

Sehr geehrte Damen und Herren,

heute möchten wir Ihnen für den Monat Januar 2006 einige wichtige und interessante Informationen geben.

Lesen Sie Informationen zu folgenden Themen:

Termine Februar 2006

Aufhebung des pauschalen Vorsteuerabzugs auf Reisekosten rechtens

Freie Verpflegung als Sachbezug ab 1.1.2006

Gestellung von einheitlicher Kleidung kein Arbeitslohn

Kein Schadensersatz wegen unterlassenen Hinweises

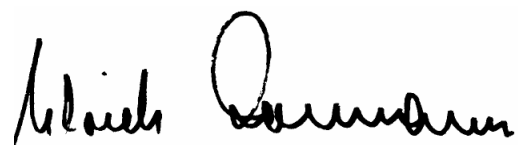
Neue Beitragsbemessungsgrenzen und Änderung der Krankenversicherungspflichtgrenze ab 1. Januar 2006

Umlagepflicht für Kleinbetriebe

Umlagepflicht soll ab 2006 ausgedehnt werden

Unfall im Ausland, Klage im Inland

Mit freundlichen Grüßen



Termine Februar 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, Solidaritätszuschlag ²	10.2.2006	13.2.2006	10.2.2006
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag	Ab 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.		
Umsatzsteuer ³	10.2.2006	13.2.2006	10.2.2006
Umsatzsteuer-Sondervorauszahlung ⁴	10.2.2006	13.2.2006	10.2.2006
Gewerbsteuer	15.2.2006	18.2.2006	15.2.2006
Grundsteuer	15.2.2006	18.2.2006	15.2.2006

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 mit Dauerfristverlängerung für das vorangegangene Kalendervierteljahr.

⁴ Vgl. Information „Dauerfristverlängerung für Umsatzsteuer-Vorauszahlungen“.

Aufhebung des pauschalen Vorsteuerabzugs auf Reisekosten rechtens

Zum 1.4.1999 wurde der pauschale Vorsteuerabzug aus Reisekosten abgeschafft. Seitdem kann nur der Unternehmer Vorsteuer abziehen, der eine Rechnung mit Umsatzsteuerausweis eines anderen Unternehmers besitzt. Dies entspricht den allgemeinen Regeln zum Vorsteuerabzug.

Die Aufhebung des pauschalen Vorsteuerabzugs ist nach Auffassung des Bundesfinanzhofs mit dem Europäischen Gemeinschaftsrecht vereinbar. Die Bundesrepublik Deutschland hatte sich zwar bei Einführung des gemeinsamen Mehrwertsteuersystems eine Ausnahme zum pauschalen Vorsteuerabzug aus Reisekosten genehmigen lassen, ist aber nicht verpflichtet, dies beizubehalten.

Freie Verpflegung als Sachbezug ab 1.1.2006

Erhalten Arbeitnehmer als Arbeitsentgelt Sachbezüge in Form von Verpflegung, richtet sich der Wert nach der Sachbezugsverordnung.

Die sich aus der Sachbezugsverordnung ergebenden Werte werden in die Berechnung der Lohnsteuer und der Sozialversicherungsbeiträge einbezogen.

Die freie Verpflegung umfasst die Mahlzeiten Frühstück, Mittagessen und Abendessen. Stellt der Arbeitgeber nicht alle Mahlzeiten zur Verfügung, ist der anteilige Sachbezugswert nur für die gewährte Mahlzeit anzusetzen. Für Jugendliche und Auszubildende gibt es keinen Abschlag mehr. Für Familienangehörige sind geringere Werte anzusetzen.

Ab dem 1.1.2006 gelten folgende Werte:

	Monat	Kalendertag
	€	€
Werte für freie Verpflegung		
alle Mahlzeiten	202,70	6,76
Werte für teilweise Gewährung freier Verpflegung		
Frühstück	44,40	1,48
Mittag- u. Abendessen je	79,20	2,64

Bei der Gewährung von unentgeltlichen oder verbilligten Mahlzeiten im Betrieb sind für sämtliche Arbeitnehmer einheitlich anzusetzen:

- 1,48 € für das Frühstück
- 2,64 € für Mittag-/Abendessen.

Bei Gewährung von Essensmarken darf der Verrechnungswert maximal 5,74 € betragen.

