

Martin Thies Steuerberater | Werastraße 53 | 72622 Nürtingen

An meine
Mandanten

Nürtingen 5. Juni 2024

Mandantenbrief Juni 2024

Sehr geehrte Mandanten,

nachfolgend erhalten Sie meinen aktuellen Mandantenbrief. Auf folgende interessante Themen möchte ich insbesondere hinweisen:

Allgemein

- **Renten steigen ab Juli erneut deutlich**
- **Verordnung zur technischen Umsetzung des Basisregisters für Unternehmen im Kabinett gebilligt**

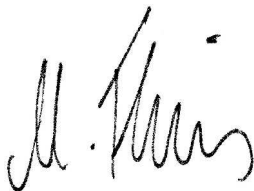
Einkommensteuer

- **Pauschalierung von Sachzuwendungen bei VIP-Logen**

Lohn und Gehalt

- **Verspätete Pauschalversteuerung kann teuer werden**
- **Wann diskriminiert eine Formulierung in einer Stellenanzeige ältere Bewerber?**

Mit freundlichen Grüßen



Termine Steuern/Sozialversicherung Mai/Juni 2024

Steuerart		Fälligkeit	
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag		10.06.2024 ¹	10.07.2024 ²
Einkommensteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag		10.06.2024	entfällt
Körperschaftsteuer, Solidaritätszuschlag		10.06.2024	entfällt
Umsatzsteuer		10.06.2024 ³	10.07.2024 ⁴
Ende der Schonfrist obiger Steuerarten bei Zahlung durch:	Überweisung ⁵	13.06.2024	15.07.2024
	Scheck ⁶	10.06.2024	10.07.2024
Sozialversicherung⁷		26.06.2024	29.07.2024
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag		Die Kapitalertragsteuer sowie der darauf entfallende Solidaritätszuschlag sind zeitgleich mit einer erfolgten Gewinnausschüttung an den Anteilseigner an das zuständige Finanzamt abzuführen.	

1 Für den abgelaufenen Monat.

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

3 Für den abgelaufenen Monat, bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat.

4 Für den abgelaufenen Monat, bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat, bei Vierteljahreszahlern ohne Dauerfristverlängerung für das abgelaufene Kalendervierteljahr.

5 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.

6 Bei Zahlung durch Scheck ist zu beachten, dass die Zahlung erst drei Tage nach Eingang des Schecks beim Finanzamt als erfolgt gilt. Es sollte stattdessen eine Einzugsermächtigung erteilt werden.

7 Die Sozialversicherungsbeiträge sind einheitlich am drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats fällig. Um Säumniszuschläge zu vermeiden, empfiehlt sich das Lastschriftverfahren. Bei allen Krankenkassen gilt ein einheitlicher Abgabetermin für die Beitragsnachweise. Diese müssen der jeweiligen Einzugsstelle bis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit (d. h. am 24.06.2024/25.07.2024, jeweils 0 Uhr) vorliegen. Regionale Besonderheiten bzgl. der Fälligkeiten sind ggf. zu beachten. Wird die Lohnbuchführung durch extern Beauftragte erledigt, sollten die Lohn- und Gehaltsdaten etwa zehn Tage vor dem Fälligkeitstermin an den Beauftragten übermittelt werden. Dies gilt insbesondere, wenn die Fälligkeit auf einen Montag oder auf einen Tag nach Feiertagen fällt.

Allgemein

Renten steigen ab Juli erneut deutlich

Zum 01.07.2024 erhöhen sich die Renten um 4,57 %. Die Bundesregierung hat dazu eine entsprechende Verordnung beschlossen.

Verordnung zur technischen Umsetzung des Basisregisters für Unternehmen im Kabinett gebilligt

Die Bundesregierung hat den vom Bundesminister für Wirtschaft und Klimaschutz, vom Bundesminister der Justiz sowie vom Bundesminister der Finanzen vorgelegten Entwurf einer Verordnung über das Register über Unternehmensbasisdaten (UBRegV) gebilligt.

