



Mandantenbrief

April 2019

BAUMGARTNER & PARTNER
PartG mbB

Steuerberater, Rechtsanwalt
Sitz der Gesellschaft:
Königstraße 26
70173 Stuttgart
Partnerschaftsregister
PR720019
Amtsgericht Stuttgart

Partner:
StB Dipl.-Finanzwirt Markus
Baumgartner,
StB Dipl.-Oec. Caroline Müller,
RA Marlis Vierbach

1. Pkw-Überlassung auch zur privaten Nutzung an Minijobber

Ehegattenarbeitsverhältnisse sind in der Praxis üblich und können zu steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Vorteilen führen. Sie müssen jedoch dafür dem sog. Fremdvergleich standhalten.

Mit Urteil vom 27.9.2017 traf das Finanzgericht Köln (FG) eine für die Praxis überraschende Entscheidung. Danach ließ es die Kosten für einen Dienstwagen auch dann als Betriebsausgaben zu, wenn dieser dem Ehegatten im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses (Minijob) überlassen wird.

Im entschiedenen Fall beschäftigte ein Unternehmer seine Ehefrau im Rahmen eines Minijobs als Büro-, Organisations- und Kurierkraft für 400 € monatlich. Er überließ ihr hierfür einen Pkw, den sie auch privat nutzen durfte. Der geldwerte Vorteil der privaten Nutzung wurde mit 1 % des Kfz-Listenneupreises (hier 385 €) monatlich angesetzt und vom Arbeitslohn der Ehefrau abgezogen (sog. Barlohnnumwandlung).

Das Urteil des FG landete erwartungsgemäß vor dem Bundesfinanzhof (BFH), der in seiner Entscheidung vom 10.10.2018 wie folgt Stellung nahm: Die Überlassung eines Dienstwagens zur unbeschränkten und selbstbeteiligungsfreien Privatnutzung des Arbeitnehmers ist im Rahmen eines geringfügigen – zwischen Ehegatten geschlossenen – Beschäftigungsverhältnisses nicht üblich und daher auch steuerlich nicht anzuerkennen.

Ein Arbeitgeber wird bei der unternehmerischen Gewinnerwartung einzubeziehender Betrachtungsweise nur dann bereit sein, einem Arbeitnehmer ein Firmenfahrzeug auch zur Privatnutzung zur Verfügung zu stellen, wenn nach einer überschlägigen, vorsichtigen Kalkulation der sich für ihn hieraus ergebende tatsächliche Kostenaufwand (u. a. auch Kraftstoff für Privatfahrten) zuzüglich des vertraglich vereinbarten Barlohns als wertangemessene Gegenleistung für die Zurverfügungstellung der Arbeitskraft anzusehen ist.



Je geringer der Gesamtvergütungsanspruch des Arbeitnehmers ist, desto eher erreicht der Arbeitgeber die Risikoschwelle, nach der sich wegen einer nicht abschätzbaren intensiven Privatnutzung die Fahrzeugüberlassung als nicht mehr wirtschaftlich erweist.

2. Private Nutzung betrieblicher Fahrräder steuerfrei - die Zweite

In der Mandanteninformation März 2019 berichteten wir kurz über die steuerliche Behandlung der Überlassung von betrieblichen Fahrrädern und Elektrofahrrädern an Arbeitnehmer.

Das Einkommensteuergesetz stellt diese Nutzung **seit dem 1.1.2019 steuerfrei**. Die Steuerbefreiung ist auf drei Jahre befristet. Sie ist letztmals für den Veranlagungszeitraum 2021 anzuwenden sowie beim Steuerabzug vom Arbeitslohn auf Vorteile, die in einem vor dem 1.1.2022 endenden Lohnzahlungszeitraum oder als sonstige Bezüge vor dem 1.1.2022 zugewendet werden. Der Anschaffungszeitpunkt für das betriebliche Fahrrad ist unerheblich. Entscheidend ist allein die Überlassung im Begünstigungszeitraum.

