

4
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
Augustusburger 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

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 | 2010

- **IN EIGENER SACHE** **Seite 2**
 - Alle Jahre wieder....
 - Erfreuliche Nachrichten bei Eismann und Partner
- **BETRIEBSFÜHRUNG** **Seite 3-4**
 - Unterschrift mit "i.A." oder "i.V." – Folgen kennen und Fehler vermeiden
 - Elektronisches Fahrtenbuch – Auf die richtige Software kommt es an
 - Verzicht auf Pensionszusage – Neue Verwaltungsanweisungen
 - Jahressteuergesetz 2010 beschlossen
 - Umsatzsteuer: Reverse-Charge Verfahren
- **RECHTSPRECHUNG** **Seite 5-7**
 - Keine Steuerpflicht von Erstattungszinsen des Finanzamtes
 - Personalmanagement – Vorsicht bei Stellenausschreibungen
 - Weihnachtsfeier – 110 € Freigrenze beachten
 - Neue Pflicht ab 2011 – Maschinelle Übermittlung von Anträgen auf Erstattung bei Krankheit oder Mutterschaft
 - Fremdfirmenpersonal im Unternehmen
 - Geplante Gesetzesänderung – Wechsel in die private Krankenversicherung ab 2011 wieder erleichtert
 - Solidaritätszuschlag – das Bundesverfassungsgericht weist Vorlage zurück
 - Dreimonatsfrist für Verpflegungsmehraufwand bei doppelter Haushaltsführung ist verfassungsgemäß
 - Gebührenpflicht für verbindliche Auskunft
 - Ausfuhrnachweise „Papiernachweis“ möglich, wenn Atlas nicht funktioniert
- **BUCHHALTUNG UND LOHNABRECHNUNG** **Seite 8**
 - Restaurantschecks als Barlohn
 - Urlaub für Teilzeitkräfte und Aushilfen - So werden die Ansprüche berechnet

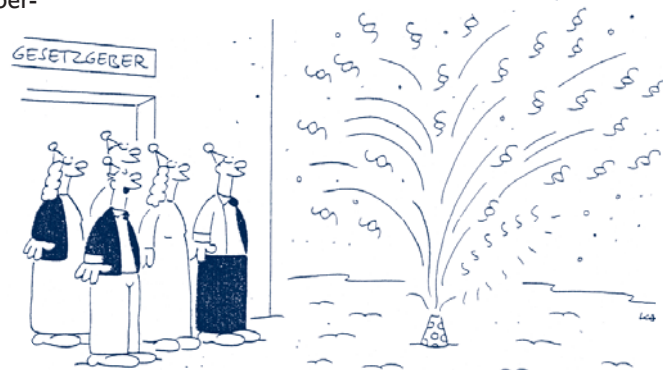
IN EIGENER SACHE

Alle Jahre wieder...

Das Jahr 2010 neigt sich dem Ende und unsere letzte Ausgabe mit aktuellen Informationen liegt vor.

In den bisherigen Ausgaben durften wir Sie über Änderungen der Rechtsprechung und Verwaltungsanweisungen aus dem Bereich der Steuer- und Wirtschaftsgesetze informieren. Während zu Beginn des Jahres der ermäßigte Steuersatz auf Übernachtungsleistungen und die Diskussion um Pro und Contra des Ankaufs von „Steuersünder-CDs“ die Gemüter bewegten, konnten wir im Laufe des Jahres auch über „Klassiker“ aus der steuerlichen Fachliteratur, z. B. über die immer aktuelle Frage zur steuerlichen Anerkennung von Fahrtenbüchern berichten.

Während die Finanzverwaltung derzeit immer noch auf der Suche nach einer geeigneten Software ist, die Änderung bei der Versteuerung der Kapitaleinkünfte ab 2009 rechtssicher in Einkommensteuerbescheiden umzusetzen, stehen mit dem Jahressteuergesetz 2010 bereits die nächsten Änderungen an.



„Sehr gut, Leute! Das nenne ich ein Feuerwerk...“

© aus "KÖSDI 1/2005"

Erfreuliche Nachrichten bei Eismann und Partner



v. l. n. r.: Herr Harald Morath, Herr Rüdiger Eismann, Frau Elke Bauer und Herr Bernd Eismann

Unsere Mitarbeiter der „ersten Stunde“ **Frau Elke Bauer** und **Herr Harald Morath** feiern in diesem Jahr ihr 25-jähriges Kanzleijubiläum.

