

TIPPS & WISSENSWERTES

Liebe Leserin, lieber Leser!

Wer keine Rechnung vorlegen kann, darf keine Vorsteuer abziehen. Doch was geschieht, wenn die Rechnungen verloren gegangen sind und auch keine Kopien beschafft werden können? Dann wird es schwierig, einen vom Finanzamt akzeptierten Ersatznachweis zu erbringen. Lesen Sie dazu unseren ersten Beitrag. Der zweite Beitrag beschäftigt sich mit einer Entscheidung des Bundessozialgerichts zur Sozialversicherungspflicht von im Unternehmen mitarbeitenden Angehörigen und den strengen Anforderungen an eine sozialversicherungsfreie selbständige Tätigkeit. Im dritten Beitrag geht es um die abziehbaren Fahrtkosten, wenn Unternehmer einzelne Kunden regelmäßig aufsuchen. Abschließend möchten wir Sie auf neue Mindestlohnbestimmungen im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk aufmerksam machen.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre mit unserem heutigen Newsletter.

Vorsteuerabzug bei verlorenen Rechnungen gefährdet

Nur wenn eine Rechnung alle Pflichtangaben enthält, können Unternehmer die in Rechnung gestellte Umsatzsteuer als Vorsteuer abziehen. Eine ordnungsgemäße Rechnung muss mindestens die folgenden Angaben enthalten:

- Rechnungsnummer und -datum,
- Rechnungsaussteller und Steuernummer bzw. Umsatzsteuer-Ident-Nr.,
- Lieferzeitpunkt,
- Leistungsempfänger,
- eine Leistungsbeschreibung,
- das Entgelt und
- den Steuersatz sowie die gesondert ausgewiesene Umsatzsteuer.

Enthält eine Rechnung nicht alle Pflichtangaben, geht möglicherweise der Vorsteuerabzug verloren. Aber in diesem Fall kann die Rechnung grundsätzlich korrigiert werden. Doch was passiert, wenn Originalrechnungen verloren gehen, z. B. bei Diebstahl, einem Brand oder einer Naturkatastrophe wie dem Hochwasser im vergangenen Frühjahr? Grundsätzlich gilt: Ohne Rechnung kein Vorsteuerabzug. Ausnahmen gibt es allenfalls im Katastrophenfall, um unbillige Härten zu vermeiden. Beispielsweise sehen die verfahrensrechtlichen Erleichterungen der Länder-Finanzministerien vor, dass den im Mai und Juni 2013 Hochwassergeschädigten keine nachteiligen steuerlichen Folgen erwachsen dürfen, wenn Buchführungsunterlagen unmittelbar durch die Flut vernichtet wurden.

Zeugenbeweis nicht ausreichend

Bei Betriebsprüfungen müssen regelmäßig Eingangsrechnungen vorgelegt werden, damit geprüft werden kann, ob der Vorsteuerabzug zu Recht vorgenommen wurde. Sind die Originalrechnungen verloren gegangen, muss der Unternehmer nachweisen, dass es diese Rechnungen tatsächlich gegeben hat. Im Idealfall gibt es eine Rechnungskopie bzw. eine solche kann vom Lieferanten oder Leistungserbringer angefordert werden. Doch das ist bei einem „Totalverlust“ der Originalrechnungen nur teilweise möglich. Ohne Rechnungskopie wird es jedoch schwierig nachzuweisen, für welche konkrete Leistung und welchen Entgeltbetrag der Vorsteuerabzug beantragt wird. Kein ausreichender Nachweis wird erbracht, wenn Lieferanten oder Mitarbeiter der mit der Buchführung beauftragten Steuerberatungskanzlei pauschal bezeugen, dass ausschließlich ordnungsgemäße, zum Vorsteuerabzug berechtigende Rechnungen ausgestellt bzw. in der Buchhaltung erfasst wurden. Dies gilt nach Auffassung des Finanzgerichts Sachsen-Anhalt zumindest dann, wenn sich die Zeugen nicht konkret an die einzelnen Rechnungen erinnern können. Die Richter entschieden, dass die Besteuerungsgrundlagen für nicht durch Rechnungskopien nachgewiesene Vorsteuern vom Finanzamt geschätzt werden dürfen. Im Urteilsfall wurden einem Steuerpflichtigen die Unterlagen gestohlen. Er konnte nur 3 % der geltend gemachten Vorsteuer durch Rechnungskopien nachweisen. Das Finanzamt schätzte daraufhin und erkannte nur 60 % der Vorsteuer an.

Hinweis:

Ob die Bundesfinanzrichter die Ansicht des Finanzgerichts teilen, insbesondere wie sie sich zu einem möglichen Zeugenbeweis positionieren, bleibt abzuwarten. Unternehmer, bei denen das Finanzamt oder Betriebsprüfer die Vorsteuern schätzen wollen, weil Originalrechnungen verlorengegangen sind, sollten Einspruch einlegen. Bis zu einer Entscheidung im anhängigen Revisionsverfahren ruhen Einspruchsverfahren. Das Urteil zeigt aber auch, wie wichtig es ist, Unterlagen sicher aufzubewahren. Es lohnt sich also, über eine elektronische Rechnungslegung und eine digitale Archivierung von Rechnungen nachzudenken.