Es wird die „Überlassung“ (auch zur privaten Nutzung) „eines“ Fahrrads an den Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber gefördert. Die „Übereignung“ eines Fahrrads durch den Arbeitgeber ist weiterhin in Höhe des geldwerten Vorteils steuerpflichtig.

Voraussetzung der Steuerbefreiung ist jedoch, dass die Vorteile zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Gehaltsumwandlungen will der Gesetzgeber demnach nicht fördern.

Diese neue Steuerbefreiung gilt nicht für solche Elektrofahrräder, die verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzuordnen sind (wie z. B. Elektrofahrräder, deren Motor auch Geschwindigkeiten über 25 km/h unterstützt). Für diese gelten die Regelungen der Dienstwagenbesteuerung - also bei Elektrofahrrädern die neue eingeführte 0,5%-Regelung.

Beim Arbeitgeber ist die private Nutzung eines betrieblichen Fahrrads nicht als private Nutzungsentnahme zu erfassen.

3. Handlungsbedarf bei Minijobbern auf Abruf

Durch das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) wurde die gesetzliche Vermutung zur wöchentlich vereinbarten Arbeitszeit ab dem 1.1.2019 von zehn auf 20 Stunden erhöht, wenn keine eindeutige Regelung dazu getroffen wurde. Diese Änderung hat gravierende Auswirkungen insbesondere auf „Minijobber auf Abruf“.



Beispiel: Eine Arbeitszeit für den Minijobber wurde nicht festgelegt.

Bis 31.12.2018: Bei einem (Mindest-)Stundenlohn von 8,84 € und einer 10-Stunden-Woche kam bei einem Wochenfaktor von 4,33 Wochen pro Monat eine Vergütung in Höhe 382,77 € zum Tragen. Die 450-€-Grenze wurde nicht überschritten.

Seit 1.1.2019: Unter Zugrundelegung des derzeitigen Mindestlohns von 9,19 € sowie einer (vermuteten) Arbeitszeit von 20 Stunden je Woche kommt bei einem Wochenfaktor von 4,33 Wochen pro Monat 795,85 € zum Tragen. Dadurch wird die 450-€-Grenze überschritten und der Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig.

Anmerkung: Arbeitsverträge mit Minijobbern mit Abrufarbeit ohne Angaben von Arbeitszeiten sollten zwingend zeitnah überprüft und angepasst werden.

Bitte beachten Sie! Durch die Anhebung des Mindestlohns kann bei gleicher Stundenzahl auch die 450-€-Grenze überschritten werden. Bis 31.12.2018 konnten Minijobber monatlich rund 50 Stunden ($450 / 8,84 \text{ €}$) arbeiten, seit dem 1.1.2019 sind es nur noch rund 48 Stunden ($450 / 9,19 \text{ €}$).

4. Steuernachforderungen bei Onlinehändler?

Die Finanzverwaltung in Bayern, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz sieht bei Onlinehändlern, die Onlinemarketing unter Einschaltung von nicht in Deutschland ansässigen Unternehmen betreiben, dies nicht mehr als Dienstleistung, sondern als „Nutzungsüberlassung von Rechten und ähnlichen Erfahrungen“. Danach wären Einkünfte mit einem Steuersatz von 15 % quellensteuerpflichtig.

In der Praxis gibt es erhebliche Widerstände gegen diese „sachfremde“ Einschätzung, die zu massiver Verunsicherung innerhalb der deutschen E-Commerce-Wirtschaft führt. So wird erwartet, dass das Bundesfinanzministerium mit einem klarstellende Schreiben reagiert, da ansonsten den Unternehmen nur jahrelange Klagen vor den Finanzgerichten bis hin zum Bundesfinanzhof drohen.

5. Auch ausländische Transportunternehmen müssen Mindestlohn bezahlen

Das Mindestlohngesetz verpflichtet Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland, ihren im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen.

