

# WGM Steuernews Dezember 2013

Rundschreiben Nr.: 194

Berlin, 10. Dezember 2013 ma/kr



## Inhalt

### Rechtsentscheidungen Steuerrecht

	Seite
1. Zuschüsse zur freiwilligen Rentenversicherung als Arbeitslohn	3
2. Einordnung eines vollautomatisch betriebenen Hochregallagers als Gebäude oder als Betriebsvorrichtung	3
3. Lohnsteuerliche Behandlung von unentgeltlichen oder verbilligten Mahlzeiten ab Kalenderjahr 2014	3
4. Offenbare Unrichtigkeit; Berücksichtigung von Umsatzsteuerzahlungen als Betriebsausgaben	4
5. Steuerliche Behandlung von Reisekosten und Reisekostenvergütungen bei betrieblich und beruflich veranlassten Auslandsreisen ab 1.1.2014	4
6. Entfernungspauschalen - Gesetz zur Änderung und Vereinfachung der Unternehmensbesteuerung und des steuerlichen Reisekostenrechts vom 20.2.2013 (BGBl, Teil I Seite 285)	4
7. Umsatzsteuer; Änderungen des § 15 Abs.1 5.1 Nr. 2, Nr. 3 und Abs. 3 UStG durch das Amtshilferichtlinie-Umsetzungsgesetz	5
8. Umsatzsteuer; Leistungsbeziehungen bei der Abgabe werthaltiger Abfälle	5

## Rechtsentscheidungen Arbeitsrecht

	Seite
1. Sonderzahlung mit Mischcharakter - Stichtag	5
2. Ordentliche Kündigung wegen außerdienstlich begangener Straftat	6
3. Betriebliche Altersversorgung - Differenzierung zwischen rentennahen und rentenfernen Jahrgängen	7
4. Ersatzurlaub - Verzug des Arbeitgebers mit der Urlaubsgewährung	7
5. Verfall und Abgeltung trotz fortbestehender Krankheit	7
6. Regelmäßige Arbeitsstätte nach unbefristeter Versetzung	8
7. Keine regelmäßige Arbeitsstätte bei vorübergehender Abordnung oder Versetzung	8
8. Änderungskündigung - Änderung einer arbeitsvertraglichen Entgeltregelung	8
9. Betriebliche Altersversorgung - Festsetzung von Altersgrenzen	9
10. Sonderzahlungsanspruch bei lang andauernder Arbeitsunfähigkeit	9

## Bilanzrecht und Betriebswirtschaft

1. Erstmalige verpflichtende elektronische Übermittlung der E-Bilanz im Jahr 2014 - keine zusätzlichen Pflichten im Rahmen der Abschlussprüfung	10
2. Urlaubsanspruch von Arbeitnehmern nach einem Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit und umgekehrt	10
3. Arbeitgeber-Info zum Jahreswechsel im Rahmen von ELStAM	10
4. Entschädigung wegen Altersdiskriminierung durch Berufserfahrung einschränkende Stellenanzeigen?	11
5. Betriebliches Eingliederungsmanagement - Tipps für die Praxis	11
6. Rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten zur Beschränkung der Geschäftsführerhaftung	12
7. Namensliste, Auswahlrichtlinie, Altersgruppen Chancen und Risiken bei der Sozialauswahl	12
8. Sicherheit ist Mittelständlern bei der Finanzierung wichtiger als niedrige Kosten	12

## Steuern und betriebliche Abgaben

1. Merkblatt über die Rechte und Pflichten von Steuerpflichtigen bei Prüfungen durch die Steuerfahndung nach § 208 Abs. 1 Nr. 3 AO	14
2. Änderung der Lohnsteuer-Anmeldung zu Gunsten des Arbeitgebers nach Übermittlung oder Ausschreibung der Lohnsteuerbescheinigung	14
3. Änderungen des § 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2, Nr. 3 und Abs. 3 UStG durch das Amtshilferichtlinie-Umsetzungsgesetz	15
4. Gleich lautender Erlass der obersten Finanzbehörden der Länder zur Anwendung der §§ 13a und 13b ErbStG	16
5. Steuerliche Gewinnermittlung; Rückstellungen für Verpflichtungen, zu viel vereinnahmte Entgelte mit künftigen Einnahmen zu verrechnen	16
6. Vorsorgepauschale im Lohnsteuerabzugsverfahren	16
7. Programmabläufe für den Lohnsteuerabzug 2014	16
8. Leistungsbeziehungen bei der Abgabe werthaltiger Abfälle	17

## Rechtsentscheidungen Steuerrecht

### 1. Zuschüsse zur freiwilligen Rentenversicherung als Arbeitslohn

Zuschüsse, die eine AG Vorstandsmitgliedern zur freiwilligen Weiterversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung oder einem Versorgungswerk gewährt, sind Arbeitslohn. Es handelt sich hierbei um Vorteile, die im überwiegenden Interesse des Arbeitnehmers gewährt werden und sich auch dann nicht lediglich als notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzungen darstellen, wenn die Rentenzahlungen auf die betriebliche Altersversorgung angerechnet werden (Abgrenzung zum Senatsurteil vom 5.9.2006 VI R 38/04, BFHE 214,573, BStBl.II2007, 181 ).  
BFH, Urteil vom 24.9.2013- VI R 8/11

#### Weitere Informartionen:

<http://www.betriebs-berater.de/detail/-/specific/BFH-Zuschuesse-zur-freiwilligen-Rentenversicherung-653816962>

### 2. Einordnung eines vollautomatisch betriebenen Hochregallagers als Gebäude oder als Betriebsvorrichtung

Ein Hochregallager ist eine Betriebsvorrichtung gemäß § 68 Abs. 2 BewG und kein Gebäude gemäß § 68 Abs. 1 BewG, weil das Hochregallager nicht den nicht nur vorübergehenden Aufenthalt von Menschen gestattet. Die bautechnisch separate Konstruktion des Hochregallagersystems einerseits und des sie sowie die Vorzone umschließenden Bauwerks andererseits (die Außenwände sind keine Umwandlungen, die notwendiger Bestandteil der Betriebsvorrichtung „Hochregallagersystem“ sind, vgl. hierzu BFH-Urteil vom 13.6.1969111 17/65, BStBl. II 18, 1969, 517- Förderturm als Betriebsvorrichtung) führt - so das FG - entgegen der Ansicht des FA nicht zur Bejahung der Gebäudeeigenschaft. Das FG hat die Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen.

