

3
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
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

3 | 2012

- **IN EIGENER SACHE** **Seite 2**
 - Steuereinnahmen 2011
 - Neues bei Eismann und Partner
- **BETRIEBSFÜHRUNG** **Seite 3-5**
 - Förderung von Energieberatungen im Mittelstand
 - Dienstwagen
 - Personalmanagement/Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab 1. Krankheitstag
 - Private Handynutzung im Betrieb
 - Personalmanagement/Antworten auf wichtige Fragen zu Überstunden
- **RECHTSPRECHUNG** **Seite 6-7**
 - Aufwendungen für einen Telearbeitsplatz
 - Unfall-, Haftpflicht- und Risikolebensversicherung als Sonderausgaben
 - Abschreibungen auf Gesellschafterdarlehen / neue BFH-Urteile
 - Wegfall des Betriebsausgabenabzugs der Gewerbesteuer verfassungswidrig?
 - Steuerpflicht von Erstattungsinsen des Finanzamts?
- **BUCHHALTUNG UND LOHNABRECHNUNG** **Seite 8**
 - Arbeitgeberleistungen
 - Begünstigte Gehaltsextras – Spielregeln kennen und Fehler vermeiden
 - Pauschale Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit
 - Internetpauschale/Erholungsbeihilfen

IN EIGENER SACHE

Steuereinnahmen 2011

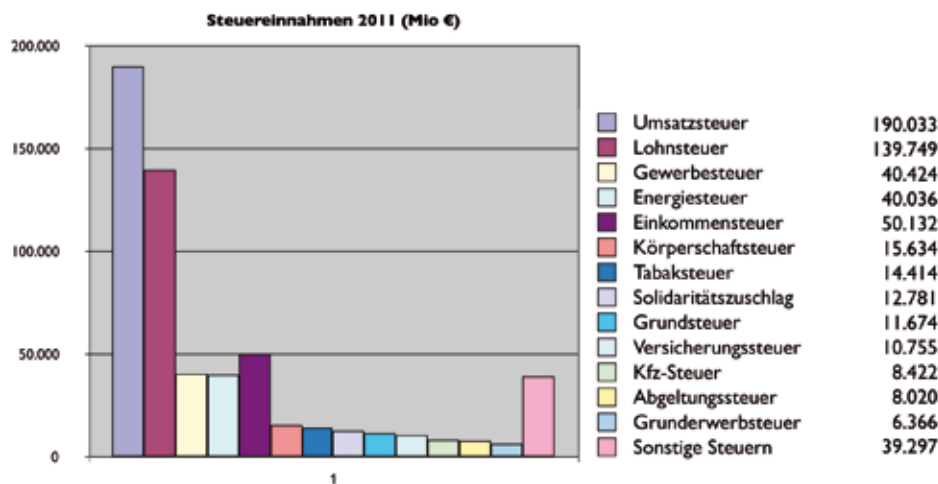
Bei der Diskussion und Berichterstattung über die europäische Schuldenkrise, die Einrichtung von Rettungsschirmen und der dazu notwendigen Finanzmittel wird nur noch in der Größenordnung von Milliarden-Beträgen gerechnet. In diesem Zusammenhang scheint ein Vergleich mit den Steuereinnahmen von Bund, Ländern und Gemeinden im Jahr 2011 interessant. Im vergangenen Jahr waren rund **573 Milliarden Euro Steuereinnahmen**

zu verzeichnen. Die Zusammensetzung ist aus der Grafik ersichtlich.

Im Vergleich hierzu:

Der **Rettungsschirm hat ein Volumen von 500 Milliarden Euro.**

Allein für die Unterstützung der spanischen Banken wird ein Betrag in der Größenordnung von 80 bis 100 Milliarden Euro veranschlagt, das ist etwa die Hälfte des gesamten deutschen Umsatzsteueraufkommens des Jahres 2011.