Vorrangiges Ziel des Basisregister ist die Umsetzung des Once-Only-Prinzips, einem elementaren Baustein der Registermodernisierung in Deutschland: Damit sollen Unternehmen ihre Daten und Dokumente der Verwaltung nur noch einmal mitteilen müssen; Mehrfachmeldungen an verschiedene Register und Behörden sollen so schrittweise durch Registerabfragen und zwischenbehördliche Datenaustausche ersetzt werden können. Daneben sind weitere Anwendungsfälle für das Basisregister vorgesehen, etwa im Bereich des Identitätsmanagements oder im Kontext des Onlinezugangsgesetzes (OZG), die in späteren Ausbaustufen entwickelt werden sollen. Perspektivisch soll das Basisregister Entlastungen im dreistelligen Millionenbereich jährlich ermöglichen.

Einkommensteuer

Pauschalierung von Sachzuwendungen bei VIP-Logen

In den Streitjahren 2012 bis 2014 mietete ein Unternehmen für 127.000-130.000 Euro pro Jahr eine VIP-Loge mit 12 Sitzplätzen in einer Mehrzweckhalle an, in der u. a. Sportveranstaltungen und Konzerte stattfanden. Die Anmietung umfasste keine Bewirtschaftungsleistungen. Zudem waren dem Unternehmen Werbe- und Sponsoringmaßnahmen nur innerhalb der VIP-Loge gestattet. Im Logenumlauf wurden nur das Logo und der Schriftzug des Unternehmens dargestellt. Das Unternehmen lud Geschäftspartner und Mitarbeiter zu entsprechenden Events in die VIP-Loge ein. Die Mitarbeiter waren für die Betreuung der Geschäftspartner zuständig. Das Unternehmen teilte die Aufwendungen für die Loge in Anlehnung an den sog. VIP-Logenerlass des Bundesfinanzministeriums in einen Anteil für Werbung von 57 % (40 % + 17 %) und einen Anteil für Geschenke von 43 % (30 % + 13 %) auf und führte für letzteren Anteil pauschale Einkommensteuer ab. Den im Erlass vorgesehenen 30%igen Anteil für Bewirtungskosten teilte das Unternehmen dabei im Verhältnis 4 zu 3 auf die Positionen Werbung und Geschenke auf. Das beklagte Finanzamt war der Ansicht, dass ein geschätzter Anteil von 75 % auf Geschenke und nur 25 % auf Werbung entfiel, so dass es für den Geschenkeanteil pauschale Lohnsteuer nachforderte. Gegen diesen Aufteilungsmaßstab klagte das Unternehmen.

Nach Auffassung des Bundesfinanzhofs ist die unentgeltliche Zurverfügungstellung von Plätzen in einer VIP-Loge an Geschäftspartner und Arbeitnehmer eine Sachzuwendung, die pauschal besteuert werden kann. Gegenstand der Sachzuwendung ist die Überlassung des einzelnen Logenplatzes, Leerplätze sind nicht zu berücksichtigen: Die Aufwendungen für die überlassenen Plätze können im Wege sachgerechter

Schätzung ermittelt werden. Entsprechendes gilt für den auf die Zuwendung entfallenden Werbeanteil.

Kein anteiliger Erwerb eines zur Erbmasse gehörenden Grundstücks bei entgeltlichem Erwerb eines Miterbenanteils

Der Bundesfinanzhof hatte zu entscheiden, ob der Erwerb eines Anteils an einer Erbengemeinschaft dem anteiligen Erwerb des im Nachlass befindlichen Grundstücks gleichsteht.

Im Verfahren war der Kläger Teil einer Erbengemeinschaft, die aus drei Erben bestand. Zum Vermögen der Erbengemeinschaft gehörten Immobilien. Der Kläger kaufte die Anteile seiner beiden Miterben und veräußerte anschließend die Immobilien. Das Finanzamt sah in dem Verkauf ein steuerpflichtiges privates Veräußerungsgeschäft.