FG Düsseldorf, Urteil vom 19.9.2013-11K211/12BG

#### Weitere Informartionen:

<http://www.betriebs-berater.de/detail/-/specific/FG-Duesseldorf-Einordnung-eines-vollautomatisch-betriebenen-1264038265>

### 3. Lohnsteuerliche Behandlung von unentgeltlichen oder verbilligten Mahlzeiten ab Kalenderjahr 2014

Mahlzeiten, die unentgeltlich oder verbilligt an die Arbeitnehmer abgegeben werden, sind mit dem anteiligen amtlichen Sachbezugswert nach der Sachbezugsverordnung zu bewerten. Die Sachbezugswerte ab Kalenderjahr 2014 sind - teilweise durch die 6. SvEVÄndV vom 21.10.2013 (BGBl. I, 3871) festgesetzt worden. Demzufolge beträgt der Wert für Mahlzeiten ab Kalenderjahr 2014

- a) für ein Mittag- oder Abendessen 3 Euro,
- b) für ein Frühstück 1,63 Euro.

Im Übrigen wird auf R 8.1 Absatz 7 und 8 LStR 2013 sowie auf das BMF-Schreiben zur Reform des steuerlichen Reisekostenrechts vom 30.9.2013 (BStBl. I, 1279) hingewiesen.  
BMF, Schreiben vom 12.11.2013 - IV C 5-S 2334/13/10002

**Weitere Informartionen:**

<http://www.betriebs-berater.de/detail/-/specific/BMF-Lohnsteuerliche-Behandlung-von-unentgeltlichen-1030038696>

#### **4. Offenbare Unrichtigkeit; Berücksichtigung von Umsatzsteuerzahlungen als Betriebsausgaben**

Übersieht das Finanzamt bei der Einkommensteuerveranlagung, dass der Steuerpflichtige in seiner vorgelegten Gewinnermittlung die bei der Umsatzsteuererklärung für denselben Veranlagungszeitraum erklärten und im Umsatzsteuerbescheid erklärungsgemäß berücksichtigten Umsatzsteuerzahlungen nicht als Betriebsausgabe erfasst hat, liegt insoweit eine von Amts wegen zu berichtigende offenbare Unrichtigkeit nach § 129 AO vor (Anschluss an BFH-Urteil vom 14.6.2007 I X R 2/07, BFH/NV 2007, 2056).

BFH, Urteil vom 27.8.2013- VIII R 9/11

**Weitere Informartionen:**

<http://www.betriebs-berater.de/detail/-/specific/BFH-Offenbare-Unrichtigkeit-Beruecksichtigung-von-Umsatzsteuerzahlungen-1890383178>

#### **5. Steuerliche Behandlung von Reisekosten und Reisekostenvergütungen bei betrieblich und beruflich veranlassenen Auslandsreisen ab 1.1.2014**

Aufgrund des § 9 Abs. 4a S. 5 ff. Einkommensteuergesetz macht das BMF im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder die Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen und Übernachtungskosten für beruflich und betrieblich veranlassene Auslandsdienstreisen bekannt.

BMF, Schreiben vom 11.11.2013-IV C 5 - S 2353/08/10006 :004

**Weitere Informartionen:**

<http://www.betriebs-berater.de/detail/-/specific/BMF-Steuerliche-Behandlung-von-Reisekosten-und-Reisekostenverguetungen-707722567>

#### **6. Entfernungspauschalen - Gesetz zur Änderung und Vereinfachung der Unternehmensbesteuerung und des steuerlichen Reisekostenrechts vom 20.2.2013 (BGBl. I, Teil I Seite 285)**

Mit dem Gesetz zur Änderung und Vereinfachung der Unternehmensbesteuerung und des steuerlichen Reisekostenrechts vom 20.2.2013 (BGBl. I, 285, BStBl. I, 188) haben sich Änderungen zu den Entfernungspauschalen ergeben. Das BMF-Schreiben vom 3.1.2013 (BStBl. I Seite 215) ist mit Wirkung ab 1.1.2014 damit überholt.

BMF, Schreiben v. 31.1.2013 - IV C 5-S 2351/09/10002 :002

**Weitere Informartionen:**

<http://www.betriebs-berater.de/detail/-/specific/BMF-Entfernungspauschalen-Gesetz-zur-Aenderung-und-517789603>

## **7. Umsatzsteuer; Änderungen des § 15 Abs.1 5.1 Nr. 2, Nr. 3 und Abs. 3 UStG durch das Amtshilferichtlinie-Umsetzungsgesetz**

Das BMF nimmt Stellung u. a. zu den folgenden Regelungen: Abzug der EUSt als Vorsteuer nach § 1 S Abs. 1 S. 1 Nr. 2 UStG bereits dann, wenn sie entstanden ist und nicht erst dann, wenn sie entrichtet wurde; Abzug der Steuer für den innergemeinschaftlichen Erwerb von Gegenständen als Vorsteuer nach § 15 Abs. 1 5. 1 Nr. 3 UStG nur in den Fällen, in denen die Beförderung oder Versendung in Deutschland tatsächlich endet; Erweiterung des § 15 Abs. 3 UStG um die Steuerbefreiungsvorschriften des § 4 Nr. 10 Buchst. b und Nr. 11 UStG. Der UStAE wird an die geänderten Regelungen nach Maßgabe des BMF-Schreibens angepasst. BMF, Schreiben vom 15.11.2013 - IV D 2 - S 7300/12/10003

### **Weitere Informartionen:**

<http://www.betriebs-berater.de/detail/-/specific/BMF-Umsatzsteuer-Aenderungen-des-15-Abs-1-S-1-Nr-2-117429329>

## **8. Umsatzsteuer; Leistungsbeziehungen bei der Abgabe werthaltiger Abfälle**

Beauftragt ein Abfallerzeuger oder-besitzereinen Dritten mit der ordnungsgemäßen Entsorgung seines Abfalls, erbringt der Dritte mit der Übernahme und Erfüllung der Entsorgungspflicht eine sonstige Leistung i. S. von § 3 Abs. 9 UStG, sofern der Entsorgung eine eigenständige wirtschaftliche Bedeutung zukommt ist dem zur Entsorgung überlassenen Abfall ein wirtschaftlicher Wert beizumessen (sog. werthaltiger Abfall), liegt ein tauschähnlicher Umsatz- (Entsorgungsleistung gegen Lieferung des Abfalls)- ggf. mit Baraufgabevor, wenn nach den übereinstimmenden Vorstellungen der Vertragspartner der überlassene Abfall die Höhe der Barvergütung für die Entsorgungsleistung oder die übernommene Entsorgung die Barvergütung für die Lieferung des Abfalls beeinflusst hat (vgl. Abschnitt 10.5 Abs.2 UStAE). Das Schreiben des BMF nimmt zu verschiedenen Fallgestaltungen Stellung.