Herr Rüdiger Eismann bedankte sich auch im Rahmen der anderen Partner herzlich bei den Jubilaren für die langjährige, zuverlässige und überaus engagierte Mitarbeit in unserer Kanzlei in Weidenberg. Zu den Gratulanten gehörte auch Kanzleigründer Bernd Eismann.

Wir freuen uns, Frau Bauer und Herrn Morath auch weiterhin zum Kreis unserer Mitarbeiter zählen zu dürfen. Sie werden weiterhin dazu beitragen, für Sie ein verlässlicher Partner zu sein.

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

Wir bedanken uns auf diesem Weg für das uns entgegengebrachte Vertrauen und freuen uns auf eine ebenso gute Zusammenarbeit im Jahr 2011. 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.

BETRIEBSFÜHRUNG

UNTERSCHRIFT MIT "I.A." ODER "I.V." Folgen kennen und Fehler vermeiden

Jedermann kennt die im Geschäftsverkehr verwendeten Kürzel **i. A. für im Auftrag** oder **i. V. für in Vertretung**. Diese Kürzel haben jedoch ganz unterschiedliche Rechtswirkungen, daher muss man genauer hinschauen.

Unterschrift mit i. V.:

Mit i. V. unterzeichnet derjenige, der eine Willenserklärung für einen anderen abgibt. Die Erklärung mit dem Kürzel i. V. wirkt dann unmittelbar für und gegen die vertretene Person.

Unterschrift mit i. A.:

Mit i. A. unterzeichnet, wer nur Bote einer fremden Erklärung ist, ohne, dass er an die Stelle des Erklärenden tritt. Wer so unterzeichnet übernimmt nicht die Verantwortung für das Geschriebene.

Beispiele: Für einen Widerspruch gegen einen Bußgeld- oder einen Mahnbescheid muss unbedingt mit dem Zusatz i. V. unterzeichnet werden, da mit i. A. keine wirksame Erklärung für den Betroffenen abgegeben wird. Soll ein Arbeitsverhältnis gekündigt werden, kann das nur im Namen des Arbeitgebers geschehen. Der Personalleiter oder der kaufmännische Leiter sind aber nicht der Arbeitgeber. Auch hier ist der Zusatz i. V. notwendig.

Der i. A. Zusatz eignet sich somit allenfalls für allgemeine, den Empfänger informierende Korrespondenz oder zur Übermittlung von Dokumenten zur Kenntnisnahme.



ELEKTRONISCHES FAHRTENBUCH – Auf die richtige Software kommt es an

Die Besteuerung der privaten Pkw-Nutzung von Unternehmen oder Angestellten kann mittels eines Fahrtenbuches oder nach der sog. 1-%-Regelung erfolgen.

In vielen Fällen verzichten Unternehmer / Angestellte auf steuerliche Vorteile, weil das ordnungsgemäße Führen eines Fahrtenbuches mit einem hohen Verwaltungsaufwand verbunden ist. Dieser könnte mit einem elektronischen Fahrtenbuch deutlich vermindert werden.

Das Finanzgericht Münster hat sich jüngst mit der Frage beschäftigt, welche Anforderungen an ein elektronisch

geführtes Fahrtenbuch zu stellen sind. Dies ist die erste Entscheidung eines Finanzgerichtes zu einem im Fahrzeug fest installierten elektronischen Fahrtenbuch.

Grundsätzlich wird die Verwendung eines elektronischen Fahrtenbuches zugelassen, allerdings muss die Software gewährleisten, dass nicht nur die Daten zu Datum, Uhrzeit, Fahrdauer, Kilometerstand und gefahrenen Kilometern nicht mehr nachträglich änderbar sind, sondern auch die Angaben zur Art, Zweck und Ziel der Fahrt sowie die weiteren Bemerkungen. Wenn die letzt genannten Daten nachträglich veränderbar sind, wird das Fahrtenbuch nicht anerkannt.

