



12/2011

Aktuelle Mandanteninformation der
BAZ Steuerberatungsgesellschaft mbH

INSIDER

Themen in dieser Ausgabe:

- Aufwendungen für die krankheitsbedingte Unterbringung eines Angehörigen als außergewöhnliche Belastung
- Berücksichtigungsfähige Reisekosten bei Einsatz an ständig wechselnden Arbeitsstätten
- Bestimmung der regelmäßigen Arbeitsstätte bei mehreren Arbeitsstätten
- Erwerb eines Grundstücks durch Vermächtnis kann teilentgeltlich sein
- Geschenke an Geschäftsfreunde
- Lose geführte Aufzeichnungen stellen kein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch dar
- Zeitpunkt des Entschlusses zur Betriebsaufgabe
- Verfall von Urlaubsansprüchen auch nach längerer Krankheit möglich
- Zugang einer Kündigungserklärung bei Übergabe an den Ehepartner
- Falsche Beantwortung der Frage nach einer Schwerbehinderung kann Anfechtung oder Kündigung rechtfertigen
- Zugang eines Kündigungsschreibens durch Einwurfeinschreiben
- Anforderungen an den Inhalt einer Eigenbedarfskündigung
- Behandlung von Aufwendungen für Arbeitnehmer bei Betriebsveranstaltungen
- Vererblichkeit von Urlaubsabgeltungsansprüchen
- Auch Geburtstagsfeiern im Kreise von Mitarbeitern und Geschäftspartnern sind regelmäßig privat veranlasst

Einkommensteuer

Aufwendungen für die krankheitsbedingte Unterbringung eines Angehörigen als außergewöhnliche Belastung

Eine Steuerzahlerin machte in ihrer Einkommensteuererklärung ihren an die Stadt gezahlten Anteil von 1.316 € an den Aufwendungen für die Unterbringung ihres Vaters in einem Altenpflegeheim geltend. Das Finanzamt zog von den Aufwendungen den Betrag für zumutbare Belastung (im vorliegenden Fall 6 % von rd. 73.000 €) ab, sodass zum Abzug nichts übrig blieb.

Den Antrag der Steuerzahlerin, die Aufwendungen als Unterhaltskosten zu berücksichtigen, lehnte der Bundesfinanzhof ab. Abzugsfähig als Unterhaltskosten sind nur die typischen Zahlungen sowie Aufwendungen für Kleidung, Wohnung usw., nicht aber Krankheits- und Pflegekosten der Unterhaltsberechtigten.

Berücksichtigungsfähige Reisekosten bei Einsatz an ständig wechselnden Arbeitsstätten

Die Führungskraft eines Unternehmens war für den wirtschaftlichen Erfolg der Filialen verantwortlich. Zur Erledigung ihrer Aufgaben besuchte sie in regelmäßigen oder unregelmäßigen Abständen mit dem Dienstwagen ihres Arbeitgebers die Filialbetriebe. Für die entstandenen Reisekosten berücksichtigte das Finanzamt bezüglich der Fahrzeugkosten Entfernungspauschalen für Fahrten zwischen Wohnung und den angefahrenen Arbeitsstätten als geldwerten Vorteil und lehnte im Übrigen den Abzug von Verpflegungsmehraufwendungen ab.

Der Bundesfinanzhof folgte dieser Rechtsauffassung nicht, er kam zu folgendem Ergebnis:

Fahrten zwischen der Wohnung und wechselnden Tätigkeitsstätten sind mit den tatsächlichen Kosten als Werbungskosten zu berücksichtigen. Die Beschränkung auf die Entfernungspauschale erfasst nur Fahrten zwischen der Wohnung und der regelmäßigen Arbeitsstätte. Dabei orientiert sich der Begriff der „regelmäßigen Arbeitsstätte“ an dem ortsgebundenen Mittelpunkt einer dauerhaft angelegten beruflichen Tätigkeit. Das ist im Regelfall eine Betriebsstätte, der der Arbeitnehmer zugeordnet ist und die er fortdauernd aufsucht. Werden demgegenüber immer wieder verschiedene Betriebsstätten aufgesucht, ohne dass einer dieser Betriebsstätten eine zentrale Bedeutung zukommt, liegt keine regelmäßige Arbeitsstätte vor.

