

Journal

VERHOLEN UND GREB

STEUERBERATER



© agenturfotografie

Auch wenn es mühsam ist: Kassenbewegungen müssen zeitnah aufgezeichnet werden.

BETRIEBSPRÜFUNG

Immer wieder die Kasse

Schlecht oder schlampig geführte Kassenbücher sind für Betriebsprüfer immer wieder Anlass, für den Steuerpflichtigen teure Zuschätzungen von Einnahmen zu rechtfertigen. Im ersten Teil unserer Serie ein paar Hinweise dazu, wie man es richtig macht.

Gewerbetreibende, die entweder buchführungspflichtig sind oder freiwillig Bücher führen, müssen ein Kassenbuch führen, sofern sie Bargeschäfte tätigen.

Tägliche Verbuchung

Kassenbewegungen (Einnahmen und Ausgaben) sollen zeitnah aufgezeichnet werden. Faktisch bedeutet das, dass der Unternehmer das täglich machen muss. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, ist das ein schwerer Mangel, der den Fiskus berechtigt, die Kassenbuchführung als nicht ordnungsgemäß zu verwerfen. Indizien dafür sind ein zu gleichmäßiges Schriftbild, wenn Einzelbelege nicht in der

richtigen zeitlichen Reihenfolge erfasst sind oder wenn Kassenendbestände zeitweise negativ sind.

Manuelles Kassenbuch bei offener Ladenkasse (Schubladenkasse)

Die Tageseinnahmen ergeben sich aus dem Endbestand des Tages minus Endbestand des Vortags, korrigiert um Ausgaben, Entnahmen und Einlagen. Diese werden dann in ein meist manuelles Kassenbuch übertragen. Es wird empfohlen, die Richtigkeit der Zahlen mit einem täglichen Zählprotokoll des Tagesendbestands zu untermauern. Zuschätzungen durch den Betriebsprüfer sind immer dann möglich, wenn erhebliche

Editorial



Joachim Greb

Kassenbücher zu führen ist mühsam. Trotzdem ist dabei große Sorgfalt unerlässlich. Sonst riskieren Unternehmer, dass bei einer Betriebsprüfung Einnahmen zusätzlich geschätzt werden. Wir wollen in einer neuen Serie deshalb zeigen, wie es so geht, dass es keinen Ärger gibt.

Es beschäftigen uns aber auch wieder Fälle, in denen sich ein Rechtsstreit nicht vermeiden ließ. Etwa jener eines Steuerberaters, der den Höchstbetrag für ein Arbeitszimmer doppelt absetzen wollte, weil er zwei davon in unterschiedlichen Wohnsitzen hatte. Oder die lange Verfahrensgeschichte eines Werkstättenbesitzers, der die Privatnutzung eines Werkstattwagens mit Ladefläche versteuern sollte.

Wie diese Verfahren entschieden wurden, lesen Sie auf den folgenden Seiten. Die Urteile liefern wichtige Hinweise, wie auch Sie verhindern können, dass Sie zu viel Steuern bezahlen. Kontaktieren Sie uns, wenn wir Sie bei diesem Anliegen unterstützen dürfen!

Ausgabe 1 / 2018

Wir beraten Sie gerne: Tel. 09733 81000

► Rechenfehler vorliegen, genauso bei nachträglichen Änderungen wie Streichungen oder Korrekturen mit Tipp-Ex. Wird das Kas senbuch elektronisch, z. B mit Excel geführt, besteht auch eine große Gefahr für Ärger mit dem Fiskus. Denn hier sind nachträgliche Änderungen auch nicht ersichtlich.

Belegpflicht

Die ausgewiesenen Einnahmen und Aus-

gaben müssen mit den Einzelaufzeichnungen übereinstimmen. Das gilt auch für Privateinlagen und –ausgaben. Hier ist für jeden Vorgang ein Eigenbeleg zu erstellen, dessen Fehlen ebenfalls einen schwerwiegenden Mangel der Kassenführung darstellt. Gewarnt sei auch vor Rundung von Tages-einnahmen auf volle Eurobeträge. Eine ordnungsgemäße Kassenführung erfordert die centgenaue Erfassung der Bewegungen. ■

EINKOMMENSTEUER

Zum doppelten Arbeitszimmer

Ist die Grenze von € 1.250 für Arbeitszimmer doppelt ansetzbar, wenn man zwei davon hat? Das oberste Steuergericht sagt nein.



