

4
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
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

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

4 | 2014

- **IN EIGENER SACHE** **Seite 2**
 - Alle Jahre wieder ...
 - Eismann intern
- **BETRIEBSFÜHRUNG** **Seite 3-7**
 - Mindestlohn ab 2015 – Neue Aufzeichnungs- und Meldepflichten
 1. Mindestlohn
 2. Auftraggeberhaftung
 - Steueränderungen ab 2015
 - Urlaubsrecht
 - Sonderausstattungen und Bruttolistenpreis bei Kfz-Nutzung
- **BUCHHALTUNG UND LOHNABRECHNUNG** **Seite 7**
 - Reverse-Charge-Verfahren im Bereich Bauleistungen/Gebäudereinigungsleistungen
 - Besitzunternehmen kein Bauleistungserbringer
- **RECHTSPRECHUNG** **Seite 8**
 - Reform der strafbefreienden Selbstanzeige
 - Vermietung und Verpachtung:
Vorfalligkeitsentschädigung keine Werbungskosten

IN EIGENER SACHE

Alle Jahre wieder ...

Das Jahr 2014 neigt sich dem Ende und Weihnachten steht vor der Tür. Auf dem diesjährigen „Gabentisch“ liegen eine Reihe von Herausforderungen für das nächste Jahr.

Vor allem die Einführung des Mindestlohnes ab 1.1.2015 wird Unternehmer in einigen Branchen vor Herausforderungen stellen. Diesem Thema haben wir in der letzten Mandanteninformation des Jahres einen größeren Beitrag gewidmet.

Der Gesetzgeber hat auf eine Reihe von „steuerfreundlichen“ Entscheidungen des BFH reagiert und mit entsprechenden Gesetzesänderungen ab 2015 einige steuerrechtliche Fragestellungen neu geregelt. Wir berichten in dieser Ausgabe.

Und zu guter Letzt warten wir auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes zur Verfassungsmäßigkeit des Erbschaft-

und Schenkungsteuergesetzes im Bereich der Vergünstigungen für Betriebsvermögen. Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses unserer aktuellen Information war die Entscheidung zum Ende des Jahres 2014 angekündigt.

Auch in diesem Bereich ist davon auszugehen, dass sich Unternehmer auf neue Regelungen einstellen müssen. Falls das Bundesverfassungsgericht die derzeitigen Regelungen nicht für verfassungsgemäß erachten sollte, werden Unternehmer möglicherweise mit einer gewissen Rechtsunsicherheit leben müssen, bis ein neues Gesetz auf dem Tisch ist.

Wir hoffen, Ihnen mit der Auswahl der Beiträge Hilfestellungen und Anregungen für den täglichen Umgang mit den Gesetzesvorgaben zu vermitteln und wünschen eine anregende Lektüre.



Eismann intern



Herr Rüdiger Eismann begrüßt Frau Viola Vogler-Poch im Team der Kanzlei Chemnitz.

Wir freuen uns, Ihnen an dieser Stelle unsere neue Mitarbeiterin, Frau **Viola Vogler-Poch**, Steuerberaterin, vorstellen zu dürfen.

Nach der Weiterbildung zum Bilanzbuchhalter und Steuerfachwirt hat Frau Vogler-Poch im Jahr 2009 das Steuerberaterexamen erfolgreich abgelegt und ist seit April 2014 in unserer Kanzlei in Chemnitz tätig. Unsere Mitarbeiter und wir freuen uns, mit Frau Vogler-Poch eine engagierte und qualifizierte Berufsträgerin für den Standort in Chemnitz gewonnen zu haben, um auch weiterhin ein verlässlicher Partner für unsere Mandanten zu sein.

Wir bedanken uns auf diesem Weg für das uns entgegengebrachte Vertrauen und freuen uns auf eine ebenso gute Zusammenarbeit im Jahr 2015.

Ihnen und Ihrer Familie wünschen wir ein frohes Weihnachtsfest und alles Gute im neuen Jahr.

• 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.

