

WGM Steuernews August 2013

Rundschreiben Nr.: 126

Berlin, 15. August 2013 ma/kr



Inhalt

Rechtsentscheidungen Steuerrecht

	Seite
1. Innergemeinschaftliche Lieferung im Reihengeschäft	3
2. Reverse-Charge-Verfahren	3
3. Werbungskosten für Fahrtkosten nur bei regelmäßiger Arbeitsstätte auf 0,30 Euro/km begrenzt	3
4. Umwegfahrt bei einer Dienstreise	4

Rechtsentscheidungen Steuerrecht

	Seite
1. Zweimalige Inanspruchnahme von Elternteilzeit	4
2. Altersteilzeit-Bestimmtheit des Änderungsangebots	5
3. Betriebsbedingte Kündigung - Umfang der Sozialauswahl bei Verleiharbeitgeber	5
4. Umfang des Equal Pay – Weihnachtsgeld und Stichtagsregelung	6
5. Betriebsvereinbarung – Altersgrenze und Betriebsvereinbarungsoffenheit	6
6. Schmerzensgeld - Entschädigung - befristetes Arbeitsverhältnis – Benachteiligung im Bewerbungsverfahren	6
7. Vorliegen von Überstunden bei Wechselschicht- und Schichtarbeit	7
8. Urlaubsabgeltung – Arbeitgeber kommt trotz Fälligkeit erst durch Mahnung in Verzug	7
9. Neue Vorgaben für Entgeltbescheinigungen	8
10. Sozialplan- Ungleichbehandlung wegen des Alters, Benachteiligung von schwerbehinderten Menschen	8
11. Personalrat - Keine Mitbestimmung bei einzelvertraglicher Zielvereinbarung	8

Bilanzrecht und Betriebswirtschaft

1. Fördermittel Auslandsaufenthalte	9
-------------------------------------	---

Steuern und betriebliche Abgaben

1. Entwurf eines Einführungsschreibens zur Reform des steuerlichen Reisekostenrechts ab 1. Januar 2014	10
2. Änderung des Anwendungserlasses zur Abgabenordnung	10
3. Muster der Vordrucke im Umsatzsteuer-Voranmeldungs- und Vorauszahlungsverfahren für 2013	10
4. Elektronische Lohnsteuermerkmale	11
5. EU-Rechnungslegungsrichtlinie im Amtsblatt	11
6. Vordrucke für das Umsatzsteuer-Vergütungsverfahren	11
7. Änderung der Rechtsprechung zur Dienstwagenbesteuerung	12
8. Werbungskostenabzug für mit Dienstwagen durchgeführte Familienheimfahrten	12

Rechtsentscheidungen Steuerrecht

1. Innergemeinschaftliche Lieferung im Reihengeschäft

1. Eine Lieferung von Gegenständen eines im Inland ansässigen Unternehmers an einen in einem Drittland ansässigen Unternehmer, der keine Umsatzsteuer-Identifikationsnummer verwendet, die Gegenstände im Inland abholen lässt und direkt an den letzten Abnehmer in einem anderen Mitgliedstaat weiterliefert, kann als innergemeinschaftliche Lieferung steuerfrei sein, wenn der Lieferer redlicher Weise, und nachdem er alle zumutbaren Maßnahmen ergriffen hat, diese Identifikationsnummer nicht mitteilen kann und er außerdem Angaben macht, die hinreichend belegen können, dass der Erwerber ein Steuerpflichtiger ist, der bei dem betreffenden Vorgang als solcher gehandelt hat.

2. Bei einem Reihengeschäft mit zwei Lieferungen und drei Beteiligten setzt die erforderliche Zuordnung der (einen) innergemeinschaftlichen Versendung zu einer der beiden Lieferungen eine umfassende Würdigung aller besonderen Umstände des Einzelfalls und insbesondere die Feststellung voraus, ob zwischen dem Erstabnehmer und dem Zweitabnehmer die Übertragung der Befähigung, wie ein Eigentümer über den Gegenstand zu verfügen, stattgefunden hat, bevor die innergemeinschaftliche Versendung erfolgte.

3. Eine Divergenzanfrage gemäß § 11 Abs. 3 FGO des erkennenden Senats an den Senat, von dessen Entscheidung abgewichen werden soll, scheidet aus, wenn die Rechtsfrage zwischenzeitlich durch ein Urteil des EuGH im Vorabentscheidungsverfahren abweichend von der Divergenzentscheidung für die nationalen Gerichte unionsrechtlich bindend entschieden worden ist.

