

Inhaltsübersicht Infobrief 8/2011

1. Krankheit im Urlaub: Die Regeln im Überblick
2. Mietrecht: Anforderungen an eine Modernisierungsankündigung
3. Abzugsfähigkeit von Umzugskosten
4. Abzug von Bewirtungskosten
5. Elektronische Lohnsteuerkarte – Starttermin verschoben
6. Endgültige Einstellung de ELENA-Verfahrens – Auswirkungen
7. Steuerfreiheit von Gutscheinen
8. Kinderbetreuungskosten
9. Überprüfung der Miethöhe zum 1.1.2012 bei verbilligter Vermietung

1. Krankheit im Urlaub: Die Regeln im Überblick

Eine Krankheit im Urlaub fällt nicht automatisch nur in den Risikobereich des Arbeitnehmers. Das Bundesurlaubsgesetz regelt vielmehr genau, was in diesen Fällen gilt.

Grundsatz: Grundsätzlich werden Krankheitstage während des Erholungsurlaubs nicht auf den Jahresurlaub angerechnet. Allerdings gelten hierfür die folgenden Voraussetzungen:

- Der Arbeitnehmer muss arbeitsunfähig sein. Wie bei der normalen Krankmeldung reicht also ein leichtes Unwohlsein nicht aus.
- Die Krankheit und die voraussichtliche Dauer der Krankheit müssen bereits am ersten Krankheitstag beim Arbeitgeber angezeigt werden.
- Der oder die Krankheitstage müssen durch ein ärztliches Attest nachgewiesen werden.
Hinweis: Um die Arbeitsunfähigkeit überprüfen zu können, hat der Arbeitgeber einen Anspruch darauf, die Urlaubsanschrift zu erfahren. Er muss aber gezielt danach fragen. Dann kann er einen ortsansässigen Arzt damit beauftragen, die Arbeitsunfähigkeit zu überprüfen.
Während bei der normalen Krankmeldung ein Attest meist erst nach dem dritten Krankheitstag erforderlich ist, muss bei einer Krankheit im Urlaub bereits ab dem ersten Tag ein Attest vorgelegt werden.
Der Nachweis einer im Ausland aufgetretenen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ist durch eine ärztliche Bescheinigung zu führen. Diese muss erkennen lassen, dass der Arzt zwischen Erkrankung und auf ihrer beruhenden Arbeitsunfähigkeit unterschieden hat. Der Arbeitnehmer sollte daher darauf achten, dass die Bescheinigung folgende Formulierung enthält: „Es handelt sich um eine Krankheit, die eine Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat.“
- Einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die im Ausland (auch außerhalb der EU) ausgestellt wurde, kommt im Allgemeinen der gleiche Beweiswert zu, wie einer in Deutschland ausgestellten Bescheinigung.
- Steht kein Arzt zur Verfügung (z.B. auf einer Wüsten- oder Dschungeltour), muss die Krankheit durch Zeugen glaubhaft bestätigt werden.
- Die Bescheinigung muss beim Arbeitgeber üblicherweise spätestens am vierten Krankheitstag eintreffen. Wegen der längeren Brieflaufzeit bei einem Auslandsurlaub empfiehlt es sich, das Attest vorab schon per Fax zu schicken und den Sendebrief aufzubewahren.
- Sofern sich die Dauer der Krankheit verlängert, muss der Arbeitnehmer dies dem Arbeitgeber jeweils wieder erneut anzeigen (Folgebescheinigung).

Rechtsfolgen: Liegen die vorgenannten Voraussetzungen vor, dürfen die Krankheitstage nicht auf den Urlaub angerechnet werden. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer die eigentlich genommenen Urlaubstage auf seinem Urlaubskonto wieder gutgeschrieben bekommt. Während der Krankheitstage muss der Arbeitgeber den Lohn weiterzahlen.

Der Arbeitnehmer hat gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch auf Nachgewährung der durch die Krankheit ausgefallenen Urlaubstage, wenn er wieder arbeitsfähig ist. Dieser Urlaub muss aber erneut beantragt und gewährt werden. Auf keinen Fall darf der Arbeitnehmer seinen Urlaub eigenmächtig um die betreffenden Tage verlängern. Eine solche eigenmächtige Urlaubsnahme kann eine Abmahnung oder sogar die Kündigung zur Folge haben.

