

Mandanteninformation

April 2019

Zahlungstermine für Steuern und Sozialversicherung

Fälligkeiten bis Juni 2019

fällig am	betrifft
26.04.19	Sozialversicherungsbeiträge (Fälligkeitstag Beitrag)
10.05.19	Umsatzsteuer
10.05.19	Lohn- und Kirchensteuer
10.05.19	Künstlersozialkasse
15.05.19	Gewerbsteuer
27.05.19	Sozialversicherungsbeiträge (Fälligkeitstag Beitrag)
11.06.19	Umsatzsteuer
10.06.19	Künstlersozialkasse
11.06.19	Lohn- und Kirchensteuer
26.06.19	Sozialversicherungsbeiträge (Fälligkeitstag Beitrag)

Anmerkung: Verschiebt sich der Fälligkeitstag eines Steuertermins durch Samstag, Sonntag oder Feiertag, so ist dies berücksichtigt.

Bei Zahlungen für aktuelle Steuertermine gilt grundsätzlich folgendes: Bei Teilnahme am Einzugsermächtigungsverfahren gilt die Steuerschuld als am Fälligkeitstag entrichtet, egal wann die Abbuchung tatsächlich durch das Finanzamt erfolgt. Bei Scheckzahlungen gilt die Zahlung erst 3 Tage nach dem Eingang als wirksam geleistet (§ 224 Abs.2 Nr.1 AO). Die Zahlungsschonfrist beträgt aktuell 3 Tage (StÄndG 2003).

Finanzgericht Hamburg

Anforderungen an Leistungsbeschreibung in einer Rechnung

01.04.2019 | Die Leistung, über die in einer Rechnung abgerechnet wird, muss so genau sein, dass eine Identifizierung eindeutig und leicht möglich ist. Eine grobe Beschreibung reicht nicht aus. Auch eine nur monatsweise zusammengefasste Abrechnung genügt in der Regel nicht. Zwar kann als Zeitpunkt der Lieferung oder sonstigen Leistung der Kalendermonat angegeben werden. Diese steuerlich zulässige Erleichterung beschränkt sich allerdings vornehmlich auf Dauerschuldverhältnisse, wie z. B. längere Wartungsverträge. Dies ergibt sich aus einem Urteil des Finanzgerichts Hamburg. Es hatte über die Zulässigkeit des Vorsteuerabzugs aus Rechnungen von Subunternehmern bei einem Containerladendienst zu entscheiden. Der Vorsteuerabzug war in diesem Fall auch deshalb zu versagen, weil das Gericht davon ausgehen musste, dass es sich um ein Scheinunternehmen handelte. Der Bundesfinanzhof muss möglicherweise abschließend entscheiden.

Aktuelles

Private Nutzung betrieblicher Fahrräder steuerfrei - die Zweite

01.04.2019 | Im Newsletter vom März 2019 berichteten wir kurz über die steuerliche Behandlung der Überlassung von betrieblichen Fahrrädern und Elektrofahrrädern an Arbeitnehmer.

Das Einkommensteuergesetz stellt diese Nutzung seit dem 1.1.2019 steuerfrei. Die Steuerbefreiung ist auf drei Jahre befristet. Sie ist letztmals für den Veranlagungszeitraum 2021 anzuwenden sowie beim Steuerabzug vom Arbeitslohn auf Vorteile, die in einem vor dem 1.1.2022 endenden Lohnzahlungszeitraum oder als sonstige Bezüge vor dem 1.1.2022 zugewendet werden. Der Anschaffungszeitpunkt für das betriebliche Fahrrad ist unerheblich. Entscheidend ist allein die Überlassung im Begünstigungszeitraum.

Es wird die "Überlassung" (auch zur privaten Nutzung) "eines" Fahrrads an den Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber gefördert. Die "Übereignung" eines Fahrrads durch den Arbeitgeber ist weiterhin in Höhe des geldwerten Vorteils steuerpflichtig.

Voraussetzung der Steuerbefreiung ist jedoch, dass die Vorteile zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Gehaltsumwandlungen will der Gesetzgeber demnach nicht fördern.

Diese neue Steuerbefreiung gilt nicht für solche Elektrofahräder, die verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzuordnen sind (wie z. B. Elektrofahräder, deren Motor auch Geschwindigkeiten über 25 km/h unterstützt). Für diese gelten die Regelungen der Dienstwagenbesteuerung - also bei Elektrofuhrädern die neue eingeführte 0,5-%-Regelung.