BMF, Schreiben vom 21.11.2013 - IV D 2 - S 7203/07/10002 :004

### **Weitere Informationen:**

<http://www.betriebs-berater.de/detail/-/specific/BMF-Umsatzsteuer-Leistungsbeziehungen-bei-der-Abgabe-706574575>

## **Rechtsentscheidungen Arbeitsrecht**

### **1. Sonderzahlung mit Mischcharakter - Stichtag**

Eine Sonderzahlung mit Mischcharakter, die jedenfalls auch Vergütung für bereits erbrachte Arbeitsleistung darstellt, kann in Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht vom Bestand. des Arbeitsverhältnisses am 31.12. des Jahres abhängig gemacht werden, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde. Die Parteien haben über einen Anspruch auf eine als „Weihnachtsgratifikation“ bezeichnete Sonderzahlung für das Jahr 2010 gestritten. Der Kläger war seit 2006 bei der Beklagten, einem Verlag, als Controller beschäftigt. Er erhielt jährlich mit dem Novembergehalt eine als Gratifikation, ab dem Jahr 2007 als Weihnachtsgratifikation bezeichnete Sonderzahlung in Höhe des jeweiligen Novemberentgelts. Die Beklagte übersandte jeweils im Herbst eines Jahres ein Schreiben an alle Arbeitnehmer, in dem „Richtlinien“ der Auszahlung aufgeführt waren. in dem Schreiben für das Jahr 2010 hieß es u. a., die Zahlung erfolge „an

Verlagsangehörige, die sich am 31.12.2010 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis“ befänden; Verlagsangehörige sollten für jeden Kalendermonat mit einer bezahlten Arbeitsleistung 1/12 des Bruttomonatsgehalts erhalten. Im Lauf des Jahres eintretende Arbeitnehmer Fällen sind Stichtagsregelungen wie die in den Richtlinien vereinbarte nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Die Klausel benachteiligt den Kläger unangemessen. Sie steht im Widerspruch zum Grundgedanken des § 611 Abs. 1 BGB, weil sie dem Arbeitnehmer bereits erarbeiteten Lohn entzieht. Der Vergütungsanspruch wurde nach den Richtlinien monatlich anteilig erworben. Anhaltspunkte dafür, dass die Sonderzahlung Gegenleistung vornehmlich für Zeiten nach dem Ausscheiden des Klägers oder für besondere - vom Kläger nicht erbrachte - Arbeitsleistungen sein sollte, sind nicht ersichtlich.

BAG, Urteil vom 13.11.2013- 10 AZR 848/12  
(PM BAG vom 13.11.2013)

## 2. Ordentliche Kündigung wegen außerdienstlich begangener Straftat

1. Strafbares außerdienstliches Verhalten kann Zweifel an der Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit eines Beschäftigten begründen. Sie können dazu führen, dass es ihm- abhängig von seiner Funktion- an der Eignung für die künftige Erledigung seiner Aufgaben mangelt. Ob daraus ein personenbedingter Kündigungsgrund i. S. v. § 1 Abs. 2 KSchG folgt, hängt von der Art des Delikts, den konkreten Arbeitspflichten des Arbeitnehmers und seiner Stellung im Betrieb ab. Außerdienstlich begangene Straftaten eines im öffentlichen Dienst mit hoheitlichen Aufgaben betrauten Arbeitnehmers können auch dann zu einem Eignungsmangel führen, wenn es an einem unmittelbaren Bezug zum Arbeitsverhältnis fehlt.

2. Eine Kündigung ist trotz Vorliegens von Gründen in der Person des Arbeitnehmers wegen Fehlens der Eignung für die vertraglich geschuldete Tätigkeit durch diese nicht „bedingt“ i. S. v. § 1 Abs. 2 KSchG, wenn die Möglichkeit besteht den Arbeitnehmer zu anderen (ggf. auch schlechteren) Arbeitsbedingungen weiter zu beschäftigen, unter denen sich die eingetretene Vertragsstörung nicht mehr, zumindest nicht mehr in erheblicher Weise auswirkt. Das gilt auch bei Eignungsmängeln aufgrund außerdienstlicher Straftaten, es sei denn, dem Arbeitnehmer fehlte aufgrund ihrer zwangsläufig die Eignung für sämtliche in Betracht kommenden Tätigkeiten.

3. Eine Kündigung kann aus Gründen im Verhalten des Arbeitnehmers i. S. v. § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer in erheblicher Weise die schuldrechtliche Pflicht zur Rücksichtnahme aus § 241 Abs. 2 BGB verletzt hat. Die außerdienstliche Begehung einer Straftat verletzt die vertragliche Pflicht zur Rücksichtnahme, wenn sie einen Bezug zu den arbeitsvertraglichen Verpflichtungen oder zur Tätigkeit des Arbeitnehmers hat und dadurch berechnete Interessen des Arbeitgebers oder anderer Arbeitnehmer verletzt werden.

Auch eine Kündigung aus Gründen im Verhalten des Arbeitnehmers ist nur dann sozial gerechtfertigt, wenn eine andere zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nicht besteht. Mit Blick auf eine außerdienstlich begangene Straftat kann die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers mit einer Tätigkeit, die nicht in gleichem Maße Anforderungen an seine Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit stellt ein zumutbares milderes Mittel gegenüber der (Beendigungs-)Kündigung darstellen.

BAG, Urteil vom 20.6.2013 -2 AZR 583/12

### Weitere Information

<http://www.betriebs-berater.de/detail/-/specific/BAG-Ordentliche-Kuendigung-wegen-ausserdienstlich-begangener-714985253>

### **3. Betriebliche Altersversorgung - Differenzierung zwischen rentennahen und rentenfernen Jahrgängen**

Die in den Übergangsregelungen zur Umstellung der Kirchlichen Zusatzversorgung von einem Gesamtversorgungssystem auf ein beitragsorientiertes Punktemodell vorgenommene Differenzierung zwischen rentennahen und rentenfernen Jahrgängen bei der Ermittlung der für die Startgutschrift maßgeblichen Anwartschaft verstößt nicht deshalb gegen Art. 3 Abs. 1 GG, weil bei rentennahen Ärzten die Anwartschaft nach § 73

Abs. 5 Satz 2 KZVKS unter Berücksichtigung eines nach Maßgabe des § 31 Abs. 2 Buchst. C KZVKS a. F. zu ermittelnden fiktiven Bezugs aus der berufsständischen Versorgung für Ärzte zu errechnen ist, während bei rentenfernen Ärzten nach § 73 Abs. 1 KZVKS i.V. m. § 18 Abs. 2 BetrAVG lediglich die geringere fiktive Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung Berücksichtigung findet. Die darin liegende Benachteiligung rentenferner Ärzte ist durch die Befugnis des Normgebers zur Typisierung, Generalisierung und Pauschalierung sachlich gerechtfertigt.

BAG, Urteil vom 20.8.2013-3 AZR 959/11

#### **Weitere Information**

<http://www.betriebs-berater.de/detail/-/specific/BAG-Betriebliche-Altersversorgung-Differenzierung-zwischen-2121484008>

### **4. Ersatzurlaub - Verzug des Arbeitgebers mit der Urlaubsgewährung**

1. Hat der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer rechtzeitig verlangten Urlaub nicht gewährt, wandelt sich der im Verzugszeitraum verfallene Urlaubsanspruch in einen auf Gewährung von Ersatzurlaub als Naturalrestitution gerichteten Schadensersatzanspruch um.

2. Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und gewährt er dem Arbeitnehmer trotz einer entsprechenden Aufforderung während des Kündigungsrechtsstreits keinen Urlaub, gerät er im Regelfall auch ohne Mahnung seitens des Arbeitnehmers mit der Gewährung des Urlaubs in Verzug, wenn die Kündigung unwirksam ist. Vorbehaltlich besonderer Umstände des Einzelfalls darf der Arbeitnehmer aus dem Verhalten des Arbeitgebers schließen, er verweigere die Urlaubsgewährung ernsthaft und endgültig.

BAG, Urteil vom 6.8.2013-9 AZR 956/11

#### **Weitere Information**

<http://www.betriebs-berater.de/detail/-/specific/BAG-Ersatzurlaub-Verzug-des-Arbeitgebers-mit-der-Urlaubsgewahrung-833326908>

### **5. Verfall und Abgeltung trotz fortbestehender Krankheit**

1. Der Anspruch auf Abgeltung von Urlaub nach § 33 Ziff. 7 Buchst. c TV AL II setzt nicht voraus, dass der Urlaubsanspruch bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses noch erfüllt werden könnte.

2. § 33 Ziff. 6 Buchst. d TV AL II enthält ein eigenständiges, vom Bundesurlaubsgesetz abweichendes Fristenregime, nach dem der tarifliche Mehrurlaubsanspruch auch bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit schon vor dem Ablauf von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres verfallen kann.

3. Die Tilgungsbestimmung gemäß § 366 BGB muss bei der Leistung erfolgen, eine nachträgliche Bestimmung ist grundsätzlich unwirksam.  
BAG, Urteil vom 16.7.2013-9 AZR 914/11

**Weitere Information**

<http://www.betriebs-berater.de/detail/-/specific/BAG-Verfall-und-Abgeltung-trotz-fortbestehender-Krankheit-200696374>

## **6. Regelmäßige Arbeitsstätte nach unbefristeter Versetzung**

Bei einer absehbaren Verweildauer von vier Jahren an einer betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers nach einer unbefristeten Versetzung ist eine auf Dauer und Nachhaltigkeit angelegte regelmäßige Arbeitsstätte anzunehmen.

BFH, Urteil vom 8.8.2013- VI R 59/12

**Weitere Information**

<http://www.betriebs-berater.de/detail/-/specific/BFH-Regelmaessige-Arbeitsstaette-nach-unbefristeter-487595749>

## **7. Keine regelmäßige Arbeitsstätte bei vorübergehender Abordnung oder Versetzung**

Ein Arbeitnehmer (Beamter), der von seinem Arbeitgeber für drei Jahre an eine andere als seine bisherige Tätigkeitsstätte abgeordnet oder versetzt wird, begründet dort keine regelmäßige Arbeitsstätte i. S. des § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 EStG.

BFH, Urteil vom 8.8.2013 -VI R 72/12

**Weitere Information**

<http://www.betriebs-berater.de/detail/-/specific/BFH-Keine-regelmaessige-Arbeitsstaette-bei-voruebergehender-146217055>

## **8. Änderungskündigung - Änderung einer arbeitsvertraglichen Entgeltregelung**

1. Ein dringendes betriebliches Erfordernis zur Änderung der Arbeitsbedingungen i. S. d. § 2 Satz 1, § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG kommt in Betracht, wenn die Parteien Nebenleistungen vereinbart haben, deren Gewährung an Umstände anknüpft, die nicht notwendig während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses vorliegen. Tritt eine wesentliche Änderung der maßgebenden äußeren Verhältnisse ein, die für die Vereinbarung einer Nebenleistung bestimmend waren und die außerhalb kündigungsschutzrechtlicher Regelungen als möglicher Wegfall oder als mögliche Störung der Geschäftsgrundlage geprüft werden, kann dies - je nach den Umständen - geeignet sein, eine Änderung der betreffenden Nebenabrede sozial zu rechtfertigen.

2. Eine Nebenabrede in diesem Sinne liegt nur vor, wenn die fraglichen Leistungen einen Randbereich der vertraglichen Vereinbarungen betreffen. Will der Arbeitgeber die dem Arbeitnehmer zugesagte Vergütung insgesamt und grundlegend umgestalten, ist der Eingriff in das vereinbarte Verhältnis von Leistung und Gegenleistung allenfalls gerechtfertigt, wenn bei Aufrechterhaltung der bestehenden Gehaltsstruktur nicht mehr auffangbare Verluste entstünden, die absehbar zu einer Reduzierung der Belegschaft oder sogar zu einer Schließung des Betriebs führen müssten.

BAG, Urteil vom 20.6.2013 - 2 AZR 396/12

**Weitere Informationen:**

<http://www.betriebs-berater.de/detail/-/specific/BAG-Aenderungskuendigung-Aenderung-einer-arbeitsvertraglichen-1225786897>

## 9. Betriebliche Altersversorgung - Festsetzung von Altersgrenzen

1. Nach § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG ist die Festsetzung von Altersgrenzen in betrieblichen Versorgungssystemen grundsätzlich zulässig. Allerdings muss die in der jeweiligen Versorgungsregelung bestimmte konkrete Altersgrenze nach § 10 Satz 2 AGG angemessen sein.

2. Diesen Anforderungen kann die Regelung in einer Betriebsvereinbarung genügen, die Arbeitnehmer von der Überleitung in ein geändertes System der betrieblichen Altersversorgung ausschließt, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderung bereits das 63. Lebensjahr vollendet haben.

BAG, Urteil vom 17.9.2013-3 AZR 686/11

**Weitere Informationen:**

<http://www.betriebs-berater.de/detail/-/specific/BAG-Betriebliche-Altersversorgung-Festsetzung-von-Altersgrenzen-802446428>

## 10. Sonderzahlungsanspruch bei lang andauernder Arbeitsunfähigkeit

1. Die Tarifvertragsparteien sind im Rahmen ihrer Tarifautonomie grundsätzlich frei, zu bestimmen, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Jahressonderzahlung gewährt wird und welche Tatbestände ggf. zu einer Kürzung führen. Insbesondere sind sie in der Entscheidung frei, ob die Erbringung von Arbeitsleistung Voraussetzung für einen Sonderzahlungsanspruch ist.

2. Sind in einem Tarifvertrag Tatbestandsvoraussetzungen und Kürzungsregelungen detailliert festgelegt, so bedarf es besonderer Anhaltspunkte, in anderen Fällen eine stillschweigende Kürzungsregelung anzunehmen. Dies gilt insbesondere, wenn die Tarifvertragsparteien die entsprechende Fallgestaltung (hier: lang andauernde Erkrankung ohne Entgeltfortzahlungsanspruch) in anderen Tarifbestimmungen behandelt haben.

