

Informationsbrief 01/2015

für

GmbH-Gesellschafter bzw. -Geschäftsführer**1. Ermäßigter Umsatzsteuersatz gilt nicht für Mietwagen****Der ermäßigte Umsatzsteuersatz für den Taxiverkehr gilt nicht für die Personenbeförderung durch Mietwagen mit Fahrer.**

Die Entscheidung betrifft die Frage, ob der für den Taxiverkehr geltende ermäßigte Umsatzsteuersatz auch für die Personenbeförderung durch Mietwagen mit Fahrgestellung anwendbar ist.

X betreibt ein Mietwagenunternehmen. Der Leistungskatalog umfasst neben der eigentlichen Personenbeförderung auch Kurier- und Materialfahrten, Hotel- und Flughafentransfers sowie Stadtrundfahrten. X berücksichtigte die Umsätze aus Mietwagen (bei Beförderungstrecken von nicht mehr als 50 km bzw. innerhalb der Stadt) mit dem ermäßigten Steuersatz von 7 %. Das Finanzamt unterwarf die Umsätze dem Regelsteuersatz.

Die dagegen gerichtete Klage wurde vom Finanzgericht mit der Begründung abgewiesen, aus den unionsrechtlichen Vorgaben lasse sich kein Anspruch auf den ermäßigten Steuersatz herleiten. Der Bundesfinanzhof setzte das anschließende Revisionsverfahren aus und legte dem Europäischen Gerichtshof die Frage vor, ob die unterschiedliche Besteuerung von Taxi- und Mietwagenunternehmen mit dem Neutralitätsprinzip vereinbar ist.

Entscheidung

Nach Ergehen der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs konnte der Bundesfinanzhof das Verfahren fortsetzen und über die anhängige Revision entscheiden. Der Bundesfinanzhof stimmt mit der Auffassung des Finanzamts und des Finanzgerichts überein und wies daher die Revision zurück.

Nach nationalem Recht beträgt der Steuersatz u. a. für die Beförderung von Personen im Verkehr mit Taxen innerhalb einer Gemeinde oder wenn die Beförderungstrecke nicht mehr als 50 km beträgt 7 %. Nach Unionsrecht dürfen die Mitgliedstaaten für bestimmte Lieferungen und Dienstleistungen – u. a. für die Beförderung von Personen und des mitgeführten Gepäcks – einen ermäßigten Steuersatz anwenden.

Diese Richtlinienbestimmung ist jedoch nicht dahin zu verstehen, dass der ermäßigte Steuersatz nur dann angewandt werden kann, wenn er sämtliche Leistungen betrifft, für die dem Mitgliedsstaat die ermäßigte Besteuerung eröffnet ist. Vielmehr ist auch eine selektive Anwendung des ermäßigten Steuersatzes zulässig, wenn 2 Voraussetzungen erfüllt sind:

- Der Bereich, der dem ermäßigten Steuersatz unterworfen wird, muss sich auf konkrete und spezifische Aspekte des Komplexes, den die Mitgliedstaaten ermäßigt besteuern dürfen (hier die Personenbeförderung allgemein) beziehen.

- Der Grundsatz der steuerlichen Neutralität darf nicht verletzt sein.

Hiervon ausgehend ist die Beschränkung des ermäßigten Steuersatzes auf Taxiunternehmen nicht zu beanstanden. Denn die Beförderungsarten unterliegen einem unterschiedlichen rechtlichen Rahmen. Anders als für Mietwagenunternehmer gelten für den Nahverkehr per Taxi als öffentliche Dienstleistung besondere Verpflichtungen, z. B. die Betriebspflicht, die allgemeine Beförderungspflicht und die Beachtung der hoheitlich festgelegten Tarife. Der Bundesfinanzhof verneint auch einen Verstoß gegen das Neutralitätsprinzip, da sich die Beförderungsarten je nach den Bedürfnissen des Nutzers aus der Sicht des Durchschnittsverbrauchers unterscheiden und die Unterschiede maßgeblichen Einfluss auf die Wahl der Beförderungsart haben.

2. Mindestlohn: Neue Dokumentationspflichten unbedingt beachten

Arbeitgeber kennen bereits die Pflicht zum Führen von Entgeltunterlagen für Minijobber. Ab 1.1.2015 wird es eine weitere gesetzliche Dokumentationspflicht geben. Damit soll das Einhalten der Mindestlohnbestimmungen kontrolliert werden. Bei Nichtbeachtung droht ein Bußgeld.

Bereits bestehende Aufzeichnungspflichten

Arbeitgeber müssen die für die Versicherungsfreiheit maßgebenden Angaben in den Entgeltunterlagen des Minijobbers aufzeichnen. Nachweise, aus denen die erforderlichen Angaben ersichtlich sind, sind zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Es müssen also schon jetzt Dokumentationspflichten über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden beachtet werden.

Künftige Aufzeichnungspflichten bei Minijobbern

Ab 1.1.2015 sind Arbeitgeber geringfügig Beschäftigter verpflichtet,

- Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit
- spätestens bis zum Ablauf des 7. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertags zu dokumentieren und diese Aufzeichnung mindestens 2 Jahre lang aufzubewahren.

Diese Aufzeichnungen sind zu den Entgeltunterlagen für die Sozialversicherung zu nehmen. Formvorschriften, wie die Unterlagen im Detail zu führen sind, gibt es jedoch nicht.