Gestellung von einheitlicher Kleidung kein Arbeitslohn

Stattet ein Arbeitgeber seine Arbeitnehmer unentgeltlich oder verbilligt mit der im Beruf benötigten Kleidung aus, kann steuerpflichtiger Arbeitslohn vorliegen. Es ist zu unterscheiden, ob typische Berufskleidung oder bürgerliche Kleidung überlassen wird. Zur typischen Berufskleidung gehören Arbeitsschutzkleidung oder uniformartige - z. B. durch Firmenemblem gekennzeichnete - Kleidung. Die private Mitbenutzung muss so gut wie ausgeschlossen sein. Schutzhelme, Arbeitswesten, sog. Blaumänner, Kittel und Arbeitsschuhe sind typische Berufskleidung. Die nicht zu Arbeitslohn führende Überlassung durch den Arbeitgeber ist möglich.

Steuerpflichtiger Arbeitslohn ist nach Ansicht der Finanzverwaltung der Ersatz der Aufwendungen für sog. bürgerliche Kleidung. Das sind Kleidungsstücke, die auch außerhalb des Berufs getragen werden können. Allein die Möglichkeit, diese Kleidungsstücke auch privat tragen zu können, reicht schon aus.

Richtungsweisend könnte ein Urteil des Finanzgerichts Berlin sein: Stellt ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitern kostenlos Hemden, Blusen, Krawatten, Pullunder, Strickjacken und Halstücher im betrieblichen Interesse zur Verfügung, um ein einheitliches Erscheinungsbild zu erreichen, liegt kein lohnsteuerpflichtiger geldwerter Vorteil vor. Die Möglichkeit, dass die Kleidung auch privat getragen werden kann, führt nach diesem Urteil ebenfalls nicht zu steuerpflichtigem Arbeitslohn.

Da zu diesem Thema unterschiedliche Auffassungen verschiedener Finanzgerichte vorliegen, muss der Bundesfinanzhof die endgültige Entscheidung treffen.

Kein Schadensersatz wegen unterlassenen Hinweises

Weist ein Arbeitgeber seine Beschäftigten vor der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses nicht darauf hin, dass sie sich unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunkts bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend melden müssen und verlieren sie dadurch Ansprüche auf Arbeitslosengeld, so begründet diese Pflichtverletzung des Arbeitgebers keinen Schadensersatzanspruch der Arbeitnehmer. Dies hat jüngst das Bundesarbeitsgericht entschieden.

Danach dient die Hinweispflicht des Arbeitgebers der Verbesserung des Zusammenwirkens von Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Agenturen für Arbeit und nicht dem Schutz des Vermögens der Arbeitnehmer.

Neue Beitragsbemessungsgrenzen und Änderung der Krankenversicherungspflichtgrenze ab 1. Januar 2006

Ab 1. Januar 2006 gelten folgende Werte in der Sozialversicherung:

	2006 jährlich €	2005 jährlich €	2006 monatlich €	2005 monatlich €	2006 täglich €	2005 täglich €
West						
Krankenversicherung	42.750,00	42.300,00	3.562,50	3.525,00	118,75	117,50
Pflegeversicherung	42.750,00	42.300,00	3.562,50	3.525,00	118,75	117,50
Rentenversicherung	63.000,00	62.400,00	5.250,00	5.200,00	175,00	173,34
Arbeitslosenversicherung	63.000,00	62.400,00	5.250,00	5.200,00	175,00	173,34
Ost						
Krankenversicherung	42.750,00	42.300,00	3.562,50	3.525,00	118,75	117,50
Pflegeversicherung	42.750,00	42.300,00	3.562,50	3.525,00	118,75	117,50
Rentenversicherung	52.800,00	52.800,00	4.400,00	4.400,00	146,67	146,67
Arbeitslosenversicherung	52.800,00	52.800,00	4.400,00	4.400,00	146,67	146,67

Die für die Beurteilung der Krankenversicherungspflicht geltenden Jahresarbeitsentgeltgrenzen betragen für die bei einer Krankenkasse versicherten Arbeitnehmer 47.250 €. Für die am 31.12.2002 in der Privaten Krankenversicherung versicherten Beschäftigten beträgt die Grenze 42.750 €.

Umlagepflicht für Kleinbetriebe

Arbeitgeber unterliegen auch dann der für Kleinbetriebe geltenden Umlagepflicht nach dem Lohnfortzahlungsgesetz, wenn sie in der Regel nicht mehr als 20 Vollzeit- oder Halbtagskräfte, jedoch eine

Vielzahl von Arbeitnehmern beschäftigen, die maximal zehn Stunden in der Woche arbeiten. Dies hat jüngst das Bundessozialgericht im Fall eines Betriebs entschieden, der Anzeigenblätter vertrieb. In diesem Betrieb wurden eine Vollzeitkraft und eine Halbtagskraft beschäftigt sowie 800 bis 1.000 Teilzeitkräfte, die zwischen 2,5 und 4,5 Wochenstunden für die Klägerin tätig waren.

