

2  
2010



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  
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 | 2010

- **IN EIGENER SACHE** **Seite 2**
  - „Schluss...mit der Selbstanzeige von Steuerhinterziehern!“
  - Erfreuliches von Eismann und Partner
- **BETRIEBSFÜHRUNG** **Seite 3-6**
  - Goldanlagen
  - Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers bei Entgeltfortzahlung
  - Änderungen der Geringfügigkeitsrichtlinien
  - Meldepflicht beachten - Ordnungsgelder vermeiden
  - Umwandlung von Arbeitsentgelt in pauschal versteuerte Fahrtkostenzuschüsse
  - Umwandlung von Einmalzahlungen in betriebliche Altersversorgung
- **RECHTSPRECHUNG** **Seite 7**
  - Steuerliche Abzugsfähigkeit von Steuerberatungskosten
  - Arbeitsrecht - Arbeitnehmer dürfen über ihr Gehalt sprechen
  - Verkauf von GmbH-Anteilen - Aufgabeverluste
- **BUCHHALTUNG UND LOHNABRECHNUNG** **Seite 8**
  - Urlaub - So wird der Mindesturlaub für Teilzeitkräfte berechnet
  - Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung
  - Zusammenfassende Meldung

# IN EIGENER SACHE

## „SCHLUSS... mit der Selbstanzeige von Steuerhinterziehern!“

**Dies fordert die SPD-Fraktion im Bundestag und hat für dieses Vorhaben bereits einen entsprechenden Gesetzentwurf angekündigt.**

Die SPD erachtet es für unbefriedigend, dass Steuerhinterzieher straffrei ausgehen, obgleich Sie sich nur deshalb selbst angezeigt haben, weil der Druck von Er-

mittlungsbehörden steigt, die unmittelbare Entdeckung kurz bevorsteht oder sehr wahrscheinlich ist.

Die öffentliche Diskussion um die Möglichkeit der strafbefreienden Selbstanzeige im Steuerrecht ist im Zuge der Diskussion um die „Steuersünder-CDs“ aus der Schweiz neu entbrannt.

Wie immer der Gesetzgeber in Zukunft mit der strafbefreienden Selbstanzeige im

Steuerrecht umgeht, darf man nicht aus dem Blick verlieren, dass die politischen Parteien mit einer Selbstanzeigemöglichkeit in § 31 d Abs. 1 S. 1 Parteidgesetz ausgerüstet wurden.

Eine mögliche Abschaffung der strafbefreienden Selbstanzeige im Steuerstrafrecht muss mit einer Streichung der Selbstanzeige im Parteidgesetz einhergehen.



## Erfreulicheres gibt es von Eismann und Partner zu berichten.

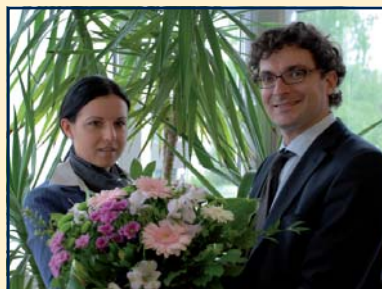
Unsere Mitarbeiterinnen in den Kanzleien Weidenberg und Bayreuth, **Frau Nadine Hörnlein** und **Frau Susanne Bauer**, haben beide erfolgreich die Prüfungen zur Bilanzbuchhalterin und Steuerfachwirtin abgelegt und

stehen Ihnen mit ihren neu erworbenen Kenntnissen auch in Zukunft mit Rat und Tat zur Seite.

Die Geschäftsführung von Eismann und Partner gratuliert herzlich zu den erfolgreichen Abschlüssen.



Herr Bär gratuliert Frau Hörnlein zur bestandenen Prüfung.



Herr Popp gratuliert Frau Bauer zur bestandenen Prüfung.

Wir weisen darauf hin, dass die Kanzlei EISMANN Rechtsanwälte nach **ISO 9001:2008 zertifiziert** (Niederlassung Pegnitz) wurde.

Wir stehen Ihnen daher mit einem geprüften Qualitätsmanagement zuverlässig und kompetent zur Seite.



Qualitätsmanagement

Wir sind zertifiziert

Regelmäßige freiwillige Überwachung nach ISO 9001:2008

• 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.