BFH, Urteil vom 28.5.2013- XI R 11/09

Weitere Informationen:

<http://www.betriebs-berater.de/detail/-/specific/BFH-Innergemeinschaftliche-Lieferung-im-Reihengeschaeft-901152607>

2. Reverse-Charge-Verfahren

Die EU hat die Richtlinie 2013/43/EU des Rates vom 22.7.2013 zur Änderung der MwStSystRL im Hinblick auf eine fakultative und zeitweilige Anwendung der Umkehrung der Steuerschuldnerschaft (Reverse-Charge-Verfahren) auf Lieferungen bestimmter betrugsanfälliger Gegenstände und Dienstleistungen im AmtsBl. EU L 201 vom 26.7.2013, Seite 4 bekannt gemacht.

Weitere Informationen:

<http://www.betriebs-berater.de/detail/-/specific/EU-Reverse-Charge-Verfahren-1778123777>

3. Werbungskosten für Fahrtkosten nur bei regelmäßiger Arbeitsstätte auf 0,30 Euro/km begrenzt

Bei einer Flugbegleiterin ist der Werbungskostenabzug für Fahrten zwischen Wohnung und Einsatzflughafen nicht auf die sog. Entfernungspauschale von 0,30 Euro pro Entfernungskilometer begrenzt; vielmehr sind Werbungskosten in Höhe der tatsächlichen Fahrtkosten zu berücksichtigen. Die gesetzlich vorgesehene Beschränkung des Werbungskostenabzuges auf die sog. Entfernungspauschale (§ 9 Abs. 1 S. 3 Nr. 4 EStG) erfasse lediglich Fahrten zwischen

Wohnort und „regelmäßiger Arbeitsstätte“. „Regelmäßige Arbeitsstätte“ sei jedoch nur noch der ortsgebundene Mittelpunkt der dauerhaft angelegten beruflichen Tätigkeit des Arbeitnehmers. Es genüge nicht mehr, dass der Arbeitnehmer den Betrieb seines Arbeitgebers mit einer gewissen Nachhaltigkeit aufsuche. Erforderlich sei vielmehr auch, dass der qualitative Schwerpunkt der Tätigkeit des Arbeitnehmers dort liege. Die Klägerin sei jedoch schwerpunktmäßig nicht im Flughafen in Frankfurt, sondern im Flugzeug tätig. Sie übe somit eine sog. Auswärtstätigkeit aus.

Erfolgreich war die Klägerin auch in Bezug auf die Kosten für das häusliche Arbeitszimmer in Höhe von 1250 Euro. Ihr habe kein „anderer Arbeitsplatz“ für die von ihr zu erledigenden Arbeiten zur Verfügung gestanden. Der sog. Briefing-Raum sei kein „anderer Arbeitsplatz“. Das FG hat wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtssache die Revision zugelassen. (Quelle: PM FG Münster vom 1.8.2013) FG Münster, Urteil vom 2.7.2013-IIK4527/II

<http://www.betriebs-berater.de/detail/-/specific/FG-Muenster-Werbungskosten-fuer-Fahrtkosten-nur-bei-449050221>

4. Umwegfahrt bei einer Dienstreise

Bei einer Dienstreise gelten die Grundsätze des § 9 Abs. I S. 3 Nr. 4 S. 4 EStG, wie sie bei Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zur Anwendung kommen, nicht. Vielmehr ist die berufliche Veranlassung eines Umwegs nach allgemeinen Grundsätzen zu beurteilen. Das FG hat die Revision nicht zugelassen.

(PM FG Saarland vom 6.8.2013), FG Saarland, Urteil vom 28.2.2013-2 K 1305/12

<http://www.betriebs-berater.de/detail/-/specific/FG-Saarland-Umwegfahrt-bei-einer-Dienstreise-244098708>

Rechtsentscheidungen Arbeitsrecht

1. Zweimalige Inanspruchnahme von Elternteilzeit

1. § 15 BEEG unterscheidet zwischen dem Konsensverfahren gemäß § 15 Abs. 5 Satz 1 und Satz 2 BEEG und dem Anspruchsverfahren nach § 15 Abs. 6 i. V. m. Abs. 7 BEEG. Im Konsensverfahren sollen sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin über den Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit einigen (§ 15 Abs. 5 Satz 2 BEEG). Ist eine Einigung nicht möglich, hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin gemäß § 15 Abs. 6 BEEG zweimal Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit (Anspruchsverfahren).