Mindestlohn ab 2015 – Neue Aufzeichnungs- und Meldepflichten

Ab 1.1.2015 tritt das Mindestlohngesetz (MiLoG) in Kraft. Ab 1.1.2015 wird die Höhe des allgemeinen Mindestlohns auf brutto 8,50 € je Zeitzunde festgelegt. Sie als Arbeitgeber sind dann verpflichtet, Ihren im Inland beschäftigten Arbeitnehmern einen Mindestlohn in dieser Höhe zu zahlen.

Es treten für einige Branchen umfangreiche Melde-, Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten in Kraft. Im Rahmen unserer Mandanteninformation können wir in der gebotenen Kürze nur einen ersten Überblick über die neuen Vorschriften geben. Bei Einzelfragen stehen wir Ihnen für eine persönliche Beratung gerne zur Verfügung.

I. Mindestlohn

Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab dem 1.1.2015 brutto 8,50 € je Zeitzunde. Somit schafft das MiLoG eine Untergrenze beim Einkommen. Auf diesen Mindestlohn haben grundsätzlich alle Arbeitnehmer Anspruch. Ein höherer Mindestlohn kann erstmals mit Wirkung zum 1.1.2017 festgestellt werden.

WER IST ARBEITNEHMER IM SINNE DES MiLoG?

Arbeitnehmer ist, wer auf Grundlage eines privatrechtlichen Vertrages eine Dienstleistung für einen anderen gegen Entgelt in persönlicher Abhängigkeit erbringt. Diese allgemein gehaltene Definition im Gesetz wirft eine Vielzahl von Einzelfragen auf. Einige wichtige haben wir herausgegriffen:

- Probearbeitsverhältnisse

Befristete und unbefristete Probearbeitsverhältnisse sowie (unbefristete) Arbeitsverträge mit vorgeschalteter Probezeit sind sog. „echte“ Arbeitsverträge. Als Arbeitgeber schulden Sie den Mindestlohn daher auch während eines Probearbeitsverhältnisses.

- Einfühlungsarbeitsverhältnis

Ein sog. Einfühlungsarbeitsverhältnis ist

kein echtes Arbeitsverhältnis, sondern eine „unverbindliche Kennenlernphase“. Der Mitarbeiter muss hier keine bestimmte Arbeitszeit einhalten und ist auch nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet. Als Arbeitgeber wiederum sind Sie nicht zur Zahlung einer Vergütung verpflichtet, somit wird auch kein Mindestlohn fällig. Allerdings sollten derartige Einfühlungsarbeitsverhältnisse nur für sehr kurze Zeit (eine Woche) eingegangen werden.

- „Minijobber“ und kurzfristige Beschäftigte

haben Anspruch auf den Mindestlohn. Im Gegenzug wurde die Möglichkeit der sog. kurzfristigen versicherungsfreien Beschäftigung (Stichwort „Erntehelfer“) von zwei auf drei Monate ausgedehnt.

Kurzfristig beschäftigt ist bis einschließlich 31.12.2018, wer innerhalb eines Kalenderjahres max. drei Monate oder 70 Arbeitstage nach der Eigenart der Beschäftigung begrenzt beschäftigt ist.

- Praktikanten

gelten grundsätzlich als Arbeitnehmer im Sinn des MiLoG. Praktikanten sind jedoch vom Mindestlohn ausgenommen in folgenden Fällen

- verpflichtende Praktika auf Grundschulrechtlicher Bestimmungen, einer Ausbildungsordnung oder einer hochschulrechtlichen Bestimmung.



- Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums.

- Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat.

- Kinder, Jugendliche, Auszubildende, ehrenamtlich tätige Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung gelten nicht als Arbeitnehmer, auch wenn sie neben ihrer Ausbildung in einem Arbeitsverhältnis stehen.

Nicht unter den Anwendungsbereich des Mindestlohns fällt die Vergütung von zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie ehrenamtlich Tätigen bei Vereinen.

→ weiter auf Seite 4

→ Fortsetzung von Seite 3

Langzeitarbeitslose, die unmittelbar vor Beginn ihrer Beschäftigung ein Jahr oder länger arbeitslos waren, haben Anspruch auf den Mindestlohn erst nach Ablauf von sechs Monaten.

