

September 2011

Höhere Grunderwerbsteuer verschiebt sich

Kleine Gnadenfrist für Häuslebauer in Baden-Württemberg: Die Erhöhung der Grunderwerbsteuer um 1,5 Prozentpunkte auf 5 % tritt erst Ende Oktober dieses Jahres in Kraft.

Daher unsere **Empfehlung**: Wenn Sie vorhaben ein Haus zu kaufen, dann tun Sie es bis zum **27.10.2011**.

Internetkosten neben Telefonkostenpauschale abziehbar

Arbeitnehmer, die zu Hause nachweislich **beruflich** Telefonate führen, dürfen 20 % der Telefonkosten, höchstens jedoch **20 Euro pro Monat pauschal** als Werbungskosten geltend machen. Weist die Telefonrechnung zusätzlich Gebühren für den **Internetzugang** aus, darf der **berufliche Anteil zusätzlich zur Telefonpauschale** als Werbungskosten abgezogen werden.

Häufiger Fehler bei der Weiterberechnung von Reisekosten

Sie erbringen Beratungsleistungen, Montage- oder Kundendienstleistungen? Sie dürfen dabei z. B. Zug- oder Flugtickets weiterberechnen? Dann sollten Sie darauf achten, dass Ihnen folgender Fehler nicht passiert: Die Reisekosten werden häufig *unter* die Mehrwertsteuer gesetzt statt darüber.

Falsch ist es z. B. so:

Beratungshonorar	1.000,00 Euro
<u>19 % Mehrwertsteuer</u>	<u>190,00 Euro</u>
Brutto	1.190,00 Euro
<u>Flug München – Dresden</u>	<u>200,00 Euro</u>
Endsumme =	1.390,00 Euro

Warum ist das falsch?

Sie schulden die Mehrwertsteuer aus dem Bruttobetrag, also 19/119 aus 1.390 Euro. Gleichwohl hat Ihr Kunde aber nur den Vorsteuerabzug in Höhe von 190 Euro, weil Sie nur 190 Euro ausgewiesen haben.

Richtig lautet die Rechnung also so:

Beratungshonorar	1.000,00 Euro
<u>Flug München – Dresden netto</u>	<u>168,07 Euro</u>
Zwischensumme	1.168,07 Euro
<u>19 % Mehrwertsteuer</u>	<u>221,93 Euro</u>
Endsumme	1.390,00 Euro

Sie führen bei dieser Berechnungsweise genauso viel Mehrwertsteuer ab wie vorher, doch Ihr Vertragspartner hat den korrekten Vorsteuerabzug in Höhe von 221,93 Euro statt 190 Euro.

Übrigens: Bei Kilometergeld, Hotelkosten usw. gilt genau dasselbe.

September 2011

Geschlechtsbezogene Benachteiligung durch Stellenanzeige «Geschäftsführer gesucht»

Das Oberlandesgericht Karlsruhe hat einer Klägerin 13.000 Euro Entschädigung zugesprochen, die sich erfolglos auf die Stelle „eines Geschäftsführers“ beworben hatte.

Im vorliegenden Fall hatte die Beklagte eine Stellenanzeige durch Dritte aufgeben lassen, die mit der Überschrift "Geschäftsführer gesucht" versehen war. In dieser Stellenanzeige hat es die Beklagte unterlassen, die Ausschreibung geschlechtsneutral zu gestalten und zu verdeutlichen, dass sowohl männliche Bewerber als auch weibliche Bewerberinnen chancengleich berücksichtigt werden. Nach Ansicht des Gerichts **verstößt** eine so gestaltete Stellenanzeige **gegen das Benachteiligungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)**, da der **Begriff «Geschäftsführer» eindeutig männlich** sei und weder durch den Zusatz «/in» noch durch die Ergänzung «m/w» erweitert werde. Nach den Vorschriften des AGG ist es nicht zulässig, ausschließlich nach männlichen oder weiblichen Kandidaten zu suchen, es sei denn es liegt ein sachlicher Grund vor.

In seiner Urteilsbegründung hat es das Gericht als **unerheblich** angesehen, dass die Beklagte die Klägerin zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen hatte und ihre Bewerbung **aus personenbedingten Gründen nicht weiter berücksichtigt** hat.

In diesem Zusammenhang ist es auch unerheblich, dass die Stellenanzeige nicht durch die Beklagte selbst, sondern durch Dritte im Auftrag der Beklagten gestaltet und aufgegeben wurde. Die Beklagte muss sich das Verhalten ihrer Auftragnehmer zurechnen lassen.

Aufgrund dieser Tatsachen hat das Gericht die Beklagte dazu verurteilt, an die Klägerin die Summe eines **Monatsgehalts als Entschädigung** zu bezahlen, wobei das Gericht im vorliegenden Fall von einer Vergütung von 13.000 € ausgegangen ist.

Fazit:

Bei der Erstellung von Stellenanzeigen ist zwingend darauf zu achten, dass diese sowohl männliche als auch weibliche Bewerber/innen gleichermaßen berücksichtigen und niemanden wegen Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität benachteiligen. Dabei ist besonders zu **beachten, dass das Beweislastrisiko der Arbeitgeber trägt** und beispielsweise beweisen muss, dass die Bewerbung missbräuchlich war und es alleinig um die Erlangung eines Schadensersatzes geht.