Neues bei Eismann und Partner



Herr Rüdiger Eismann gratuliert Frau Melanie Biedermann

Unsere Mitarbeiterin in der Kanzlei Weidenberg, Frau **Melanie Biedermann**, kann in diesem Jahr ihr 10-jähriges Betriebsjubiläum bei Eismann und Partner feiern. Wir bedanken uns bei Frau Biedermann für ihre langjährige engagierte Tätigkeit in unserer Kanzlei in Weidenberg und freuen uns, weiterhin auf ihre zuverlässigen Dienste zählen zu können.

Unsere Mitarbeiterin, Frau **Astrid Kießling**, (Kanzlei Weidenberg und Bayreuth) hat im Juli diesen Jahres erfolgreich ihre Weiterbildung zur geprüften Personalfachkauffrau abgelegt. Wir gratulieren Frau Kießling herzlich zur bestandenen Prüfung. Mit den neu erworbenen Kenntnissen können wir unser Beratungsangebot rund um das Thema Personal für Sie erweitern.

• 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.

BETRIEBSFÜHRUNG

Förderung von Energieberatungen im Mittelstand

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) weist auf seinen Internetseiten auf einen Flyer zur Förderung von Energieberatungen im Mittelstand hin. Die KfW vergibt Zuschüsse von bis zu 80% für Energieberatungen in kleinen und mittleren Unternehmen, deren Netto-Energiekosten 5.000 € übersteigen.

Die Förderung macht es für Unternehmen attraktiv, durch einen qualifizierten Fachmann Einsparpotenziale aufdecken zu lassen, die anders nicht erkannt würden. Die

Energieeffizienz lässt sich oft schon mit geringen finanziellen Mitteln deutlich erhöhen und spart dadurch laufende Kosten ein. Energieverbrauchsenkende Investitionen amortisieren sich über diese Kosteneinsparungen häufig schon nach kurzer Zeit.

Qualifizierte Energieberater, die den Zuschussantrag beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle stellen, und Fachleute für die Planung von KfW-geförderten Effizienzhäusern und die Baubegleitung sind zu finden unter:

www.energie-effizienz-experten.de



Dienstwagen

Die Überlassung von Dienstwagen führt immer wieder zu Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. In einem vom LAG Hamm entschiedenen Fall ging es um die Kosten für die Betankung während des Urlaubs. Im Urteilsfall war ein Arbeitnehmer, dem ein Dienstwagen auch zur privaten Nutzung überlassen wurde, mit dem Wagen in den Urlaub gefahren. Nach seiner Rückkehr reichte er die Tankquittungen bei seinem Arbeitgeber ein. Dieser verweigerte die Zahlung der Tankkosten. Zu Unrecht, so das Gericht, denn im Arbeitsvertrag war geregelt, dass der Arbeitnehmer für die Dauer des Anstellungsverhältnisses einen Dienstwagen erhalten, den er auch zu privaten Zwecken nutzen dürfe. Einschränkungen zur Privatnutzung, zum Beispiel für den Fall von Urlaubsfahrten, waren im Arbeitsvertrag nicht enthalten. Die Tankkosten während des Urlaubsaufenthaltes mussten somit vom Arbeitgeber übernommen werden.

Soll die private Dienstwagennutzung in örtlicher oder zeitlicher Hinsicht ein-

geschränkt werden, müssen Sie mit dem Arbeitnehmer entsprechende vertragliche Regelungen vereinbaren.

SO MINDERN ZUZAHLUNGEN BEIM LEASING DEN GELDWERTEN VORTEIL:

Leistet ein Arbeitnehmer zu den Leasingraten seines Dienstwagens monatlich Zuzahlungen, mindert sich dadurch sein zu versteuernder geldwerter Vorteil. Wenn der Arbeitnehmer ein Fahrtenbuch führt, gibt es unterschiedliche Berechnungsmethoden. Das Finanzgericht Münster hat

zunehmend entschieden: Das Finanzamt rechnet falsch. Denn die Zuzahlung des Arbeitnehmers mindert den geldwerten Vorteil und nicht die entstandenen Kosten.