WAS TUN BEI LEISTUNGSBEZOGENEN VERGÜTUNGSSYSTEMEN?

Nicht selten werden leistungsbezogene Lohnbestandteile vereinbart, z. B. Bezahlung nach Umsatz in der Gastronomie oder im Vertrieb. Hier gilt, dass das Vergütungssystem sicherstellen muss, dass der Arbeitnehmer mindestens Anspruch auf einen Grundlohn von brutto 8,50 € pro Zeitstunde hat. Variable Lohnbestandteile können nur darüber hinaus vereinbart werden.

- **Trinkgelder** sind nicht Bestandteil des allgemeinen Mindestlohns, da sie von einem Dritten (Gast) ohne rechtliche Verpflichtung bezahlt werden. Unabhängig von der Gewährung von Trinkgeldern müssen Sie als Arbeitgeber den gesetzlichen Mindestlohn somit erfüllen.

- **Unabdingbarkeit/Umgehungsverbot**

Der Mindestlohn darf nicht durch missbräuchliche Konstruktionen umgangen werden. Vereinbarungen mit Arbeitnehmern, auf deren Grundlage ein Anspruch auf Mindestlohn unterschritten wird oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind unwirksam. Ein Arbeitnehmer kann auf einen entstandenen Mindestlohn nur durch einen gerichtlichen Vergleich verzichten, im Übrigen ist ein Verzicht durch den Arbeitnehmer ausgeschlossen. Eine (teilweise) Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge ist jedoch weiterhin möglich und wird nicht als Umgehung des Mindestlohnanspruches gewertet.

- **Bundesweit geltende Tarifverträge** gehen bis 31.12.2017 dem Mindestlohn vor, wenn sie als verbindlich für alle Arbeitnehmer gemacht worden sind. Hierdurch wird eine stufenweise Heranführung der Entlohnung bis zum 1.1.2017 ermöglicht. Ab diesem Zeitpunkt muss auch in diesen Fällen ein Mindestlohn von 8,50 € je Zeitstunde gezahlt werden.

Für Zeitschriftenzusteller gelten abweichend vom allgemeinen Mindestlohn Sonderregelungen.

2. Auftraggeberhaftung

Den neuen Mindestlohn müssen Sie nicht nur als Arbeitgeber beachten, sondern auch als Auftraggeber. Das MiLoG greift auf eine Regelung im Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AentG) zurück. Demnach haften Unternehmer für die Verpflichtungen von Subunternehmern oder beauftragten Verleihern zur Zahlung des Mindestlohns an deren Arbeitnehmer. Mit anderen Worten: Der Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit Dienst- oder Werkleistungen beauftragt, haftet für den Fall, dass ein Nachunternehmer seinen Arbeitnehmern den Mindestlohn nicht zahlt. Die Haftung erfasst die gesamte Nachunternehmerkette. Im eigenen Interesse müssen Sie also darauf achten, dass die Arbeitnehmer und Leiharbeiter, die bei von Ihnen beauftragten Nachunternehmern arbeiten, den Mindestlohn erhalten.

Die Haftung bezieht sich lediglich auf den vorgeschriebenen Mindestlohn nach dem MiLoG und nicht auf einen etwaigen höheren tariflichen Stundenlohn.

Als Unternehmer haften Sie wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. D. h. dass der in Anspruch genommene Unternehmer z. B. die Arbeitnehmer des Subunternehmers nicht darauf verweisen kann, den Mindestlohn zunächst bei ihrem eigenen Arbeitgeber einzufordern.

BETRIEBSFÜHRUNG

- Prüfungen der Zollverwaltung

Für die Prüfung der Einhaltung der Mindestlohnbestimmungen ist die Zollverwaltung zuständig, es gelten die Bestimmungen des Schwarzarbeiterbekämpfungsgesetzes. Bei einer Prüfung durch die Zollverwaltung sind Sie als Arbeitgeber verpflichtet, Einsicht in Arbeitsverträge und andere Geschäftsunterlagen zu gewähren, die Auskunft über die Einhaltung der Mindestlohnvorschriften geben.