Ein selbständiger Steuerberater mit zwei verschiedenen Wohnsitzen wollte für jede Wohnung ein Arbeitszimmer absetzen. Die anteiligen Kosten berechnete er einmal mit € 1.783 und das andere Mal mit € 791. Die Finanzbehörde wollte nur einmal € 1.250 gewähren und so zog der Betroffene vor Gericht.

Die Richter verdeutlichten die geltende Rechtslage, dass generell niemand Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer absetzen kann. Ausnahmeregel 1 besagt, dass die Kosten unbeschränkt absetzbar sind, wenn das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Betätigung darstellt. Ausnahmeregel 2 besagt, dass die anteiligen Kosten pro Kalenderjahr bis zum Höchstbetrag von € 1.250 absetzbar sind, wenn dem Steuerpflichtigen für die betriebliche und berufliche Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Ob die Grenze nur einmal pro Steuerpflichtigen gilt oder nur einmal pro Wohnung, war bisher noch nie gerichtlich geklärt worden.

Zahlwort oder unbestimmter Artikel

Laut Urteilsbegründung ist das "ein" vor Arbeitszimmer nicht als Zahlwort zu verstehen, sondern als unbestimmter Artikel. Es sind also mehrere Arbeitszimmer denkbar. Trotzdem entschieden die Richter, dass der Ausgabenabzug nur im Rahmen eines personenbezogenen Höchstbetrags von € 1.250 möglich sei.

Höchstgrenze verfassungsgemäß

Der Höchstbetrag ist laut Gericht dadurch entstanden, dass eine effektive Kontrolle der tatsächlichen Nutzung häuslicher Arbeitszimmer wegen des engen Zusammenhangs zur privaten Sphäre nur sehr eingeschränkt möglich ist.

Wegen der vielfältigen Faktoren, von denen die Entscheidungen eines Steuerpflichtigen über Lage, Größe und Qualität seiner Wohnung abhängen, ist der Ansatz einer grob pauschalierenden Höchstgrenze verfassungsrechtlich unbedenklich. ■

ARBEITSRECHT

Arbeitszeugnis mit Ironie

Die Verpflichtung zur Ausstellung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses wird nicht erfüllt, wenn es ironisch derart überspitzt ist, dass die mangelnde Ernsthaftigkeit erkennbar ist.

Ein Arbeitnehmer beendete ein befristetes Arbeitsverhältnis. In einem folgenden Rechtsstreit wegen Vergütung und anderer Dinge schlossen die Parteien einen Vergleich. Darin war geregelt, dass der Ausgeschiedene ein qualifiziertes Zeugnis bekomme und dass er selbst einen Entwurf fertigen dürfe, von dem der vorherige Dienstherr nur aus wichtigem Grund abweichen dürfe.

Extrem überspitzte Formulierungen

Der Arbeitgeber änderte die Vorschläge extrem überspitzt ab. Dagegen wehrte sich der Gekündigte. Der Fall ging bis vor das Landesarbeitsgericht Hamm, das dem Ausgeschiedenen Recht gab:

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat jeder Arbeitnehmer auf seinen Wunsch hin Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis, das sich auf seine Leistung und Verhalten erstreckt. Dieses muss klar und verständlich formuliert sein und darf keine Merkmale oder Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, andere als aus dem Wortlaut ersichtliche Aussagen zu treffen. Die Grundsätze der Zeugniswahrheit und –klarheit sind wesentliche Prinzipien des Zeugnisrechts. Das erteilte Zeugnis jedoch zeichnet sich dadurch aus, dass die Begriffe übersteigert sind mit den Zusätzen: selbstverständlich, äußerst, sehr, extrem und hervorragend. Sinn und Zweck eines Zeugnisses ist es, einem potentiellen späteren Arbeitgeber ein möglichst wahres Urteil über den Arbeitnehmer zu geben. Das ist hier nicht der Fall, denn aufgrund der in vielen Fällen gesteigerten Formulierungen wird laut den Richtern jeder unbefangene Leser erkennen, dass sie nicht ernst gemeint sind. Das gilt vor allem für die Formulierung: „Wenn es eine bessere Note als sehr gut geben würde, würden wir ihn damit beurteilen.“ Dadurch wird der ironisierende Charakter des Gesamtzeugnisses deutlich, nämlich dass die Beurteilungen nicht ernst gemeint sind. ■