Der geldwerte Vorteil berechnet sich wie folgt: Beispiel: Leasinggebühren, Benzin- sowie Reparaturkosten, Kfz-Steuer und Versicherung für einen Dienstwagen betragen im Jahr 10.000 €. Der Arbeitnehmer leistet 2.000 € Zuzahlungen. Die Gesamtfahrleistung beträgt 20.000 km. Davon legt der Arbeitnehmer 5.000 km für Fahrten zwischen Wohnung und Betrieb zurück, privat fährt er 7.000 km.

Beispiel:

	So rechnet das FG Münster	So rechnete das Finanzamt bisher
Ermittlung Kosten je km	0,50 €/km (10.000 € : 20.000 km)	0,40 €/km (10.000 € / ./. 2.000 €) : 20.000 km
Fahrten Wohnung/Arbeit	2.500 €	2.000 €
+ Privatfahrten	3.500 €	2.800 €
./. Zuzahlung	2.000 €	0 €
zu versteuernder geldwerter Vorteil	4.000 €	4.800 €

BETRIEBSFÜHRUNG

Personalmanagement

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab 1. Krankheitstag

Nicht selten sind Arbeitgeber über Arbeitnehmer verärgert, die sich wiederholt einen Tag - insbesondere an Brückentagen oder am Tag vor oder nach dem Wochenende - krank melden.

Eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wird in der Regel erst ab dem dritten Krankheitstag vorgelegt.

Das Landesarbeitsgericht Köln hat entschieden, dass Arbeitgeber von ihren Mitarbeitern verlangen können, dass die-

se bereits am ersten Tag der Erkrankung den Arzt aufsuchen und dem Arbeitgeber die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung unverzüglich vorlegen. Für dieses Verlangen braucht der Arbeitgeber keinen besonderen Anlass anzugeben.

Sie können die frühzeitige Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbestätigung aber auch im Arbeitsvertrag aufnehmen oder den Arbeitnehmer gesondert hierzu auffordern. Wegen Formulierungsvorschlägen können Sie gerne auf uns zukommen.

Private Handynutzung im Betrieb

1. NUTZUNG VON BETRIEBLICHEN MOBILTELEFONEN

Wegen der positiven lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlichen Aspekte gestatten Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern in der Regel auch die private Mitbenutzung von Internet und betrieblichen Handys. Probleme gibt es nicht selten dann, wenn durch übermäßige Nutzung die Effektivität der Arbeitszeit beeinträchtigt oder außerhalb einer bestehenden Flatrate zusätzliche Kosten für den Arbeitgeber entstehen, z. B. durch private Telefonate aus dem Ausland. Auch für diesen Bereich empfehlen sich insoweit klare vertragliche Regelungen mit dem Arbeitnehmer oder Betriebsvereinbarungen. Hier können z. B. folgende Sachverhalte geregelt werden:

- die Überlassung des Handys an Dritte ist unzulässig
- die zur Verfügung gestellte SIM-Karte ist ausschließlich mit dem vom Arbeitgeber überlassenen Mobiltelefon zu verwenden

- für den Verlust des Mobiltelefons haftet der Arbeitnehmer

2. NUTZUNG VON PRIVATEN MOBILTELEFONEN

Die Nutzung von privaten Mobiltelefonen während der Arbeitszeit kann sich aus Sicht des Arbeitgebers negativ auf die Arbeitsatmosphäre im Unternehmen auswirken. Zum einen ergibt sich bei übermäßiger privater Telefonnutzung ein effektiver Arbeitszeitverlust für den Arbeitnehmer, aber auch für andere Kolleginnen und Kollegen, die von der

Arbeit abgelenkt werden. Zum anderen ist die private Handynutzung in Bereichen mit Kundenkontakt sicher kein Aushängeschild für das Unternehmen.

Ein generelles Handyverbot durch den Arbeitgeber kann dieser zwar grundsätzlich durchsetzen, eine derartige Regelung wird jedoch von den Mitarbeitern sicher nicht motivierend empfunden. Dennoch erscheint es sinnvoll, z. B. im Rahmen einer Betriebsvereinbarung, gewisse Rahmenbedingungen festzulegen.

Z. B. könnte die private Telefonnutzung während Urlaubsaufenthalten im Ausland geregelt werden oder das Verbot, Fotos oder Videos am Arbeitsplatz aufzunehmen, nicht zuletzt um den Persönlichkeitsschutz für die Belegschaft zu gewährleisten.