Die Einhaltung der Mindestlöhne ist jedoch auch regelmäßiger Bestandteil der Betriebsprüfung der Rentenversicherungsträger. Verstöße gegen das Mindestlohngesetz ziehen Bußgelder nach sich, sind jedoch auch strafrechtlich relevant. Denn neben dem Anspruch des Arbeitnehmers auf den Mindestlohn werden gegebenenfalls auch Sozialversicherungsbeiträge auf die Differenz zwischen Mindestlohn und tatsächlich gezahlten niedrigeren Lohn fällig.

- Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten

Um nachzuweisen, dass Sie als Arbeitgeber den Mindestlohn gewähren, müssen Sie Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit Ihrer Arbeitnehmer innerhalb von 7 Tagen aufzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufbewahren.

Die Aufzeichnungspflichten bestehen grundsätzlich für alle geringfügig entlohnten Beschäftigungen, da sich die Bruttolöhne dieser Beschäftigtengruppe durch das MiLoG am stärksten erhöhen werden. Darüber hinaus müssen einige besondere Wirtschaftszweige die Aufzeichnungen für alle Arbeitnehmer führen.

Betroffen sind:

- Baugewerbe
- Gaststätten und Beherbergungsgewerbe
- Personenbeförderungsgewerbe
- Speditions-, Transport- und Schaustellergewerbe
- Gebäudereinigungsgewerbe
- Fleischwirtschaft

Welche zusätzlichen Aufzeichnungen müssen geführt und aufbewahrt werden ?

Aufzuzeichnen sind:

- Arbeitsbeginn
- Arbeitsende
- Arbeitszeit (Dauer)
- Pausenzeiten
- Überstunden
- Urlaub/Krankheit

- Auswirkungen des Mindestlohngesetzes auf sog. Minijobber

1. Ab dem 1.1.2015 ist der Mindestlohn in Höhe von 8,50 € brutto je Arbeitsstunde zu zahlen.

2. Die vertraglich vereinbarte Stundenzahl darf zu keiner Unterschreitung des Mindestlohnes führen (max. 47 Stunden monatlich bei monatlichem Entgelt von 400,- € und max. 52,5 Stunden bei monatlichem Entgelt von 450,- €).

3. Bei Erhöhung des Entgelts auf mehr als 400,- € (bis 450,- €) ist auch bei Altverträgen (vor dem 1.1.2013) Rentenversicherungspflicht zu beachten.

4. Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeiten (Beginn, Ende und Dauer) und zweijährige Aufbewahrung.

5. Pflichten aus dem Mindestlohngesetz gelten auch bei der Beschäftigung von Familienangehörigen, Rentnern, Studenten.

Werden die Aufzeichnungspflichten nicht beachtet, können Sie als Arbeitgeber meist auch nicht nachweisen, dass Sie den Mindestlohn gezahlt haben.

Mit diesen Folgen müssen Sie rechnen:

- Arbeitnehmer können Mindestlohnzahlung einklagen!
- Sozialversicherungsträger werden bei Mindestlohnunterschreitungen Beiträge nachfordern
- Geldbußen bis zu 30.000,- € können festgesetzt werden



- Auszahlung von Arbeitslöhnen

Das MiLoG schreibt die späteste Auszahlung des Mindestlohns im Folgemonat vor, so dass zeitversetzte Lohnabrechnungen sehr eingeschränkt werden.

Fazit: Es besteht Handlungsbedarf.

Prüfen Sie, ob Sie bereits den Mindestlohn zahlen oder ob Anpassungsbedarf besteht!

Prüfen Sie, ob Verträge angepasst werden müssten (vereinbarte Wochen- oder Monatsarbeitszeit/ maximale Stundenzahl)!

Führen Sie rechtzeitig den neuen Arbeitszeitnachweis ein!

Beachten Sie die neuen Arbeitgeberpflichten bei Minijobbern und kurzfristigen Aushilfen!

Leider ist eine Vielzahl von Einzelfragen derzeit noch nicht endgültig geklärt bzw. fehlen konkrete Hinweise, wie Sie als Arbeitgeber den neuen Verpflichtungen im Einzelnen nachkommen müssen. Wir werden an dieser Stelle sicher im nächsten Jahr noch über Einzelfragen zu diesem Themenkreis berichten.