Wann ein Bußgeld droht

Wer als Arbeitgeber geringfügig Beschäftigter seinen Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten zukünftig nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht in der vorgeschriebenen Weise nachkommt, handelt ordnungswidrig. Es droht ein Bußgeld von bis zu 30.000 EUR.

3. Darf der Arbeitgeber einen krankgeschriebenen Mitarbeiter fotografieren?

Wer Privatpersonen fotografieren will, benötigt dafür grundsätzlich deren Zustimmung. Das gilt aber dann nicht, wenn der Arbeitgeber einen krankgeschriebenen Arbeitnehmer

bei Arbeiten erwischt, die man normalerweise nur gesund ausüben kann, und davon Fotos macht.

Hintergrund

Ein Arbeitnehmer hat sein Auto an einer Waschanlage gereinigt, obwohl er von einem Neurologen krankgeschrieben war. Dabei hat ihn sein Abteilungsleiter beobachtet. Dieser machte 3 Fotos von dem Arbeitnehmer mit dem Mobiltelefon. Damit wollte er die gute körperliche Verfassung seines angeblich arbeitsunfähigen Mitarbeiters dokumentieren. Als dieser ihn entdeckte, kam es zu einer körperlichen Auseinandersetzung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Wegen des tätlichen Angriffs auf den Vorgesetzten wurde dem Arbeitnehmer fristlos gekündigt.

Der Arbeitnehmer erhob Kündigungsschutzklage und beantragte gleichzeitig eine einstweilige Verfügung gegen den Arbeitgeber. Damit wollte er verhindern, dass die Fotos an die Öffentlichkeit gelangen. Auch wollte er sich vor weiteren unberechtigten Aufnahmen schützen.

Entscheidung

Mit seinem Antrag auf einstweilige Verfügung scheiterte der Arbeitnehmer vor dem Landesarbeitsgericht Mainz. Die Begründung der Richter: Der Abteilungsleiter hat nicht rechtswidrig gehandelt, als er den Kläger an der Autowaschanlage mit seiner Handykamera fotografierte. Zwar sei das Fotografieren ein Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers, das auch das Recht am eigenen Bild beinhaltet. Allerdings war ein Eingriff in dieses Recht gerechtfertigt, da hier schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers überwogen. Aus dessen Sicht bestand nämlich der konkrete Verdacht, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit lediglich vorgetäuscht haben könnte.

Der Beweiswert einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann durch andere Tatsachen mehr oder weniger entwertet werden. Deshalb hatte der Abteilungsleiter das berechnete Interesse, die Aktivitäten des Klägers an der Waschanlage zu Beweis Zwecken zu fotografieren.

Der Eingriff in das Persönlichkeitsrecht war hier auch nicht schwerwiegend. Zum einen hat der Vorgesetzte die Tätigkeiten seines Mitarbeiters an der Waschanlage, die öffentlich zugänglich war, unmittelbar persönlich beobachtet; damit hätte er im Kündigungsschutzprozess als Augenzeuge zur Verfügung gestanden. Zum anderen stellt die Speicherung der Fotos keinen unverhältnismäßigen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht dar.

Die Wiederholungsfahr, die für den Erfolg des Eilantrags erforderlich ist, ist hier ebenfalls nicht gegeben. Denn es liegen keine Anhaltspunkte dafür vor, dass das Unternehmen dem Arbeitnehmer weiterhin nachstellen oder fotografieren wollte.

4. Trotz Verstoß gegen interne Anweisungen keine Kündigung

Eine Bank-Angestellte verstieß gegen interne Geschäftsanweisungen der Bank und erhielt deshalb die Kündigung. Zu Unrecht, stellte jetzt das Landesarbeitsgericht Düsseldorf klar.

Hintergrund

Die Bank-Mitarbeiterin verfügte regelmäßig über das Sparbuch ihrer Mutter, deren Einverständnis sie dazu hatte, und buchte verschiedene Beträge vor allem auf das eigene Konto. Obwohl die Zahlungsvorgänge wie vorgesehen im Rahmen des 4-Augen-Prinzips jeweils durch einen weiteren Mitarbeiter freigegeben wurden, verstieß dieses Vorgehen gegen die internen Geschäftsanweisungen. Diese sahen vor, dass Mitarbeiter in eigenen Angelegenheiten weder entscheidend noch beratend mitwirken dürfen, wenn die Entscheidung ihnen selbst, ihrem Ehegatten oder einem Verwandten bis zum 3. Grad einen unmittelbaren Vorteil bringen kann. Damit sollte bereits der Anschein einer Interessenkollision vermieden werden. Wegen des Verstoßes kündigte die Bank der Mitarbeiterin.

Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat entschieden, dass die Kündigung unwirksam war. Zwar lag im Verhalten der Mitarbeiterin eine erhebliche Pflichtverletzung vor; sie war aufgrund der Anweisungen des Geldinstituts nicht berechtigt, Buchungen zu ihren Gunsten vorzunehmen. Diese Pflichtverletzung war aber nicht so schwerwiegend, dass nach Ansicht der Richter eine Abmahnung ausgereicht hätte. Diese wäre nach dem Prognoseprinzip nicht von vornherein erfolglos gewesen und hätte zu einer Verhaltensänderung der Mitarbeiterin führen können.

= = = = =