3. Im Fall der lang andauernden Erkrankung tritt auch nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums nach § 3 Abs. 1 EFZG kein Ruhen des Arbeitsverhältnisses ein, vielmehr liegt auf Seiten des Arbeitnehmers eine Leistungsstörung vor.

4. § 13 BMTV lässt eine Kürzung der Jahressonderzahlung aufgrund lang andauernder Erkrankung ohne Entgeltfortzahlung nicht zu.

BAG, Urteil vom 25.9.2013-10 AZR 850/12

**Weitere Informationen:**

<http://www.betriebs-berater.de/detail/-/specific/BAG-Sonderzahlungsanspruch-bei-lang-andauernder-Arbeitsunfaehigkeit-14976291>

## Bilanzrecht und Betriebswirtschaft

### 1. Erstmalige verpflichtende elektronische Übermittlung der E-Bilanz im Jahr 2014 - keine zusätzlichen Pflichten im Rahmen der Abschlussprüfung

Aus gegebenem Anlass möchte die WPK daran erinnern, dass im Jahr 2014 erstmals die Pflicht zur elektronischen Übermittlung von Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung nach § 5b EStG an die Finanzverwaltung (E-Bilanz) für bestimmte Steuerpflichtige greift. Verpflichtend zu übermitteln sind Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung des Wirtschaftsjahres 2013 unter Verwendung der Taxonomie-Version S.1, wahlweise Version 5.2. Die Taxonomien sowie weitergehende Informationen zur E-Bilanz sind unter [www.estuer.de](http://www.estuer.de) zu finden.

Nach Auffassung der WPK ergeben sich aus der E-Bilanz für den Abschlussprüfer des betreffenden Unternehmens keine zusätzlichen Pflichten im Rahmen der Abschlussprüfung nach §§ 316 ff. HGB.  
([www.wpk.de](http://www.wpk.de))

### 2. Urlaubsanspruch von Arbeitnehmern nach einem Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit und umgekehrt

„Wenn das ganze Jahr über Urlaub wäre, wäre das Vergnügen so langweilig wie die Arbeit.“, bemerkte schon der englische Dichter und Schauspieler *William Shakespeare* (1564-1616). Tatsächlich sind wir in Deutschland von diesem Zustand weit entfernt. Im Durchschnitt hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf rund 24 bezahlte Urlaubstage. Nach einer aktuellen Umfrage des Internetportals *Monster* wünscht sich die klare Mehrheit der befragten Arbeitnehmer allerdings mehr Urlaub.

Dieser Wunsch kann nun für Arbeitnehmer, die von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung wechseln, in Erfüllung gehen. Möglich wird dies aufgrund zweier Entscheidungen des EuGH in den Rechtsachen „Tirol“ (C-486/08) und „Brandes“ (C-415/12), welche nicht mit der bisherigen ständigen nationalen SAG-Rechtsprechung vereinbar sind und zu einer neuen „europäischen Lesart“ des BUrlG führen. Diese neue Lesart ermöglicht zukünftig Teilzeitwechslern monatelangen Urlaub und Berechnung des Urlaubsentgelts auf Basis des bisherigen Vollzeitgehalts. Nicht entschieden hat der EuGH den umgekehrten Fall, d. h. den Wechsel von Teilzeit zu Vollzeit. Der nachfolgende Aufsatz beleuchtet beide Fallgestaltungen unter Berücksichtigung der aktuellen EuGH-Rechtsprechung.

#### Weitere Informationen:

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

### 3. Arbeitgeber-Info zum Jahreswechsel im Rahmen von ELStAM

Das Projekt zur Einführung der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) hat eine Information zum Jahreswechsel herausgegeben. Die Information wird auch auf [www.elster.de](http://www.elster.de) eingestellt.

#### Weitere Informationen:

WGM-Homepage / Themen und Downloads / Steuern 05.12.2013 - D 1 – ELStAM

#### **4. Entschädigung wegen Altersdiskriminierung durch Berufserfahrung einschränkende Stellenanzeigen?**

Kein anderes Diskriminierungsmerkmal des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) beschäftigt die Arbeitsgerichte im Zusammenhang mit der Begründung von Arbeitsverhältnissen so sehr wie das Merkmal „Alter“ (nach der Rechtsprechungsdatenbank juris stützten sich die meisten Diskriminierungsklagen im Zeitraum Januar 2011 bis Juni 2013 auf das Merkmal „Alter“). Stellten insbesondere vor Inkrafttreten des AGG Bezeichnungen in Stellenanzeigen wie „Berufsanfänger“ oder „null -zwei Jahre Berufserfahrung“ in der Regel kein rechtliches Problem dar, sehen sich ältere Bewerber zunehmend durch eine solche Einschränkung mittelbar wegen ihres Alters benachteiligt und machen Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche nach § 15 AGG geltend.

Aufgrund divergierender Ansichten in der Rechtsprechung zu diesem Thema ist eine große Rechtsunsicherheit bei den Personalverantwortlichen zu verzeichnen. Dies führt in der Praxis neuerdings dazu, dass wegen des Risikos eines Klageverfahrens vollständig auf eine Einschränkung der Berufserfahrung in Stellenanzeigen verzichtet wird und bewusst ein erhöhter Administrationsaufwand im Auswahlverfahren in Kauf genommen wird, obgleich in vielen Fällen schon der Tatbestand einer mittelbaren Diskriminierung nicht erfüllt oder eine Begrenzung der Berufserfahrung gerechtfertigt ist. Dies soll nachfolgend anhand der Voraussetzungen für einen Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG im Einzelnen näher dargestellt werden.

##### **Weitere Informationen:**

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

#### **5. Betriebliches Eingliederungsmanagement - Tipps für die Praxis**

§ 84 Abs. 2 SGB IX sieht vor, dass der Arbeitgeber ein betriebliches Eingliederungsmanagement (nachfolgend "BEM") durchzuführen hat, wenn ein Mitarbeiter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist. Die Voraussetzungen, unter denen ein BEM durchzuführen bzw. anzubieten ist, sind somit klar geregelt. Die inhaltlichen Anforderungen an die Ausgestaltung eines BEM lässt das Gesetz hingegen offen. Es schreibt weder bestimmte Mittel vor, die auf jeden oder auf keinen Fall in Erwägung zu ziehen sind, noch beschreibt es bestimmte Ergebnisse, die das BEM haben muss oder nicht haben darf (BAG, 10.12.2009- 2 AZR 198/09, BB-Entscheidungsreport Schramm, BB 2010, 1352, NZA 2010, 639; BAG, 30.9.2010- 2 AZR 88/09, NZA 2011, 39).

Auch die vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Mindeststandards für die ordnungsgemäße Durchführung eines BEM können allenfalls als grober Leitfaden dienen. Der Beitrag stellt die den Arbeitgeber bei der Durchführung eines BEM treffenden Pflichten sowie die Rechtsfolgen der unterlassenen oder nicht ordnungsgemäßen Durchführung systematisch dar und gibt konkrete Tipps für die Ausgestaltung in der Praxis.