## GOLDANLAGEN

**Nach Einführung der Abgeltungsteuer wurde des Öfteren nachgefragt, wie der An- und Verkauf von Goldbarren steuerlich zu beurteilen ist.**

Der Erwerb von Goldbarren sowie Goldmünzen zur Vermögensanlage unterliegt weiterhin der 1-Jahresfrist des § 23 EStG (sog. Spekulationsfrist). Erfolgt die Veräußerung innerhalb der 1-Jahresfrist nach dem Ankauf, sind die Gewinne / Verluste steuerbar.

## Zertifikate auf Gold

Der Erwerb von Zertifikaten auf Gold unterliegt ab 01.01.2009 den Regelungen der Kapitaleinkünfte. Erfolgt seit 2009 der Erwerb eines Zertifikates, so handelt es sich um eine Kapitalanlage. Die Gewinne und Verluste sind nach dem neuen § 20 EStG ohne Fristen zu besteuern, d. h. auch der Verkauf eines Zertifikates auf Gold nach Ablauf der sog. einjährigen Spekulationsfrist unterliegt der Besteuerung mit dem Steuersatz von 25 %.

## Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers bei Entgeltfortzahlung

Bei Erkrankung von Arbeitnehmern müssen Sie als Arbeitgeber das Arbeitsentgelt für 6 Wochen fortzahlen. Dies gilt auch, wenn die Krankheit auf einem Unfall oder einem sonstigen Schadensfall beruht. Allerdings haben Sie als Arbeitgeber das Recht, von einem evtl. zivilrechtlichen Schädiger das fortgezahlte Entgelt zurückzuverlangen.

### Das müssen Sie hierzu wissen:

Arbeitnehmer haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Dies gilt auch, wenn die Arbeitsunfähigkeit durch einen Unfall oder sonstige Schadensfälle (z. B. Schlägerei) entstanden ist. Gerade bei letztgenannter Ursache besteht aber die Möglichkeit, dass die Verletzung durch Verschulden des Arbeitnehmers entstanden ist und der Arbeitgeber die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes verweigern kann. Dies muss er allerdings nicht tun.

**Was aber, wenn der Unfall und somit die entstandene Arbeitsunfähigkeit durch einen Dritten verursacht ist?**

Dieser haftet nach bürgerlich rechtlichen Vorschriften zunächst dem verletzten Arbeitnehmer. Das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) sieht jedoch einen Forderungsübergang vom Arbeitnehmer auf den Arbeitgeber vor, wenn dieser das Arbeitsentgelt fortgezahlt hat.

### Welche Voraussetzungen müssen hierzu vorliegen?

- Es muss ein Schadensereignis vorliegen, z. B. Verkehrsunfall, Überfall, Schlägerei.
- Der Arbeitnehmer muss durch das Ereignis verletzt worden sein.
- Der Arbeitnehmer ist durch das Ereignis arbeitsunfähig geworden.
- Der Arbeitnehmer muss einen Schadenersatzanspruch gegen einen Dritten haben.
- Der Arbeitgeber zahlt das Entgelt aus Anlass der durch den Schaden verursachten Arbeitsunfähigkeit fort.

### Wichtig:

Auch wenn der z. B. durch einen nicht selbst verschuldeten Unfall verletzt

te und arbeitsunfähige Arbeitnehmer Anspruch auf Ersatz seines Schadens gegen einen anderen hat, sind Sie als Arbeitgeber nicht berechtigt, die Entgeltfortzahlung zu verweigern. Wie bei jeder anderen Erkrankung muss das Entgelt fortgezahlt werden.

Der Arbeitgeber erfährt bei der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht von der Ursache der Erkrankung. Auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist aus datenschutzrechtlichen Gründen die Diagnose nicht angegeben und der Arzt hat auch keine Möglichkeit, hier auf einen privaten Unfall hinzuweisen.

Das EFZG bestimmt jedoch, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadenersatzanspruches erforderlichen Angaben zu machen hat. Diese Mitteilungspflicht gilt unabhängig von Nachfragen des Arbeitgebers. Kommt der Arbeitnehmer dieser Verpflichtung nicht nach, haben Sie die Möglichkeit, die Entgeltfortzahlung an den Arbeitnehmer vorläufig zu verweigern.



Bild: aboutpixel.de / krank? © Sven Brentrup



# BETRIEBSFÜHRUNG

## Tipp:

In diesem Zusammenhang empfiehlt es sich, die Arbeitnehmer schriftlich zu verpflichten, Angaben zu machen.

