werden, wenn dies im Versicherungsvertrag zugesagt ist und die bedachte Person die Beerdigungskosten trägt. Sobald der Mitarbeiter einen Ehegatten oder Kinder hat, sollte der Vertrag um einen Begünstigten für die Hinterbliebenenversorgung ergänzt werden.

Vorsteuerabzug:

Bezeichnung der Leistung ist wichtig

Immer wieder werden die Finanzgerichte mit der Frage beschäftigt, ob bestimmte Leistungsbezeichnungen in Rechnungen ausreichend für den Vorsteuerabzug sind. In einen vom Finanzgericht Berlin entschiedenen Fall wurde der Vorsteuerabzug aus einer Rechnung versagt, in der als Leistungsbezeichnung „Renovierungsarbeiten“ angegeben wurde. Nach Auffassung des Gerichtes kann bei dem Leistungsgegenstand „Renovierungsarbeiten“ im einzelnen nicht festgestellt werden, welche Arbeiten wann und wo genau erbracht worden sind. Eine ggf. erforderliche Abgrenzung zu Renovierungsleistungen anderer Unternehmer ist nicht möglich.

Zudem enthielt die Rechnung auch keinen Verweis auf konkrete andere Geschäftsunterlagen (z. B. Angebote etc.), aus denen der Leistungsgegenstand im einzelnen ersichtlich gewesen wäre.

Wir bitten Sie daher, bei den Eingangsrechnungen darauf zu achten, dass Liefer- oder Leistungsgegenstand ausreichend konkret beschrieben sind bzw. in der Rechnung Hinweise auf Unterlagen enthalten sind, die eine detaillierte Leistungsbeschreibung enthalten.

Diese Grundsätze gelten grundsätzlich auch für „Beratungsleistungen“, „Bauarbeiten“, „Dienstleistungen“ oder ähnliche unbestimmte Bezeichnungen.

IMPRESSUM

Herausgeber | Redaktion:

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

Gestaltung:

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

Druck:

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

Auflage | Stand:

730 Stück | Mai 2012

Bildquellen:

S. 2: © KÖSDI 2/2012
S. 2 links: aboutpixel.de © Sergei Brehm
S. 3: aboutpixel.de © Benjamin Thorn
S. 4: aboutpixel.de © Helmut Luttenberger
S. 5: aboutpixel.de © Peter Ehmann
S. 6: Bild: aboutpixel.de © Rainer Sturm
S. 7: aboutpixel.de © Helmut Luttenberger
S. 7 unten + S. 8: aboutpixel.de © Andreas Forster