Erkrankt der Arbeitnehmer schon vor dem Urlaubsantritt und dauert die Krankheit länger als der bereits festgelegte Urlaubszeitraum, muss der Arbeitgeber den Urlaub vollständig neu gewähren und festlegen. Kosten für die Krankmeldung (z.B. Auslandstelefonate, Faxschreiben) sowie für die eventuell notwendige Übersetzung von Bescheinigungen muss der Arbeitgeber tragen.

Besonderheiten für Arbeitnehmer: Um keinen Ärger nach Ablauf der sechswöchigen Entgeltfortzahlungsfrist zu bekommen, muss der Arbeitnehmer gleichzeitig auch seine Krankenkasse informieren. Hier muss die Urlaubsanschrift und die voraussichtliche Dauer der Erkrankung mitgeteilt werden. Zudem sollte der Krankenkasse eine Kopie des Attests zugefaxt werden.

Besonderheiten bei Überstunden und Gleitzeit: Hat der Arbeitnehmer keinen Urlaub genommen, sondern wird er krank, während er Überstunden abbaut oder Gleitzeit nimmt, gelten die vorstehenden Ausführungen nicht. Dann fällt die Krankheit in den Risikobereich des Arbeitnehmers. Wie bei einer Krankheit am Wochenende verliert er die freie Zeit und bekommt dafür keine Zeiterstattung.

2. Mietrecht: Anforderungen an eine Modernisierungsankündigung

Hintergrund: Maßnahmen zur Verbesserung der Mietsache, zur Einsparung von Energie oder Wasser oder zur Schaffung neuen Wohnraums hat der Mieter zu dulden. Der Vermieter hat dem Mieter hierzu spätestens drei Monate vor Beginn der Maßnahme deren Art sowie voraussichtlichen Umfang und Beginn, voraussichtliche Dauer und die zu erwartenden Mieterhöhung in Textform mitzuteilen (§ 554 BGB).

Sachverhalt: Die Kläger sind Eigentümer eines Mehrfamilienhauses. Sie beabsichtigen, an der Westseite des Hauses Balkone anzubringen. Sie beanspruchen u.a. vom Mieter einer der betroffenen Wohnungen die Duldung dieser Anbringung. Hierzu kündigten sie dem Mieter stichwortartig die durchzuführenden Baumaßnahmen, und zwar unter anderem „Installation von Heizung und Elektroinstallation im betroffenen Wandbereich“, das Datum des vorgesehenen Baubeginns, die mit 6 Wochen geplante Bauzeit sowie den Betrag der voraussichtlichen Mieterhöhung schriftlich an. Zugleich teilten sie dem Beklagten mit, dass für die Arbeiten innerhalb der Wohnungen eine Bauzeit von fünf Tagen zuzüglich Malerarbeiten nach einer Trockenzeit von einer Woche veranschlagt werde.

Hierzu führte der BGH weiter aus: Die Ankündigung muss dem Mieter eine ausreichende Kenntnis darüber vermitteln, in welcher Weise die Wohnung durch die Modernisierung verändert wird und wie sie sich auf den zukünftigen Mietgebrauch und die zu zahlende Miete auswirkt. Hierfür genügt es, wenn die Ankündigung den Mieter, der die baulichen Gegebenheiten der Wohnung kennt, in die Lage versetzt, sich ein realitätsnahes Bild von den beabsichtigten baulichen Maßnahmen zu machen. Diesen Anforderungen ist das Ankündigungsschreiben im vorliegenden Fall gerecht geworden, so dass der Mieter die Modernisierungsmaßnahmen zu dulden hat.

3. Abzugsfähigkeit von Umzugskosten

Die berufliche Veranlassung eines Umzugs endet mit dem Einzug in die erste Wohnung am neuen Arbeitsort. Bei einem Umzug in Etappen – zunächst in eine „Zwischenlösung“ und später in die endgültige Bleibe – ist der zweite Umzug am Beschäftigungsort regelmäßig privat veranlasst.

4. Abzug von Bewirtungskosten

Aufwendungen für die Bewirtung von Geschäftspartnern dürfen in Höhe von 70 % der Aufwendungen den Gewinn mindern.

Als formale Voraussetzungen nennt § 4 Abs. 5 EStG die Angabe von Ort, Tag, Teilnehmer, betrieblicher Anlass und Höhe der Aufwendungen.

Wenn die Bewirtung in einer Gaststätte stattfindet, ist die Rechnung beizufügen.