Da aus den zuvor genannten Gründen keine regelmäßige Arbeitsstätte vorliegt, sind Mehraufwendungen für Verpflegung mit den gesetzlich normierten Pauschbeträgen zu berücksichtigen.

Bestimmung der regelmäßigen Arbeitsstätte bei mehreren Arbeitsstätten

Ein Arbeitnehmer kann nur eine regelmäßige Arbeitsstätte haben. Dies ist der ortsgebundene Mittelpunkt seiner dauerhaft angelegten beruflichen Tätigkeit. Wesentliche Merkmale für die Bestimmung sind:

- Welcher von mehreren Arbeitsstätten wird der Arbeitnehmer zugeordnet?
- In welcher Arbeitsstätte übt der Arbeitnehmer den von der Gewichtung her wesentlichen Teil seines Aufgabenbereichs aus, welcher Arbeitsstätte kommt die zentrale Bedeutung zu?
- Unerheblich ist die Häufigkeit, mit der der Arbeitnehmer die unterschiedlichen Arbeitsstätten aufsucht.

(Quelle: Urteil des Bundesfinanzhofs)

Erwerb eines Grundstücks durch Vermächtnis kann teilentgeltlich sein

Der Erwerb eines Grundstücks in Erfüllung eines Vermächtnisses ist teilentgeltlich, wenn der Vermächtnisnehmer für den Erwerb des vermachten Grundstücks eine Gegenleistung zu erbringen hat.

In einem vom Bundesfinanzhof entschiedenen Fall waren zwei Kinder nach dem notariellen Testament der verstorbenen Mutter alleinige Erbinnen zu gleichen Teilen. Ergänzend wurde einem der Kinder das Recht eingeräumt, den gesamten Grundbesitz zu übernehmen und als Gegenleistung an die Schwester eine Abfindung von 25 % des Verkehrswerts zu bezahlen. Von diesem Recht machte die Erbin Gebrauch.

Drei Jahre nach Erbfall wurde der Grundbesitz veräußert. Das Finanzamt ging von einem privaten Veräußerungsgeschäft aus und besteuerte den Vorgang. Zu Recht, wie das Gericht entschieden hat, da die Abfindungszahlung an die Miterbin als teilentgeltlicher Erwerb anzusehen war und dies zu einer teilweisen Besteuerung des dadurch erzielten Veräußerungsgewinns führte.

Geschenke an Geschäftsfreunde

Zum Jahresende ist es üblich, Geschenke an Geschäftsfreunde zu verteilen. Deshalb sind für den Abzug dieser Aufwendungen als Betriebsausgaben die nachfolgenden Punkte von großer Bedeutung:

- Geschenke an Geschäftsfreunde sind nur bis zu einem Wert von 35 € netto ohne Umsatzsteuer pro Jahr und pro Empfänger abzugsfähig.
- Nichtabziehbare Vorsteuer (z. B. bei Versicherungsvertretern, Ärzten) ist in die Ermittlung der Wertgrenze mit einzubeziehen. In diesen Fällen darf der Bruttobetrag (inklusive Umsatzsteuer) nicht mehr als 35 € betragen.
- Es muss eine ordnungsgemäße Rechnung vorhanden sein, auf der der Name des Empfängers vermerkt ist. Bei Rechnungen mit vielen Positionen sollte eine gesonderte Geschenkeliste mit den Namen der Empfänger sowie der Art und der Betragshöhe des Geschenks gefertigt werden.
- Schließlich müssen diese Aufwendungen auf ein besonderes Konto der Buchführung „Geschenke an Geschäftsfreunde“, getrennt von allen anderen Kosten, gebucht werden.

Überschreitet die Wertgrenze sämtlicher Geschenke pro Person und pro Wirtschaftsjahr den Betrag von 35 € oder werden die formellen Voraussetzungen nicht beachtet, sind die Geschenke an diese Personen insgesamt nicht abzugsfähig. Außerdem unterliegt der nichtabzugsfähige Nettobetrag dann noch der Umsatzsteuer.