Das kann bereits im Arbeitsvertrag geschehen oder im Rahmen einer Betriebsvereinbarung. In der Praxis bewährt sich die Verwendung von Unfallfragebögen.

Sobald Sie als Arbeitgeber Kenntnis von einem möglichen Schadenersatzanspruch haben, sollten Sie dem verletzten oder erkrankten Arbeitnehmer einen Unfallfragebogen zusenden, wenn er nicht bereits freiwillig Angaben über die Art und Ursache des Schadensfalles gemacht hat.

Bei gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmern können auch Informationen durch die zuständige Krankenkasse eingeholt werden. In der Praxis geben die Krankenkassen in aller Regel Arbeitgebern entsprechende Auskünfte.

Oft werden auch Auskünfte über Schadenshergang, Name des Schädigers usw. gegeben. Ist der Schädiger bekannt, können Sie Ihre Ansprüche gegen ihn geltend machen. Hierzu empfehlen wir, auf die Hilfe eines Rechtsanwaltes zurückzugreifen.

**Welche Ansprüche erstattungsfähig sind, zeigen wir nachfolgend auf:**

## erstattungsfähig:

- das fortgezahlte Bruttoarbeitsentgelt,
- die Arbeitgeberanteile am Beitrag zur Arbeitslosenversicherung sowie zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung,
- die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung und die Lohnsteuer, soweit sie vom Arbeitgeber getragen werden,
- das Urlaubsgeld, soweit es auf die Zeit der Arbeitsverhinderung durch die Schädigung entfällt,
- die anteiligen Beiträge des Arbeitgebers zu den Sozialkassen des Baugewerbes (Lohnausgleichs-, Urlaubs- und Zusatzversorgungskasse),
- die vom Arbeitgeber zu tragenden Anteile der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung,
- das anteilige Weihnachtsgeld, soweit es auf die Zeit der Arbeitsverhinderung durch die Schädigung entfällt,
- die anteiligen Beiträge der vermögenswirksamen Leistungen.

## nicht erstattungsfähig:

- die Beiträge zur Entgeltfortzahlungsversicherung (Ausgleichsversicherung),
- die vom Arbeitgeber allein zu zahlenden Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung,
- die Winterbau-Umlage, die von bestimmten Arbeitgebern des Baugewerbes erhoben wird.

## VERJÄHRUNG:

**Die Schadenersatzansprüche verjähren innerhalb von 3 Jahren. Die Frist beginnt mit Ende des Jahres, in dem der Arbeitgeber Kenntnis von dem Schaden und der Person des Ersatzpflichtigen erlangt hat.**

Unternehmen können sehr viel Geld sparen, wenn sie die Vorschriften des EFZG grundsätzlich bei entsprechenden Fällen beachten. Gerade in Zeiten der Finanzkrise sollten Sie die Möglichkeiten, gezahltes Arbeitsentgelt wieder beizutreiben, nutzen.

Aus Platzgründen können wir Ihnen Formulierungsmuster von Unfallfragebögen oder Anschreiben zur Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen hier nicht abdrucken. Gerne können wir Ihnen solche Formulierungshilfen auf Anfrage zukommen lassen.

## ÄNDERUNGEN DER GERINGFÜGIGKEITSRICHTLINIEN

„Minijobs“, d. h. geringfügige Beschäftigungen bis zu einem Entgelt von 400 € pro Monat, sind kaum aus den Unternehmen mehr wegzudenken. Zahlreiche Entscheidungen und Gesetzesänderungen haben es erforderlich gemacht, dass die sog. Geringfügigkeitsrichtlinien der Sozialversicherungsträger überarbeitet wurden. Erfreulicherweise wurde dies in einigen Teilen zum Vorteil der Arbeitgeber und Arbeitnehmer getan.

### Beginn / Ende einer geringfügigen Beschäftigung im Monat

Beginnt oder endet eine regelmäßig geringfügig entlohnte Beschäftigung während eines Kalendermonats gilt künftig trotzdem die volle Geringfügigkeitsgrenze in Höhe von 400 €. Bislang musste für Teilmonate die Grenze anteilig angesetzt werden mit der Folge, dass die Geringfügigkeitsgrenze oft unwissend überschritten wurde und volle Beitragspflicht bestand.