Das Finanzgericht Berlin-Brandenburg hat in seinem Urteil vom 11.5.2011 dargelegt, dass der Nachweis der betrieblichen Veranlassung den Zusammenhang mit einem geschäftlichen Vorgang oder einer Geschäftsbeziehung erkennen lassen muss.

Die Nennung von Namen und Funktionen der bewirteten Personen und allgemein gehaltene Angaben wie Arbeitsgespräch, Infogespräch, Hintergrundgespräch, Geschäftsessen oder Kontaktpflege sind als Grundlage für die Nachprüfung nicht ausreichend.

5. Elektronische Lohnsteuerkarte – Starttermin verschoben

Jetzt ist es amtlich: Der Start der elektronischen Lohnsteuerkarte verzögert sich aufgrund technischer Schwierigkeiten. Die Finanzbehörden des Bundes und der Länder haben den 1.1.2013 als neuen Starttermin festgelegt. Eine entsprechende Information hat die OFD Karlsruhe am 30.11.2011 für Arbeitgeber herausgegeben. Wie erwartet bleiben für den Übergangszeitraum 2012 die individuellen Steuermerkmale der letztmalig im Jahr 2009 für 2010 ausgestellten Lohnsteuerkarte sowie einer vom Finanzamt ausgestellten Bescheinigung für 2011 auch für das Jahr 2012 weiterhin gültig.

Das gilt auch für die eingetragenen Frei- bzw. Hinzurechnungsbeträge. Bitte berücksichtigen Sie, dass monatliche Freibeträge, die in 2011 **unterjährig** erfasst wurden, in der Regel nicht einem Zwölftel des jährlichen Frei- bzw. Hinzurechnungsbetrags entsprechen.

Eventuell erforderliche Änderungen der Lohnsteuermerkmale muss sich der Arbeitnehmer vom Finanzamt bescheinigen lassen und – wie bereits 2011 – an den Arbeitgeber melden. Dieser darf die Lohnsteuerkarte 2010 bzw. die Ersatzbescheinigung 2011 nicht vernichten, sondern muss diese bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Übergangszeitraum 2012 an den Arbeitnehmer aushändigen.

Haben sich im individuellen Fall die Steuermerkmale verändert, (z.B. Kinderfreibeträge), kann der Nachweis beim Arbeitgeber des ersten Dienstverhältnisses vereinfacht erfolgen. Diese Vereinfachung ist allerdings nur dann maßgebend, wenn dem Arbeitgeber gleichzeitig die Lohnsteuerkarte für 2010 bzw. die Ersatzbescheinigung 2011 tatsächlich vorliegt. Die vereinfachte Möglichkeit zum Nachweis der Steuermerkmale gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer 2012 in ein neues Dienstverhältnis wechselt.

Arbeitnehmer, die 2012 erstmals ein Beschäftigungsverhältnis aufnehmen und deshalb keine Lohnsteuerkarte 2010 besitzen, müssen beim Finanzamt eine „Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug 2012“ beantragen.

6. Endgültige Einstellung de ELENA-Verfahrens – Auswirkungen

Den Bundesrat hat das Gesetz zur Aufhebung von Vorschriften über das Verfahren des elektronischen Entgeltnachweises (ELENA) bereits am 4.11.2011 passiert. Durch die Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt trat am 3.12.2011 die alte Rechtslage, die vor der Einführung des ELENA-Verfahrens bestand, wieder in Kraft. Das ELENA-Verfahren ist damit Geschichte.

Auskunft Versicherungsnummer: Da die alte Rechtslage wieder hergestellt ist, entfällt die rechtliche Grundlage zur Anforderung bzw. Auskunft einer Versicherungsnummer im Rahmen des ELENA-Verfahrens. Auf die Sofortmeldung und die DEÜV-Anmeldung vor Eintritt hat das keine Auswirkungen.

Bescheinigungen in Papierform: Durch die Einstellung des ELENA-Verfahrens sind Arbeitgeber weiterhin verpflichtet, auch folgende Bescheinigungen in Papierform zu erstellen: Arbeitsbescheinigung,

Nebeneinkommensbescheinigung, Auskunft über die Beschäftigung, Auskunft über den Arbeitsverdienst zum Wohngeldantrag, Einkommensnachweis zum Elterngeld.