2. Im Konsensverfahren nach § 15 Abs. 5 Satz 1 und Satz 2 BEEG getroffene einvernehmliche Elternteilzeitregelungen sind nicht auf den Anspruch gemäß § 15 Abs. 6 i. V. m. Abs. 7 BEEG auf zweimalige Verringerung der Arbeitszeit anzurechnen.

3. Der Anspruch auf Vertragsänderung aus § 15 Abs. 6 i. V. m. Abs. 7 BEEG erstreckt sich auch auf die Verteilung der verringerten Arbeitszeit.

BAG, Urteil vom 19.2.2013 - 9 AZR 461/11

Weitere Informationen:

<http://www.betriebs-berater.de/detail/-/specific/BAG-Zweimalige-Inanspruchnahme-von-Elternteilzeit-1558244655>

2. Altersteilzeit-Bestimmtheit des Änderungsangebots

1. Der Antrag des Arbeitnehmers, das Arbeitsverhältnis als Altersteilzeitarbeitsverhältnis fortzuführen, ist ein Angebot auf Abschluss eines Änderungsvertrags. Ein solches Angebot muss nach allgemeinem Vertragsrecht regelmäßig so konkret sein, dass es mit einem einfachen "Ja" angenommen werden kann.

2. Ob das Vertragsangebot des Arbeitnehmers diesen Anforderungen genügt, ist unter Berücksichtigung der Auslegungsgrundsätze der §§ 133, 157 BGB zu beurteilen.

BAG, Urteil vom 14.5.2013-9 AZR 664/11

Weitere Informationen:

<http://www.betriebs-berater.de/detail/-/specific/BAG-Altersteilzeit-Bestimmtheit-des-Aenderungsangebots-546799905>

3. Betriebsbedingte Kündigung - Umfang der Sozialauswahl bei Verleiherarbeitgeber

1. Der Arbeitgeber hat in die Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG diejenigen Arbeitnehmer einzubeziehen, die objektiv miteinander vergleichbar sind. Vergleichbar sind Arbeitnehmer, die- bezogen auf die Merkmale des Arbeitsplatzes - sowohl aufgrund ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse als auch nach dem Inhalt der von ihnen vertraglich geschuldeten Aufgaben austauschbar sind. Dies ist nicht nur bei identischen Arbeitsplätzen der Fall, sondern auch dann, wenn der Arbeitnehmer aufgrund seiner Tätigkeit und Ausbildung die zwar andere, aber gleichwertige Tätigkeit ausüben kann. An einer Vergleichbarkeit fehlt es, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aus Rechtsgründen nicht einseitig auf den fraglichen anderen Arbeitsplatz um- oder versetzen kann. Die Sozialauswahl ist auf Arbeitnehmer desselben Betriebs beschränkt.

2. Ein Betrieb ist die organisatorische Einheit, innerhalb derer der Arbeitgeber allein oder mit seinen Arbeitnehmern durch Einsatz technischer und immaterieller Mittel bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt, die sich nicht in der Befriedigung von Eigenbedarf erschöpfen. Da mit und in einem Betrieb mehrere Zwecke verfolgt werden können, ist in erster Linie auf die Einheit der Organisation, nicht auf die Einheit der arbeitstechnischen Zweckbestimmung abzustellen. Erforderlich ist ein Leitungsapparat, um insbesondere in personellen und sozialen Angelegenheiten wesentliche Entscheidungselbständig treffen zu können.

Zum Betrieb eines Verleiherunternehmens gehören alle unter einer einheitlichen Leitung zusammengefassten, zu dem Zweck ihrer Überlassung an Dritte beschäftigten Arbeitnehmer. Der Betrieb umfasst nicht nur die einsatzfreien, sondern auch die im Einsatz befindlichen Arbeitnehmer.

3. Jedenfalls dann, wenn die Austauschbarkeit im Einsatz befindlicher Arbeitnehmer im Verhältnis zum Entleiher weder vertraglich noch nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) ausgeschlossen ist, sind diese, sofern sie nach sonstigen arbeitsplatzbezogenen Kriterien vergleichbar sind, in die Sozialauswahl im Betrieb eines Verleiherarbeitgebers einzubeziehen.