Das Finanzgericht Berlin-Brandenburg (FG) musste sich nunmehr mit der Frage auseinandersetzen, ob das Mindestlohngesetz auch dann gilt, wenn die Tätigkeit im Inland nur kurze Zeit andauert, wie das z. B. bei ausländischen Fernfahrern der Fall sein kann.



Es kam in zwei dazu ergangenen Entscheidungen vom 16.1.2019 zu dem Entschluss, dass das Mindestlohngesetz auch auf solche Arbeitnehmer anzuwenden ist. Die Pflicht zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohnes verstoße weder gegen Europarecht noch gegen Verfassungsrecht. Damit bestätigt das FG zugleich die Kontrollbefugnisse der Zollbehörden gegenüber nur vorübergehend im Inland tätigen Transportunternehmen. Das FG hat die Revision gegen die Urteile zugelassen.

6. Entwurf eines Gesetzes gegen illegale Beschäftigung und Sozialleistungsmissbrauch

Mit dem Entwurf eines Gesetzes gegen illegale Beschäftigung und Sozialleistungsmissbrauch will die Bundesregierung die wirkungsvolle und effektive Verhinderung von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit sowie die Rückführung in legale Beschäftigung erreichen.

Danach soll die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) zukünftig insbesondere in die Lage versetzt werden, nicht nur – wie bisher – Fälle von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit zu prüfen, sondern auch Fälle zu prüfen, bei denen Dienst- oder Werkleistungen noch nicht erbracht wurden, sich aber bereits anbahnen, oder bei denen sie nur vorgetäuscht werden, um z. B. unberechtigt Sozialleistungen zu erhalten. Dazu sollen die Aufgaben und Befugnisse der FKS erweitert werden.

Das Gesetz soll nach der Verkündung in Kraft treten. Wir halten Sie über die einzelnen Maßnahmen über dieses Schreiben auf dem Laufenden, sobald das Gesetz in Kraft ist.

7. Verdeckte Gewinnausschüttung durch Beraterhonorare

Eine sog. verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) liegt vor, wenn bei einer Kapitalgesellschaft eine Vermögensminderung (verhinderte Vermögensmehrung) vorgenommen wird, die durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst ist und in keinem Zusammenhang zu einer offenen Ausschüttung steht.

I. d. R. wird die Veranlassung durch das Gesellschaftsverhältnis dann angenommen, wenn die Kapitalgesellschaft ihrem Gesellschafter oder an eine ihm nahestehende Person einen Vermögensvorteil zuwendet, den sie bei Anwendung der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters einem Nichtgesellschafter nicht gewährt hätte.

Ist der begünstigte Gesellschafter ein beherrschender, so kann eine vGA auch dann anzunehmen sein, wenn die Kapitalgesellschaft eine Leistung an ihn oder einen nahen Angehörigen erbringt, für die es an einer klaren, im Voraus getroffenen, zivilrechtlich wirksamen und tatsächlich durchgeführten Vereinbarung fehlt – diese also einen sog. „Fremdvergleich“ nicht standhält.

Eine Vereinbarung über Beraterhonorare, die angesichts der umfänglichen wie unbestimmten Beschreibung der zu erbringenden Beratungsleistungen weder



das „Ob“ noch das „Wie“ bzw. „Wann“ der vertraglichen Leistungserbringung bestimmen lässt, hält nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs vom 12.9.2018 einem steuerrechtlichen Fremdvergleich nicht stand. Die Leistungen sind als vGA zu qualifizieren.

Im entschiedenen Fall war den vertraglichen Vereinbarungen kein Zeitpunkt zu entnehmen, bis zu dem ein „vertraglich vereinbarter Erfolg“ („Errichtung eines Rechnungswesens mit Lohn- und Finanzbuchhaltung, Kostenrechnung und einer DV-gestützten Materialwirtschaft“) eingetreten sein sollte. Hieraus wurde der Schluss gezogen, dass ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsleiter eine derart unkonkrete Vereinbarung mit einem Dritten, der nicht Gesellschafter ist, auch angesichts der sich hieraus ergebenden beträchtlichen finanziellen Verpflichtungen der GmbH, nicht getroffen hätte.