ERBRECHT

Testamentsvollstreckung

Aristoteles hat schon 300 Jahre vor Christus sein Erbe durch einen Testamentsvollstrecker (TV) regeln lassen. Wann ist das sinnvoll, wer darf das tun und welche Formen gibt es?



Beim Erben ist Streit oft vorprogrammiert. Wer damit rechnet, dass sich die Erben nach seinem Ableben über den Nachlass in die Haare kriegen, kann im Testament einen Testamentsvollstrecker benennen.

Neben der Vermeidung von Streit ist ein TV dann anzuraten, wenn Erben minderjährig sind oder wenn sie zu unerfahren sind, das vererbte Vermögen sinnvoll zu verwalten. Wenn einer der Erben zahlungsunfähig ist, kann mit einem TV verhindert werden, dass das Geerbe an den Insolvenzverwalter geht und damit weg ist. Die Einsetzung eines TV bietet sich auch an, wenn ein Erbe behindert und dauernd pflegebedürftig ist. Hier verwaltet der TV das Erbe und kann aus dem Vermögen oder den Erträgen Heimkosten und etwaige Therapien bestreiten. Zum TV sollte man generell nur jemand benennen, der persönlich integer ist. Theoretisch kann auch ein Miterbe benannt werden, was aber oft nicht funktioniert. Eine neutrale Person ist meist die bessere Wahl.

Tätigkeit und Kosten

Jeder TV hat zuerst den Nachlass abzuwickeln, er hat das Vermögen zu sichern, die erbrechtlichen und erbschaftsteuerlichen Formalien zu erledigen, muss Forderungen eintreiben und Verbindlichkeiten erfüllen, muss ein Nachlassverzeichnis erstellen, die Erbauseinandersetzung organisieren, durchführen und Vermächtnisse erfüllen. Zusätzlich kann er auch als Dauer-TV fungieren, wenn das der Erblasser so gewollt und geregelt hat. ■

EINKOMMENSTEUER

Werkstattwagen ohne Privatnutzung

Hat ein Fahrzeug nur 2 Sitze und ist die Fahrgastzelle durch eine Metallwand von der fensterlosen Ladefläche abgetrennt, muss der Besitzer keine Privatnutzung versteuern.

Der Inhaber eines Reparaturbetriebs hatte einen VW Transporter T4, auf dessen Ladefläche Werkzeug untergebracht war. Das Finanzamt setzte wegen der Möglichkeit einer privaten Nutzung eine Pkw-Nutzungsentnahme nach der sogenannten 1%-Regel an. Dagegen wehrte sich der Unternehmer, der Fall ging bis vor das höchste deutsche Steuergericht.



Die Theorie von der denklogischen Privatnutzung

Die Richter gaben dem Inhaber Recht. Für Fahrzeuge ist, falls kein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch erstellt wird, die private Nutzung mit monatlich 1% des inländischen Listenpreises anzusetzen. Davon ausgenommen sind nur Kfz, für die der Erfahrungssatz gilt, sie würden nur einzeln und gelegentlich für private Zwecke genutzt. Das betrifft nach Auffassung der Richter LKW und Zugmaschinen, wobei hier nicht die Klassifizierung des Straßenverkehrsrechts gilt. Maßgebend ist, ob das betreffende Fahrzeug aufgrund seiner objektiven Beschaffenheit und Einrichtung typischerweise so gut wie ausschließlich zur Beförderung von Gütern bestimmt ist. Das oberste Steuergericht hat nicht gefordert, dass nach der Beschaffenheit und Einrichtung des Fahrzeugs die private Nutzung denklogisch ausgeschlossen wäre.