BAG, Urteil vom 20.6.2013 - 2 AZR 271/12

Weitere Informationen:

<http://www.betriebs-berater.de/detail/-/specific/BAG-Betriebsbedingte-Kuendigung-Umfang-der-Sozialauswahl-1311653162>

4. Umfang des Equal Pay – Weihnachtsgeld und Stichtagsregelung

Leiharbeitnehmer haben nach den Grundsätzen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes Anspruch auf das gleiche Entgelt wie Arbeitnehmer des Entleiherbetriebs (equal pay). Das gilt auch für Sonderleistungen wie das Weihnachtsgeld. Wird das Weihnachtsgeld an eine Stichtagsregelung geknüpft, so ist der Anspruch nur gegeben, wenn der Leiharbeitnehmer am Stichtag in dem betreffenden Unternehmen eingesetzt war.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 21.5.2013 - 2 Sa 398/12
(PM LAG v. 19.7.2013 - Revision eingelegt unter BAG 5 AZR 627/13)

5. Betriebsvereinbarung – Altersgrenze und Betriebsvereinbarungsoffenheit

1. In Betriebsvereinbarungen können Altersgrenzen vereinbart werden, nach denen das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze endet.

2. Die Arbeitsvertragsparteien können ihre Absprachen betriebsvereinbarungsoffen gestalten. Dies ist regelmäßig anzunehmen, wenn der Vertragsgegenstand in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthalten ist und einen kollektiven Bezug hat.

BAG, Urteil vom 5.3.2013 - 1 AZR 417/12

Weitere Informationen:

<http://www.betriebs-berater.de/detail/-/specific/BAG-Betriebsvereinbarung-Altersgrenze-und-Betriebsvereinbarungsoffenheit-1614877896>

6. Schmerzensgeld - Entschädigung - befristetes Arbeitsverhältnis – Benachteiligung im Bewerbungsverfahren

1. Eine auf Befristungskontrolle gerichtete Klage umfasst nicht die Geltendmachung eines Entschädigungsanspruchs i. S. d. § 15 Abs. 2 AGG.

2. Das AGG regelt Ansprüche auf materiellen oder immateriellen Schadensersatz wegen Benachteiligung im Zusammenhang mit einem der in § 1 AGG genannten Merkmale abschließend.

3. Aus § 4 Abs. 2 Satz 1 TzBfG folgt kein Anspruch auf „Schmerzensgeld“ oder einen anderen Ersatz immaterieller Schäden.

4. Der Anspruch auf Entschädigung in Geld wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, erfordert eine gesetzlich geregelte Anspruchsgrundlage, § 253 Abs. 1 BGB.

5. § 253 Abs. 2 BGB kann auf den Fall einer Benachteiligung eines befristet beschäftigten Arbeitnehmers nicht analog angewendet werden.

BAG, Urteil vom 21.2.2013 - 8 AZR 68/12

Weitere Informationen:

<http://www.betriebs-berater.de/detail/-/specific/BAG-Schmerzensgeld-Entschadigung-befristetes-Arbeitsverhaeltnis-1676047662>

7. Vorliegen von Überstunden bei Wechselschicht- und Schichtarbeit

1. Die Verletzung des § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO führt nicht zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Berufungsgericht, wenn das Revisionsgericht den Rechtsstreit auf der Grundlage des festgestellten und unstreitigen Sachverhalts abschließend entscheiden kann.

2. § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD ist dahin zu verstehen, dass bei Stunden, die im Schichtplan festgelegt sind, Überstunden nur dann entstehen können, wenn mehr Stunden vorgesehen sind, als sie ein Vollzeitbeschäftigter gem. § 6 Abs. 1 TVöD erbringen müsste. Ob tatsächlich Überstunden geleistet worden sind, ergibt sich erst aus dem am Ende eines Schichtplanturnus vorzunehmenden Abgleich zwischen der schichtplangemäß tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung und der von einem Vollzeitbeschäftigten in diesem Zeitraum geschuldeten Arbeitsleistung. Wird bezogen auf den Schichtplanturnus als Ausgleichszeitraum die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten eingehalten, liegen bei im Schichtplan vorgesehenen Stunden keine Überstunden vor.

