

Steuerlabyrinth?



*Nicht den Faden verlieren,
wir helfen Ihnen gerne!!*



■ Bürstadt

■ Stockstadt

Steuerberater Else & Alexander Noll

- Newsletter September 2006 -

- ✓ Termine Oktober 2006
- ✓ Allg. Gleichbehandlungsgesetz:
Benachteiligungsverbot,
Rechtfertigungsmöglichkeiten und Sanktionen
- ✓ Allg. Gleichbehandlungsgesetz: Pflichten und
Handlungsspielräume des Arbeitgebers
- ✓ Kinder: u.a. Kein Abzug privater
Krankenversicherungsbeiträge.....
- ✓ Nachweispflichten für die Anwendung der 1%-
Regelung betrieblicher Fahrzeuge
- ✓ Steuerliche Behandlung des priv. Nutzungsanteils bei
Ausschluss der 1%-Regelung
- ✓ Werbungskostenabzug für eine leer stehende
Wohnung
- ✓ Werbungskostenabzug von Aufwendungen für das
Einrichten eines Telearbeitsplatzes
- ✓ Literaturempfehlung, damit Sie wissen, in welchem
Staat Sie leben

Termine Oktober 2006

Bitte beachten Sie die folgenden Termine, zu denen die Steuern fällig werden:

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch	
		Überweisung ¹	Scheck
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag²	10.10.2006	13.10.2006	10.10.2006
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag²	Seit dem 1.1.2005 ist die Kapitalertragsteuer sowie der darauf entfallende Solidaritätszuschlag zeitgleich mit einer nach dem 31.12.2004 erfolgten Gewinnausschüttung an den Anteilseigner an das zuständige Finanzamt abzuführen.		
Umsatzsteuer³	10.10.2006	13.10.2006	10.10.2006

¹ Umsatzsteuervoranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen müssen grundsätzlich bis zum 10. des dem Anmeldezeitraum folgenden Monats (auf elektronischem Weg) abgegeben werden. Fällt der 10. auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, ist der nächste Werktag der Stichtag. Bei einer Säumnis der Zahlung bis zu drei Tagen werden keine Säumniszuschläge erhoben. Eine Überweisung muss so frühzeitig erfolgen, dass die Wertstellung auf dem Konto des Finanzamts am Tag der Fälligkeit erfolgt.

² Für den abgelaufenen Monat, bei Vierteljahreszahlern für das abgelaufene Kalendervierteljahr.

³ Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat, bei Vierteljahreszahlern ohne Fristverlängerung für das abgelaufene Kalendervierteljahr.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Benachteiligungsverbot, Rechtfertigungsmöglichkeiten und Sanktionen

Im August 2006 ist nach langer Debatte das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz¹ in Kraft getreten. Kern dieses Gesetzes ist das Benachteiligungsverbot², wonach Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verboten sind.

Den Arbeitgeber trifft grundsätzlich die Pflicht, Benachteiligungen aus diesen Gründen zu unterlassen, zu verhindern oder zu beseitigen. Dies gilt für alle Phasen des Arbeitsverhältnisses, von der Stellenausschreibung über die Einstellung, die Beförderung bis hin zur Beendigung. Für Kündigungen sollen allerdings ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz gelten.³

Mit Rücksicht auf eine in der Praxis oftmals gebotene differenzierende Behandlung von Arbeitnehmern sieht das Gesetz ausdrücklich Rechtfertigungsmöglichkeiten⁴ vor. Während Rechtfertigungen für Differenzierungen wegen der Rasse oder ethnischen Herkunft und wegen des Geschlechts allerdings kaum vorstellbar sind, können unterschiedliche Behandlungen in den Bereichen Behinderung, Religion und Weltanschauung sowie Alter durchaus zulässig sein. Grundsätzlich gilt, dass ein Verstoß gerechtfertigt ist, wenn das betroffene Merkmal wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt.

Als Sanktionen für eine ungerechtfertigte Diskriminierung sieht das Gesetz die Zahlung von Entschädigung⁵ und Schadensersatz⁶ vor. Nicht erzwingbar ist allerdings der Abschluss eines Arbeitsvertrags bzw. eine Beförderung.⁷ Im Fall der Belästigung am Arbeitsplatz steht dem Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht⁸ zu, wenn der Arbeitgeber keine geeigneten Maßnahmen zur Unterbindung ergreift.

¹ Der Bundesrat hat das AGG in seiner Sitzung am 7.7.2006 gebilligt, Br-DrS 329/06, LEXinform 0172633.

² § 7 Abs. 1 AGG.

³ § 2 Abs. 4 AGG.

⁴ §§ 8 bis 10 AGG.

⁵ § 15 Abs. 2 AGG.