Vorsicht: Nicht davon betroffen ist die Versteuerung eines geldwerten Vorteils für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, die auch bei Werkstattwagen anzuwenden ist. ■

ARBEITSRECHT

Wichtiges zum Doppeljob

Immer mehr Arbeitnehmer bessern ihr Einkommen mit einem Nebenjob auf. Welche Varianten es gibt und was dabei zu beachten ist, zeigt der folgende Beitrag.

Viele Arbeitsverträge beinhalten eine Klausel, dass Nebenbeschäftigungen entweder verboten sind oder dass sie der Genehmigung des Arbeitgebers bedürfen. Der Arbeitgeber darf aber die Zustimmung nur dann verweigern, wenn durch den Nebenjob die Arbeitskraft des Doppeljobbers beeinträchtigt wäre. Da ist z. B. auch der Fall, wenn der Nebenjob den gesamten oder nahezu ganzen Urlaub des Arbeitnehmers in Anspruch nimmt.

Die Varianten

Die meisten Nebenjobs werden als € 450,- oder Minijob ausgeübt. Neben einem sozialversicherungspflichtigen Hauptjob ist nur ein Minijob bei einem anderen Arbeitgeber erlaubt. Er ist vom Arbeitgeber bei der Knappschaft zu melden und hat dafür eine Umlage von 30 % zu entrichten. Der Arbeitnehmer hat keinerlei weiteren Abzüge.

Als kurzfristige Beschäftigung gilt eine nicht berufsmäßige Tätigkeit bis zu 70 Arbeitstagen pro Jahr. Sie ist von jeglichen Sozialabgaben befreit, allerdings ist ganz normale Lohnsteuer fällig. Auch ein Dreierpack ist möglich, das bedeutet, dass Arbeitnehmer nebeneinander sowohl einen Minijob, als auch eine kurzfristige Beschäftigung haben dürfen. Aber auch zwei oder mehr reguläre Arbeitsverhältnisse sind möglich. Hier muss für beide Tätigkeiten Sozialversicherung bis zu den geltenden Höchstgrenzen bezahlt werden. Der Nebenjob ist zwar belastet mit der äußerst ungünstigen Steuerklasse 6. Durch Abgabe einer Einkommensteuererklärung wird aber eine evtl. zu viel bezahlte Steuer wieder erstattet. ■



Zur Steuerfreiheit von Reisekosten

Mit erheblicher Zeitverzögerung erstellte Abrechnungen, die erkennbar nicht nach deren Entstehung, sondern anhand der früher erfolgten Auszahlungen nacherstellt wurden, sind nicht lohnsteuerfrei.



Gehen Außendienstmitarbeiter auf Reisen, müssen sie fleißig Belege sammeln.

Eine im EDV-Bereich tätige Firma zahlte an ihre im Außendienst tätigen Mitarbeiter Reisekosten und zwar ohne Abzug von Lohnsteuer. Entgegen der Gesetzeslage fehlten aber Einzelaufzeichnungen und zugehörige Belege über die Dauer der Reise und Höhe der Aufwendungen. Im Rahmen einer Lohnsteuerprüfung wurden die Zahlungen nicht anerkannt. Der Fall ging bis vor das Finanzgericht des Saarlands, das aber den Klägern auch nicht Recht gab.

Die Steuerfreiheit von Reisekosten, also Fahrtkosten, Mehraufwendungen für Verpflegung sowie Übernachtungs- und sonstige Reisenebenkosten sind nur mit Nachweis möglich. Erforderlich sind Einzelabrechnungen sowie eine Belegpflicht. Die Belege müssen zu den Lohnkonten genommen werden. Ist dem nicht entsprechen worden, scheidet die Steuerfreiheit aus. Die ursprünglich erstellten Abrechnungen entsprachen nach Erkenntnis der Richter nicht den tatsächlichen Gegebenheiten. Die Klägerin hatte zwar Projektunterlagen, Stundennachweise und Übernachtungsbelege, für den Ansatz von Fahrtkosten aber lediglich Routenplaner vorgelegt. Diese Unterlagen waren nicht geeignet, einen Nachweis darüber zu erbringen, ob und in welcher Höhe durch den jeweiligen Arbeitnehmer Fahrtkosten zu den auswärtigen