Neben einer Software, die die notwendi-

gen Anforderungen erfüllt, ist auch weiterhin die Disziplin des Fahrers notwendig, damit die lückenlosen Aufzeichnungen, die das ordnungsgemäße Fahrtenbuch fordert, gewährleistet sind.

Die Praxis hängt leider der Rechtsprechung hinterher.

Viele Kfz-Hersteller sind noch nicht in der Lage, „rechtssichere“ Fahrtenbücher anzubieten, nicht zuletzt aus Furcht vor möglichen Regressforderungen der Kunden.

Falls Sie sich für den Kauf eines Fahrzeuges mit eingebautem elektronischen Fahrtenbuch entscheiden, sollte vorab sichergestellt sein, dass die Software „finanzamtstauglich“ ist.

BETRIEBSFÜHRUNG

Verzicht auf Pensionszusage – NEUE VERWALTUNGSANWEISUNGEN



Nachdem die Rechtsprechung der Finanzgerichte und des BFH eine Vielzahl von Urteilen zu den steuerlichen Folgen des (Teil)verzichts von Gesellschafter-Geschäftsführern auf deren Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung hervorgebracht haben, hat sich endlich die Finanzverwaltung zu einer entsprechenden Stellungnahme entschlossen.

Insbesondere wurde eine Regelung zur Frage, ob ein Verzicht auf den sog. „future service“, d.h. auf noch nicht erdiente Anwartschaften möglich sei, erwartet. Das Bundesfinanzministerium hat nun bekanntgegeben, dass ein solcher isolierter Verzicht nicht möglich ist, da die Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung linear aufgebaut werden. Der in der Praxis in vielen Fällen erwogenen Lösung, die Pensionszusage auf den bereits

erdienten Teil „einzufrieren“, ohne einen fiktiven Gehaltszufluss beim Gesellschafter-Geschäftsführer hervorzurufen, wurde damit eine Absage erteilt.

Das BMF-Schreiben lässt allerdings die Möglichkeit offen, dass im Einzelfall der Teilverzicht auf eine Pensionszusage versicherungsmathematisch so austariert sein kann, dass dies einem Verzicht auf den sog. „future service“ gleich kommt; nämlich dann, wenn der Barwert des Pensionsanspruches nach Abschluss der Verzichtserklärung dem Barwert der bereits erdienten Ansprüche entspricht.

Im Einzelfall sollte weiterhin vor entsprechenden Verzichtserklärungen beim Finanzamt eine verbindliche Zusage eingeholt werden.

JAHRESSTEUERGESETZ 2010 BESCHLOSSEN

Der Bundestag hat am 28.10.2010 das Jahressteuergesetz 2010 beschlossen. Folgende Eckpunkte sind von Interesse ab 1.1.2011:

Arbeitszimmer:

Auf Grund des BverfG-Beschlusses soll die bis 2006 geltende Regelung rückwirkend zum 01.01.2007 wieder eingeführt werden, d.h. Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer können bis 1.250 € abgezogen werden, wenn für die betriebliche oder berufliche Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

Ein vollständiger Abzug der Aufwendungen ist möglich, wenn das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Tätigkeit bildet.

Steuerpflicht von Erstattungszinsen nach § 233a AO:

Nachdem der BFH erst kürzlich entschieden hat, dass Erstattungszinsen des Finanzamts auf Einkommensteuererstattungen nicht steuerpflichtig sind, soll diese Regelung ab 01.01.2011 durch eine entsprechenden Änderung im Einkommensteuergesetz zu Lasten der Steuerpflichtigen revidiert werden. Der neue § 20 Abs. 1 Nr. 7 EStG regelt nun, dass Erstattungszinsen nach § 233a AO Erträge aus Kapitalforderungen sind – und somit der Einkommensbesteuerung unterliegen. Ob dieser „Schachzug“ des Gesetzgebers letztendlich Bestand hat, wird mit großer Wahrscheinlichkeit wieder der BFH entscheiden müssen. Denn das oberste deutsche Finanzgericht hatte nie bezweifelt, dass Erstattungszinsen Erträge aus Kapitalforderungen sind.

UMSATZSTEUER: Reverse-Charge Verfahren:

Ab 2011 wird das sog. „Reverse-Charge“ Verfahren um Leistungen der Gebäudereiniger und die Lieferung von Abfällen sowie die Lieferung von Gold erweitert.

