



Aktuelle Themen

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

wir zeigen Ihnen in unserer Kategorie „Wussten Sie schon...?“ eine erweiterte Übersicht über die aktuelle Entwicklung im Bereich der Einkommensteuer, im Arbeitsrecht sowie Themen aus der aktuellen Rechtsprechung.

Steuerrecht

Geburtstagsfeier als Werbungskosten

Eine Geburtstagsfeier ist naturgemäß privat veranlasst und berechtigt damit im Allgemeinen nicht zum Werbungskostenabzug. Allerdings kann sich ausnahmsweise doch eine berufliche Veranlassung der Aufwendungen ergeben, beispielsweise, wenn diese:

- dem kollegialen Miteinander bzw. der Pflege des Betriebsklimas dient
- der Jubilar mit seiner Einladung der Belegschaft Dank zollt

Leitende Angestellte - die nicht unwesentlich erfolgsabhängig vergütet werden - haben gute Karten, ihre Aufwendungen für eine die Motivation steigernde und angemessene Bewirtung von ihnen unterstellten Mitarbeitern als Werbungskosten anerkannt zu bekommen.

Es kann sich also lohnen, die Anforderungen an eine berufliche Veranlassung genau zu prüfen, die beruflichen Kriterien der Aufwendungen gut zu dokumentieren

und gegenüber dem Fiskus zu belegen (z.B. anhand der Gästeliste und des Veranstaltungsorts).

Grundvoraussetzung ist allerdings, dass die Einladung der Gäste aus dem beruflichen Umfeld auch beruflich veranlasst ist, das bedeutet, dass nicht nur ausgesuchte Gäste eingeladen sind, sondern sich die Einladung an abstrakte berufsbezogene Kriterien knüpft, wie etwa alle Kollegen einer bestimmten Abteilung.

Treten Sie bitte an uns heran, wenn sich ein „runder Geburtstag“ nähert, wir beraten Sie gerne.

Standardisierte Einnahmenüberschussrechnung und die Anlage EÜR

Ab dem Veranlagungszeitraum 2017 sind grundsätzlich alle Steuerpflichtigen, die ihren Gewinn durch Einnahmenüberschussrechnung ermitteln, zur Übermittlung der standardisierten Anlage EÜR nach amtlich vorgeschriebenem Datensatz durch Datenfernübertragung verpflichtet.

Die bisherige Regelung, nach der bei Betriebseinnahmen von weniger als 17.500 EÜR die Abgabe einer formlosen Einnahmenüberschussrechnung als ausreichend angesehen worden ist, läuft damit aus.

Häusliches Arbeitszimmer eines Selbständigen

Nach § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6b Satz 1 des Einkommensteuergesetzes besteht ein Abzugsverbot für Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer.

Dieses gilt allerdings dann nicht, „wenn für die betriebliche oder berufliche Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht“ (Satz 2). Der Bundesfinanzhof (BFH) hat mit Urteil vom 22. Februar 2017 III R 9/16 entschieden, dass bei einem Selbständigen nicht jeder Schreibtischarbeitsplatz in seinen Betriebsräumen zwangsläufig einen solchen zumutbaren „anderen Arbeitsplatz“ darstellt.

Soweit die Nutzung des Arbeitsplatzes in einer Weise eingeschränkt ist, dass der Steuerpflichtige in seinem häuslichen Arbeitszimmer einen nicht unerheblichen Teil seiner beruflichen oder betrieblichen Tätigkeit verrichten muss, kommt das Abzugsverbot nach seinem Sinn und Zweck nicht zum Tragen. Auch der selbständig Tätige kann daher auf ein (zusätzliches) häusliches Arbeitszimmer angewiesen sein. Ob dies der Fall ist, muss anhand objektiver Umstände des Einzelfalls geklärt werden. Anhaltspunkte können sich sowohl aus der Beschaffenheit des Arbeitsplatzes (Größe, Lage, Ausstattung) als auch aus den Rahmenbedingungen seiner Nutzung (Umfang der Nutzungsmöglichkeit, Zugang zum Gebäude, zumutbare Möglichkeit der Einrichtung eines außerhäuslichen Arbeitszimmers) ergeben.

Umsatzsteuerliche Behandlung der Unterbringung von Saisonarbeitskräften

Erfolgt die Überlassung von Wohnraum für einen Zeitraum von mehr als 6 Monaten, ist das Mietentgelt in vollem Umfang nach § 4 Nr. 12 S. 1a UStG steuerfrei, mit der Folge, dass auch aus den Kosten für die Erstellung der Wohn- und Schlafräume kein Vorsteuerabzug gelten gemacht werden kann.