Bei Beschäftigungen von Familienangehörigen drohen Nachforderungen der Sozialversicherungsträger

In Familienunternehmen ist es üblich, dass Ehepartner, Kinder und andere Angehörige im Unternehmen mithelfen und dafür auch entlohnt werden. Dann liegt in aller Regel ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vor, selbst wenn kein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Problematisch wird es, wenn die mitarbeitenden Ehepartner oder Kinder sozialversicherungsfrei als Selbständige tätig werden sollen. Dann ist es schwierig, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von einer versicherungsfreien selbständigen Tätigkeit abzugrenzen. Das gilt insbesondere in den Fällen, in denen die Familienangehörigen nicht oder nur zu einem geringen Anteil am Unternehmen beteiligt sind. Meist besteht auch hier Sozialversicherungspflicht.

Verzicht auf Weisungsrecht reicht nicht aus

Bei der Beschäftigung von Ehegatten oder Kindern fehlt es jedoch häufig an dem typischen Interessengegensatz eines Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnisses. Stattdessen ist die Beschäftigung durch familiäre Rücksichtnahme und ein gleichberechtigtes Nebeneinander gekennzeichnet. So verzichtet der Betriebsinhaber oder Mehrheitsgesellschafter häufig auf die ihm zustehende Rechtsmacht und seine Weisungsbefugnis. In vielen Fällen sollen die mitarbeitenden Kinder auch den Betrieb übernehmen und schon mit Leitungsbefugnissen ausgestattet werden. Es wird quasi schon vor einer zivilrechtlichen Übertragung des Unternehmens die Chefrolle weitergegeben. Das betrifft z. B. das Auftreten gegenüber anderen Mitarbeitern oder Kunden und Geschäftspartnern. Oft wird aber auch bei Liquiditätsgapen ein Darlehen gewährt oder auf das Gehalt verzichtet. Doch reicht das für den Status eines sozialversicherungsfreien Selbständigen bereits aus? Nein, entschieden die Bundessozialrichter!

Es spielt keine Rolle, ob ein zukünftiger Betriebsinhaber schon wie ein Selbständiger agieren darf und sich auch als selbständig Tätiger versteht. Unbeachtlich ist auch, dass sich der bisherige Inhaber zurückzieht und die Geschäftsführung ausschließlich Sohn oder Tochter überlässt. Das Bundessozialgericht hat in mehreren aktuellen Urteilen seine bisherige Rechtsprechung aufgegeben und betont, dass die tatsächlichen rechtlichen Verhältnisse entscheidend sind. Das bedeutet: Nur wer die Rechtsmacht besitzt, die rechtlichen Verhältnisse des Unternehmens zu ändern oder Arbeitnehmer zu entlassen, gilt als selbständiger Unternehmer. Es spielt sozialversicherungsrechtlich keine Rolle, ob ein Alleingesellschafter oder Betriebsinhaber seine Rechtsmacht auch tatsächlich ausübt. Es reicht aus, dass er es könnte, ohne dass ihn jemand daran hindert. Daher führt erst die Übertragung des Einzelunternehmens bzw. der Mehrheit der Gesellschaftsanteile zum Übergang der Rechtsmacht bzw. bei Minderheitsgesellschaftern einer GmbH die Einräumung einer Sperrminorität.

Hinweis:

Prüfen Sie bei im Unternehmen mitarbeitenden Familienangehörigen, ob die bestehenden gesellschaftsrechtlichen oder vertraglichen Vereinbarungen zum gewünschten sozialversicherungsrechtlichen Status als „Beschäftigter“ oder „Selbständiger“ führen. Bestehen Unklarheiten, sollte ein Statusfeststellungsverfahren eingeleitet werden. Das bringt rechtliche Sicherheit und vermeidet unnötige Nachforderungen an Sozialversicherungsbeiträgen. Lassen Sie sich von auf sozialrechtliche Fragen spezialisierten Anwälten beraten. Wir vermitteln Ihnen gern einen Kontakt zu den mit uns kooperierenden ETL-Rechtsanwälten. Sprechen Sie uns an!

Fahrtkosten bei Kundenbesuchen sind voll abziehbar

Die meisten Unternehmen erwerben einen Pkw für ihr Betriebsvermögen oder leasen ein Fahrzeug. Viele Unternehmer, insbesondere Freiberufler oder nebenberuflich selbständig Tätige nutzen aber auch stattdessen ihr privates Fahrzeug. Während sie für die Fahrten zwischen Wohnung und Betriebsstätte nur Fahrtkosten in Höhe der Entfernungspauschale, d. h. 0,30 EUR pro Entfernungskilometer abziehen dürfen, können bei Kundenbesuchen 0,30 EUR pro gefahrenen Kilometer angesetzt werden. Werden Kunden jedoch regelmäßig besucht, versagt die Finanzverwaltung oftmals den vollen Fahrtkostenabzug und kürzt die Aufwendungen auf die Entfernungspauschale. Betroffen sind hiervon auch freie Mitarbeiter, die regelmäßig zu ihrem Hauptauftraggeber fahren. Auch hier meint die Finanzverwaltung, der Betriebsitz des Auftraggebers würde zur regelmäßigen Betriebsstätte des freien Mitarbeiters.