⁶ § 15 Abs. 1 AGG.

⁷ § 15 Abs. 6 AGG.

⁸ § 14 AGG.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Pflichten und Handlungsspielräume des Arbeitgebers

Nach dem im August 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz⁹ (AGG) trifft den Arbeitgeber grundsätzlich die Pflicht, Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu unterlassen, zu verhindern oder zu beseitigen.

Die ihm danach verbleibenden Entscheidungsspielräume kann der Arbeitgeber nur wahren, wenn er die nachstehend aufgeführten Pflichten kennt und erfüllt:

- Arbeitsplätze sind, auch im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung, neutral und damit diskriminierungsfrei auszuschreiben.¹⁰ **Stellenausschreibungen** sollten deshalb so formuliert werden, dass sie sich ausschließlich auf die Tätigkeit selbst beziehen und nur Anforderungen auflisten, die für die ausgeschriebene Stelle wirklich erforderlich sind.
- Im Zusammenhang mit der **Einstellung** sollten im Vorstellungsgespräch oder in einem Einstellungsfragebogen Fragen nach Diskriminierungsmerkmalen vermieden werden. Die der Personalentscheidung zu Grunde liegenden Fakten sollten unter Heranziehung des zuvor erstellten qualifizierten Anforderungsprofils möglichst neutral, aber nachvollziehbar dokumentiert werden. Ebenso neutral sollten Absageschreiben an abgelehnte Bewerber formuliert werden.
- Bei **bestehenden Arbeitsverhältnissen** sollte der Arbeitgeber seine Vergütungsregelungen daraufhin überprüfen, ob mit der Zahlung bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern - z. B. Ledige - unzulässig benachteiligt werden. Auf religiöse Belange des Beschäftigten ist Rücksicht zu nehmen, soweit dem nicht betriebliche Belange entgegenstehen.
- Wegen Verstoßes gegen europäische Vorgaben könnte das AGG entgegen der ausdrücklichen gesetzlichen Regelung¹¹ auch bei **Kündigungen** Anwendung finden. Deshalb sollte als Vorsichtsmaßnahme in jedem einzelnen Fall die Gründe für die Kündigung dargelegt und dokumentiert werden.

Im Rahmen der sonstigen Organisationspflichten¹² hat der Arbeitgeber folgende Vorkehrungen zu treffen:

- Ausreichende Schulungen der Beschäftigten zum Zweck der Verhinderung von Benachteiligungen.¹³
- Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung durch Beschäftigte, z. B. Ermahnung, Abmahnung, Umsetzung, Versetzung und Kündigung.¹⁴
- Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen durch Dritte, z. B. Lieferanten oder Kunden.¹⁵
- Bekanntgabe des AGG, des § 61b ArbGG (Besondere Vorschriften für Klagen wegen geschlechtsbedingter Benachteiligung) und von Informationen über die innerbetriebliche Beschwerdestelle¹⁶ im Betrieb z. B. durch Aushang.

Aus Vorsichtsgründen sollte der Arbeitgeber darüber hinaus seine Erwägungen bei Personalentscheidungen dokumentieren, Arbeitsverträge und Kollektivvereinbarungen auf unzulässige Benachteiligungen hin überprüfen und in Betriebsvereinbarungen Diskriminierungsfragen aufnehmen bzw. vorhandene an die Maßstäbe des AGG anpassen.

Kinder: U. a. kein Abzug privater Krankenversicherungsbeiträge bei der Berechnung des Jahresgrenzbetrags

Kinder, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, werden nicht berücksichtigt, soweit sie eigene Einkünfte und Bezüge, die zur Bestreitung ihres Unterhalts oder ihrer Berufsausbildung bestimmt oder geeignet sind, von derzeit mehr als 7.680 € (Jahresgrenzbetrag) haben. Es ist noch nicht abschließend geklärt, wie dieser Jahresgrenzbetrag zu ermitteln ist. Einem Urteil des Finanzgerichts Düsseldorf¹⁷ sind einige Klarstellungen zu entnehmen:

- Beiträge zur privaten Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung mindern nicht die Bemessungsgrundlage für den Jahresgrenzbetrag. Beiträge für eine private Zusatzversicherung für Zahnersatz sind allerdings zu berücksichtigen.
- Vermögenswirksame Leistungen sind bei der Bemessung des Grenzbetrags ebenfalls nicht mindernd abzusetzen.
- Die Kosten für die Unterbringung und Verpflegung am Ausbildungsort des Kinds sind nicht als Aufwendungen für besondere Ausbildungszwecke abzugsfähig. Dies gilt nur für die Berechnung des Jahresgrenzbetrags für das Kindergeld. Gleichwohl können diese Aufwendungen Werbungskosten bei der Einkünfteermittlung sein. Durch diese Differenzierung hat das Finanzgericht auch noch einmal klargestellt, dass ein Einkommensteuerbescheid kein Grundlagenbescheid für die Kindergeldfestsetzung ist.