#### Beispiel:

Eine Verkäuferin hat am 18. März 2010 eine Beschäftigung gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 360 € aufgenommen. Weil es in diesem Monat viel zu tun gab, arbeitete sie bereits im März die vereinbarten 12 Arbeitstage und erhielt deshalb auch die vollen 360 € ausbezahlt. Bislang galt eine anteilige Geringfügigkeitsgrenze

in Höhe von 160 € (=400 € : 30 Tage x 12 Tage). Da diese überschritten war, mussten die erzielten 360 € auf eine fiktive Monatsvergütung hochgerechnet werden. Diese hätte 900 € betragen.

#### Folge:

Das Entgelt wäre in vollem Umfang steuer- und sozialversicherungspflichtig gewesen.

#### Neuregelung:

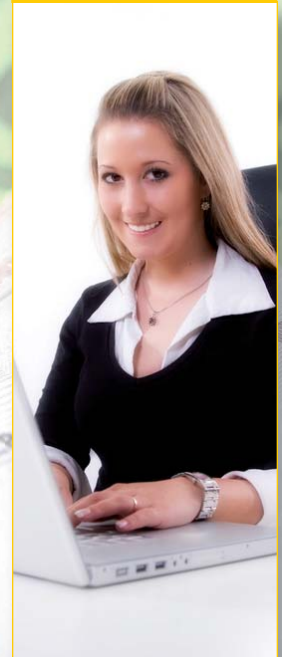
Nach den neuen Richtlinien gilt in obigem Beispiel für den Monat März die Geringfügigkeitsgrenze in Höhe von 400 €. Der Arbeitgeber kann somit einen Pauschalbetrag inkl. pauschale Lohnsteuer in Höhe von 108 € (30 % von 360 €) zahlen.

#### Wichtig:

Die Neuregelung gilt jedoch nicht, wenn die Beschäftigung von vorneherein auf weniger als einen Monat befristet ist.

### Überschreiten der 400-€-Grenze

Die 400-€-Grenze darf aus nichtvorhersehbaren Gründen künftig in mehr als zwei Monaten innerhalb eines Zeitjahres (12 Monate) überschritten werden. Voraussetzung ist aber, dass in dem vom Arbeitgeber gewählten Jahreszeitraum (i. d. R. das Kalenderjahr) für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgeltes die Grenze von 4.800 € nicht überschritten wird.



#### Beispiel:

Eine Reinigungskraft arbeitet seit dem 1. Januar 2009 gegen ein monatliches Entgelt von 340 €. Im Oktober 2009 bittet der Arbeitgeber sie, vom 1. Oktober 2009 bis 31. Dezember 2009 die Krankheitsvertretung für eine andere Mitarbeiterin zu übernehmen. Dadurch erhöht sich das monatliche Arbeitsentgelt im Oktober bis Dezember 2009 jeweils auf 500 €. Das Arbeitsentgelt 2009 beträgt insgesamt 4.560 € und liegt somit unter der vorgegebenen Grenze.

## MELDEPFLICHT BEACHTEN - Ordnungsgelder vermeiden

Bei der Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung in Form von Unterstützungskassen besteht eine gesetzliche Verpflichtung für die Trägerunternehmen, eine ausreichende Insolvenzversicherung sicherzustellen. Diese Absicherung wird bewerkstelligt durch den Pensionssicherungsverein (PSVaG). Die Trägerunternehmen sind verpflichtet, dem PSVaG entsprechende Mitteilungen zu machen, damit der Pensionssicherungsverein entsprechende Beiträge zur Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung erheben kann. Viele Unternehmen sind dieser Verpflichtung

bisher nicht nachgekommen. Durch ein aktuelles Urteil des Verwaltungsgerichtes Hamburg sind die Unterstützungskassen nunmehr verpflichtet, dem Pensionssicherungsverein auf Anfrage Auskünfte zu den jeweiligen Mitgliedsunternehmen (Trägerunternehmen) zu liefern. Es ist davon auszugehen, dass der PSVaG von dieser Möglichkeit Gebrauch macht und ihm somit Trägerunternehmen bekannt werden, die Beiträge zum PSVaG bisher nicht entrichtet haben. Die bisher nicht entrichteten Beiträge müssen nachgezahlt werden.

**Hinzu kommen erhebliche Säum-**

**niszuschläge.** Darüber hinaus wäre ein Ordnungswidrigkeitsverfahren einzuleiten, das empfindliche Strafen für die Verletzung der gesetzlichen Meldepflicht vorsieht. Die Unterstützungskassen sind verpflichtet, auf Anforderung dem Pensionssicherungsverein die gewünschten Informationen zu liefern.