3. Schichtplanturnus i. S. v. § 7 Abs. 8 Buchst. C TVöD ist der Zeitraum, für den ein Schichtplan im Vorhinein aufgestellt ist.

4. Die Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Personalrats nach § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG führt zu keinem Anspruch auf Vergütung von Überstunden, die tatsächlich nicht geleistet worden sind. Zwar ist die Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung auch auf die Verstöße gegen Mitbestimmungsrechte aus dem Personalvertretungsrecht übertragbar. Die Verletzung von Mitbestimmungsrechten führt jedoch nicht zu individualrechtlichen, zuvor noch nicht bestehenden Ansprüchen betroffener Arbeitnehmer.

BAG, Urteil vom 25.4.2013- 6 AZR 800/11

8. Urlaubsabgeltung – Arbeitgeber kommt trotz Fälligkeit erst durch Mahnung in Verzug

Ein Arbeitnehmer hat trotz Fälligkeit keinen Schadensersatzanspruch wegen verspätet ausgezahlter Urlaubsabgeltung und Mehrarbeitsvergütung, wenn er den Arbeitgeber nicht zuvor schriftlich gemahnt hat. Zwar sind Ansprüche grundsätzlich mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Es gilt allerdings auch nach Auffassung der Richter am LAG: Nach § 7 Abs. 4 BUrlG ist Urlaub abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. Die Fälligkeitsregelung für den Abgeltungsanspruch folgt aus § 271 Abs. 1 BGB. Danach war der Urlaubsabgeltungsanspruch sofort fällig, also im Zeitpunkt der Beendigung. Das war im zu entscheidenden Fall der 31.12.2009, 24.00 Uhr gewesen.

Ebenso verhält es sich mit dem Anspruch auf Ausgleich der aufgelaufenen Mehrarbeitsstunden auf dem Zeitkonto. Allerdings hätte der Arbeitnehmer den Arbeitgeber mahnen müssen, um diesen in Verzug zu setzen. Diese Mahnung ist auch nicht entbehrlich. Denn für die Leistung der Urlaubsabgeltung gibt es keine nach dem Kalender bestimmte Leistungszeit im Sinne des § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB.

Auch haben die Parteien die Zahlung nicht stillschweigend kalendermäßig festgelegt, weil sie als Beendigungsdatum des Arbeitsverhältnisses den 31.12.2009 vereinbart haben. Für diese Feststellung fehlt es an tatsächlichen Anhaltspunkten.

Auch für den Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung gilt das Gesagte. Dessen Fälligkeit ist nach den Vereinbarungen der Parteien auch nicht kalendermäßig bestimmt. Bei der Führung eines Arbeitszeitkontos wird der Auszahlungsanspruch, sofern keine anderweitigen gesonderten Regelungen getroffen sind, regelmäßig mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig werden. Das ist aber kein nach dem Kalender bestimmtes Datum.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 30.4.2013

Weitere Informationen:

<http://www.betriebs-berater.de/detail/-/specific/LAG-Schleswig-Holstein-Urlaubsabgeltung-Arbeitgeber-1667784752>

9. Neue Vorgaben für Entgeltbescheinigungen

Zum 1.7.2013 ist die Verordnung zur Erstellung einer Entgeltbescheinigung nach § 108 Abs. 3 Satz 1 GewO (Entgeltbescheinigungsverordnung - EBV) in Kraft getreten. Die Verordnung gibt konkret vor, welche Mindestangaben die Entgeltbescheinigungen enthalten müssen (z. B. Abrechnungszeitraum und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts). Auf den Webseiten des Bundesarbeitsministeriums können Arbeitgeber eine ausführliche Kommentierung der Neuregelung, Fallbeispiele und die Verordnung selbst herunterladen.

Die neuen Regelungen sollen auch sicherstellen, dass die Bescheinigungen von öffentlichen Stellen - insbesondere zu Zwecken nach dem Sozialgesetzbuch- automatisch ausgelesen werden können.