Beim Arbeitgeber ist die private Nutzung eines betrieblichen Fahrrads nicht als private Nutzungsentnahme zu erfassen.

EuGH-Urteil

Neues zum Urlaubsrecht

19.02.2019 | Ein Arbeitnehmer darf seine erworbenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nicht automatisch deshalb verlieren, weil er keinen Urlaub beantragt hat. Zu dieser Entscheidung kam der Europäische Gerichtshof (EuGH) mit seinen Urteilen vom 6.11.2018. Diese Auffassung bestätigte das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 19.2.2019.

Weist der Arbeitgeber jedoch nach, dass der Arbeitnehmer aus freien Stücken und in voller Kenntnis der Sachlage darauf verzichtet hat, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, nachdem er in die Lage versetzt worden war, seinen Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen, steht das Unionsrecht dem Verlust dieses Anspruchs und - bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses - dem entsprechenden Wegfall einer finanziellen Vergütung nicht entgegen. Die Beweislast liegt beim Arbeitgeber.

Die EuGH-Richter entschieden auch, dass der Anspruch eines verstorbenen Arbeitnehmers auf eine finanzielle Vergütung für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub im Wege der Erbfolge auch auf seine Erben übergehen kann. Somit können die Erben von dessen ehemaligem Arbeitgeber eine finanzielle Vergütung für den von dem Arbeitnehmer nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub verlangen.

Bundesarbeitsgericht-Urteil

Verfall von Urlaubsansprüchen und Obliegenheiten des Arbeitgebers

19.02.2019 | Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub erlischt in der Regel nur dann am Ende des Kalenderjahres, wenn der Arbeitgeber ihn zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Das hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 19. Februar 2019 (Az. 9 AZR 541/15) entschieden. § 7 Abs. 3 Satz 1 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) sieht vor, dass Urlaub, der bis zum Jahresende nicht gewährt und genommen wird, verfällt. Das galt nach bisheriger Rechtsprechung selbst für den Fall, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber rechtzeitig, aber erfolglos aufgefordert hatte, ihm Urlaub zu gewähren. Allerdings konnte der Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen Schadensersatz verlangen, der während des Arbeitsverhältnisses auf Gewährung von Ersatzurlaub und nach dessen Beendigung auf Abgeltung der nicht genommenen Urlaubstage gerichtet war.

Dem Arbeitgeber obliegt die Initiativlast für die Verwirklichung des Urlaubsanspruchs

Diese Rechtsprechung hat das Bundesarbeitsgericht nunmehr weiterentwickelt und damit Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs umgesetzt. Nach Maßgabe des § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG sei es dem Arbeitgeber vorbehalten, die zeitliche Lage des Urlaubs unter Berücksichtigung der Urlaubswünsche des Arbeitnehmers festzulegen. Die Vorschrift zwingt den Arbeitgeber zwar nicht, dem Arbeitnehmer von sich aus Urlaub zu gewähren. Allerdings obliegt ihm die Initiativlast für die Verwirklichung des Urlaubsanspruchs. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ist der Arbeitgeber gehalten, „konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, dies zu tun“. Der Arbeitgeber habe demnach klar und rechtzeitig mitzuteilen, dass der Urlaub am Ende des Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums verfallen wird, wenn der Arbeitnehmer ihn nicht nimmt.

Bei einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 BUrlG kann der Verfall von Urlaub daher in der Regel nur eintreten, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums erlischt.

Finanzgericht Berlin-Brandenburg

Auch ausländische Transportunternehmen müssen Mindestlohn bezahlen

13.02.2019 | Das Mindestlohngesetz verpflichtet Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland, ihren im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen.

Das Finanzgericht Berlin-Brandenburg (FG) musste sich nunmehr mit der Frage auseinandersetzen, ob das Mindestlohngesetz auch dann gilt, wenn die Tätigkeit im Inland nur kurze Zeit andauert, wie das z. B. bei ausländischen Fernfahrern der Fall sein kann.

Es kam in zwei dazu ergangenen Entscheidungen vom 16.1.2019 zu dem Entschluss, dass das Mindestlohngesetz auch auf solche Arbeitnehmer anzuwenden ist. Die Pflicht zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohnes verstoße weder gegen Europarecht noch gegen Verfassungsrecht. Damit bestätigt das FG zugleich die Kontrollbefugnisse der Zollbehörden gegenüber nur vorübergehend im Inland tätigen Transportunternehmen. Das FG hat die Revision gegen die Urteile zugelassen.