Sollten Sie Formulierungshilfen benötigen, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.



Personalmanagement

Antworten auf wichtige Fragen zu Überstunden

Das Thema Überstunden wirft insbesondere bei guter Auftragslage immer wieder Fragen auf. Anlass genug, an dieser Stelle die wichtigsten Fragen und Antworten vorzustellen.

1. Was sind Überstunden?

Überstunden sind Stunden, die über die vereinbarte bzw. regelmäßige betriebliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden. Fehlt es an einer konkreten Regelung, gilt die im Betrieb üblicherweise geleistete Arbeitszeit als regelmäßige Arbeitszeit.

2. Wann müssen Arbeitnehmer Überstunden leisten?

Es besteht keine gesetzliche Pflicht für Ihre Mitarbeiter, Überstunden zu leisten. In Notfällen oder außergewöhnlichen Fällen sind sie aufgrund der arbeitsvertraglichen Treuepflicht dazu verpflichtet. Ohne ausdrückliche Regelung im Arbeits- oder Tarifvertrag gibt es darüber hinaus keine generelle Pflicht, Überstunden zu leisten. Auch Ihr sogenanntes Direktionsrecht als Arbeitgeber erlaubt Ihnen lediglich die Festlegung der Lage der Arbeitszeit, nicht jedoch deren Umfang.

3. Müssen Auszubildende Überstunden leisten?

Sie können auch Auszubildende in Notfällen oder außergewöhnlichen Fällen zu Überstunden heranziehen. Für minderjährige Auszubildende gilt jedoch eine tägliche Höchstarbeitszeit von acht, sowie eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 40 Stunden.

4. Besteht eine gesetzliche Überstunden-Höchstgrenze?

Die höchst zulässige Arbeitszeit regelt das Arbeitszeitgesetz. Danach darf die werktägliche Arbeitszeit eines Mitarbeiters acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf

maximal 10 Stunden je Werktag verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Das bedeutet: Da der Samstag ein Werktag ist, ist er bei der Bestimmung der zulässigen Höchstarbeitszeit mitzurechnen. Somit kann ein Mitarbeiter wöchentlich bis zu 48 Stunden nach den gesetzlichen Vorschriften arbeiten.

5. Wie sind Überstunden abzugelten?

Sie müssen Überstunden nur abgelden, wenn Sie diese ausdrücklich angeordnet oder deren Ableistung geduldet haben. Die Duldung muss sich eindeutig aus den Umständen bzw. Ihrem Verhalten ergeben (z. B. wenn Arbeit zugewiesen wird, die innerhalb der vertraglichen Arbeitszeit nicht geleistet werden kann).

Überstunden sind entweder durch Zahlung einer entsprechenden Vergütung oder durch die Gewährung von bezahlter Freizeit abzugelten. Überstunden können je einzelner Überstunde oder als Pauschale abgegolten werden. Gibt es keine Regelung zur Vergütungshöhe, müssen Sie die übliche Vergütung für Überstunden leisten. Das heißt, es gilt der vereinbarte Stundenlohn bzw. eine anteilige Monatsvergütung.

6. Können Überstunden pauschal abgegolten werden?

Oft enthalten Arbeitsverträge die Regelung, wonach sämtliche Überstunden mit der monatlichen Bruttovergütung abgegolten sind. Eine solche Abrede ist grundsätzlich zulässig. Damit sie wirksam ist, muss sie jedoch bestimmt und transparent formuliert sein. Das heißt, es muss geregelt sein, wie viele Stunden der Mitarbeiter über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus leisten muss, ohne in den Genuss einer zusätzlichen Vergütung zu gelangen.



7. Besteht ein Anspruch auf Überstundenzuschlag?

Ein Zuschlag für geleistete Überstunden muss ausdrücklich geregelt sein (Arbeitsvertrag, Tarifvertrag) oder sich stillschweigend aus einer betrieblichen Praxis ergeben. Für Überstundenzuschläge gibt es keine besonderen steuerrechtlichen oder sozialversicherungsrechtlichen Vergünstigungen.