BETRIEBSFÜHRUNG

Steueränderungen ab 2015

Ab 2015 sind wieder einige Steueränderungen durch den Gesetzgeber geplant. Einige haben wir für Sie herausgegriffen.



- Betriebsveranstaltungen

Der Gesetzgeber sieht vor, die derzeitige Freigrenze von 110,- € auf 150,- € anzuheben.

- Gesellschafterdarlehen:

Teilabzugsverbot

Nicht selten geben Gesellschafter von Kapitalgesellschaften diesen Darlehen. Fällt der Gesellschafter mit diesen Darlehen aus, stellte sich bislang die Frage, ob er die gesamte Darlehenssumme steuermindernd geltend machen konnte oder nach § 3 c EStG lediglich einen Anteil von 60%. Der BFH hatte entgegen der Meinung der Finanzverwaltung entschieden, dass der gesamte Darlehensbetrag steuermindernd abzugsfähig ist. Der Gesetzgeber reagiert auf diese Rechtsprechung mit einer entsprechenden Gesetzesänderung, so dass ab 1.1.2015 im Rahmen des sog. Teilabzugsverbotes lediglich ein Betrag in Höhe von 60% solcher ausgefallenen oder abzuschreibenden Darlehen steuermindernd vom Gesellschafter geltend gemacht werden kann.

- Definition der Erstausbildung

Ein Erststudium kann nach den derzeitigen Bestimmungen nur dann zu Betriebsausgaben oder Werbungskosten führen, wenn dem Erststudium eine Berufsausbildung vorangegangen ist. Diese Berufsausbildung war bislang gesetzlich nicht genau definiert. Nun soll im § 9 Abs. 6 EStG bestimmt werden, was als vorangegangene Berufsausbildung anerkannt wird. Demnach soll eine Berufsausbildung eine „auf der Grundlage von Verwaltungsvorschriften geordnete Ausbildung mit einer vorgesehenen Dauer von mindestens 18 Monaten und einer Abschlussprüfung sein“. Damit soll der BFH-Rechtsprechung entgegnet werden, wonach eine erstmalige Berufsausbildung weder ein Berufsausbildungsverhältnis noch eine bestimmte Ausbildungsdauer oder formale Abschlussprüfung voraussetzt.

Urlaubsrecht

Schadenersatzpflicht des Arbeitgebers für verfallenen Urlaub auch ohne Urlaubsantrag

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

Dieser muss im laufenden Kalenderjahr vom Arbeitgeber gewährt und vom Arbeitnehmer genommen werden. Eine Übertragung auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen.

Im Falle einer Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des Folgejahres gewährt und genommen werden, andernfalls verfällt der Urlaubsanspruch. Verfällt der Anspruch, obgleich der Arbeitnehmer die Urlaubsgewährung bereits im Vorfeld vom Arbeitgeber verlangt hat, ist

der Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) zum Schadenersatz in Form der Gewährung von Ersatzurlaub verpflichtet. Soweit die bislang geltende Rechtslage.

Ein Urteil des LAG Berlin/Brandenburg sorgt für Rechtsunsicherheit. Denn nach dem Urteil trifft Sie als Arbeitgeber die Verpflichtung, den Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers von sich aus, d.h. unabhängig von einem Urlaubsantrag des Arbeitnehmers, zu erfüllen. Kommen Sie dieser Verpflichtung nicht nach und verfällt der Urlaubsanspruch nach dem 31.3. des Folgejahres, wären Sie nach dem neuen Urteil gegenüber dem Arbeitnehmer zum Scha-

denersatz verpflichtet und zwar auch dann, wenn der Arbeitnehmer gar keinen Urlaub beantragt hat. Das BAG muss nun in einem Revisionsverfahren die Rechtslage endgültig klären - solange herrscht große Rechtsunsicherheit.

Tipp für die Praxis: Sofern Anhaltspunkte dafür bestehen, dass Arbeitnehmer Urlaubstage „ansammeln“, empfiehlt sich ein klärendes Mitarbeitergespräch. In diesem sollte die Rechtsunsicherheit erörtert werden und auf die Inanspruchnahme hingewirkt werden.