Arbeitsstellen anfielen. Die Arbeitnehmer waren anhand der Feststellungen der Richter dazu angehalten, Fahrgemeinschaften zu bilden. Schon aus diesem Grund und wegen des Fehlens von Aufzeichnungen, wer tatsächlich zu den Kunden gefahren war, scheiterte die Nachvollziehbarkeit.

Die im Verfahren nachgereichten Unterlagen reichten für einen Nachweis ebenso nicht aus. Denn die Abrechnungen ließen weder Start noch Ziel der Dienstreisen erkennen, sie beinhalteten lediglich Angaben zu den Kalenderwochen, aber keine Angaben, an welchen konkreten Tagen die Fahrtkosten angefallen wären. Zudem war eine Zuordnung der Angaben zu einem konkreten Arbeitnehmer auch nicht möglich. ■

GWG Grenze nun € 800

Bitte beachten: Die Obergrenze für die Möglichkeit der **Sofortabschreibung geringwertiger Wirtschaftsgüter (GWG)** wird ab 2018 von bisher € 410 auf € 800 erhöht. Es handelt sich hierbei um einen Nettobetrag, so dass bei nicht vorsteuerabzugsberechtigten Steuerpflichtigen die Grenze bei Anschaffungskosten in Höhe von € 856 (inkl. 7 % USt) bzw. € 952 (inkl. 19 % USt) liegt.

Kündigung wegen schlechter Arbeit

Schlechtleistungen eines Arbeitnehmers rechtfertigen nur ausnahmsweise eine Kündigung in einem dem Kündigungsschutzgesetz unterliegenden Betrieb.

Ein verheirateter Mechaniker mit drei Kindern arbeitete schon 15 Jahre in einer Kfz-Werkstätte. Er hatte wegen nicht ordnungsgemäß durchgeführter Arbeiten bereits drei Abmahnungen erhalten. Im November 2016 fanden verdeckte Werkstatttests statt. Dabei hatte er nur vier von sechs Fehlern entdeckt. Kurz darauf kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von sieben Monaten. Der Mitarbeiter wandte sich dagegen und erhob Kündigungsschutzklage.

Fehlerquote hätte verglichen werden müssen

Die Richter hielten die Kündigung für unwirksam. Eine verhaltensbedingte Kündigung ist nur dann gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer seine Pflichten nicht mit der geschuldeten Qualität oder Quantität erfüllt. Ob eine Arbeit als Schlechtleistung anzusehen ist, beurteilt sich nach dem konkreten Aufgabengebiet und richtet sich nach dem persönlichen und subjektiven Leistungsvermögen des Arbeitnehmers. Er muss – so die Richter – also tun, was er soll und zwar so gut, wie er kann. Dabei liegt die Darlegungslast für das Vorliegen von Leistungsmängeln beim Arbeitgeber. Er muss das Gericht in die Lage versetzen, feststellen zu können, ob bzw. dass eine nicht mehr zu tolerierende Fehlerquote vorliegt. Die lediglich allgemeine Beschreibung fehlerhaften Tuns genügt demnach nicht. Die Firma müsste also beweisen, dass die Leistungen des Arbeitnehmers deutlich hinter der vergleichbarer Arbeitnehmer zurückbleiben. Er müsste also die Durchschnittsleistung erheblich unterschreiten. Der Arbeitgeber hätte also nachweisen müssen, dass die längerfristige Überschreitung der durchschnittlichen Fehlerquote darauf hinweist, dass er vorwerfbar seine vertraglichen Pflichten verletzt. Das wäre nur dann gelungen, wenn der Arbeitgeber hierzu die Fehlerquote nachvollziehbar über einen längeren Referenzzeitraum zu Grunde gelegt hätte. ■