Beim „Reverse-Charge“ Verfahren geht die Steuerschuldnerschaft auf den Leistungsempfänger über. Ab 2011 stellen die Gebäudereiniger ihren Kunden somit die Kosten ohne Umsatzsteuer in Rechnung. Der Leistungsempfänger meldet die Umsatzsteuer auf die Reinigungsleistungen in seiner Umsatzsteuer-Voranmeldung an. Gleichzeitig entsteht bei ihm in gleicher Höhe ein Vorsteueranspruch, sodass sich per Saldo keine Zahllast ergibt.

Das Gesetz muss noch vom Bundesrat verabschiedet werden.

RECHTSPRECHUNG

Keine Steuerpflicht von Erstattungszinsen des Finanzamtes

Bisher war umstritten, ob Erstattungszinsen des Finanzamtes zu den Einkünften aus Kapitalvermögen gehören und somit steuerpflichtig sind.

Diese Regelung stieß insbesondere vor dem Hintergrund auf Unverständnis, da Nachzahlungszinsen, die Steuerpflichtige an das Finanzamt wegen verspäteter Festsetzung der Steuern entrichten müssen, nicht wie nach der früheren Rechtslage als Sonderausgaben steuermindernd abzugs-

fähig sind. Der BFH hat sich dieser Sichtweise angeschlossen und entschieden, dass Erstattungszinsen auf Einkommensteuererstattungen steuerfrei sind. Da diese steuerfreundliche Entscheidung in allen noch nicht bestandskräftigen Fällen anzuwenden ist, können sich hierdurch Einkommensteuererstattungen ergeben. Allerdings plant der Gesetzgeber ab 2011 schon wieder die Steuerpflicht dieser Zinsen mit dem Jahressteuergesetz 2010 (vgl. Seite 4).

PERSONALMANAGEMENT – Vorsicht bei Stellenausschreibungen

Bei Stellenausschreibungen sollten Sie unbedingt die Vorschriften des Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) beachten. So vermeiden Sie Klagen wegen unzulässiger Benachteiligung und ggf. Entschädigungszahlungen an abgewiesene Bewerber. Zum Beispiel musste ein Unternehmer ein Monatsgehalt an einen Bewerber zahlen, der nicht zum Vorstellungsgespräch geladen wurde, weil der Unternehmer in der Stellenausschreibung einen „jungen“ Bewerber gesucht hatte. Ein 52-jähriger Bewerber hat mit seiner Klage gegen den Unternehmer Erfolg, da das Gericht einen Verstoß gegen das AGG bejaht hatte.

Weihnachtsfeier – 110 € Freigrenze beachten

In den meisten Betrieben stehen im Dezember Weihnachtsfeiern der Mitarbeiter auf dem Programm. Um den Fiskus an der Weihnachtsfeier nicht zu beteiligen, ist es wichtig, die Freigrenze von 110 € (brutto) pro Mitarbeiter einzuhalten. Max. 2 Veranstaltungen im Jahr, deren Kosten pro Arbeitnehmer nicht mehr als brutto 110 € betragen, sind erlaubt, ohne dass Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeiträge anfallen. Auch mehrtägige Veranstaltungen bleiben steuerfrei, wenn der Aufwand insgesamt unter 110 € pro Mitarbeiter liegt.

Folgendes müssen Sie beachten:

Die auf teilnehmende Ehegatten oder An-

gehörige entfallenden Aufwendungen werden dem jeweiligen Arbeitnehmer selbst als Vorteil zugerechnet, d. h. bei Teilnahme des Ehegatten darf der Aufwand pro Person 55 € nicht übersteigen.

In die 110 € Freigrenze sind neben Speisen und Getränken, Fahrt- und Übernachtungskosten auch Eintrittskarten, Unterhaltungsprogramm und Geschenke einzubeziehen. Beträgt der Vorteil der Betriebsveranstaltung mehr als 110 €, kann der Arbeitgeber den Arbeitslohn mit 25 % pauschal versteuern. Dies führt dann zumindest zu Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.