Ursprünglich, so führte das Gericht aus, seien Teilzeitbeschäftigte mit geringer Stundenzahl bei der Feststellung eines Kleinbetriebs unberücksichtigt geblieben, weil ihnen im Krankheitsfall kein Anspruch auf Lohnfortzahlung zustand. Zwar habe sich diese Rechtslage durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts sowie durch Entscheidungen des Gesetzgebers inzwischen geändert, trotzdem habe der Gesetzgeber dies nicht zum Anlass genommen, den Begriff des der Umlagepflicht unterliegenden Kleinbetriebs zu verändern. Dies sei auch nicht willkürlich, weil der Zweck der Kleinbetriebsklausel stets gewesen sei, den Kreis der in die Lohnfortzahlungsversicherung einbezogenen Arbeitnehmer zu erweitern und Einstellungshemmnisse für Teilzeitbeschäftigte zu beseitigen.

Die am Umlageverfahren beteiligten Betriebe haben nicht nur Umlagen zu zahlen, sondern können auch Erstattung ihrer Aufwendungen für die Lohnfortzahlungen verlangen.

Umlagepflicht soll ab 2006 ausgedehnt werden

Bisher mussten nur Unternehmen mit bis zu 20 oder bis zu 30 Beschäftigten im Rahmen des Lohnfortzahlungsgesetzes Umlagen zahlen. Im Gegenzug erhielten sie einen Teil der Aufwendungen erstattet, und zwar für:

- Umlage U1: Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall (außer für Angestellte)
- Umlage U2: Arbeitgeberzuschüsse zum Mutterschaftsgeld und
- Umlage U2: fortgezahlte Entgelte bei Beschäftigungsverboten.

Das Bundesverfassungsgericht hatte die Regelung über die Zahlung von Umlagen zum Mutterschaftsgeld (Umlage U2) für verfassungswidrig erklärt und dem Gesetzgeber eine verfassungskonforme Neuregelung bis zum 31.12.2005 aufgetragen.

Nach dieser gilt ab dem 1.1.2006:

- Die Umlage U2 ist von sämtlichen Betrieben für alle männlichen und weiblichen Beschäftigten zu entrichten. Auf Antrag erhalten die Arbeitgeber die Aufwendungen im Zusammenhang mit dem Mutterschutzgesetz erstattet.
- Die Umlage U1 ist nur von Betrieben mit bis zu 30 Beschäftigten zu leisten, aber fortan auch für Angestellte. Auf Antrag werden die Aufwendungen für Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall erstattet. Die zuständigen Krankenkassen ermitteln und bestimmen zu Jahresbeginn, ob ein Arbeitgeber für die Dauer des Kalenderjahrs an dem Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen teilnimmt.
- Nahezu alle Krankenkassen sind zur Teilnahme am Umlageverfahren verpflichtet. Zuständig ist jeweils die Krankenkasse, bei der der Arbeitnehmer versichert ist. Die Höhe der Umlagen und der Prozentsatz der zu erstattenden Aufwendungen werden von den Krankenkassen festgesetzt.

Unfall im Ausland, Klage im Inland

Ein deutscher Staatsbürger hatte in den Niederlanden einen Verkehrsunfall mit einem einheimischen Pkw-Fahrer und verklagte vor einem deutschen Amtsgericht dessen niederländischen Haftpflichtversicherer auf Zahlung von Schadensersatz. Das Amtsgericht wies die Klage als unzulässig ab, weil die deutschen Gerichte international unzuständig seien.

Zu Unrecht, befand das Oberlandesgericht Köln. Danach kann ein deutscher Unfallgeschädigter nach einem Verkehrsunfall mit dem Angehörigen eines anderen EU-Staates die Klage gegen den ausländischen Haftpflichtversicherer seines Unfallgegners nicht nur im Ausland, sondern auch vor deutschen Gerichten erheben. Das Gericht beruft sich dabei auf zwei Vorschriften einer EG-Verordnung vom Dezember 2000 sowie auf eine im Mai 2005 erlassene EU-Richtlinie.

Wegen der grundsätzlichen Bedeutung dieser Rechtsfrage wurde die Revision zugelassen, der Bundesgerichtshof hat nun das letzte Wort.