(PM Bundesregierung vom 28.6.2013)

10. Sozialplan- Ungleichbehandlung wegen des Alters, Benachteiligung von schwerbehinderten Menschen

Eine auf dem Merkmal der Behinderung beruhende mittelbare Benachteiligung i. S. d. §§ 1, 3 Abs. 2, § 7 Abs. 1 AGG liegt nicht vor, wenn sich die Höhe der Sozialplanabfindung für rentennahe Arbeitnehmer nach der Bezugsmöglichkeit einer vorgezogenen Altersrente wegen Arbeitslosigkeit richtet und schwerbehinderte Arbeitnehmer die gleiche Sozialplanabfindung erhalten wie nicht behinderte Arbeitnehmer. Der Senat hat offengelassen, ob sich schwerbehinderte Arbeitnehmer mit nicht behinderten Arbeitnehmern schon deshalb in einer vergleichbaren Situation befinden, weil beide Arbeitnehmergruppen aufgrund der Entlassung ihren Anspruch auf das bisher gewährte Arbeitsentgelt verlieren.

BAG, Urteil vom 23.4.2013-1 AZR 916/11

Weitere Informationen:

<http://www.betriebs-berater.de/detail/-/specific/BAG-Sozialplan-Ungleichbehandlung-wegen-des-Alters-1261677294>

11. Personalrat - Keine Mitbestimmung bei einzelvertraglicher Zielvereinbarung

Vereinbart der Arbeitgeber mit diversen Mitarbeitern einzelvertraglich Zielvereinbarungen, so unterliegt dies nicht der Mitbestimmung des Personalrats, da es sich hierbei nicht um abstrakt-generelle Regelungen zur Lohnfindung handelt.

Der Antrag stellende Personalrat hatte bei der Einsichtnahme in die Bruttolohn- und Gehaltslisten festgestellt, dass die Arbeitgeberin mit verschiedenen Mitarbeitern Zielvereinbarungen bzw. Zielvorgaben mit Bonuszahlungen in unterschiedlicher Höhe vereinbart hatte. Die Arbeit-

geberin argumentierte, dass es sich hierbei um mitbestimmungsfreie individuelle Einzelfallentscheidungen handle, die nicht auf irgendeiner Systematik oder entsprechenden Richtlinien beruhten.

Der Personalrat meint hingegen, Zielvorgaben mit anschließenden Bonuszahlungen bei entsprechender Zielerreichung seien leistungsbezogene Entgelte, für deren Einführung es grundsätzlich der Mitbestimmung des Personalrats gem. § 79 Abs. 1 S. 1 Nr. 5 LPVG bedürfe. Das VG Karlsruhe widersprach der Auffassung des Personalrats. Das Mitbestimmungsrecht des § 79 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 LPVG beschränkt sich auf das Aufstellen von allgemeinen Regeln, nach denen die Lohnfindung zu erfolgen hat, nicht aber die konkrete Lohnhöhe.

Bei Leistungsprämien kann sich das Mitbestimmungsrecht daher nur auf die Aufstellung allgemeiner Kriterienkataloge zur Festsetzung von Leistungsprämien beziehen, nicht aber auf die Festsetzung einzelner Leistungsprämien. Diese Auffassung entspricht einhelliger Meinung in Rechtsprechung und Literatur. So hat das BVerwG ausgeführt (Beschluss v. 15.5.2012 - 6 P 9.11), dass eine im Einzelfall vorgenommene Gewährung außertariflicher Zulagen grundsätzlich keine mitbestimmungspflichtige Eingruppierung darstellt, jedenfalls solange der Dienststellenleiter nicht beabsichtigt, hierüber abstrakt-generelle Regeln zu etablieren.

Auch in der Rechtsprechung des BAG ist zur entsprechenden Vorschrift in § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG (Fragen der betrieblichen Lohngestaltung) geklärt, dass die Vereinbarung der Vergütungshöhe durch die Arbeitsvertragsparteien nicht der Mitbestimmung nach dieser Vorschrift unterliegt, arbeitsvertraglich vereinbarte Entgelte der Arbeitnehmer die Entgelthöhe betreffen und daher der Regelungsmacht der Betriebsparteien entzogen sind (SAG, Beschl. v. 30.10.2012 - 1 ABR 61/11).

Bei Anwendung dieser Maßstäbe kommt ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats in den von ihm bezeichneten Bezugsfällen nicht in Betracht, da den Zielvereinbarungen jeweils unterschiedliche Gründe für deren Abschluss zugrunde lagen und auch die Zielvereinbarungen selbst jeweils verschieden ausgestaltet sind.