Bundesfinanzhof

Steuerliches Aus für bedingungslose Firmenwagennutzung bei "Minijob" im Ehegattenbetrieb

27.02.2019 | Die Überlassung eines Firmen-PKW zur uneingeschränkten Privatnutzung ohne Selbstbeteiligung ist bei einem "Minijob"-Beschäftigungsverhältnis unter Ehegatten fremdunüblich. Der Arbeitsvertrag ist daher steuerlich nicht anzuerkennen, wie der Bundesfinanzhof (BFH) entschieden hat. Arbeitsverträge zwischen nahen Angehörigen müssen für die steuerrechtliche Beurteilung sowohl hinsichtlich der wesentlichen Vereinbarungen als auch der Durchführung denjenigen Maßstäben entsprechen, die fremde Dritte vereinbaren würden. Nach diesen Grundsätzen hielt der BFH jedenfalls eine uneingeschränkte und zudem selbstbeteiligungsfreie Nutzungsüberlassung eines Firmenwagens für Privatfahrten an einen familienfremden "Minijobber" für ausgeschlossen.

Verhältnis zum Wert der erwarteten Arbeitsleistung maßgeblich

Denn ein Arbeitgeber werde im Regelfall nur dann bereit sein, einem Arbeitnehmer die private Nutzung eines Dienstfahrzeugs zu gestatten, wenn die hierfür kalkulierten Kosten (u.a. Kraftstoff für Privatfahrten) zuzüglich des Barlohns in einem angemessenen Verhältnis zum Wert der erwarteten Arbeitsleistung stünden. Bei einer lediglich geringfügig entlohnerten Arbeitsleistung steige das Risiko des Arbeitgebers, dass sich die Überlassung eines Firmenfahrzeugs für ihn wegen einer nicht abschätzbaren Intensivnutzung durch den Arbeitnehmer nicht mehr wirtschaftlich lohne.

Auf die Revision des Finanzamts hob der BFH die FG-Entscheidung auf und ging von einer fremdunüblichen Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses aus (Urteil vom 10. Oktober 2018, Az. X R 44 45/17). Unerheblich war insoweit für den BFH, dass die Ehefrau für ihre dienstlichen Aufgaben im Betrieb auf die Nutzung eines PKW angewiesen war.

Bundesarbeitsgericht

Kein Anspruch auf Mindestlohn bei Praktikum

24.02.2019 | Praktikanten haben keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, wenn sie die Tätigkeit zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums ableisten, und es eine Dauer von drei Monaten nicht übersteigt.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 30. Januar 2019 (Az. 5 AZR 556/17) entschieden, dass die Dreimonatsfrist für Praktika auch dann gilt, wenn die Tätigkeit unterbrochen und anschließend um die Dauer der Unterbrechungszeit verlängert wird. Allerdings muss zwischen den einzelnen Abschnitten ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang bestehen.

Im verhandelten Fall ging es um ein Praktikum auf einer Reitanlage. Die dort beschäftigte Praktikantin war einige Tage krank gewesen, hatte zu Weihnachten einen Familienurlaub verbracht und außerdem einige Tage in anderen Betrieben gearbeitet. Für ihre Tätigkeit hatte die Frau keinerlei Vergütung erhalten. Später forderte sie vom Arbeitgeber eine Vergütung in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns in einer Gesamthöhe von 5.491 Euro brutto. Sie begründete dies damit, dass die gesetzlich festgelegte Höchstdauer eines Orientierungspraktikums von drei Monaten überschritten worden sei.

Zu Unrecht, wie die Richter am Bundesarbeitsgericht befanden: Unterbrechungen des Praktikums innerhalb dieses Rahmens seien möglich, wenn der Praktikant oder die Praktikantin hierfür persönliche Gründe hätte und die einzelnen Abschnitte sachlich und zeitlich zusammenhängen.

Minijob

Handlungsbedarf bei Minijobbern auf Abruf

24.02.2019 | Durch das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) wurde die gesetzliche Vermutung zur wöchentlich vereinbarten Arbeitszeit ab dem 1.1.2019 von zehn auf 20 Stunden erhöht, wenn keine eindeutige Regelung dazu getroffen wurde. Diese Änderung hat gravierende Auswirkungen insbesondere auf "Minijobber auf Abruf".