Kranzspenden und Zugaben sind keine Geschenke und dürfen deshalb auch nicht auf das Konto „Geschenke an Geschäftsfreunde“ gebucht werden. In diesen Fällen sollte ein Konto „Kranzspenden und Zugaben“ eingerichtet werden.

Hinweis: Seit 2007 haben Unternehmer bei betrieblich veranlassten Sachzuwendungen und Geschenken die Möglichkeit, eine Pauschalsteuer von 30 % zu leisten. Um bei hohen Sachzuwendungen eine Besteuerung mit dem individuellen Steuersatz des Empfängers zu gewährleisten, ist die Pauschalierung ausgeschlossen, soweit die Aufwendungen je Empfänger und Wirtschaftsjahr oder je Einzelzuwendung 10.000 € übersteigen. Die Zuwendungen sind weiterhin aufzuzeichnen, auch um diese Grenze prüfen zu können.

Als Folge der Pauschalversteuerung durch den Zuwendenden muss der Empfänger die Zuwendung nicht versteuern. In einem koordinierten Ländererlass hat die Finanzverwaltung zur Anwendung dieser Regelung Stellung genommen. Danach ist u. a. Folgendes zu beachten.

- Grundsätzlich ist das Wahlrecht zur Anwendung der Pauschalierung der Einkommensteuer für alle innerhalb eines Wirtschaftsjahres gewährten Zuwendungen einheitlich auszuüben. Es ist jedoch zulässig, die Pauschalierung jeweils gesondert für Zuwendungen an

Dritte (z. B. Geschäftsfreunde und deren Arbeitnehmer) und an eigene Arbeitnehmer anzuwenden.

- Streuwerbeartikel (Sachzuwendungen bis 10 €) müssen nicht in die Bemessungsgrundlage der Pauschalierung einbezogen werden, werden also nicht besteuert.
- Bei der Prüfung, ob Aufwendungen für Geschenke an einen Nichtarbeitnehmer die Freigrenze von 35 € pro Wirtschaftsjahr übersteigen, ist die übernommene Steuer nicht mit einzubeziehen. Die Abziehbarkeit der Pauschalsteuer als Betriebsausgabe richtet sich danach, ob die Aufwendungen für die Zuwendung als Betriebsausgabe abziehbar sind.
- Der Unternehmer muss den Zuwendungsempfänger darüber informieren, dass er die Pauschalierung anwendet. Eine besondere Form ist dafür nicht vorgeschrieben.

Wegen der Kompliziertheit der Vorschrift sollte in Einzelfällen der Steuerberater gefragt werden.

Lose geführte Aufzeichnungen stellen kein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch dar

Ein Fahrtenbuch muss zeitnah und fortlaufend in einer geordneten und geschlossenen äußeren Form geführt werden. Bei einem mithilfe eines Computerprogramms erstellten Fahrtenbuch muss ausgeschlossen sein, dass nachträgliche Veränderungen vorgenommen werden können.

Diese gefestigte Rechtsprechung hat der Bundesfinanzhof erneut bestätigt und die mithilfe von Excel erstellten Tabellenblätter und die zugrunde liegenden handschriftlichen Aufzeichnungen nicht als ordnungsgemäßes Fahrtenbuch anerkannt.

Zeitpunkt des Entschlusses zur Betriebsaufgabe

Eine Betriebsaufgabe setzt voraus, dass der Betriebsinhaber den Entschluss gefasst hat, seine Tätigkeit einzustellen und seinen Betrieb aufzulösen. Die Ausführungen dieses Entschlusses werden dadurch erkennbar, dass alle wesentlichen Betriebsgrundlagen innerhalb kurzer Zeit an verschiedene Abnehmer veräußert oder in das Privatvermögen überführt werden.

Dieser Zeitraum beginnt nicht mit dem inneren Entschluss zur Betriebsaufgabe oder mit der Bekanntgabe eines solchen Entschlusses. Erst wenn konkrete Handlungen unternommen werden, die mit der Auflösung des Betriebs im Zusammenhang stehen, beginnt der Zeitraum für die Abwicklung der steuerbegünstigten Betriebsaufgabe zu laufen. Besondere Bedeutung hat dies für Geschäftsvorfälle, die vor Beginn dieses Zeitraums abgewickelt werden. Solche Geschäfte sind dem laufenden Geschäftsbetrieb zuzurechnen und bleiben bei der Ermittlung des steuerbegünstigten Aufgabegewinns unberücksichtigt.