Es bleibt abzuwarten, ob der Bundesfinanzhof diese Auffassungen teilt. Hinweis: Das Bundesverfassungsgericht¹⁸ hat Anfang des vergangenen Jahres entschieden, dass die gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge die Bemessungsgröße für den Jahresgrenzbetrag mindern.

⁹ Der Bundesrat hat das AGG in seiner Sitzung am 7.7.2006 gebilligt, Br-DrS 329/06, LEXinform 0172633.

¹⁰ § 11 AGG.

¹¹ § 2 Abs. 4 AGG.

¹² § 12 AGG.

¹³ § 12 Abs. 2 AGG.

¹⁴ § 12 Abs. 3 AGG.

¹⁵ § 12 Abs. 4 AGG.

¹⁶ § 13 AGG.

¹⁷ FG Düsseldorf, Urt. v. 16.3.2006, 14 K 3294/04, (Revision eingelegt, Az. BFH: III R 33/06), EFG 2006, S. 904, LEXinform 5002205.

¹⁸ BVerfG, Beschl. v. 11.1.2005, 2 BvR 167/02, DStR 2005, S. 911, LEXinform 0175734.

Nachweispflichten für die Anwendung der 1 %-Regelung betrieblicher Fahrzeuge

Auf Grund des Gesetzes zur Eindämmung missbräuchlicher Steuergestaltungen ist die steuerliche 1 %-Regelung bei Selbstständigen seit dem 1.1.2006 auf Fahrzeuge beschränkt, die zu mehr als 50 % (notwendiges Betriebsvermögen) beruflich genutzt werden.¹⁹ Bei einer betrieblichen Nutzung von 10 % bis 50 % (gewillkürtes Betriebsvermögen) wird der Privatanteil des Fahrzeugs geschätzt.

Nunmehr hat das Bundesministerium der Finanzen²⁰ dargelegt, wie der Nachweis der betrieblichen Nutzung zu führen ist:

Umfang der betrieblichen Nutzung

- Als betriebliche Nutzung eines Fahrzeugs werden alle Fahrten angesehen, die in einem tatsächlichen oder wirtschaftlichen Zusammenhang mit dem Betrieb stehen. Auch die Fahrten zwischen Wohnung und Betriebsstätte sowie Familienheimfahrten fallen darunter.
- Überlässt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer ein Dienstfahrzeug zur privaten Mitnutzung, ist dies eine betriebliche Nutzung. Es bleibt bei der 1 %-Regelung.

Nachweis der betrieblichen Nutzung

- Der Umfang der betrieblichen Nutzung ist von allen Unternehmen darzulegen und glaubhaft zu machen.
- Dies kann in jeder geeigneten Form erfolgen: z. B. durch Eintragungen im Terminkalender, Abrechnung gefahrener Kilometer gegenüber Auftraggebern, Reisekostenabrechnungen.
- Alternativ reichen formlose Aufzeichnungen über einen repräsentativen Zeitraum (i. d. R. drei Monate): Dabei sind lediglich Angaben über die betrieblich veranlassten Fahrten (jeweiliger Anlass und die jeweils zurückgelegte Strecke) und die Kilometerstände zu Beginn und Ende des Aufzeichnungszeitraums zu machen.
- Ist der betriebliche Nutzungsumfang einmal dargelegt worden, so gilt er auch für die folgenden Veranlagungszeiträume. Bei wesentlichen Änderungen (z. B. Wechsel der Fahrzeugklasse, Verminderung der km bei Fahrten zwischen Wohnung und Betriebsstätte) muss der Nachweis neu geführt werden.
- Auf den Nachweis der betrieblichen Nutzung kann verzichtet werden, wenn sich bereits aus Art und Umfang der Tätigkeit ergibt, dass das Kfz zu mehr als 50 % betrieblich genutzt wird (i. d. R. z. B. für Taxiunternehmen, Handelsvertreter, Handwerker der Bau- und Baunebengewerbe, Landtierärzte). Dies gilt, wenn mehrere Kfz im Betriebsvermögen gehalten werden, nur für das Kfz mit der höchsten Jahreskilometerleistung. Für die weiteren Kfz muss der Nachweis auf jeden Fall geführt werden.

Steuerliche Behandlung des privaten Nutzungsanteils bei Ausschluss der 1 %-Regelung

Ergibt der Nachweis über die betriebliche Nutzung eines Kfz mehr als 10 %, aber nicht mehr als 50 %, dann darf der private Nutzungsanteil nicht nach der so genannten 1 %-Regelung ermittelt werden.²¹

Die gesamten angemessenen Kfz-Aufwendungen sind als Betriebsausgabe absetzbar. Die nicht auf betriebliche Fahrten entfallenden Aufwendungen sind als Entnahme zu erfassen, die auch Bemessungsgrundlage für die Umsatzsteuer ist.