*Wir empfehlen Ihnen deshalb zu prüfen, ob Sie Ihrer Melde- und Beitragspflicht bisher nachgekommen sind. Sollte dies nicht der Fall sein, raten wir dazu, dies zeitnah zur Vermeidung von Nachteilen nachzuholen.*

## Arbeitsrecht – Umwandlung von Arbeitsentgelt in pauschal versteuerte Fahrtkostenzuschüsse

**Als Honorierung guter Leistungen zahlen Arbeitgeber nicht selten freiwillig Weihnachtsgeld, wenn die wirtschaftliche Lage es zulässt.**

Lohn- und Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag sowie die gesetzlichen Sozialabgaben mindern den Auszahlungsbetrag der freiwilligen Leistung nicht unerheblich, sodass die Freude beim Arbeitnehmer oft getrübt ist.

Eine Lösungsmöglichkeit bietet ein aktuelles Urteil des Bundesfinanzhofes. Dieser hat nämlich entschieden, dass die freiwillige Leistung des Arbeitgebers in einen pauschal versteuerten und damit auch sozialversicherungsfreien Fahrtkostenzuschuss umgewandelt werden kann.

Arbeitgeber können Arbeitnehmern Zuschüsse zu den Kosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zahlen und diese pauschal mit 15 % lohnversteuern. Maximal dürfen die Beträge erstattet und pauschal versteuert werden, die der Arbeitnehmer als Werbungskosten abziehen kann (sog. Entfernungspauschale). Voraussetzung für die Lohnsteuerpauschalierung ist, dass die Zuschüsse zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden.

„Zusätzlich“ in diesem Sinn ist der Fahrtkostenzuschuss, wenn er zusätzlich zum arbeitsrechtlich geschuldeten Arbeitslohn geleistet wird, d. h. zu dem, was im Arbeitsvertrag vereinbart ist.

In dem Urteilsfall berechnete der Arbeitgeber jährlich im November einen Fahrtkostenzuschuss in Höhe der steuerlich als Werbungskosten abziehbaren Beträge für die Fahrten der Arbeitnehmer zur Arbeitsstätte. Für jeden Arbeitnehmer wurde der erstattungsfähige Betrag einzeln ermittelt, ausbezahlt und pauschal mit 15 % versteuert. Sozialabgaben wurden auf diese Bei-

träge nicht abgeführt. Der Differenzbetrag jedes Arbeitnehmers zu dem für ihn vorgesehenen Weihnachtsgeld wurde ermittelt und als Weihnachtsgeld nach den persönlichen Besteuerungsmerkmalen versteuert und verbeitragt.

### Wichtig:

Wollen Sie diese Regelung anwenden, ist es wichtig, dass es sich um freiwillige Sonderzahlungen handelt. Keine Freiwilligkeit liegt vor, wenn Ihr Arbeitnehmer auf Grund eines Tarifvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder natürlich des Arbeitsvertrages Anspruch auf ein zusätzliches Arbeitsentgelt in Form einer Jahressondervergütung oder eines 13. Monatsgehältes hat.

### Betriebliche Übung

Ein Anspruch des Arbeitnehmers kann auch durch eine betriebliche Übung entstehen. Sie wird angenommen, wenn der Arbeitgeber die Zahlung dreimal hintereinander leistet. Die Bezeichnung lediglich als freiwillige Leistung verhindert eine betriebliche Übung nicht.

Durch einen Freiwilligkeitsvorbehalt inkl. Widerrufsvorbehalt können Sie als Arbeitgeber eine Sonderzahlung gewähren, ohne dass der Arbeitnehmer für die Zukunft einen Rechtsanspruch darauf erwirbt.

**Die Formulierung könnte wie folgt lauten:** *Die Zahlung des Weihnachtsgeldes erfolgt ohne Anerkennung einer Rechtspflicht freiwillig unter dem Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs. Auch bei wiederholter Zahlung kann kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet werden. Der Widerruf kann sowohl auf wirtschaftliche Gründe als auch auf das Verhalten des Arbeitnehmers gestützt werden.*

.....  
Da sich die Rechtsprechung in diesem Bereich ständig ändert, empfehlen wir eine vorherige Rücksprache mit unserer Kanzlei.