8. Wer muss was beweisen?

Verlangt Ihr Mitarbeiter die Zahlung einer Überstundenvergütung, muss er darlegen, an welchen Tagen und zu welchen Zeiten er über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus gearbeitet hat. Er muss insbesondere Anfangs- und Endzeit und Art der Tätigkeit genau vortragen.

Zur Vermeidung von Auseinandersetzungen empfehlen wir auch in diesem Punkt, arbeitsvertraglich die wesentlichen Punkte im Hinblick auf Überstunden und deren Vergütung zu vereinbaren.

RECHTSPRECHUNG

Aufwendungen für einen Telearbeitsplatz

Aufwendungen für einen in der eigenen Wohnung befindlichen Raum unterliegen nach einem Urteil des FG Rheinland-Pfalz nicht dem Abzugsverbot für ein häusliches Arbeitszimmer, wenn der Arbeitnehmer sich gegenüber dem Arbeitgeber verpflichtet hat, an mehreren Arbeitstagen pro Woche von zu Hause aus an seinem Telearbeitsplatz zu arbeiten.

Nach dem Wortlaut des § 9 Abs. 5 EStG können die Aufwendungen für das Arbeitszimmer nicht steuerlich geltend gemacht

werden, da dem Arbeitnehmer ein anderer Arbeitsplatz im Betrieb des Arbeitgebers zur Verfügung steht. An diesem Arbeitsplatz liegt nach Auffassung der Finanzverwaltung auch der Mittelpunkt der Tätigkeit.

Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer vertraglich vereinbaren, dass der Arbeitnehmer teilweise von zu Hause aus arbeiten kann und dafür einen Raum vorhalten muss, können nach dem Urteil des Finanzgerichtes die Aufwendungen steuermindernd geltend gemacht werden.

Unfall-, Haftpflicht- und Risikolebensversicherung als Sonderausgaben

Beim Finanzgericht Baden Württemberg ist derzeit ein Verfahren anhängig, in dem die Verfassungswidrigkeit der steuerlichen Berücksichtigung von Unfall-, Haftpflicht- und Risikolebensversicherungen gerügt wird. Während zwischenzeitlich Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung in Höhe der sogenannten Basisbeiträge unbeschränkt steuerlich abzugsfähig sind,

wirken sich in vielen Fällen Unfall-, Haftpflicht- und Risikolebensversicherungen steuerlich nicht mehr aus.

Sollte das Verfahren dem BFH oder dem Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung vorgelegt werden, ist es auch möglich, Einspruch mit Antrag auf Ruhen des Verfahrens zu stellen.

Abschreibungen auf Gesellschafterdarlehen / neue BFH-Urteile

Geraten Unternehmen in wirtschaftliche Schwierigkeiten und die Bank versagt weitere Kredite, werden die Gesellschaften in der Regel durch Gesellschafterdarlehen finanziert.

Bei der Kreditgewährung von Gesellschaftern an Kapitalgesellschaften (GmbH, AG) bestehen unterschiedliche Auffassungen, welche steuerliche Folgen entstehen, wenn diese Darlehen abgeschrieben werden oder völlig ausfallen. Die Finanzverwaltung vertritt den Standpunkt, dass sich vor dem Hintergrund des sogenannten Teileinkünfteverfahrens 60% des als Aufwand geltend gemachten Abschreibungsbedarfes steuer-

lich auswirken. Denn – so die Auffassung der Finanzverwaltung – eine Ausschüttung der GmbH an den Gesellschafter wäre ja auch nur zu 60% steuerpflichtig, wenn die Beteiligung vom Gesellschafter in einem Betriebsvermögen gehalten wird.

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat in einem aktuellen Urteil dieser Rechtsauffassung eine Absage erteilt und entschieden, dass es sich bei der Beteiligung an der Kapitalgesellschaft und dem Darlehen um zwei unterschiedliche Wirtschaftsgüter handelt. Demzufolge kann im Falle einer Teilwertabschreibung oder eines kompletten Darlehensverlustes der gesamte

Darlehensbetrag steuermindernd geltend gemacht werden. Dies betrifft insbesondere die Konstellationen der sogenannten Betriebsaufspaltung, bei der die Beteiligung an der Kapitalgesellschaft sowie das Darlehen steuerliches Betriebsvermögen des Gesellschafters darstellen.