Neue Pflicht ab 2011

Maschinelle Übermittlung von Anträgen auf Erstattung bei Krankheit oder Mutterschaft

Seit 01.01.2010 besteht bereits die Möglichkeit am maschinellen Datenaustausch teilzunehmen. Dies wird ab dem 1. Januar 2011 Pflicht für alle Arbeitgeber.

Die elektronischen Erstattungsanträge dürfen nur durch eine gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemgeprüften Programmen oder mit Hilfe zugelassener maschineller Ausfüllhilfen übermittelt werden.

Kleinere Arbeitgeber, die kein systemgeprüftes Entgeltabrechnungsprogramm nutzen, können über die kostenfreie Ausfüllhilfe „sv-net“ am maschinellen Datenaustausch teilnehmen. Das Programm ermöglicht die Erstellung und maschinelle Übermittlung von Meldungen und Beitragsnachweisen sowie die Übermittlung von Erstattungsanträgen.

Fremdfirmenpersonal im Unternehmen



Die Praxis zeigt, dass Zollbehörden gerade in letzter Zeit Schwerpunkte bei der Prüfung von Fremdpersonal im Unternehmen setzen. Es geht meist um Fälle, bei denen Entwicklungs- oder Produktionsschritte im eigenen Herrschaftsbereich durch Fremdpersonal abgewickelt werden. Wer sich der Grenze der „illegalen Arbeitnehmerüberlassung“ nähert oder sie gar überschreitet, sollte sich zuvor die Risiken vergegenwärtigen. Denn nur wenn diese Risiken bekannt sind und von Anfang an begrenzt werden, lassen sich die Vorteile des Fremdpersonaleinsatzes wirtschaftlich vertretbar nutzen. Scheinselbständigkeit („Einzelkämpfer“) und illegale Arbeitnehmerüberlassung („Scheinwerk- und Scheindienstverträge“) bringen Kosten-

risiken, welche ein Unternehmen schnell ruinieren können. Die Gefahren reichen vom Verlust von Gewährleistungsrechten bis hin zur vollständigen arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Inanspruchnahme für Scheinselbständige oder Fremdfirmenpersonal. Zudem drohen Gewinnabschöpfungen sowie Ordnungswidrigkeiten- und Strafverfahren. In der Praxis lassen sich viele Risiken reduzieren oder ganz vermeiden. Es gibt Wege zu einem risikoarmen und doch wirtschaftlich sinnvollen Fremdpersonaleinsatz. Voraussetzung ist, die Grenze zwischen Werk- bzw. „freiem“ Dienstvertrag und Arbeitsverhältnis bzw. Arbeitnehmerüberlassung zu kennen. *Reden Sie mit uns über die vertragliche Umsetzung bevor Ihnen eine Zollprüfungsanordnung zugestellt worden ist!*

Geplante Gesetzesänderung –

Wechsel in die private Krankenversicherung ab 2011 wieder erleichtert

Nach einem vorliegenden Gesetzesentwurf soll der Wechsel in die private Krankenversicherung (PKV) 2011 wieder erleichtert werden.

Während nach der jetzigen Rechtslage Arbeitnehmer erst in die PKV wechseln können, wenn ihr Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze (49.950,00 €) in 3 aufeinander folgenden Kalenderjahren überstieg, soll diese Wartefrist aufgehoben werden.

Ein Wechsel in die PKV soll nun bereits beim erstmaligen Überschreiten dieser jährlichen Entgeltgrenze möglich sein.

Statt dem Wechsel in die PKV können Arbeitnehmer bis zum 30. Juni 2011 die freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) beantragen.

Berufseinsteiger mit einem Jahresgehalt über 49.950,00 € sollen sich ab 2011 sofort in der PKV versichern können, alternativ innerhalb von 3 Monaten nach Aufnahme der Beschäftigung die freiwillige Versicherung in der GKV beantragen können.

SOLIDARITÄTSZUSCHLAG – das Bundesverfassungsgericht weist Vorlage zurück

Neben der Diskussion um die Sinnhaftigkeit der Fortführung des Solidaritätszuschlages in der politischen Diskussion hat das Bundesverfassungsgericht in einem Beschluss verfügt, dass eine Verfassungswidrigkeit nicht zu erkennen sei. Es ist davon auszugehen, dass der Bundesfinanzhof gegen die noch vorliegenden Revisionen in Sachen Solidaritätszuschlag die Argumentation des Bundesverfassungsgerichtes übernimmt und diese als unbegründet zurückweist. Es ist somit nicht zu erwarten, dass aus steuerlicher Sicht Rechtsmittel gegen die Festsetzung des Solidaritätszuschlages künftig zum Erfolg führen können.