VG Karlsruhe, Beschluss vom 24.5.2013- PL 12 K 3656/12

Bilanzrecht und Betriebswirtschaft

1. Fördermittel Auslandsaufenthalte

Bereits in der Berufsausbildung spielt Mobilität eine zentrale Rolle, da Deutschland als „Exportweltmeister“ Fachkräfte braucht, die international ausgebildet sind. Die Zahl der Auszubildenden, die mit dem europäischen Leonardo da Vinci-Programm ins Ausland gehen, hat sich seit 2009 verdoppelt. Nahmen vor vier Jahren noch rund 10.000 Jugendliche an dem von der EU-Kommission und BMBF geförderten Austauschprogramm teil, so sind es in diesem Jahr erstmals mehr als 20.000, berichtet das BMBF.

Allein im vergangenen Jahr stieg die Zahl der Teilnehmer um elfeinhalb Prozent. Insgesamt realisieren derzeit rund 30.000 junge Menschen jährlich im Rahmen ihrer Erstausbildung einen Auslandsaufenthalt. Das entspricht in etwa vier Prozent eines Ausbildungsjahrgangs.

Gefördert werden berufliche Praktika, Ausbildungsabschnitte und Weiterbildungsmaßnahmen sowie sprachliche und interkulturelle Vorbereitung der Teilnehmenden. Im Schnitt dauern die

Auslandsaufenthalte von Azubis rund vier Wochen. Es werden aber auch Langzeitaufenthalte von bis zu 10 Monaten gefördert. Die beliebtesten Länder für einen Auslandsaufenthalt waren 2012 Großbritannien mit rund 6500 Teilnehmerinnen und Teilnehmern, Spanien (ca. 2.000), Frankreich (knapp 1.000) und Italien (knapp 900).

Weitere Informationen:

www.bmbf.de/de/20412.php und www.na-bibb.de/leonardo_da_vinci.html

Steuern und betriebliche Abgaben

1. Entwurf eines Einführungsschreibens zur Reform des steuerlichen Reisekostenrechts ab 1. Januar 2014

Das Bundesministerium der Finanzen hat den Entwurf eines Einführungsschreibens zur Reform des steuerlichen Reisekostenrechts ab 1. Januar 2014 vorgelegt. Darin wird zu den Neuregelungen Stellung genommen. Im Mittelpunkt stehen folgende Sachverhalte:

- Erste Tätigkeitsstätte, auswärtige Tätigkeit, weiträumiges Tätigkeitsgebiet
- Verpflegungsmehraufwendungen
- Vereinfachung der steuerlichen Erfassung der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Mahlzeiten während einer Auswärtstätigkeit
- Unterkunftskosten
- Reisenebenkosten
- Anwendung der Regelungen bei der Gewinnermittlung

Das Bundesministerium der Finanzen hat die Möglichkeit der Stellungnahme eingeräumt. Anmerkungen und Hinweise hierzu können bis zum Dienstag, 12. August 2013, an den BGA gerichtet werden.

Weitere Informationen:

WGM-Homepage / Themen und Downloads / Steuern 06.08.2013 - D 1 – Reisekosten

2. Änderung des Anwendungserlasses zur Abgabenordnung

Das Bundesministerium der Finanzen hat mit Schreiben vom 23. Juli 2013 den Anwendungserlasses zur Abgabenordnung (AEAO) zu verschiedenen Regelungen geändert.

Weitere Informationen:

WGM-Homepage / Themen und Downloads / Steuern 06.08.2013 - D 2 – Änderung Anwendungserlass zur Abgabenordnung

3. Muster der Vordrucke im Umsatzsteuer-Voranmeldungs- und Vorauszahlungsverfahren für 2013

Das Bundesministerium der Finanzen hat mit Schreiben vom 1. August 2013 für Umsatzsteuer-Voranmeldungs- und –Vorauszahlungsverfahren die Vordruckmuster USt 1 A und USt 1 E

für Voranmeldungszeiträume ab September 2013 neu herausgegeben. Damit werden die Muster an die durch das Amtshilferichtlinie-Umsetzungsgesetz erweiterte Umkehrung der Steuerschuldnerschaft auf den Leistungsempfänger angepasst. Das Vordruckmuster USt 1 H bleibt unverändert.