Wir werden die weitere Entwicklung für Sie in dieser Frage im Auge behalten.

BETRIEBSFÜHRUNG

Sonderausstattungen und Bruttolistenpreis bei Kfz-Nutzung

Immer wieder werden Fahrzeuge nach der Zulassung mit Zubehör ausgestattet oder umgerüstet. So z. B. Umbau anlässlich einer Körperbehinderung oder Einbau einer Flüssiggasanlage. Die Frage ist nun, ob diese Aufwendungen den Listenpreis i. S. des § 6 Abs. 1 Nr. 4 EStG erhöhen.

Bemessungsgrundlage für die 1%-Regelung

Bemessungsgrundlage für die 1%-Regelung ist nach § 6 Abs. 1 Nr. 4 EStG der inländische Listenpreis im Zeitpunkt der Erstzulassung zuzüglich der Kosten für Sonderausstattungen einschließlich der Umsatzsteuer. Mit Urteil vom 13.10.2010, VI R 12/09, BStBl 2011 II S. 361 hat der BFH entschieden, dass Kosten für den nachträglichen Einbau nicht als Kosten für Sonderausstattung in die Bemessungsgrundlage für die sog. 1%-Regelung einzu beziehen sind. Eine Sonderausstattung, die in den inländischen Listenpreis mit einzu beziehen ist, liegt danach nur vor, wenn das Fahrzeug bereits werkseitig im Zeitpunkt der Erstzulassung damit ausgestattet ist. Wenn der Pkw nach der erstmaligen Zu-

lassung z.B. anlässlich einer Körperbehinderung umgebaut wurde, zählen die Umbaukosten nicht zum Bruttolistenpreis und erhöhen somit nicht die Bemessungsgrundlage für die 1%-Regelung.

Fazit

Eine Sonderausstattung im Sinne des Gesetzes liegt nur dann vor, wenn das Fahrzeug bereits werkseitig im Zeitpunkt der Erstzulassung damit ausgestattet ist. Dass diese nachträglichen Einbauten zu den Anschaffungskosten des Fahrzeugs zählen, ist eine andere Thematik, da es dann um die AfA nach § 7 EStG geht.

Sonderausstattungen nach Zulassung

Sonderausstattungen, die später eingebaut werden, sind z. B. immer wieder:

- Anhängerkupplung
- Autoradio
- Autotelefon
- Dachspoiler
- Feuerlöscher
- Heckspoiler
- Klimaanlage



- Marderabwehrsysteme
- Navigationsgerät, fest eingebaut
- Schiebedach
- Spezialsitze
- Sportlenkrad
- Sporträder
- Standheizung
- Tuningaufwand
- Warngeräte

BUCHHALTUNG UND LOHNABRECHNUNG

Reverse-Charge-Verfahren im Bereich Bauleistungen / Gebäudereinigungsleistungen

Bei der Erbringung von Bauleistungen oder Gebäudereinigungsleistungen von Subunternehmern an Auftraggeber fallen diese Rechnungen in den Bereich der sog. Umkehr der Steuerschuldnerschaft (Reverse-Charge-Verfahren).

Dies bedeutet, dass die Subunternehmer ihre Rechnungen ohne Ausweis von Umsatzsteuer stellen. Der Auftraggeber führt die Umsatzsteuer für den Subunternehmer ab und hat in gleicher Höhe einen Anspruch auf Vorsteuerabzug.

Ab dem 1.10.2014 ist diese „Nettoabrechnung“ nur in den Fällen möglich, in denen der Auftraggeber dem Auftragnehmer nachweist, dass er Bauleistender bzw. Gebäudereiniger im Sinne des Umsatzsteuergesetzes ist.

Hierzu haben die Finanzämter zwischenzeitlich „flächendeckend“ entsprechende amtliche Bescheinigungen ausgestellt, die der Auftraggeber dem Auftragnehmer vorlegen muss.