Dreimonatsfrist für Verpflegungsmehraufwand bei doppelter Haushaltsführung ist verfassungsgemäß

Im Rahmen einer beruflich veranlassten doppelten Haushaltsführung können Verpflegungsmehraufwendungen für jeden Kalendertag nur innerhalb der ersten drei Monate nach Begründung der doppelten Haushaltsführung geltend gemacht werden.

Diese Regelung war umstritten, wurde aber durch ein Urteil des BFH bestätigt. Nach Auffassung der Richter ist die Dreimonatsfrist ausreichend, da nach diesem Zeitraum ein Steuerpflichtiger regelmäßig eine Verpflegungssituation vorfindet, die keinen Mehraufwand verursacht.

Gebührenpflicht für verbindliche Auskunft

Ist es verfassungsgemäß, wenn die Finanzbehörde für Anträge auf verbindliche Auskunft Gebühren erhebt?

Diese Frage hat das Schleswig-Holsteinische Finanzgericht bejaht und es nicht beanstandet, wenn der Gesetzgeber für unterschiedliche Verwaltungsleistungen unterschiedliche Maßstäbe für die Gebührenbemessung ansetzt. Maßgebend für die Höhe der Gebühren ist der Gegenstandswert des dem Finanzamt zur Auskunftserteilung vorgelegten Sachverhaltes.

Nach Ansicht des Finanzgerichtes ist es auch nicht notwendig, einen Gebührenehöchstbetrag festzusetzen; in dem entschiedenen Einzelfall musste der Kläger für die Erteilung der verbindlichen Auskunft eine Gebühr in Höhe von 91.465 € an die Finanzverwaltung entrichten, da der Gegenstandswert der beantragten Auskunft 30 Mio. € betragen hat.

Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig. Es bleibt abzuwarten, ob ggf. der BFH eine gegenteilige Entscheidung trifft.

Ausfuhrnachweise „Papiernachweis“ möglich, wenn Atlas nicht funktioniert

Seit 01.07.2009 besteht bei der Lieferung von Fahrzeugen in Drittländer außerhalb der EU die Pflicht zur Teilnahme am elektronischen Ausfuhrverfahren (sog. Atlasverfahren).

Dieses Verfahren sieht vor, dass der ausführende Händler zunächst eine Zollanmeldung im elektronischen Verfahrensweg bei der Ausfuhrstelle in Deutschland vornimmt. Diese Daten werden vor der tatsächlichen Ausfuhr elektronisch an die vom Händler angegebene Grenzausgangszollstelle weitergeleitet.

Wenn das Fahrzeug tatsächlich die Grenze zum Drittland überschreitet, sieht das Verfahren vor, dass die Ausgangszollstelle eine entsprechende elektronische Warenausgangsmeldung an die Ausfuhrzollstelle in Deutschland meldet. Die Ausfuhrzollstelle schließt den Ausfuhrvorgang ab, indem sie den Händler den „Ausgangsvermerk“ in Form eines PDF-Dokumentes elektronisch übermittelt.

Da die Systeme EU-weit noch nicht abgestimmt sind, ist es immer wieder vorgekommen, dass die elektronische Rückmeldung der Ausgangszollstelle nicht erfolgt ist.

Das Bundesministerium der Finanzen hat nun klargestellt, dass in solchen Fällen der Ausfuhrnachweis weiterhin nach den „alten Spielregeln“ erbracht werden kann. Dies bedeutet, dass der Ausfuhrbeleg in Papierform mit dem Stempel der Ausgangszollstelle ausreichend ist, um die Umsatzsteuerfreiheit für Ausfuhrlieferungen in Anspruch zu nehmen.