Weitere Informationen:

WGM-Homepage / Themen und Downloads / Steuern 06.08.2013 – D 3/D 4 / D 5 – Umsatzsteuervoranmeldung mit Anlagen

4. Elektronische Lohnsteuermerkmale

Das Bundesministerium der Finanzen hat mit Schreiben vom 27. Juli 2013 das Anwendungsschreiben zum erstmaligen Abruf der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale durch den Arbeitgeber für den Einführungszeitraum 2013 herausgegeben.

Weitere Informationen:

WGM-Homepage / Themen und Downloads / Steuern 06.08.2013 – D 6 – Elektronische Lohnsteuermerkmale

5. EU-Rechnungslegungsrichtlinie im Amtsblatt

Die Richtlinie 2013/34/EU löst die 4. Richtlinie (78/660/EWG, Jahresabschluss) und die 7. Richtlinie (83/349/EWG, konsolidierter Abschluss) der EU ab. Die Mitgliedstaaten haben die Richtlinie bis zum 20. Juli 2015 in nationales Recht umzusetzen. Sie können dabei jedoch bestimmen, dass die Regelungen erst auf Geschäftsjahre anzuwenden sind, die am 1. Januar 2016 oder während des Kalenderjahres 2016 beginnen. Die Richtlinie gilt für alle Aktiengesellschaften, GmbHs und Kommanditgesellschaften auf Aktien. Sie gilt auch für bestimmte Kommanditgesellschaften und offene Handelsgesellschaften, deren unmittelbar oder mittelbar unbeschränkt haftende Gesellschafter eine GmbH oder Aktiengesellschaft ist oder einer vergleichbaren Rechtsform entspricht.

Aus Sicht des BGA ist besonders erfreulich, dass bei den Verbrauchsfolgemethoden bzw. alternative Bewertungsmethoden neben dem FIFO-Verfahren (first in – first out) weiterhin das LIFO-Verfahren (last in – first out) zulässig ist (siehe Artikel 12 Abs. 9).

Die Richtlinie sieht neue Schwellenwerte für die Unternehmensgrößenordnung vor (Artikel 3). Die dementsprechenden Anhangangaben sind in den Artikeln 16 bis 18 geregelt.

Weitere Informationen:

WGM-Homepage / Themen und Downloads / Steuern 06.08.2013 – D 7 – EU-Rechnungslegungsrichtlinie

6. Vordrucke für das Umsatzsteuer-Vergütungsverfahren

Das Bundesministerium der Finanzen hat mit Schreiben vom 3. Juli 2013 die Muster der Vordrucke für das Umsatzsteuer-Vergütungsverfahren nach § 4a des Umsatzsteuergesetzes herausgegeben.

Weitere Informationen:

WGM-Homepage / Themen und Downloads / Steuern 06.08.2013 – D 8 – Umsatzsteuer-Vergütungsverfahren

7. Änderung der Rechtsprechung zur Dienstwagenbesteuerung

Der Bundesfinanzhof hat am 10. Juli 2013 vier Urteile (VI R 31/10, VI R 46/11, VI R 42/12, VI R 23/12) veröffentlicht, in denen er entschieden hat, dass die Überlassung des Dienstwagens an den Arbeitnehmer zur privaten Nutzung unabhängig vom Umfang der tatsächlichen Nutzung einen steuerpflichtigen geldwerten Vorteil darstellt. Damit ändert der BFH ausdrücklich seine bisherige Rechtsprechung.

Weitere Informationen:

WGM-Homepage / Themen und Downloads / Steuern 06.08.2013 – D 9 – Dienstwagenbesteuerung

8. Werbungskostenabzug für mit Dienstwagen durchgeführte Familienheimfahrten

1. Aufwendungen für Familienheimfahrten des Arbeitnehmers mit einem vom Arbeitgeber überlassenen Dienstwagen berechtigen nach § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 Satz 6 EStG nicht zum Werbungskostenabzug.

2. Trägt der Arbeitgeber durch Überlassung eines Dienstwagens im Ergebnis die Aufwendungen des Arbeitnehmers für dessen Familienheimfahrten, ist ein Werbungskostenabzug nicht geboten.

BFH, Urteil vom 28.2.2013- VI R 33/11, EStG § 8 Abs. 2 Satz 5 Halbs. 2, § 9 Abs. I Satz 3 Nr. 5 Satz 6

Weitere Informationen:

Der vollständige Artikel kann über die WGM-Geschäftsstelle angefordert werden.