Das Finanzgericht München folgte der Auffassung der Finanzverwaltung, indem es im entgeltlichen Erwerb eines Erbanteils von der Erbengemeinschaft eine Anschaffung des zum Nachlass gehörenden Grundstücks des Privatvermögens sieht. Als nunmehriger Alleineigentümer veräußert er das Grundstück innerhalb von nicht mehr als zehn Jahren seit dem entgeltlichen Erwerb des Erbanteils. Insoweit ist der Veräußerungsgewinn steuerbar (§ 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG), soweit er auf den entgeltlich hinzuerworbenen Anteil entfällt.

Der Bundesfinanzhof ist dem entgegengetreten. Der entgeltliche Erwerb eines Anteils an einer Erbengemeinschaft führt nicht zur anteiligen Anschaffung eines zum Gesamthandsvermögen der Erbengemeinschaft gehörenden Grundstücks.

Lohn- und Gehalt

Gewinn aus marktüblicher Veräußerung einer Mitarbeiterbeteiligung stellt keinen lohnsteuerbaren Arbeitslohn dar

Der Gewinn (Differenz zwischen [Rück-]Kaufpreis und Anschaffungskosten) aus der marktüblichen Veräußerung einer Mitarbeiterbeteiligung ist kein lohnsteuerbarer Vorteil, auch wenn der Arbeitnehmer die Beteiligung an seinem Arbeitgeber zuvor verbilligt erworben hat. So entschied der Bundesfinanzhof.

Auch durch Dritte gewährte Vorteile, soweit diese durch das Arbeitsverhältnis veranlasst sind, können zu Arbeitslohn führen. Wenn der zugewendete Vorteil auf anderen (Sonder-)Rechtsbeziehungen beruhe, scheide die Annahme von Arbeitslohn dagegen aus. Vorliegend sei zwar nicht streitig, dass dem Kläger die Beteiligung nur aufgrund seines Arbeitsverhältnisses angeboten worden sei. Ein Vorteil, der zu steuerbarem Arbeitslohn führe, sei aber nur insoweit zu bejahen, wie die Beteiligung verbilligt eingeräumt worden sei.

Nur wenn den Arbeitnehmern im Verhältnis zu den Drittinvestoren ein marktunüblicher Überpreis gewährt worden wäre, hätte in Höhe des Überpreises steuerbarer Arbeitslohn vorgelegen. Davon ist im Fall des Klägers jedoch nicht auszugehen gewesen. Der Veräußerungsgewinn im Jahr 2007 ist auch nach Auffassung des Finanzamts von keinem anderen Steuertatbestand erfasst worden, der Gewinn war im Ergebnis also steuerfrei.

Verspätete Pauschalversteuerung kann teuer werden

Aufwendungen von mehr als 110 Euro je Beschäftigten für eine betriebliche Jubiläumsfeier sind als geldwerter Vorteil in der Sozialversicherung beitragspflichtig, wenn sie nicht mit der Entgeltabrechnung, sondern erst erheblich später pauschal versteuert werden. Das Bundessozialgericht hat der Deutschen Rentenversicherung Oldenburg-Bremen Recht gegeben und die gegenteiligen Entscheidungen der Vorinstanzen aufgehoben.

Kündigung eines Schwerbehinderten während der Probezeit

Der mit einem Grad der Behinderung von 80 schwerbehinderte Kläger war seit dem 01.01.2023 bei der beklagten Kommune als „Beschäftigter im Bauhof“ beschäftigt und wurde in verschiedenen Kolonnen des Bauhofs eingesetzt. Ab Ende Mai war der Kläger arbeitsunfähig. Am 22.06.2023 kündigte die beklagte Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis zum 31.07.2023.