Die Würdigung des Darlehens als sogenanntes Eigenkapital ersetzendes Darlehen spielt lt. Auffassung des Gerichts keine Rolle.

Es bleibt abzuwarten, ob die Finanzverwaltung möglicherweise mit einer Gesetzesänderung die für Steuerpflichtige günstige Rechtsprechung des BFH ins Leere laufen lässt.

Wegfall des Betriebsausgabenabzugs der Gewerbesteuer verfassungswidrig?

Eine zentrale Vorschrift des Unternehmenssteuerreformgesetzes 2008 bestand darin, dass die Gewerbesteuer und die darauf entfallenden Nebenleistungen nicht mehr als Betriebsausgaben steuerlich wirksam geltend gemacht werden können.

Zuvor war die Gewerbesteuer als Betriebsausgabe bei der Ermittlung des zu versteuernden Einkommens abzugsfähig, womit diese mittelbar auch von ihrer eigenen Bemessungsgrundlage abzugsfähig war. Ob diese Neuerung ab 2008 verfassungsgemäß ist, hatte das Finanzgericht Hamburg zu beurteilen. Die zuständigen Richter bejahten dies mit dem Hinweis darauf, dass im Zuge dieser Neuregelung weitere Gesetzesänderungen geschaffen wurden, die bei Kapitalgesellschaften eine deutliche Minderung der Ertragsteuerbelastung zur Folge hatten; bei Einzelunternehmen und Personengesellschaften wurde darüber

hinaus als Kompensationsmaßnahme eine Anrechnung der Gewerbesteuer auf die Einkommensteuer zugelassen.

Diese „Entlastungsfaktoren“ in Verbindung mit der damit verbundenen Vereinfachung der Steuerberechnung lassen laut dem Finanzgerichtsurteil die neue Regelung verfassungskonform erscheinen.

Mittlerweile ist jedoch vor dem Bundesfinanzhof (BFH) das Revisionsverfahren anhängig (Aktenzeichen I R 21/12). Das letzte Wort in dieser Angelegenheit wird somit der Bundesfinanzhof oder sogar das Bundesverfassungsgericht sprechen. Es ist davon auszugehen, dass bis zur endgültigen höchstrichterlichen Entscheidung die Steuerbescheide in diesem Punkt nach § 165 AO vorläufig ergehen werden.

Über den weiteren Fortgang des Verfahrens werden wir Sie in unserer aktuellen Information informieren.

Steuerpflicht von Erstattungszinsen des Finanzamts?

Bei Festsetzung von Steuern nach Ablauf von mehr als 15 Monaten nach Ende des jeweiligen Veranlagungszeitraumes werden Einkommensteuer-, Körperschaftsteuer- und Gewerbesteuernachzahlungen mit 6% p.a. verzinst. Diese Zinsen sind jedoch nicht als Betriebsausgaben abzugsfähig. Im Gegensatz hierzu sind nach Ansicht der Finanzverwaltung jedoch Erstattungszinsen, die das Finanzamt für Guthaben ausahlt, steuerpflichtig.

Der BFH hat in einem Urteil keinen Zweifel an der Steuerpflicht von Erstattungszinsen bei Kapitalgesellschaften (GmbH, AG)

geäußert. Allerdings ist gegen die Entscheidung des BFH nun Verfassungsbeschwerde erhoben worden.

Bei Einkommensteuerfestsetzungen hat das FG Münster entschieden, dass Erstattungszinsen ungeachtet der gesetzlichen Regelung nicht steuerbar sind. Diese Rechtsfrage liegt nun dem BFH zur Entscheidung vor.

In einschlägigen Fällen kann gegen Steuerfestsetzungen auf Erstattungszinsen Einspruch eingelegt und das Ruhen des Verfahrens bis zur Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts oder des BFH beantragt werden.