BUCHHALTUNG UND LOHNABRECHNUNG

Restaurantschecks als Barlohn



Essenzuschüsse des Arbeitgebers in Form von sog. Restaurantschecks begründen keinen Sachbezug, sondern stellen zweckgebundene Geldzuwendungen dar, die bei den Arbeitnehmern zu Einnahmen in Geld führen und entsprechend der Lohnsteuer und Sozialversicherung zu unterwerfen sind.

So hat das Finanzgericht Düsseldorf in einem aktuellen Urteil entschieden. In dem zu Grunde liegenden Fall hatte ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern monatlich Restaurantschecks über einen bestimmten Geldbetrag zur Verfügung gestellt. Obwohl die Arbeitnehmer diese Restaurantschecks

bei bestimmten Restaurants nur zur Ausgabe von Mahlzeiten einlösen konnten (nicht gegen Bargeld oder andere Produkte wie Zigaretten oder Alkohol) lag kein Sachbezug vor.

Wichtig bei der Ausstellung von Warengutscheinen ist weiterhin, dass der Gutschein auf eine nach Art und Menge konkret bezeichnete Ware lautet, sodass der Arbeitnehmer nur diese Ware beziehen kann. Es darf kein Betrag oder Höchstbetrag angegeben sein.

IMPRESSUM

Herausgeber | Redaktion:

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

Gestaltung:

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

Druck:

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

Auflage | Stand:

630 Stück | November 2010

Bildquellen:

- S. 2: aboutpixel.de / kugeln © spurensicherung
S. 3: aboutpixel.de / schreiber © Sven Brentrup
S. 4: aboutpixel.de / Goldene Jahre © Hans-Jörg Nisch
S. 5: aboutpixel.de / mein Arbeitsplatz © Christian Siedler
S. 6: aboutpixel.de / LKW Fahrer © Stephanie Schwärzle
S. 7 oben: aboutpixel.de / Kalenderblätter © Steffen Schäfer
S. 7 unten: aboutpixel.de / 10 auf 79 © Arnim Schindler
S. 8 oben: aboutpixel.de / frank 'n furter © Petra E.
S. 8 unten: aboutpixel.de / Viel Geld-Serie 01 © Sophie Hensen

Urlaub für Teilzeitkräfte und Aushilfen - SO WERDEN DIE ANSPRÜCHE BERECHNET:

Haben Sie es gewusst?

Ihre Teilzeitkräfte – auch Ihre 400-€-Kräfte haben ebenso wie Vollzeitmitarbeiter Anspruch auf Erholungsurlaub.

Darüber hinaus hat das Bundesarbeitsgericht kürzlich entschieden, dass der Urlaub auch bei Teilzeitkräften erhalten bleibt, wenn diese wegen Arbeitsunfähigkeit nicht in der Lage sind, den Urlaub zu nehmen.

Urlaubsansprüche bleiben nach dem Bundesurlaubsgesetz auch erhalten, wenn ein Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und / oder des Übertragungszeitraums (31.03. des Folgejahres) erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist. Dies gilt aber nur, wenn der Beschäftigte die ganze Zeit arbeitsunfähig war.

War er zwischenzeitlich wieder gesund und hatte theoretisch die Möglichkeit, seinen Urlaub zu nehmen, erlöschen die Ansprüche zum Ende des Übertragungszeitraums (31.03. des Folgejahres). Soweit

im Arbeitsvertrag oder durch Tarifvertrag nichts anderes geregelt ist, haben alle abhängig beschäftigten Mitarbeiter Ihres Unternehmens Anspruch auf Erholungsurlaub in Höhe der gesetzlichen Mindestdauer von 24 Werktagen pro Jahr. Bei diesem Mindesturlaubsanspruch geht das Gesetz von einer Woche mit 6 Arbeitstagen aus.

Für alle Mitarbeiter, die weniger Tage pro Woche (z. B. Montag bis Freitag) arbeiten, reduziert sich dieser Anspruch entsprechend der nachfolgenden Tabelle:

Urlaubstage für Mitarbeiter	
Arbeitstage/Woche	Urlaubstage/Jahr
6 Arbeitstage	24 Urlaubstage
5 Arbeitstage	20 Urlaubstage
4 Arbeitstage	16 Urlaubstage
3 Arbeitstage	12 Urlaubstage
2 Arbeitstage	8 Urlaubstage
1 Arbeitstag	4 Urlaubstag