8. Rückwirkende Zusammenveranlagung für alle die, ihre Lebenspartnerschaft in eine Ehe umwandeln

Der Gesetzgeber hat mit dem Gesetz zur Vermeidung von Umsatzsteuerausfällen beim Handel mit Waren im Internet und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften (UStAVerMg) die gesetzliche Norm geändert, wonach es eingetragenen Lebenspartnern nun doch möglich ist, rückwirkend die Zusammenveranlagung zu beantragen, wenn sie bis 31.12.2019 ihre Lebenspartnerschaft in eine Ehe umwandeln. Der Antrag auf Aufhebung oder Änderung der Steuerbescheide ist bis spätestens 31.12.2020 zu stellen.

Beispiel: A und B sind ihre Lebenspartnerschaft im Jahr 2001 eingegangen. Die Zusammenveranlagung ist jedoch erst ab dem Jahr 2013 möglich gewesen (vorher nur, wenn sie gegen die Steuerbescheide Einspruch eingelegt haben). Im Jahr 2019 wird vor dem zuständigen Standesamt die Lebenspartnerschaft in eine Ehe umgewandelt. A und B können also für die Jahre 2001 bis 2012 rückwirkend die Zusammenveranlagung beantragen und den Splittingtarif erhalten. Der Antrag muss bis zum Jahr 2020 erfolgen.

Durch die Umwandlung in eine Ehe kommt es auch steuerlich zu einem rückwirkenden Ereignis. Eine Verzinsung von evtl. Steuererstattungen ist jedoch erst 15 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres möglich, in dem das rückwirkende Ereignis eingetreten ist. Durch diese Maßnahme hat der Gesetzgeber nun endlich alle steuerlichen Benachteiligungen gegen gleichgeschlechtliche Ehen aufgegeben.

9. Neues zum Urlaubsrecht

Ein Arbeitnehmer darf seine erworbenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nicht automatisch deshalb verlieren, weil er keinen Urlaub beantragt hat. Zu dieser Entscheidung kam der Europäische Gerichtshof (EuGH) mit seinen Urteilen vom 6.11.2018. Diese Auffassung bestätigte das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 19.2.2019.

Weist der Arbeitgeber jedoch nach, dass der Arbeitnehmer aus freien Stücken und in voller Kenntnis der Sachlage darauf verzichtet hat, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, nachdem er in die Lage versetzt worden war, seinen Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen, steht das Unionsrecht dem Verlust dieses Anspruchs und – bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – dem entsprechenden Wegfall einer finanziellen Vergütung nicht entgegen. Die Beweislast liegt beim Arbeitgeber.

Die EuGH-Richter entschieden auch, dass der Anspruch eines verstorbenen Arbeitnehmers auf eine finanzielle Vergütung für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub im Wege der Erbfolge auch auf seine Erben übergehen kann. Somit können die Erben von dessen ehemaligem Arbeitgeber eine finanzielle Vergütung für den von dem Arbeitnehmer nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub verlangen.

Fälligkeitstermine	Fällig am
Umsatzsteuer (mtl.), Lohn- u. Kirchenlohnsteuer, Soli-Zuschlag (mtl.), Sozialversicherungsbeiträge	10.04.2019 26.04.2019

Basiszinssatz	seit 1.7.2016 = - 0,88 %
nach § 247 Abs. 1 BGB	1.1.2015 – 30.6.2016 = - 0,83 %
maßgeblich für die Berechnung	1.7. – 31.12.2014 = - 0,73 %
von Verzugszinsen	1.1. – 30.6.2014 = - 0,63 %

Ältere Basiszinssätze finden Sie im Internet unter: <http://www.bundesbank.de/Basiszinssatz>