##### **Weitere Informationen:**

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

## **6. Rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten zur Beschränkung der Geschäftsführerhaftung**

Das Risiko eines GmbH-Geschäftsführers, für Pflichtverletzungen seinem Unternehmen gegenüber mit seinem Privatvermögen haften zu müssen, ist heute sehr hoch. Die Gründe für diesen aus Sicht des Managers ungünstigen Trend sind vielfältig: Der fortschreitende technologische Fortschritt und der in vielen Märkten anzutreffende harte Wettbewerb erhöhen das Risiko von Fehlentscheidungen des Managements.

Weiter sind die potenziellen Schadenshöhen enorm gestiegen, so dass etwa ein Geschäftsführerregress nach einem Umweltschaden für den betroffenen Manager Existenz bedrohend sein kann, zumal D&O-Versicherer hier zunehmend Risikoausschlüsse vorsehen. Da in der Beratungspraxis zunehmend rechtliche Konzepte zur präventiven Beschränkung der Managerhaftung nachgefragt werden, geht der Beitrag der Frage nach, ob und ggf. in welchem Umfang die Haftung des GmbH-Geschäftsführers gegenüber der GmbH im Innenverhältnis im Voraus eingeschränkt werden kann.

### **Weitere Informationen:**

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

## **7. Namensliste, Auswahlrichtlinie, Altersgruppen Chancen und Risiken bei der Sozialauswahl**

Die betriebsbedingte Kündigung ist für den Arbeitgeber mit nicht unerheblichen Risiken behaftet (vgl. nur Bader, NZA-Beil. 2/201 0, 85). Probleme bereitet in der Praxis bereits die Darlegung des Wegfalls des Arbeitsplatzes. Weniger schwierig dürfte es sein, insbesondere in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation, darzulegen, dass eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit im Unternehmen nicht besteht.

Der zweite „große Angriffspunkt“ für den klagenden Arbeitnehmer ist die Sozialauswahl (vgl. dazu ausführlich Griebeling, in: KR, 10. Aufl. 2013, § 1 KSchG Rn. 603ff.). Hier gibt es viele Unwägbarkeiten, wie etwa die Frage, wer mit wem vergleichbar oder wer letztlich sozial schutzwürdiger ist. Auch kann vortrefflich darüber gestritten werden, ob ein Mitarbeiter ein sogenannter „Leistungsträger“ ist oder nicht. Das Gesetz stellt dem Arbeitgeber Instrumente zur Verfügung, um die Sozialauswahl rechtssicherer zu gestalten. Behandelt werden sollen vorliegend die Namensliste, die Auswahlrichtlinie, die Altersgruppenbildung, wie auch die Herausnahme von Leistungsträgern gem. § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG. Zunächst werden die jeweiligen Voraussetzungen dargestellt, sodann deren Wirkung und schließlich der Chancen und Risiken.

### **Weitere Informationen:**

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

## **8. Sicherheit ist Mittelständlern bei der Finanzierung wichtiger als niedrige Kosten**

Deutsche Mittelständler setzen bei der Unternehmensfinanzierung zunehmend auf Sicherheit. Niedrige Kosten spielen dagegen eine untergeordnete Rolle. So stufen 38% der Unternehmer

die Erhöhung der Eigenkapitalquote als wichtigstes Ziel der Unternehmensfinanzierung ein. Das sind neun Prozentpunkte mehr als im Jahr 2005. Die Erhöhung der Eigenkapitalquote rangierte damals noch auf Platz fünf im Prioritätenranking.

Die meisten Unternehmen haben die Eigenkapitalquote bereits verbessert: Mittlerweile können 50 % aller Mittelständler eine Quote von über 20 % aufweisen. Im Jahr 2005 lag bei der Hälfte aller mittelständischen Unternehmen die Eigenkapitalquote noch bei sieben Prozent oder weniger. Das sind zentrale Ergebnisse der aktuellen Studie „Wege zum Wachstum – Finanzierungsverhalten im deutschen Mittelstand“ der Prüfungs- und Beratungsgesellschaft EY. Dafür wurden Geschäftsführer, Inhaber und Finanzchefs von 600 Unternehmen aus dem gehobenen Mittelstand in Deutschland befragt.

Auf der Liste der Prioritäten bei der Unternehmensfinanzierung bestätigen auch die Ränge zwei bis vier den Wandel hin zu mehr Sicherheitsdenken. 34 % der befragten Unternehmen messen der Steigerung langfristiger Finanzierungssicherheit ein hohes oder sehr hohes Gewicht bei. 25 % wollen die eigene Gesamtfinanzierung stabilisieren, indem sie auf mehrere Finanzierungspartner setzen. Und 22% bewerten das Erweitern der genutzten Finanzierungsinstrumente als wichtig oder sehr wichtig.

Kostenaspekte der Unternehmensfinanzierung dagegen haben deutlich an Gewicht verloren. Nur noch 28 % der Unternehmen sehen es als sehr wichtig oder wichtig an, die Finanzierungskosten zu verringern. Im Jahr 2005 hatte dieser Aspekt der Finanzierungsentscheidung noch oberste Priorität. Damals bewerteten 47 % dieses Ziel als sehr wichtig oder wichtig.

Auch die Steueroptimierung- ein weiterer Ansatzpunkt, um Finanzierungskosten zu senken- nimmt eine weniger wichtige Rolle ein. Gerade einmal 28 % der Unternehmen messen diesem Ziel aktuell eine sehr hohe oder hohe Bedeutung bei. Im Jahr 2005 waren es noch 33 %. Allerdings sei dieses Urteil auch vor dem Hintergrund des aktuell niedrigen Zinsniveaus zu betrachten.

Unternehmen wollen Finanzierungsentscheidungen künftig noch häufiger als in der Vergangenheit mit Hilfe unabhängiger Berater treffen. Mehr als jeder zweite Befragte setzt auf eine bankenunabhängige Beratung. Denn das Image der Banken hat unter der Finanzkrise gelitten - und damit auch das Verhältnis zwischen Bankberatern und Unternehmern. Weniger als jeder zweite Mittelständler bespricht Finanzierungsentscheidungen noch sehr häufig oder regelmäßig mit seiner Hausbank. Der Vertrauensverlust ist immens: Im Jahr 2005 wandten sich noch drei Viertel der Unternehmen mit Fragen zu Finanzierungsentscheidungen sehr häufig oder regelmäßig an ihre Hausbank.

Zudem interessieren sich mittelständische Unternehmen immer mehr für alternative Finanzierungswege. So finanzieren sich neun Prozent der Unternehmen inzwischen auch über Schuld-scheindarlehen. Drei Prozent geben Unternehmensanleihen aus. Die meisten Investitionen werden weiterhin aus dem Eigenkapital und per Bankdarlehen finanziert. Zum Vergleich: In Großbritannien finanzierten sich im Jahr 2010 bereits 14 % der Unternehmen über Anleihen, in Frankreich waren es sogar 16 %. Ein Grund: Erst im Jahr 2010 haben sich Mittelstandsanleihen in Deutschland etabliert. Seither können mittelständische Unternehmen Anleihen leichter am Kapitalmarkt platzieren. 14 % aller Unternehmen halten speziell für den Mittelstand konzipierte Anleihen für interessant.