## Umwandlung von Einmalzahlungen in betriebliche Altersversorgung

Die Umwandlung von Tantiemen, Bonuszahlungen oder Abfindungszahlungen in eine betriebliche Altersversorgung war bislang im Rahmen einer Umwandlung in eine Pensionszusage möglich, dies allerdings mit dem meist unerwünschten Effekt der Bilanzberührung auf Seiten des Arbeitgebers.

Es bietet sich nun eine Möglichkeit, derartige Einmalzahlungen steuerfrei über eine sog. beitragsorientierte Leistungszahlungszusage in eine Unterstützungskasse einzubringen. Der Arbeitgeber minimiert dadurch die Risiken, da über die beitragsorientierte Leistungszusage nur Leistungen zugesagt werden, die sich aus den bereits geleisteten Beiträgen an die Unterstützungskasse ergeben. Sollten Sie nähere Informationen zu diesem Modell wünschen, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.



## Steuerliche Abzugsfähigkeit von Steuerberatungskosten

**Seit dem Jahr 2006 sind die privaten Steuerberatungskosten in weiten Teilen nicht mehr als Sonderausgaben abzugsfähig.**

**Steuerberatungskosten, die nicht einkünftebezogen sind (z. B. Mantelbogen, Anlage Kind) sind seit 2006 nicht mehr steuermindernd abzugsfähig.**

Gegen diese Neuregelung gab es eine Vielzahl von Klagen. Der Bundesfinanzhof hat mit Urteil vom 04.02.2010 nun klargestellt, dass die gesetzliche Regelung nicht verfassungswidrig ist. U. a. wurde von den Klägern angeführt, die Kompliziertheit des

Steuerrechts gebiete es, auch aus verfassungsrechtlichen Gründen die Abzugsfähigkeit der Steuerberatungskosten weiterhin zu gewährleisten.

Der BFH führt in seiner Urteilsbegründung aus, dass die Steuergesetze jedoch nichts Unmögliches verlangen und die Steuerpflichtigen nach bestem Wissen und Gewissen ihre Angaben machen müssten. Zudem wären die Steuerberatungskosten nicht unvermeidbar.

Dies zeige die Tatsache, dass eine große Mehrzahl der Steuerpflichtigen ihre Steuererklärung selbst erstellt.



Bild: aboupixel.de/justitia © Burkhard Trautsch

## ARBEITSRECHT

### Arbeitnehmer dürfen über ihr Gehalt sprechen

**Arbeitnehmer können nicht verpflichtet werden, intern über ihr Gehalt zu schweigen.**

Denn nur bei einem Austausch mit Kollegen können sie prüfen, ob der Arbeitgeber den Gleichbehandlungsgrundsatz (insbesondere bei Sonderzuwendungen) beachtet hat. Das von Arbeitgebern oft vorgebrachte Argument, dass Gespräche über das Gehalt den Betriebsfrieden stören könnten, überzeugt aus Sicht des LAG Mecklenburg-Vorpommern nicht.

Denn der Betriebsfriede werde eher durch unausgewogene Gehaltsstrukturen gestört. (Urteil vom 21.10.2009).

## VERKAUF VON GMBH-ANTEILEN - AUFGABEVERLUSTE

In unserem letzten Mandanteninfo haben wir Sie auf ein Urteil des Bundesfinanzhofes hingewiesen, das im Falle der Veräußerung von GmbH-Anteilen bzw. bei sog. Auflösungsverlusten Vorteile für Gesellschafter gebracht hätte, die während der Geltung des Halbeinkünfteverfahrens ab 2001 von der entsprechenden Gesellschaft keine Ausschüttungen bezogen haben.

Zwischenzeitlich hat sich das Bundesfinanzministerium zu diesem Urteil geäußert - leider negativ für die Steuerpflichtigen. Das Bundesfinanzministerium verfügt nämlich einen sog. Nichtanwendungserlass. Dies bedeutet, dass das Ministerium die Nichtanwendung des Urteils über den entschiedenen Einzelfall hinaus anordnet, da es ent-

gegen der Meinung des höchsten Steuergerichtes in Deutschland der Auffassung ist, es komme zur Anwendung des Halbeinkünfteverfahrens nicht darauf an, ob auf der Ertragsebene aus der Beteiligung Gewinnausschüttungen zugeflossen sind.