BUCHHALTUNG UND LOHNABRECHNUNG

Arbeitgeberleistungen

Begünstigte Gehaltsextras – Spielregeln kennen und Fehler vermeiden

Steuerfreie bzw. steuerbegünstigte Vergütungsbestandteile sind für Arbeitnehmer wegen der Sozialversicherungsfreiheit oder der steuerlichen Pauschalierung durch den Arbeitgeber besonders attraktiv. Allerdings sind die Regelungen teilweise kompliziert. Um Überraschungen bei einer Sozialversicherungs- oder Lohnsteuerprüfung zu vermeiden, nachfolgend einige Beispiele aus der Praxis:

PAUSCHALE ZUSCHLÄGE FÜR SONNTAGS-, FEIERTAGS- UND NACTARBEIT

Wesentliche Voraussetzungen für die steuerfreie Gewährung dieser Zuschläge sind, dass diese

- für Arbeit in den begünstigten Zeiten
- für tatsächlich geleistete Arbeit sowie
- neben dem Grundlohn und somit zusätzlich zum regulären Lohn oder Gehalt gezahlt werden

Dies geschieht oft deshalb, um eine rechtzeitige Fertigstellung der Lohnabrechnungen bis zum Monatsende sicherzustellen. Für die Inanspruchnahme der Steuerfreiheit müssen die Zuschläge betragsmäßig genau ermittelt werden. Deshalb verlangt das Finanzamt, dass die Zuschläge vor der Erstellung der Lohnsteuerbescheinigung und somit spätestens bis zum Ende des Kalenderjahres bzw. beim Ausscheiden des Arbeitnehmers anhand entsprechender Einzelaufzeichnungen abschließend errechnet und den Pauschalzahlungen gegenüber gestellt werden.

In der betrieblichen Abrechnungspraxis werden Zuschläge häufig in Form von Monatspauschalen gewährt, ohne Rücksicht auf die Höhe der tatsächlich erbrachten Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit.

INTERNETPAUSCHALE/ERHOLUNGSBEIHILFEN

Das Gesetz macht die Steuervergünstigung nahezu aller Gehaltsextras von der Voraussetzung abhängig, dass diese zusätzlich zu der vom Arbeitgeber geschuldeten Arbeitsvergütung erbracht werden müssen.

Das heißt: Der Arbeitgeber kann die Zuwendung nur dann steuerfrei zahlen oder mit einem Pauschalsteuersatz besteuern, wenn er diese Leistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zuwendet. Sind zum Beispiel Internetpauschale, Fahrtkostenzuschüsse sowie Kindergartenzuschüsse arbeitsvertraglich vereinbart, hat der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf diese Zusatzleistungen und keine sogenannten „Gehaltsextras“, zumindest nach der Rechtsauffassung des

Finanzgerichts. Somit waren die Zusatzleistungen Gehaltsbestandteile, auf die der Arbeitnehmer ohnehin Anspruch hat. Sie waren keine Gehaltsextras, die zusätzlich zur vereinbarten Vergütung gewährt wurden, da sie auch nicht unter einen sogenannten Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt wurden.

Das Urteil ist nicht rechtskräftig. Der Arbeitgeber hat Revision zum BFH eingelegt, um klären zu lassen, wie das Merkmal „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ bei arbeitsvertraglich vereinbarten Zusatzleistungen auszulegen ist.

Wir werden Sie in unserer Mandanteninformation über den Ausgang des Verfahrens informieren.



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:

730 Stück | August 2012

Bildquellen:

- S. 2: © Peter Kirchoff
S. 3: aboutpixel.de © Sergei Brehm
S. 4 oben: aboutpixel.de © Steffen Schäfer
S. 4 unten: aboutpixel.de © Benjamin Thorn
S. 5: aboutpixel.de © mr.nico
S. 6: aboutpixel.de © Christian Siedler
S. 7 oben: aboutpixel.de © Sergei Brehm
S. 7 unten: aboutpixel.de © Hans-Jörg Nisch
S. 8: aboutpixel.de © Benjamin Thorn