Ein Verzicht auf die Steuerbefreiung ist insoweit nicht möglich (§ 9 Abs. 1 und 2 UStG). Beträgt der Überlassungszeitraum dagegen weniger als 6 Monate, liegt eine steuerpflichtige Vermietung vor, da es sich um eine kurzfristige Vermietung i. S. des § 4 Nr. 12 S. 2 UStG handelt. Ein Vorsteuerabzug aus den Bau- und Unterhaltskosten ist möglich.

Hier gibt es durchaus Gestaltungsmöglichkeiten, wie Sie Umsatzsteuer sparen oder sich die Vorsteuer wiederholen können. Sprechen Sie uns einfach an!

Arbeitsrecht

Fehlzeit wegen Kinderpflege - Kinderkrankengeld – DER ARBEITGEBER ZAHLT

Kann ein Arbeitnehmer nicht zur Arbeit kommen, da sein Kind erkrankt ist, müssen Arbeitgeber vorrangig die Anwendung von § 616 BGB prüfen. In diesem steht, dass Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben, wenn sie für eine "verhältnismäßig nicht erhebliche" Zeit ihre Arbeitsleistung aus Gründen, die nicht in Ihrer Person liegen (z. B. weil sie zur Pflege eines Kindes zu Hause bleiben müssen) nicht erbringen können.

Zu der Frage, was unter der juristischen Verklausulierung einer "verhältnismäßig nicht erheblichen Zeit" zu verstehen ist, gibt es keine eindeutige Vorgabe des Gesetzgebers. Im Allgemeinen leitet man aus einer Parallele zu § 45 SGB V einen Zeitraum von 5 bis 10 Tagen ab, die Arbeitnehmer der Arbeit fern bleiben dürfen, ohne ihren Entgeltanspruch zu verlieren. **In vielen Arbeitsverträgen ist die Vergütungspflicht nach § 616 BGB jedoch explizit ausgeschlossen.**

Ist dies der Fall, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Pflege eines kranken Kindes, auch nicht für eine nur kurze Zeit.

Ist eine Anwendung des § 616 BGB vertraglich ausgeschlossen, springt die Krankenkasse ein. Ist das kranke Kind bei den Eltern mitversichert, haben diese Anspruch auf Kinderkrankengeld unter Freistellung von der Arbeitspflicht. Für die Fortzahlung des Arbeitsentgelts oder von Krankengeld müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- es muss eine ärztliche Bescheinigung vorliegen, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes der Arbeit fernbleiben muss.
- eine andere im Haushalt des Beschäftigten lebende Person kann die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege nicht übernehmen.
- das erkrankte Kind ist noch nicht zwölf Jahre alt. Diese Altersgrenze gilt nicht, wenn das Kind behindert und auf Hilfe angewiesen ist.

Der Anspruch besteht für jedes Kind längstens für zehn Arbeitstage pro Elternteil im Jahr (Alleinerziehenden 20 Arbeitstage). Insgesamt ist der Anspruch unabhängig von der Anzahl der Kinder auf 25 Arbeitstage bzw. 50 Arbeitstage bei Alleinerziehenden begrenzt. Liegen die Voraussetzungen vor, erhalten Eltern 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts. Dieser Anspruch kann nicht vertraglich ausgeschlossen werden.

§ 616 BGB gilt dagegen nicht für Auszubildende. Für sie ergibt sich ein Anspruch auf

bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung aus den §§ 3, 19 BBiG. Auszubildende haben damit einen bis zu sechs Wochen dauernden Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Hat ein Elternteil die ihm zustehenden zehn Tage bereits ausgeschöpft, kann es die zehn Tage des anderen Elternteils auf sich übertragen lassen - vorausgesetzt beide Arbeitgeber sind damit einverstanden. Denn einen gesetzlichen Anspruch gibt es darauf nicht.

Wenn Sie diese Problematik lösen wollen, nehmen Sie bitte Kontakt mit uns auf, wir beraten Sie gerne.

Aktuelles aus der Rechtsprechung

Spendenbescheinigungen können künftig als schreibgeschützte Datei versendet werden

Zuwendungsempfänger, die dem zuständigen Finanzamt die Nutzung eines Verfahrens zur maschinellen Erstellung von Zuwendungsbestätigungen angezeigt haben, können die maschinell erstellten Zuwendungsbestätigungen auf elektronischem Weg in Form schreibgeschützter Dokumente an die Zuwendenden übermitteln. (BMF 6.2.17, IV C 4 - S 2223/07/0012, 2016/1033014)

Pauschale Zuzahlungen für Bereitschaftsdienste sind steuerpflichtig

Werden ärztliche Bereitschaftsdienste pauschal zusätzlich zum Grundlohn vergütet, ohne Rücksicht darauf, ob die Tätigkeit an einem Samstag oder einem Sonntag erbracht wird, handelt es sich um steuerpflichtige und nicht um steuerfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit. (BFH 29.11.16, VI R 61/14)