([www.ey.de](http://www.ey.de))

## Steuern und betriebliche Abgaben

### **1. Merkblatt über die Rechte und Pflichten von Steuerpflichtigen bei Prüfungen durch die Steuerfahndung nach § 208 Abs. 1 Nr. 3 AO**

Unter Bezugnahme auf das Ergebnis der Erörterungen mit den obersten Finanzbehörden der Länder wird das zuletzt im Jahre 1979 veröffentlichte Merkblatt zu § 208 Abs. 1 Nr. 3 AO mit sofortiger Wirkung neugefasst.

Dieses Schreiben tritt an die Stelle des BMF-Schreibens vom 14. Februar 1979 - IV A 8 - S 1635 - 2/78 - (BStBl. I 1979, 115) und wird im Bundessteuerblatt Teil I veröffentlicht.

1. Nach den Bestimmungen der Abgabenordnung (AO) sind Sie zur Mitwirkung bei der Ermittlung Ihrer steuerlichen Verhältnisse verpflichtet (§§ 90 Abs. 1 S. 1, 200 Abs. 1 S. 1 AO). Sie haben die für die Besteuerung erheblichen Tatsachen vollständig und wahrheitsgemäß offenzulegen. Aufzeichnungen, Bücher, Geschäftspapiere und andere Urkunden sind zur Einsicht und Prüfung vorzulegen und die zum Verständnis der Aufzeichnungen erforderlichen Erläuterungen zu geben. Sind diese Unterlagen mit Hilfe eines Datenverarbeitungssystems erstellt worden, kann Einsicht in die gespeicherten Daten genommen und das Datenverarbeitungssystem zur Prüfung dieser Unterlagen genutzt werden. Auch kann verlangt werden, dass die Daten nach Vorgabe der Finanzbehörde maschinell ausgewertet oder die gespeicherten Unterlagen und Aufzeichnungen auf einem maschinell verwertbaren Datenträger zur Verfügung gestellt werden (§ 208 Abs. 1 S. 3 i. V. m. §§ 200 Abs. 1 S. 2 und 147 Abs. 6 AO).

2. Ihre Mitwirkung kann grundsätzlich erzwungen werden - z. B. durch Festsetzung eines Zwangsgeldes. Zwangsmittel sind jedoch dann nicht zulässig, wenn Sie dadurch gezwungen würden, sich selbst wegen einer von Ihnen begangenen Steuerstraftat oder Steuerordnungswidrigkeit zu belasten. Das gilt stets, soweit gegen Sie wegen einer solchen Tat bereits ein Straf- oder Bußgeldverfahren eingeleitet worden ist (§ 393 Abs. 1 AO). Soweit Sie nicht mitwirken, können daraus im Besteuerungsverfahren für Sie nachteilige Folgerungen gezogen und die Besteuerungsgrundlagen geschätzt werden (§ 162 i. V. m. §§ 88, 90 AO).

3. Ergibt sich während der Ermittlung der Verdacht einer Steuerstraftat oder einer Steuerordnungswidrigkeit, wird Ihnen unverzüglich die Einleitung des Straf- oder Bußgeldverfahrens mitgeteilt. In diesem Falle werden Sie noch gesondert über Ihre strafprozessualen Rechte belehrt.

Im Strafverfahren haben die Steuerfahndung und ihre Beamten polizeiliche Befugnisse. Sie können Beschlagnahmen, Notveräußerungen, Durchsuchungen, Untersuchungen und sonstige Maßnahmen nach den für Ermittlungspersonen der Staatsanwaltschaft geltenden Vorschriften der Strafprozessordnung anordnen und sind berechtigt, die Papiere des von der Durchsuchung Betroffenen durchzusehen (§§ 399 Abs. 2 S. 2, 404 S. 2 AO, § 110 Abs. 1 der Strafprozessordnung).

Dieses Merkblatt ersetzt die Fassung vom 14. Februar 1979 (BStBl. I 1979, 115).

### **2. Änderung der Lohnsteuer-Anmeldung zu Gunsten des Arbeitgebers nach Übermittlung oder Ausschreibung der Lohnsteuerbescheinigung**

Mit Urteil vom 13. November 2012 - VI R 38/11 - hat der BFH entschieden, dass vom Arbeitnehmer veruntreute Beträge nicht zum Arbeitslohn rechnen und dass eine Minderung der

Festsetzung einer Lohnsteuer-Entrichtungsschuld durch eine Änderung der Lohnsteuer-Anmeldung unter den Voraussetzungen des § 164 Absatz 2 Satz 1 AO auch nach Übermittlung oder Ausschreibung der Lohnsteuerbescheinigungen zulässig ist. Unter Bezugnahme auf das Ergebnis der Erörterung mit den obersten Finanzbehörden der Länder ist das Urteil wie folgt anzuwenden:

#### 1. Vorliegen von Arbeitslohn

Überweist ein Arbeitnehmer unter eigenmächtiger Überschreitung seiner Befugnisse Beträge, die ihm vertraglich nicht zustehen, auf sein Konto, liegt kein Arbeitslohn i. S. d. § 19 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 EStG vor. Hingegen gehören versehentliche Überweisungen des Arbeitgebers auch dann zum Arbeitslohn des Arbeitnehmers, wenn sie der Arbeitgeber zurückfordern kann (BFH vom 4. Mai 2006 - VI R 17/03 - BStBl 2006 II Seite 830).

#### 2. Änderung von Lohnsteuer-Anmeldungen

Die Änderung von Lohnsteuer-Anmeldungen und von Lohnsteuerfestsetzungen ist unter den Voraussetzungen des § 164 Absatz 2 Satz 1 AO auch nach Ablauf des für die Anmeldung maßgebenden Kalenderjahres zulässig. Führt die geänderte Lohnsteuer-Anmeldung zu einer geringeren Lohnsteuer, ist eine Änderung aber nur in Fallgestaltungen zulässig, die mit dem vom BFH entschiedenen Sachverhalt vergleichbar sind. Eine vergleichbare Fallgestaltung liegt vor, wenn sich der Arbeitnehmer die Beträge, für die Lohnsteuer einbehalten worden ist, ohne vertraglichen Anspruch gegen den Willen des Arbeitgebers verschafft hat. In solch einem Fall hat das Finanzamt dem Änderungsantrag ungeachtet der sich aus § 41c Absatz 3 Satz 1 EStG ergebenden Rechtsfolgen zu entsprechen, wenn der Arbeitgeber die nach Maßgabe des § 41b Absatz 1 Satz 2, Absatz 1 Satz 4 oder Absatz 3 Satz 1 EStG bereits übermittelte oder ausgestellte Lohnsteuerbescheinigung berichtigt. Der Arbeitgeber hat die berichtigte Lohnsteuerbescheinigung entsprechend zu kennzeichnen. Für den Antrag auf Änderung einer Lohnsteuer-Anmeldung ist nach § 41a Absatz 1 Satz 1 EStG das Betriebsstättenfinanzamt zuständig. Der Arbeitgeber hat seinen Änderungsantrag zu begründen; § 41c Absatz 4 Satz 1 EStG gilt entsprechend.