Beispiel: Eine Arbeitszeit für den Minijobber wurde nicht festgelegt.

- Bis 31.12.2018: Bei einem (Mindest-)Stundenlohn von 8,84 € und einer 10-Stunden-Woche kam bei einem Wochenfaktor von 4,33 Wochen pro Monat eine Vergütung in Höhe 382,77 € zum Tragen. Die 450-€-Grenze wurde nicht überschritten.
- Seit 1.1.2019: Unter Zugrundelegung des derzeitigen Mindestlohns von 9,19 € sowie einer (vermuteten) Arbeitszeit von 20 Stunden je Woche kommt bei einem Wochenfaktor von 4,33 Wochen pro Monat 795,85 € zum Tragen. Dadurch wird die 450-€-Grenze überschritten und der Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig.
-

Anmerkung: Arbeitsverträge mit Minijobbern mit Abrufarbeit ohne Angaben von Arbeitszeiten sollten zwingend zeitnah überprüft und angepasst werden.

Bitte beachten Sie! Durch die Anhebung des Mindestlohns kann bei gleicher Stundenzahl auch die 450-€-Grenze überschritten werden. Bis 31.12.2018 konnten Minijobber monatlich rund 50 Stunden (450 / 8,84 €) arbeiten, seit dem 1.1.2019 sind es nur noch rund 48 Stunden (450 / 9,19 €).

Aktuelles

Entwurf eines Gesetzes gegen illegale Beschäftigung und Sozialleistungsmisbrauch

Mit dem Entwurf eines Gesetzes gegen illegale Beschäftigung und Sozialleistungsmisbrauch will die Bundesregierung die wirkungsvolle und effektive Verhinderung von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit sowie die Rückführung in legale Beschäftigung erreichen.

Danach soll die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) zukünftig insbesondere in die Lage versetzt werden, nicht nur - wie bisher - Fälle von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit zu prüfen, sondern auch Fälle zu prüfen, bei denen Dienst- oder Werkleistungen noch nicht erbracht wurden, sich aber bereits anbahnen, oder bei denen sie nur vorgetäuscht werden, um z. B. unberechtigt Sozialleistungen zu erhalten. Dazu sollen die Aufgaben und Befugnisse der FKS erweitert werden.

Das Gesetz soll nach der Verkündung in Kraft treten. Wir halten Sie über die einzelnen Maßnahmen über dieses Schreiben auf dem Laufenden, sobald das Gesetz in Kraft ist.

BFH-Urteil

Erlass von Säumniszuschlägen im Billigkeitsverfahren

Säumniszuschläge wegen verspäteter Zahlung von Steuern können erlassen werden, wenn deren Einziehung nach Lage des Einzelfalls aus persönlichen oder sachlichen Gründen unbillig wäre. In einem vom Bundesfinanzhof entschiedenen Fall hatte ein Verein gegen Steuerbescheide mit erheblichen Nachforderungen Einspruch eingelegt und die Aussetzung der Vollziehung beantragt.

Das Finanzamt lehnte den Aussetzungsantrag ab. Den hiergegen eingelegten Einspruch begründete der Verein nicht und zahlte auch nicht die fälligen Steuern, sodass Säumniszuschläge anfielen. Aufgrund eines späteren Finanzgerichtsurteils mussten die angeforderten Steuern nicht bezahlt werden. Der Verein beantragte deswegen den Erlass der angefallenen Säumniszuschläge. Der Bundesfinanzhof wies diesen Antrag zurück, weil der Verein nicht alles getan hatte, um die Aussetzung der Vollziehung durchzusetzen. Er bemängelte insbesondere, dass der Verein den Einspruch gegen die Ablehnung des Aussetzungsantrags nicht begründet und deswegen nicht ernsthaft betrieben hatte.

Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung und Gewähr für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden. Aufgrund der teilweise verkürzten Darstellungen und der individuellen Besonderheiten jedes Einzelfalls können und sollen die Ausführungen zudem keine persönliche Beratung ersetzen.

[Detaillierte Informationen zu den Beiträgen erhalten Sie auf der Seite *Aktuelles / Aktuelle Nachrichten* unserer Website](#)

Michael Kiener & Rainer Ege GbR - Steuerberater
Heerstraße 44 / 78628 Rottweil
Telefon: 07 41 2801 - 0 / Telefax: 07 41 2801 - 28
E-Mail: info@kiener-ege.de / Internet: www.kiener-ege.de