Besitzunternehmen kein Bauleistungserbringer

Bei einem umsatzsteuerlichen Organisationsverhältnis ist jeder Teil des Unternehmens für sich zu betrachten. Die Steuerschuldnerschaft geht bei den erhaltenen Bauleistungen nicht auf das Besitzunternehmen über. Nachdem der Unternehmensteil Besitzfirma selbst keine Bauleistungen erbringt, sind die Rechnungen an die Besitzfirma (als Teil der Organschaft) mit Umsatzsteuer zu stellen.

Reform der strafbefreienden Selbstanzeige

Wie erwartet, hat das Bundeskabinett eine Reihe von Änderungen bei der sog. strafbefreienden Selbstanzeige beschlossen.

Nachfolgend die wichtigsten Punkte:

- Straffreiheit wird nur noch erzielt bei hinterzogenen Steuerbeträgen bis zu 25.000,- € je Tat.
- Straffreiheit tritt nicht ein, wenn ein Amtsträger der Finanzbehörde zu einer Umsatzsteuer-Nachschau oder einer Lohnsteuer-Nachschau erschienen ist.

im Kabinettsbeschluss nicht mehr vorgesehen. Dafür wird ein gestaffelter Strafzuschlag eingeführt, der die Selbstanzeige „verteuert“.

Straffreiheit soll künftig nur erlangt werden, wenn folgende Strafzuschläge bezahlt werden:

Besonderheiten bei der Umsatzsteuer und Lohnsteuer

- 10% der hinterzogenen Steuer bei Hinterziehungsbeträgen bis zu 100.000,- €
- 15% der hinterzogenen Steuer bei Hinterziehungsbeträgen zwischen 100.000,- € und 1 Mio €
- 20% der hinterzogenen Steuer bei Hinterziehungsbeträgen über 1 Mio €

Um Rechtssicherheit für die Praxis zu schaffen, ist eine Regelung vorgesehen, die eine Ausnahme vom Vollständigkeitsgebot und der Tatentdeckung vorsieht. Damit soll der ursprüngliche Rechtszustand für den Bereich der Umsatzsteuer-Voranmeldung und der Lohnsteueranmeldung wieder hergestellt werden.

Eine Ausweitung der strafrechtlichen Verjährung von derzeit fünf auf zehn Jahre ist

Selbstverständlich müssen auch weiterhin die hinterzogenen Steuern, die Hinterziehungszinsen und die „normalen“ Zinsen nach § 233 a AO bezahlt werden.

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 | November 2014

Bildquellen:

- S. 2: aboutpixel.de © Anja Anderson
- S. 3: aboutpixel.de © Mark Chambers
- S. 4: aboutpixel.de © Petra Bork
- S. 5: aboutpixel.de © Mark Chambers
- S. 6: aboutpixel.de © Mark Chambers
- S. 7: aboutpixel.de © Lasse Kristensen
- S. 8: aboutpixel.de © Michael Grabscheit

Vermietung und Verpachtung: Vorfälligkeitsentschädigung keine Werbungskosten

Löst ein Steuerpflichtiger seine Darlehensschuld vorzeitig ab, um sein bisher vermietetes Objekt lastenfrei veräußern zu können, kann er die dafür an die Bank zu entrichtende Vorfälligkeitsentschädigung nicht als Werbungskosten bei den Einkünften aus Vermietung und Verpachtung geltend machen. Dies hat der BFH in einem Urteil entschieden.

Der BFH begründet seine Entscheidung damit, dass die Vorfälligkeitsentschädigung durch den Verkauf des Gebäudes veranlasst wurde und nicht durch die eigentliche Vermietung.

Etwas anderes ergibt sich auch nicht daraus, dass der BFH vor kurzem den Abzug nachträglicher Schuldzinsen bei den Einkünften aus Vermietung und Verpachtung zugelassen hat. Diese können soweit abgezogen werden als der Erlös aus der Veräußerung der Immobilie zur Ablösung des Darlehens nicht ausreicht.

Wird eine Immobilie innerhalb eines Zeitraums von 10 Jahren nach Anschaffung veräußert, ist ein etwaiger Veräußerungsgewinn einkommensteuerpflichtig. Nur in diesem Fall kann die Vorfälligkeitsentschädigung als Veräußerungskosten steuermindernd geltend gemacht werden.