

HWS Vogtland GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
Bahnhofstraße 12, 08209 Auerbach
Tel.: 03744/ 8303-0
Fax: 03744/ 8303-99



Mandanteninformationen für GmbH-GF/ Gesellschafter August 2019

Liebe Mandantin, lieber Mandant,

auch im vergangenen Monat hat sich rund um Steuern, Recht und Betriebswirtschaft einiges getan. Über die aus unserer Sicht wichtigsten Neuregelungen und Entscheidungen halten wir Sie mit Ihren Mandanteninformationen gerne auf dem Laufenden. Zögern Sie nicht, uns auf einzelne Punkte anzusprechen, wir beraten Sie gerne!

Mit steuerlichen Grüßen

Inhalt

1. Beharrliche Arbeitsverweigerung rechtfertigt außerordentliche Kündigung
2. Fahrtenbuch: Wer ist für das Einhalten der gesetzlichen Anforderungen verantwortlich?
3. Elektronisches Fahrtenbuch: Strenge Anforderungen sind zu erfüllen
4. Warum Pflegekräfte in stationären Pflegeeinrichtungen nicht selbstständig tätig sind

1. Beharrliche Arbeitsverweigerung rechtfertigt außerordentliche Kündigung

Wer sich als Arbeitnehmer beharrlich weigert, seine arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen, muss mit einer außerordentlichen Kündigung rechnen. In einem Fall der Arbeitsverweigerung wegen unzureichender Büroausstattung hielt das Bundesarbeitsgericht diese für zulässig.

Hintergrund

Einer Arbeitnehmerin wurde ein anderes Büro zugewiesen, nachdem es zu Konflikten mit Kollegen gekommen war. Sie beschwerte sich über eine unzureichende Büroausstattung in den neuen Räumlichkeiten und verweigerte deshalb die Arbeit. Obwohl der Arbeitgeber die Einschränkungen bei der Nutzung des Büroraums beseitigte, verweigerte die Arbeitnehmerin weiterhin die Arbeitsleistung. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber ihr außerordentlich.

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht gab dem Arbeitgeber Recht und entschied, dass die Kündigung wirksam war. Zur Begründung führten die Richter aus: Die beharrliche Weigerung eines Arbeitnehmers, seine arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen, war "an sich" geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Das Risiko einer Arbeitsverweigerung muss der Arbeitnehmer selbst tragen – insbesondere für den Fall, dass sich seine Rechtsauffassung als falsch erweist. Zwar muss eine unbillige Weisung des Arbeitgebers nicht befolgt werden. Im vorliegenden Fall machte jedoch der behebbare Zustand des zugewiesenen Büros die Weisung nicht unbillig.

2. **Fahrtenbuch: Wer ist für das Einhalten der gesetzlichen Anforderungen verantwortlich?**

Nutzt ein Mitarbeiter einen Dienstwagen auch für private Fahrten und ermittelt er den geldwerten Vorteil anhand der Fahrtenbuchmethode, fällt die ordnungsgemäße Erstellung des Fahrtenbuchs in seinen Verantwortungsbereich. Verlangt das Finanzamt wegen eines mangelhaften Fahrtenbuchs Nachzahlungen, kann der Arbeitgeber vom Mitarbeiter deshalb eine Erstattung verlangen.

Hintergrund

Der Arbeitgeber nahm die Versteuerung geldwerter Vorteile aus der Privatnutzung von Dienstfahrzeugen nachträglich nach der 1 %-Regelung vor, da kein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch vorlag. Die Steuern verrechnete er mit der letzten Gehaltsabrechnung des Mitarbeiters und der festgelegten Abfindung. Dagegen betrieb der Mitarbeiter und Kläger die Zwangsvollstreckung und erhob Vollstreckungsabwehrklage.

Entscheidung

Vor dem Bundesarbeitsgericht hatte die Klage letztlich keinen Erfolg. Zur Begründung führten die Richter aus: Überlässt der Arbeitgeber Mitarbeitern einen Firmenwagen auch zur privaten Nutzung, führt dies zu einem Nutzungsvorteil, der als steuerpflichtiger Arbeitslohn erfasst wird. Wählt der Mitarbeiter zur Ermittlung des steuerpflichtigen Nutzungsvorteils anstelle der 1 %-Bruttolistenpreisregelung die Fahrtenbuchmethode, muss er selbst dafür sorgen, dass das Fahrtenbuch den gesetzlichen Anforderungen entspricht. Es ist Sache des Betroffenen, sich in Zweifelsfällen entsprechend kundig zu machen. Insbesondere gibt es keine Verpflichtung des Arbeitgebers, seine Mitarbeiter auf etwaige Defizite bei der Fahrtenbuchmethode hinzuweisen.

Da der Arbeitgeber vorliegend wegen des mangelhaften Fahrtenbuchs vom steuerpflichtigen Arbeitslohn zu wenig Lohnsteuer einbehält und an das Finanzamt abführte, konnte er vom Mitarbeiter die Erstattung der Lohnsteuer verlangen, die er nachentrichten musste. Für den Erstattungsanspruch war es unerheblich, ob der Arbeitgeber die Steuerforderung freiwillig oder aufgrund eines Haftungsbescheids des Finanzamts erfüllte.