#### 3. Haftung nach § 42d Absatz 1 Nummer 3 EStG

Sind Angaben in der Lohnsteuerbescheinigung unrichtig oder nicht vollständig, haftet der Arbeitgeber nach § 42d Absatz 1 Nummer 3 EStG für die Einkommensteuer (Lohnsteuer), die auf Grund der fehlerhaften Lohnsteuerbescheinigung verkürzt wird.

### **3. Änderungen des § 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2, Nr. 3 und Abs. 3 UStG durch das Amtshilferichtlinie-Umsetzungsgesetz**

Durch das Amtshilferichtlinie-Umsetzungsgesetz wurden die §§ 15 und 16 des Umsatzsteuergesetzes geändert. Das Bundesministerium der Finanzen hat mit Datum vom 15. November 2013 ein BMF-Schreiben herausgegeben, in dem über die Anwendung informiert wird. Folgende Themen werden dabei ausgeführt:

- Abzug der Einfuhrumsatzsteuer als Vorsteuer nach § 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 UStG,
- Abzug der Steuer für den innergemeinschaftlichen Erwerb von Gegenständen als Vorsteuer nach § 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 UStG,
- Erweiterung des § 15 Abs. 3 UStG um die Steuerbefreiungsvorschriften des § 4 Nr. 10 Buchstabe b und Nr. 11 UStG.

Die Änderungen werden in den Umsatzsteuer-Anwendungserlass aufgenommen. Die Regelungen des BMF-Schreibens sind auf Gegenstände bzw. Umsätze anzuwenden, die nach dem 29. Juni 2013 eingeführt bzw. getätigt werden. Für Zeiträume vor dem Inkrafttreten des Amtshilferichtlinie-Umsetzungsgesetzes besteht eine Übergangsregelung.

**Weitere Informationen:**

WGM-Homepage / Themen und Downloads / Steuern 05.12.2013 - D 2 – Amtshilferichtlinie-Umsetzungsgesetz

#### **4. Gleich lautender Erlass der obersten Finanzbehörden der Länder zur Anwendung der §§ 13a und 13b ErbStG**

Mit gleich lautendem Erlass der obersten Finanzbehörden der Länder vom 10. Oktober 2013 haben diese zur Anwendung der §§ 13a und 13b ErbStG in der Fassung durch das Amtshilferichtlinie-Umsetzungsgesetz Stellung genommen. Mit den Änderungen wurde insbesondere das Verwaltungsvermögen zur Verhinderung der sog. Cash-GmbHs neu definiert. Die geänderten Vorschriften sind auf Erwerbe anzuwenden, für die die Steuer nach dem 6. Juni 2013 entsteht (§ 37 Abs. 8 ErbStG). Der Erlass enthält Beispiele zur neuen Berechnung des Verwaltungsvermögens.

**Weitere Informationen:**

WGM-Homepage / Themen und Downloads / Steuern 05.12.2013 - D 3 – §§ 13a und 13b ErbStG

#### **5. Steuerliche Gewinnermittlung; Rückstellungen für Verpflichtungen, zu viel vereinnahmte Entgelte mit künftigen Einnahmen zu verrechnen**

Das Bundesministerium hat mit Datum vom 22. November 2013 das BMF-Schreiben vom 28. November 2011 (BStBl I S. 1111), wonach Verrechnungsverpflichtungen als Bestandteil bestehender Vertragsverhältnisse mangels Erfüllungsrückstand nicht passiviert werden können, aufgehoben. Anlass ist ein BFH-Urteil vom 6. Februar 2013.

**Weitere Informationen:**

WGM-Homepage / Themen und Downloads / Steuern 05.12.2013 - D 4 – Steuerliche Gewinnermittlung

#### **6. Vorsorgepauschale im Lohnsteuerabzugsverfahren**

Mit Schreiben vom 26. November 2013 hat das BMF die Änderungen zur Vorsorgepauschale im Lohnsteuerabzugsverfahren (§ 39b Absatz 2 Satz 5 Nummer 3 und Absatz 4 EStG) bekanntgegeben und Bezug auf das Schreiben vom 22. Oktober 2010 genommen.

**Weitere Informationen:**

WGM-Homepage / Themen und Downloads / Steuern 05.12.2013 - D 5 – Lohnsteuerabzugsverfahren

#### **7. Programmabläufe für den Lohnsteuerabzug 2014**

Mit Schreiben vom 3. Dezember 2013 hat das BMF den Programmablaufplan für die maschinelle Berechnung der vom Arbeitslohn einzubehaltenden Lohnsteuer, des Solidaritätszuschlags

und der Maßstabsteuer für die Kirchensteuer für 2014 sowie für die Erstellung von Lohnsteuer tabellen für 2014 zur manuellen Berechnung der Lohnsteuer, einschließlich der Berechnung des Solidaritätszuschlags und der Bemessungsgrundlage für die Kirchenlohnsteuer bekannt gemacht.

**Weitere Informationen:**

WGM-Homepage / Themen und Downloads / Steuern 05.12.2013 - D 6 – Lohnsteuerabzug 2014

## **8. Leistungsbeziehungen bei der Abgabe werthaltiger Abfälle**

Das Bundesministerium der Finanzen hat mit Datum vom 21. November 2013 ein BMF-Schreiben zur Leistungsbeziehung bei der Abgabe werthaltiger Abfälle herausgegeben. Darin wird unter anderem ausgeführt, wann ein tauschähnlicher Umsatz vorliegt und wann es sich um eine sonstige Leistung handelt. Ebenso wird darauf eingegangen, wann es sich bei einer Entsorgungsleistung eine eigenständige wirtschaftliche Bedeutung handelt und wann eine zu einem tauschähnlichen Umsatz führende Beeinflussung der Barvergütung vorliegt. Die Regelungen des BMF-Schreibens werden in den Umsatz-steuer-Anwendungserlass aufgenommen.

Das neue BMF-Schreiben ersetzt das Schreiben vom 20. September 2012. Die Grundsätze sind in allen offenen Fällen anzuwenden. Auch wird zur Fortführung der Nichtbeanstandungsregelungen aus den vorangegangenen Schreiben Stellung genommen.

**Weitere Informationen:**

WGM-Homepage / Themen und Downloads / Steuern 05.12.2013 - D 7 – Werthaltige Abfälle