Firmensitz des Kunden ist keine regelmäßige Betriebsstätte des Unternehmers

Doch die Finanzgerichte sehen das ganz anders. Sie urteilten, dass die Räumlichkeiten des Kunden keine regelmäßige Arbeitsstätte eines freien Mitarbeiters darstellen. Sie stützen sich dabei auf die Rechtsprechung der obersten Finanzrichter. Diese hatten für Arbeitnehmer entschieden, dass die betriebliche Einrichtung eines Kunden des Arbeitgebers auch dann nicht zur regelmäßigen Arbeitsstätte des Arbeitnehmers wird, wenn diese über einen längeren Zeitraum regelmäßig aufgesucht wird. Etwas anderes könne daher nicht bei Unternehmern gelten. Die verfassungsrechtlich gebotene Gleichbehandlung von Arbeitnehmern und Unternehmern hinsichtlich des Abzugs von Fahrtkosten zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeits- bzw. Betriebsstätte gebiete es, auch bei Fahrten eines Unternehmers zum Kunden den vollen Fahrtkostenabzug zuzulassen.

Hinweis:

In ähnlicher Weise urteilten bereits mehrere Finanzgerichte. Eine abschließende Entscheidung muss der Bundesfinanzhof im anhängigen Revisionsverfahren treffen. Bis dahin können Unternehmer, denen die Finanzverwaltung den Fahrtkostenabzug kürzen will, Einspruch einlegen und auf das anhängige Verfahren Bezug nehmen. Zu beachten ist aber auch, dass ab 2014 ein neues Reisekostenrecht gilt. Die regelmäßige Arbeitsstätte wird durch die erste Tätigkeitsstätte ersetzt. Im Einzelfall ist daher zu prüfen, ob sich ab Januar eine andere Beurteilung ergeben könnte.

Mindestlöhne sind einzuhalten**Auch für das Steinmetzhandwerk wurde einheitliche Lohnuntergrenze vereinbart**

Ab dem 1. Oktober 2013 gilt auch für das Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk eine bundeseinheitliche Lohnuntergrenze. Der vom Bundesverband Deutscher Steinmetze und dem Bundesinnungsverband des Deutschen Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks sowie der Industriegewerkschaft Bauen–Agrar–Umwelt abgeschlossene Tarifvertrag zur Regelung eines Mindestlohnes vom 17. Mai 2012 wurde für allgemeinverbindlich erklärt.

Anspruch auf den Mindestlohn haben alle Arbeitnehmer, die in Betrieben des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks beschäftigt sind und folgende Tätigkeiten manuell oder maschinell ausüben:

- Herstellen und Bearbeiten von Natur- und Betonwerkstein, Bekleidungen und Belägen,
- Verlegen und Versetzen von Natursteinprodukten und Produkten aus Verbundwerkstoffen, soweit sie teilweise aus Naturstein bestehen, sowie – wenn diese Tätigkeiten nicht arbeitszeitlich überwiegend ausgeübt werden – Verlegen und Versetzen von Produkten aus anderen Materialien,
- Restaurierungen und Antragsarbeiten in natürlichem und künstlichem Stein,
- Reinigungs- und Imprägnierungsarbeiten sowie Konservierungsarbeiten,
- Garten- und Landschaftsgestaltung in Natur- und Betonwerkstein,
- alle im Rahmen des Grabmalherstellens, -bearbeitens und -versetzens anfallenden Arbeiten sowie
- alle Bildhauerarbeiten, einschließlich der künstlerischen.

Der Mindeststundenlohn beträgt 11,00 EUR im Tarifbereich West (einschließlich Berlin) und 10,13 EUR im Geltungsbereich Ost. Ab dem 01. Mai 2014 steigen die Mindestlöhne auf 11,25 EUR (West mit Berlin) bzw. 10,66 EUR (Ost) an.

Hinweis:

Allgemeinverbindlich erklärte Mindestlöhne sind zwingend zu zahlen. Unternehmen des Steinmetzhand- und Steinbildhauerhandwerks sollen daher prüfen, ob sie ihre Arbeitnehmer bereits tariflich entlohnen. Anderenfalls müssen sie ab Oktober die Löhne auf das Mindestlohniveau anheben und die Lohnabrechnung entsprechend anpassen. Lohndumping lohnt sich nicht, denn es kommt den Arbeitgeber meist teuer zu stehen. Arbeitnehmer können die Lohnzahlungen in Höhe der gesetzlichen Mindestlöhne einklagen. Zudem resultieren daraus meist hohe Nachzahlungen der Sozialversicherungsträger. Denn wer keine Mindestlöhne zahlt, muss nach einer Prüfung der gesetzlichen Rentenversicherung nicht nur die Arbeitgeber- sondern auch die Arbeitnehmeranteile nachentrichten.

Haben Sie Fragen zu den Themen dieses Rundschreibens? Dann sprechen Sie uns an. Wir beraten Sie gern!