3. **Elektronisches Fahrtenbuch: Strenge Anforderungen sind zu erfüllen**

Ein Fahrtenbuch ordnungsgemäß zuführen, ist nicht ganz einfach. Noch schwieriger ist das Führen eines elektronischen Fahrtenbuchs. So ist die unmittelbare elektronische Erfassung lediglich der Fahrtwege durch ein technisches System nicht ausreichend, denn zusätzlich muss der Anlass jeder Fahrt zeitnah erfasst werden.

Hintergrund

Der Steuerpflichtige war Arbeitnehmer und nutzte einen Dienstwagen. Dieser stand ihm auch für private Fahrten zur Verfügung. Zur Ermittlung des steuerpflichtigen Privatanteils nutzte er eine sog. Telematik-Lösung, die u. a. über die Funktion "elektronisches Fahrtenbuch" verfügte. Die Hardware war mit einem GPS-Empfänger ausgestattet. Sie übermittelte über das Mobilfunknetz jeweils die aktuelle Position und zeichnete die Bewegungsdaten auf einem zentralen Server auf. Damit wurde das elektronische Fahrtenbuch erstellt. Das Finanzamt erkannte dieses Fahrtenbuch nicht als ordnungsgemäß an, sondern ermittelte den geldwerten Vorteil anhand der 1 %-Methode.

Entscheidung

Die Klage des Arbeitnehmers vor dem Finanzgericht hatte keinen Erfolg. Dieses wies die Klage ab und verwarf das Fahrtenbuch als nicht ordnungsgemäß. Es müssen alle Angaben, die für ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch erforderlich sind, zeitnah in das Fahrtenbuch eingetragen werden. Vorliegend wurden dagegen nur die Fahrten, die nicht als privat gekennzeichnet worden sind, im Rahmen der technischen Verfügbarkeit des Gerätes (nicht ausgeschaltet und nicht gestört) aufgezeichnet und in einer zentralen Datenbank gespeichert. Zu den durch das GPS-Modul ermittelbaren Angaben der Fahrten gehörten Ort und Zeit des Beginns und des Endes der Fahrt.

Die weiteren unverzichtbaren Angaben zu den jeweils aufgesuchten Kunden oder Geschäftspartnern oder die Angabe des konkreten Gegenstandes der dienstlichen Verrichtung mussten von dem Anwen-

der ergänzt werden, denn diese Angaben konnte das Programm ohne die Mitwirkung des Steuerpflichtigen nicht den einzelnen Fahrten zuordnen. Diese unerlässlichen Ergänzungen zu den betrieblichen Anlässen der Fahrten müssen für ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch ebenfalls zeitnah erfolgen. Die vom Kläger vorgelegten Fahrtenbücher enthielten jedoch ausdrücklich keine Angaben dazu, wann diese Angaben zu den Fahrtenanlässen in der Datenbank ergänzt wurden. Eindeutige Datumangaben fehlten. Dies sprach nach Ansicht des Gerichts gegen eine zeitnahe Führung der Fahrtenbücher.

4. **Warum Pflegekräfte in stationären Pflegeeinrichtungen nicht selbstständig tätig sind**

Sind Pflegekräfte als Honorarpflegekräfte in stationären Pflegeeinrichtungen tätig, sind sie in dieser Tätigkeit regelmäßig nicht als Selbstständige anzusehen. Vielmehr unterliegen sie als Beschäftigte der Sozialversicherungspflicht.

Hintergrund

Die Pflegefachkraft war bei einem Pflegeheim als sog. Honorarpflegekraft auf selbstständiger Basis beschäftigt. Sie hatte ihre Arbeitskraft vollständig eingegliedert in einem fremden Betriebsablauf eingesetzt – ebenso wie andere bei dem Pflegeheim angestellte Pflegefachkräfte. Darüber hinaus war sie nicht unternehmerisch tätig.

Entscheidung

Das Bundessozialgericht kam zu dem Ergebnis, dass die Pflegekraft nicht selbstständig tätig war. Zur Begründung führten die Richter aus: Pflegekräfte sind in der Regel in die Organisations- und Weisungsstruktur der stationären Pflegeeinrichtung eingebunden. Unternehmerische Freiheiten sind bei der konkreten Tätigkeit in einer stationären Pflegeeinrichtung kaum denkbar.

Eine Selbstständigkeit kann nur im Ausnahmefall angenommen werden. Dafür müssen jedoch gewichtige Indizien sprechen. Nicht ausreichend sind bloße Freiräume bei der Aufgabenerledigung, z. B. ein Auswahlrecht der zu pflegenden Personen oder bei der Reihenfolge der einzelnen Pflegemaßnahmen.

Der Mangel an Pflegefachkräften ändert an dieser Beurteilung nichts. Die sozialrechtlichen Regelungen zur Versicherungs- und Beitragspflicht sind auch in Mangelberufen zu beachten und dürfen nicht zugunsten einer Steigerung der Attraktivität des Berufs durch eine von Sozialversicherungsbeiträgen entlasteten und deshalb höheren Entlohnung missachtet werden.