7. Steuerfreiheit von Gutscheinen

Gutscheine, die der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern gewährt, können steuerfrei sein. Der BFH hat hierbei seine Rechtsprechung geändert und setzt für die Steuerfreiheit nunmehr Folgendes voraus:

- Der Gutschein muss als „Sachbezug“ anzusehen sein: Dies ist der Fall, wenn der Arbeitnehmer nach seinem Arbeitsvertrag nur Anspruch auf die im Gutschein genannte Leistung (z.B. Benzin, Bücher) hat. Auch wenn der Arbeitnehmer den Gutschein zunächst auf eigene Kosten einlösen muss und anschließend die Kosten vom Arbeitgeber erstattet werden, handelt es sich wegen des arbeitsvertraglichen Anspruchs um einen Sachbezug. **Wichtig:** Kann der Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsvertrages anstelle eines Gutscheins eine Geldzahlung verlangen, handelt es sich hingegen um „Barlohn“: Die Freigrenze für Sachbezüge gilt dann nicht, selbst wenn sich der Arbeitnehmer für eine Sachleistung entscheidet.
- Der Wert des Gutscheins darf zusammen mit etwaigen weiteren Sachbezügen, die der Arbeitnehmer erhält, nicht die monatliche Freigrenze von 44 € überschreiten. Es kann sich also steuerlich lohnen, arbeitsvertraglich Sachleistungen zu vereinbaren, weil ein Betrag von bis zu 44 € Lohnsteuerfrei sein kann, wenn keine weiteren Sachbezüge geleistet werden.

Hinweis: Um Rechtssicherheit zu erlangen, kann im Einzelfall eine sog. Lohnsteueranrufungsauskunft beim Finanzamt empfehlenswert sein, diese ist gebührenfrei. Teilt das Finanzamt mit, dass es sich um einen steuerfreien Sachbezug handelt, kann sich der Arbeitgeber hierauf verlassen und muss keine Lohnsteuernachforderungen befürchten.

8. Kinderbetreuungskosten

Bisher wird zwischen erwerbsbedingten (= Betriebsausgaben oder Werbungskosten) und nicht erwerbsbedingten (= Sonderausgaben) Kinderbetreuungskosten unterschieden. Ab 2012 sind die Kinderbetreuungskosten ausschließlich als Sonderausgaben berücksichtigungsfähig. Dabei sind wie bisher 2/3 der Aufwendungen, höchstens 4.000 € je Kind, für Dienstleistungen zur Betreuung eines zum Haushalt des Steuerpflichtigen gehörenden Kindes im Sinne des § 32 Abs. 1 Einkommensteuergesetz, welches das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, zu berücksichtigen.

Wichtig: Voraussetzung für den Abzug der Aufwendungen ist, dass der Steuerpflichtige für die Aufwendungen eine Rechnung erhalten hat und die Zahlung auf das Konto des Erbringers der Leistung erfolgt ist.

9. Überprüfung der Miethöhe zum 1.1.2012 bei verbilligter Vermietung

Bei verbilligter Vermietung von Wohnungen sowohl an Angehörige als auch an fremde Dritte beträgt ab 1.1.2012 die Grenze 66 % der ortsüblichen Marktmiete. Deshalb ist Folgendes zu beachten:

- Beträgt die vereinbarte Miete mindestens 66 % der ortsüblichen Marktmiete, dann sind die mit den Mieteinnahmen zusammenhängenden Werbungskosten voll abzugsfähig.
- Liegt der Mietzins unterhalb von 66 % der ortsüblichen Marktmiete, können die Aufwendungen nur entsprechend dem entgeltlichen Anteil der Vermietung geltend gemacht werden.

Aus diesem Grund sollten bestehende Mietverträge kurzfristig darauf geprüft werden, ob sie den üblichen Konditionen entsprechen und auch so durchgeführt werden. Dies gilt auch für die zu zahlenden Nebenkosten. Insbesondere sollte die Höhe der Miete geprüft und zum 1.1.2012 gegebenenfalls angepasst werden. Dabei empfiehlt es sich, nicht bis an die äußersten Grenzen heranzugehen. Eine Totalüberschussprognose ist in allen Fällen nicht mehr erforderlich.

Der Mietvertrag muss insbesondere bei Vermietung an Angehörige einem Fremdvergleich (Vermietung an fremde Dritte) standhalten, weil er sonst steuerrechtlich nicht anerkannt wird.