Arbeitsrecht

Verfall von Urlaubsansprüchen auch nach längerer Krankheit möglich

Ein Arbeitnehmer war in der ersten Jahreshälfte krank. In der zweiten Jahreshälfte nahm er die ihm für das Jahr zustehenden 30 Tage Urlaub. Danach machte er weitere 90 Arbeitstage Urlaub geltend, die ihm seiner Ansicht nach aus früheren Jahren noch zustanden. Seine Klage hatte keinen Erfolg.

Das Bundesarbeitsgericht stellte klar, dass nicht genommener Urlaub am Ende des Urlaubsjahrs verfällt. Dies gelte jedenfalls dann, wenn keine abweichenden einzel- oder tarifvertraglichen Regelungen bestehen und Arbeitnehmer nicht aus von ihnen nicht zu vertretenden Gründen, etwa aufgrund von Arbeitsunfähigkeit, an der Urlaubsnahme gehindert waren. Werde ein zunächst arbeitsunfähiger Arbeitnehmer im Kalenderjahr so

rechtzeitig gesund, dass er in der verbleibenden Zeit seinen Urlaub nehmen kann, so gehe ein aus früheren Zeiträumen stammender nicht genommener Urlaubsanspruch genauso unter wie ein Anspruch aus dem laufenden Urlaubsjahr.

Zugang einer Kündigungserklärung bei Übergabe an den Ehepartner

Das Bundesarbeitsgericht hat klargestellt, dass eine vom Arbeitgeber erklärte Kündigung einem Arbeitnehmer gegenüber bereits dann zugegangen ist, wenn die Erklärung dem Ehegatten des Gekündigten an seinem Arbeitsort übergeben wird, sofern die Eheleute in einer gemeinsamen Wohnung leben. In diesem Falle sei der Ehepartner des Arbeitnehmers als dessen Empfangsbote anzusehen. In dem zugrunde liegenden Fall hatte der Arbeitgeber ein Kündigungsschreiben durch einen Mitarbeiter an den Ehemann der Gekündigten am letzten Tag eines Monats übergeben lassen. Dazu hatte der Mitarbeiter den Ehemann der Arbeitnehmerin an seinem Arbeitsplatz in einem Bau- und Heimwerkermarkt aufgesucht. Es ging um die Frage, ob das Kündigungsschreiben bereits im laufenden Monat der Arbeitnehmerin selbst zugegangen sei. Dies hat das Bundesarbeitsgericht bejaht. Wenn die Eheleute in einer gemeinsamen Wohnung leben, ist nach der Verkehrsanschauung davon auszugehen, dass der Ehemann die Erklärung noch am selben Tag an sie weitergibt.

Falsche Beantwortung der Frage nach einer Schwerbehinderung kann Anfechtung oder Kündigung rechtfertigen

Die falsche Beantwortung einer dem Arbeitnehmer bei der Einstellung zulässigerweise gestellten Frage kann den Arbeitgeber berechtigen, den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung anzufechten. Dann muss die Täuschung für den Abschluss des Arbeitsvertrags ursächlich gewesen sein. Wirkt sich die Täuschung auch weiterhin im Arbeitsverhältnis aus, kann auch gekündigt werden.

Eine Arbeitnehmerin hatte bei der Einstellung die Frage nach einer Schwerbehinderung unzutreffend verneint. Der Arbeitgeber hätte die Arbeitnehmerin auch eingestellt, wenn diese die Frage wahrheitsgemäß beantwortet hätte. Deshalb war die Täuschung nicht ursächlich für den Abschluss des Arbeitsvertrags, sodass der Arbeitgeber nicht anfechten konnte. Der Arbeitgeber wollte das Arbeitsverhältnis kündigen, weil er von der Arbeitnehmerin über deren Ehrlichkeit getäuscht worden sei. Die Kündigung scheiterte, weil die Annahme des Arbeitgebers, die Arbeitnehmerin sei ehrlich, nicht auf deren falscher Antwort beruhte.

