



Infobrief November 2018

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.

Privatbereich

1. Verzugspauschale: Keine Anwendung im Arbeitsrecht

Befindet sich ein Arbeitgeber mit der Zahlung von Entgelt in Verzug, stellt sich die Frage, ob er die Verzugspauschale als Schadensersatz zahlen muss. Diese Frage war bislang höchstrichterlich nicht geklärt. In einem aktuellen Grundsatzurteil hat sich das Bundesarbeitsgericht jetzt gegen die Anwendung der Verzugspauschalen im Arbeitsrecht ausgesprochen.

Hintergrund

Der Arbeitnehmer erhielt vom Arbeitgeber 5 Monate lang keine Besitzstandszulagen, woraufhin er diese gerichtlich einklagte. Zusätzlich forderte er für die Monate Juli bis September 3 Schadensersatzpauschalen von je 40 EUR. Der Arbeitgeber war der Ansicht, dass er sich nicht schuldhaft in Verzug befand. Außerdem ist die Anwendung der Verzugspauschale im Arbeitsrecht ausgeschlossen. Denn dort gibt es eine spezielle arbeitsrechtliche Regelung zur Kostentragungspflicht.

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass der pauschale Schadensersatz nicht im Arbeitsrecht gilt. Anders als die Vorinstanzen, die dem Arbeitnehmer Recht gegeben und einen Anspruch auf Zahlung der Schadensersatzpauschalen angenommen hatten, kamen die obersten Arbeitsrichter zu einem anderen Urteil. Zwar findet die gesetzliche Regelung zur Verzugsentschädigung grundsätzlich auch in Fällen Anwendung, in denen sich der Arbeitgeber mit der Zahlung von Arbeitsentgelt in Verzug befindet. Der Anspruch ist aber wegen der speziellen arbeitsrechtlichen Regelung ausgeschlossen. Danach steht der obsiegenden Partei kein Anspruch auf Entschädigung wegen Zeitversäumnis und auf Erstattung der Kosten für einen Prozessbevollmächtigten oder Beistand zu. Das gilt zumindest im ersten Rechtszug.

2. Sachbezug: Wenn der Arbeitgeber eine private Zusatzkrankenversicherung bezahlt

Gewährt der Arbeitgeber Krankenversicherungsschutz und können die Arbeitnehmer ausschließlich Versicherungsschutz und keine Geldzahlung verlangen, liegt in Höhe der geleisteten Beiträge ein Sachbezug vor. Für diesen gilt die Freigrenze von 44 EUR pro Monat.

Hintergrund

Der Arbeitgeber schloss als Versicherungsnehmer für die Mitarbeiter seines Unternehmens bei 2 Versicherungsgesellschaften eine Zusatzkrankenversicherung ab. Im Leistungsumfang waren Vorsorgeuntersuchungen, stationäre Zusatzleistungen und Zahnersatz enthalten. Für den Versicherungsschutz des Arbeitnehmers A zahlte der Arbeitgeber monatliche Beiträge von 36,42 EUR.

Obwohl der Beitrag unter der Freigrenze von 44 EUR blieb, berücksichtigte das Finanzamt diese bei der Festsetzung der Einkommensteuer bei den Einkünften des A. Denn seiner Ansicht nach handelte es sich um Barlohn, nicht um Sachlohn. Dem widersprach das Finanzgericht und gab der Klage statt.

Entscheidung

Der Bundesfinanzhof bestätigte das Urteil des Finanzgerichts und wies die Revision des Finanzamts zurück. Sachbezüge bleiben außer Ansatz, wenn die sich nach Anrechnung der vom Arbeitnehmer gezahlten Entgelte ergebenden Vorteile insgesamt die Grenze von 44 EUR im Monat nicht übersteigen. Dies gilt nicht für Barlohn. Kann der Arbeitnehmer auf der Grundlage des Arbeitsvertrags lediglich die Sache selbst beanspruchen, liegen Sachbezüge vor. Auf diese ist die Freigrenzenregelung anzuwenden.