Es ist davon auszugehen, dass hier rein fiskalische Interessen des Staates eine große Rolle spielen. Im Einzelfall müssen Steuerpflichtige somit ihre Rechte selbst in einem entsprechenden Klageverfahren vor dem Finanzgericht durchsetzen.

# BUCHHALTUNG UND LOHNABRECHNUNG

## Urlaub - So wird der Mindesturlaub für Teilzeitkräfte berechnet

**Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen Mindesturlaub von 24 Werktagen pro Kalenderjahr (§ 3 Abs. 1 BUrlG). Werktage sind alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.**

Deshalb beträgt der Mindesturlaub bei einer Vollzeitbeschäftigung in einer Fünf-Tage-Woche 20 Arbeitstage (=  $24 : 6 \times 5$ ) und somit vier Wochen. Für Teilzeitbeschäftigte mit einer Arbeitszeit von weniger als fünf Tagen in der Woche ergibt sich folgender Mindesturlaub:

- 16 Tage bei einer Vier-Tage-Woche (=  $24 : 6 \times 4$ )
- 12 Tage bei einer Drei-Tage-Woche (=  $24 : 6 \times 3$ )
- 8 Tage bei einer Zwei-Tage-Woche (=  $24 : 6 \times 2$ )
- 4 Tage bei einer Ein-Tage-Woche (=  $24 : 6 \times 1$ )

**Wichtig:** Bei unregelmäßigen Arbeitszeiten ist der Urlaubsanspruch nicht in Bezug zu einer Woche, sondern zu einem Zeitraum zu setzen, in dem sich der Arbeitsrhythmus nach dem betrieblichen Ablauf wiederholt.

## Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung

**Immer wieder taucht die Frage auf, ob Beiträge von pflichtversicherten oder freiwillig versicherten Unternehmern oder Gesellschaftern einer Personengesellschaft an die Unfallversicherung als Betriebsausgaben abzugsfähig sind.**

Obwohl Leistungen aus einer solchen Versicherung zu den Betriebseinnahmen gehören, aber auf Grund von § 3 c EStG steuerfrei bleiben, sind die Beiträge als Betriebsausgaben abzugsfähig und mindern somit Einkommen- und ggf. Gewerbesteuer.

Eine Praxisausfallversicherung, so hat der BFH mit Urteil vom 19.05.2009 entschieden, die fortlaufende Betriebskosten im Falle der **Erkrankung** des Betriebsinhabers erstattet, ist eine private Versicherung. Die Versicherungsleistung ist nicht zu versteuern, umgekehrt sind die gezahlten Beiträge auch nicht als Betriebsausgaben oder Sonderausgaben im Rahmen der Einkommensteuer-Erklärung abziehbar.

Anders sind die evtl. mitversicherten Risiken Brand, Einbruch, Diebstahl und Quarantäne zu beurteilen. Diese Risiken hängen nämlich mit dem Betrieb zusammen und nicht mit dem Betriebsinhaber. Entsprechende Leistungen der Versicherung für diese Schadensfälle sind damit Betriebseinnahmen, die Versicherungsbeiträge können insoweit als Betriebsausgaben abgezogen werden.

### IMPRESSUM

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

**Gestaltung:**  
Pellkofer-Griebhammer Design  
Ahorntal | Tel.: 0 92 79 - 4 99

**Druck:**  
Ausbildungszentrum Polygraphie e.V.  
Chemnitz | Tel.: 03 71 - 5 34 75 16

**Auflage | Stand:**  
650 Stück | Mai 2010

## ZUSAMMENFASSENDE MELDUNG

**Ab dem 01.07.2010 wird die Frist zur Abgabe einer Zusammenfassenden Meldung bei innergemeinschaftlichen Warenlieferungen verkürzt.**

Der Unternehmer hat bis zum 25. Tag nach Ablauf eines jeden Kalendermonats (Meldezeitraum), in dem er innergemeinschaftliche Warenlieferungen ausgeführt hat, dem Bundeszentralamt für Steuern eine Meldung (Zusammenfassende Meldung) zu übermitteln. In dem neuen § 18 a Abs. 1 UStG wurden zudem Erleichterungen eingeführt, sodass es bei bestimmten Größenmerkmalen (z. B. nicht mehr als 50.000,00 € innergemeinschaftliche Warenlieferungen) bei der vierteljährlichen Abgabe bleibt.