Verzugszinssatz	
ab 1.1.2002: (§ 288 BGB)	<p>Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern: Basiszinssatz + 5 Prozentpunkte Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (abgeschlossen bis 28.7.2014): Basiszinssatz + 8 Prozentpunkte Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (abgeschlossen ab 29.7.2014): Basiszinssatz + 9 Prozentpunkte zzgl. 40 € Pauschale</p>

Verbraucherpreisindex (2010 = 100)	<p>2019: Februar= 103,8; Januar= 103,4 2018: Dezember= 112,5, November= 112,4, Oktober= 112,3, September = 112,1,</p>
--	--

Bitte beachten Sie, dass ab Januar der Index von 2010 = 100 auf 2015 = 100 geändert wurde!

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter: <http://www.destatis.de - Konjunkturindikatoren - Verbraucherpreisindex>
 Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden



Standorte

Düsseldorf

Baumgartner & Partner PartG mbB
 Speditionstraße 21
 40221 Düsseldorf
 Deutschland
 Telefon +49 211 88242-396
 Fax +49 211 88242-200
 E-Mail sekretariat@baumgartnerpartner.com

Frankfurt

Baumgartner & Partner PartG mbB
 Bockenheimer Landstraße 51-53
 60325 Frankfurt am Main
 Deutschland
 Telefon +49 69 7167377-0
 Fax +49 69 7167377-10
 E-Mail sekretariat.frankfurt@baumgartnerpartner.com

Hamburg

Baumgartner & Partner PartG mbB
 Große Johannisstraße 19
 20457 Hamburg
 Deutschland
 Telefon +49 40 3496168-0
 Fax +49 40 3496168-20
 E-Mail sekretariat.hamburg@baumgartnerpartner.com

München

Baumgartner & Partner PartG mbB
 Widenmayerstraße 18
 80538 München
 Deutschland
 Telefon +49 89 2388644-0
 Fax +49 89 2388644-20
 E-Mail sekretariat.muenchen@baumgartnerpartner.com

Stuttgart

Baumgartner & Partner PartG mbB
 Königstraße 26
 70173 Stuttgart
 Deutschland
 Telefon +49 711 18567-319
 Fax +49 711 18567-450
 E-Mail sekretariat@baumgartnerpartner.com

Nürnberg

Baumgartner & Partner PartG mbB
 Hohenburger Straße 53
 92289 Ursensollen
 Deutschland
 Telefon +49 9628 92364-0
 Fax +49 9628 92364-40
 E-Mail sekretariat@baumgartnerpartner.com

Luxemburg

Baumgartner & Partner GmbH
 22, Breidelterweg
 9990 Weiswampach
 Luxembourg
 Telefon +352 26340-371
 Fax +352 26945-589
 E-Mail sekretariat.luxemburg@baumgartnerpartner.com

Zürich

Baumgartner & Partner PartG mbB
 Brandschenkestrasse 45
 8002 Zürich
 Schweiz
 Telefon +41 44 20593-30
 Fax +41 44 20593-40
 E-Mail sekretariat.zuerich@baumgartnerpartner.com

Haftungsausschluss:

Bei den in diesem Mandantenbrief enthaltenen Informationen handelt es sich um unverbindliche Hinweise. Der Newsletter/Mandantenbrief soll auf aktuelle Themen in ausgewählten Rechtsgebieten, z.B. des Wirtschafts- und Steuerrechts, aufmerksam machen und eine erste Orientierung geben. Hierdurch kann eine Rechts- und Steuerberatung nicht ersetzt werden. Der Newsletter/Mandantenbrief wird mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Gleichwohl kann keine Haftung für den Inhalt übernommen werden. Für weitere Rückfragen sowie eine konkrete Beratung im Einzelfall stehen wir Ihnen selbstverständlich zur Verfügung.

Dieser Mandantenbrief unterliegt dem Urheberrecht. Jede Verwertung, z.B. Vervielfältigung, Bearbeitung, Einspeicherung, Verarbeitung, bedarf der vorherigen Zustimmung der Baumgartner & Partner PartG mbB.