Hinweis: Seit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist umstritten, ob sich der Arbeitgeber vor der Einstellung überhaupt nach dem Bestehen einer Schwerbehinderung erkundigen darf. Da es darauf im entschiedenen Fall nicht ankam, hat das Gericht keine Aussagen dazu getroffen.

Zugang eines Kündigungsschreibens durch Einwurfeinschreiben

Eine Kündigung als empfangsbedürftige Willenserklärung wird wirksam, wenn sie dem Empfänger zugeht. Von einem Zugehen ist auszugehen, wenn die Willenserklärung dergestalt in den Machtbereich des Empfängers gelangt, dass unter gewöhnlichen Umständen mit der Kenntnisnahme gerechnet werden kann. Auf die tatsächliche Kenntnisnahme des Empfängers kommt es dabei nicht an.

Unter Anwendung dieser Grundsätze hatte das Landesarbeitsgericht Köln einen Fall zu entscheiden, in dem ein Arbeitgeber die Kündigung des Arbeitsverhältnisses einem Arbeitnehmer mittels Einwurfeinschreiben zugeschickt hatte.

Der Arbeitnehmer behauptete, die Kündigung aufgrund der Unzuverlässigkeit des Postzustellers nicht erhalten zu haben und beantragte die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht beendet worden sei.

Das Gericht wies die Klage ab. Angesichts des vorgelegten Posteinlieferungsscheins, des Auslieferungsbelegs und nach Zeugenvernehmung des Postzustellers blieb für das Gericht kein Zweifel am Zugang der Kündigung.

Mieter, Vermieter

Anforderungen an den Inhalt einer Eigenbedarfskündigung

Eigenbedarfskündigungen von Wohnraum sind oft Gegenstand gerichtlicher Entscheidungen, da Mieter häufig durch die Kündigung finanzielle oder persönliche Nachteile erleiden. Der Bundesgerichtshof hat nun die Anforderungen an eine Eigenbedarfskündigung konkretisiert.

Nach Auffassung des Gerichts muss der Vermieter in dem Kündigungsschreiben lediglich anführen, für wen die Wohnung benötigt wird und welches Interesse die Person an der Wohnung hat. Es ist nicht erforderlich, Umstände, die dem Mieter bereits zuvor mitgeteilt wurden oder ihm sonst bekannt sind, im Kündigungsschreiben zu wiederholen. Die Entscheidung erging in einem Rechtsstreit, in dem der Vermieter das Mietverhältnis kündigen wollte, weil die Tochter nach Beendigung eines Auslandsstudiums ihr Studium am Wohnort ihrer Eltern fortsetzen wollte und dafür die Wohnung benötigte.

Personalwirtschaft

Behandlung von Aufwendungen für Arbeitnehmer bei Betriebsveranstaltungen

Aufwendungen für im überwiegend betrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführte Betriebsveranstaltungen dürfen pro Arbeitnehmer nicht mehr als 110 € inklusive Umsatzsteuer betragen. Kosten für Aufwendungen teilnehmender Angehöriger der Arbeitnehmer sind diesen zuzurechnen. Außerdem dürfen maximal zwei Betriebsveranstaltungen pro Jahr durchgeführt werden. Wird die Freigrenze von 110 € überschritten, ist der Gesamtbetrag als Arbeitslohn zu versteuern.

Der Arbeitgeber kann diesen Arbeitslohn pauschal versteuern. Dies gilt allerdings nur dann, wenn die Teilnahme an der Veranstaltung allen Arbeitnehmern offen stand.

Der Bundesfinanzhof hat die Auffassung der Finanzverwaltung bestätigt, dass es nicht mehr auf die Dauer der Veranstaltung ankommt. Die Veranstaltung kann sich also auch über zwei Tage mit Übernachtung hinziehen.