Das Arbeitsgerichts Köln entschied, dass die fristgerechte Kündigung des schwerbehinderten Mitarbeiters während der Probezeit rechtswidrig ist, da sie eine Diskriminierung wegen der Behinderung darstellt. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte ist nicht wirksam. Der Arbeitgeber ist auch während der Probezeit verpflichtet, ein Präventionsverfahren durchzuführen, in dessen Rahmen die Schwerbehindertenvertretung sowie das Integrationsamt möglichst frühzeitig als Präventionsmaßnahme einzuschalten sind, wenn Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, eintreten. Dies hat die Arbeitgeberin im Streitfall nicht getan.

Wann diskriminiert eine Formulierung in einer Stellenanzeige ältere Bewerber?

Ein 50-jähriger Bewerber hatte eine Absage auf seine Bewerbung als Verkäufer bei einem Tankstellenbetreiber erhalten. Anschließend machte er mit einer Klage u. a. einen Anspruch auf Entschädigung in Höhe von 1.500 Euro nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geltend. In der Ausschreibung des Tankstellenbetreibers hieß es u. a.: „Wir sind ein junges, dynamisches Team mit Benzin im Blut und suchen Verstärkung.“ Der Bewerber war der Auffassung, die Formulierung sei ein Hinweis auf eine Altersdiskriminierung. „Jung“ beziehe sich auf das Alter der zu suchenden Teammitglieder. Der Arbeitgeber hingegen vertrat die Ansicht, die Stellenanzeige enthalte keine Altersvorgabe. Die Formulierung beschreibe vielmehr das Team.

Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern wies die Klage ab und folgte der Argumentation des Arbeitgebers. Es handelt sich um eine überspitzte, ironische, nicht ernst gemeinte, in der Form eines Werbeslogans gehaltene Beschreibung der zu besetzenden Stelle, nicht um die Darstellung von Anforderungen an einen potenziellen Bewerber. Der Arbeitgeber hat die Stelle in seinem Betrieb somit nicht unter Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung ausgeschrieben. Daher steht dem Bewerber keine Entschädigung wegen Diskriminierung zu.

Ungenehmigtes Posten von Bildern vom Arbeitsplatz kann Kündigungsgrund sein

Ein Frachtpilot hatte Fotos und Videos von seiner Tätigkeit in sozialen Netzwerken wie Instagram, Facebook oder YouTube geteilt, obwohl es im Unternehmen u. a. ei-

ne Geheimhaltungsverpflichtung sowie bestimmte Zustimmungserfordernisse gab. Der Pilot hatte eine Nebentätigkeit unter dem Stichwort „Promotion, Modeln (Blogger)“ beantragt und diese auch genehmigt bekommen. Er ging daher davon aus, dass seine Veröffentlichungen durch diese Genehmigung abgedeckt seien. Der Pilot teilte z. B. Fotos aus dem Cockpit, von sich bei der Arbeit oder in Dienstuniform. Der Arbeitgeber kündigte ihm daraufhin das Arbeitsverhältnis.

Das Landesarbeitsgericht hielt die Kündigung für wirksam. Das ungenehmigte Posten von Bildern vom Arbeitsplatz stellt einen wichtigen Grund für eine Kündigung dar. Dem Arbeitgeber steht das Recht am eigenen Bild und Wort zu. Dieses Recht hat der Kläger durch die Postings verletzt. Zudem hat er gegen seine umfassende Verschwiegenheitspflicht verstoßen, da keine Erlaubnis für derartige Veröffentlichungen vorlag.

Unfall beim Anhalten wegen Notdurftverrichtung - Unterbrechung des versicherten Arbeitswegs

Wenn ein Arbeitnehmer auf dem Arbeitsweg an einem Waldweg anhält, um seine Notdurft zu verrichten, unterbricht dies den versicherten Weg. Kommt das Fahrzeug ins Rollen und stirbt der Arbeitnehmer bei dem Versuch, das wegrollende Fahrzeug aufzuhalten, liegt kein Arbeitsunfall vor. So entschied das Landessozialgericht Baden-Württemberg.