Beispiel:

Unternehmer A hat Gesamtaufwendungen von 9.000 € für sein Kfz. Auf Grund des Nachweises entfallen auf die betriebliche Nutzung 30 %. Demnach sind 70 % von 9.000 €, also 6.300 € als Entnahme zu erfassen. Dieser Betrag unterliegt dann auch der Umsatzsteuer, wenn der Unternehmer umsatzsteuerpflichtig ist. Aus den Gesamtaufwendungen sind die nicht mit Vorsteuer belasteten Kosten in der belegmäßig nachgewiesenen Höhe auszuschalten.

Werbungskostenabzug für eine leer stehende Wohnung

Aufwendungen für eine langjährig leer stehende Wohnung sind nur dann als Werbungskosten berücksichtigungsfähig, wenn die Wohnung dauerhaft zur Vermietung bestimmt ist. Ergeben sich die Leerstandszeiten aus der Überlegung, die Wohnung leer besser verkaufen zu können, ist ein Werbungskostenabzug ausgeschlossen. Die Wohnung ist dann nur noch zum Verkauf, nicht mehr zur dauerhaften Erzielung von Mieteinnahmen bestimmt. Vorstehende Leitsätze ergeben sich aus einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs.²²

¹⁹ § 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 EStG i. d. F. des Gesetzes zur Eindämmung missbräuchlicher Steuergestaltungen, BT-Drs. 16/634, LEXinform 0172120.

²⁰ BMF, Schr. v. 7.7.2006, IV B 2 - S - 2177 - 44/06/IV A 5 - S - 7206 - 7/06, DStR 2006, S. 1280, DB 2006, S. 1527, LEXinform 0579975.

²¹ BMF, Schr. v. 7.7.2006, IV B 2 - S - 2177 - 44/06/IV A 5 - S - 7206 - 7/06, DStR 2006, S. 1280, DB 2006, S. 1527, LEXinform 0579975.

²² BFH, Ur. v. 5.4.2005, IX R 48/04, BFH/NV 2005, S. 1299, LEXinform 5900934.

Werbungskostenabzug von Aufwendungen für das Einrichten eines Telearbeitsplatzes

Die Frage, zu welchem Zeitpunkt und in welchem Umfang die Aufwendungen für die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes abzugsfähig sind, hat den Bundesfinanzhof²³ beschäftigt. Es handelte sich um folgenden Fall:

Ein Arbeitgeber hatte aus Rationalisierungsgründen seinen Arbeitnehmern die Möglichkeit der Telearbeit angeboten. Ein Versicherungsmathematiker machte von dieser Möglichkeit Gebrauch. Er vereinbarte mit dem Arbeitgeber, dass er zukünftig an drei Tagen an seinem häuslichen Arbeitsplatz und an zwei Tagen im Betrieb zu arbeiten hatte. Die Aufwendungen für die Einrichtung des Arbeitszimmers machte er im Jahr vor Beginn der Telearbeit in voller Höhe als Werbungskosten geltend. Das Finanzamt lehnte die Berücksichtigung ab, weil im Jahr der Geltendmachung des Aufwands ein betrieblicher Arbeitsplatz zur Verfügung gestanden habe. Später erkannte es die pauschale Berücksichtigung der Aufwendungen mit 2.400 DM an.

Der Versicherungsmathematiker verlangte den unbeschränkten Abzug der angefallenen Aufwendungen. Dem hat der Bundesfinanzhof zugestimmt. Die Abzugsfähigkeit ist nach der späteren beruflichen Tätigkeit zu beurteilen. Es kommt nicht darauf an, dass die beabsichtigte berufliche Nutzung im Jahr des Aufwands bereits begonnen hat. Wenn, wie im vorliegenden Fall, die Tätigkeit am häuslichen Arbeitsplatz in zeitlicher Hinsicht überwiegt, liegt damit auch der Mittelpunkt der gesamten beruflichen Tätigkeit im häuslichen Arbeitszimmer. Folglich können die Aufwendungen auch in voller Höhe berücksichtigt werden.

Literaturempfehlung, damit Sie wissen, in welchem Staat Sie leben

„Der Deutschland-Clan“

Autor: Jürgen Roth

Verlag: Eichhorn Verlag

ISBN-10: 3-8218-5613-0

²³ BFH, Urt. v. 23.5.2006, VI R 21/03, DStR 2006, S. 1125, DB 2006, S. 1408, LEXinform 5002606.