Bei den am Ende eines Jahres üblichen Weihnachtsfeiern sollte noch Folgendes beachtet werden:

- Geschenkpäckchen bis zu einem Wert von 40 € inklusive Umsatzsteuer, die anlässlich solcher Feiern übergeben werden, sind in die Berechnung der Freigrenze einzubeziehen.
- Geschenke von mehr als 40 € inklusive Umsatzsteuer sind grundsätzlich steuerpflichtiger Arbeitslohn und deshalb nicht bei der Prüfung der Freigrenze zu berücksichtigen. Die gezahlten Beträge können dann aber vom Arbeitgeber mit 25 % pauschal versteuert werden.
- Geldgeschenke, die kein zweckgebundenes Zehrgeld sind, unterliegen nicht der Pauschalierungsmöglichkeit und müssen voll versteuert werden.

Vererblichkeit von Urlaubsabgeltungsansprüchen

Gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG ist der Urlaub abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden kann. Nach § 1922 Abs. 1 BGB geht mit dem Tod einer Person deren Vermögen als Ganzes auf die Erben über.

Dies bedeutet nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts jedoch nicht, dass wegen des Todes des Arbeitnehmers nicht genommener Urlaub durch den Arbeitgeber abzugelten ist.

Die Klägerin und ihr Sohn sind gemeinschaftliche Erben des im April 2009 verstorbenen Ehemanns der Klägerin. Dieser war seit April 2001 als Kraftfahrer bei der Beklagten beschäftigt. Seit April 2008 bis zu seinem Tod war er durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Urlaub konnte ihm 2008 und 2009 nicht gewährt werden. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete mit dem Tod des Erblassers. Die Klägerin verlangt die Abgeltung des in 2008 und 2009 nicht gewährten Urlaubs.

Die Klage blieb ohne Erfolg.

Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt der Urlaubsanspruch. Er wandelt sich nicht nach § 7 Abs. 4 BUrlG in einen Abgeltungsanspruch um.

Auch Geburtstagsfeiern im Kreise von Mitarbeitern und Geschäftspartnern sind regelmäßig privat veranlasst

Bei der Beurteilung der Frage, ob Bewirtungsaufwendungen anlässlich einer Geburtstagsfeier beruflich oder privat veranlasst sind, ist eine Gesamtwürdigung der Umstände vorzunehmen. Das FG Münster entschied hierzu kürzlich im Fall eines GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführers. Er hatte zur Feier seines 60. Geburtstags Mitarbeiter, Geschäftspartner und Verwandte auf dem Briefbogen der Gesellschaft eingeladen und dabei dem Namen der Firma seinen Namen vorangestellt.

Geburtstage sind normalerweise persönliche Ereignisse der privaten Sphäre. Aus den Umständen kann sich aber ergeben, dass Aufwendungen hierfür beruflich veranlasst und damit als Werbungskosten absetzbar sind. Indizien hierfür sind zum Beispiel wer als Gastgeber auftritt, wer die Gästeliste bestimmt und ob zu den Gästen Kollegen, Geschäftsfreunde oder Mitarbeiter, Angehörige des öffentlichen Lebens, der Presse, Verbandsvertreter oder private Bekannte oder Angehörige des Steuerpflichtigen zählen. Zu berücksichtigen ist außerdem der Ort der Feierlichkeit und ob das Fest den Charakter einer privaten Feier aufweist. In diesem Fall trat als Gastgeber der Jubilar auf, er bestimmte allein die Gästeliste, die Feier fand nicht auf dem Firmengelände statt. Nicht entscheidend war die Tatsache, dass mehrheitlich Mitarbeiter und Geschäftspartner eingeladen waren, da die Stellung der Gäste zu dem Gastgeber bei Geburtstagsfeiern nur ein vergleichsweise schwaches Indiz für den Anlass der Feier ist.

Zitat des Monats:

„Die besten Geschäfte sind die, bei denen man dem Finanzamt nachweisen kann, dass sie überhaupt keine Geschäfte waren.“

Anonym

Impressum

Herausgeber:

BAZ Steuerberatungsgesellschaft mbH

Wörthstrasse 13 • 97082 Würzburg

Tel. 0931/79729-0 • Fax 0931/79729-50

www.baz-stbg.de • info@baz-stbg.de

Trotz gewissenhafter Sichtung und Bearbeitung aller Beiträge kann eine Haftung für deren Inhalt nicht übernommen werden.