Unerheblich ist dabei, ob der Arbeitnehmer die Sache unmittelbar vom Arbeitgeber erhält oder ob er sie von einem Dritten auf Kosten des Arbeitgebers bezieht. Es kommt daher nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer selbst Vertragspartner des Dritten geworden ist oder der Arbeitgeber die Sachleistung beim Dritten bezieht.

Nach der Auffassung der Verwaltung führt bei Zukunftssicherungsleistungen die Beitragszahlung des Arbeitgebers in der Regel zum Zufluss von Barlohn und damit zur Nichtanwendung der 44-EUR-Freigrenze, wenn der Arbeitgeber Versicherungsnehmer und versicherte Person der Arbeitnehmer ist. Dem widerspricht der Bundesfinanzhof. Denn A hatte von seinem Arbeitgeber keinen Anspruch auf Auszahlung eines Geldbetrags, sondern lediglich auf zusätzlichen Versicherungsschutz erhalten. Ihm ist kein Gut in Geld, sondern in Geldeswert (Sachlohn) zugeflossen. Da die Freigrenze von 44 EUR pro Monat nicht überschritten war, blieb die Leistung steuerfrei.

3. Achtung: Warum Sie wegen Prämienzahlungen der gesetzlichen Krankenkassen weniger Sonderausgaben abziehen können

Gewährt eine gesetzliche Krankenkasse ihren Mitgliedern eine Prämienzahlung, handelt es sich dabei um eine Beitragsrückerstattung. Der Sonderausgabenabzug fällt dementsprechend geringer aus.

Hintergrund

X war als Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Mit seiner gesetzlichen Krankenkasse hatte er einen Wahltarif nach § 53 Abs. 1 SGB V vereinbart. Danach konnte X von der Krankenkasse eine Prämie erhalten. Für Behandlungen und Krankenhausaufenthalte wurde eine Eigenbeteiligung (Selbstbehalt) berechnet. Der Unterschiedsbetrag von Prämie und Selbstbehalt wurde jeweils im Folgejahr ermittelt. Fiel die Prämie höher aus, bekam X den Unterschied ausgezahlt, fiel der Selbstbehalt höher aus, musste er nachzahlen.

Im Jahr 2014 erhielt X eine Prämie von 450 EUR. Das Finanzamt ging von einer Beitragsrückerstattung aus und minderte den Sonderausgabenabzug entsprechend. X dagegen war der Ansicht, dass die Prämie seine als Sonderausgaben abziehbaren Krankenversicherungsbeiträge nicht minderte. Das Finanzgericht schloss sich der Einschätzung des Finanzamts an und wies die Klage ab.

Entscheidung

Der Bundesfinanzhof wies die Revision zurück und bestätigte in seinem Urteil die Auffassung von Finanzamt und Finanzgericht. Da die wirtschaftliche Belastung des Mitglieds sich im Umfang der Prämie reduzierte, stellte die Prämienzahlung eine Beitragsrückerstattung dar, die den zu tragenden Krankenkassenbeitrag minderte. Entscheidend war, dass die Prämienzahlung im Zusammenhang mit der Erlangung des Versicherungsschutzes stand. Denn durch die Prämie änderte sich die Gegenleistung, die von dem Mitglied zu erbringen war, um den vereinbarten Krankenversicherungsschutz zu erhalten. Der Wahltarif modifizierte insoweit das Versicherungsverhältnis ohne Auswirkung auf die von den Leistungserbringern (Ärzte, Krankenhaus) zu gewährenden Leistungen.

Der Qualifizierung der Prämie nach § 53 Abs. 1 SGB V als Beitragserstattung stand nicht entgegen, dass der Bundesfinanzhof in einem anderen Urteil Zahlungen im Rahmen eines Bonusprogramms als nicht verrechenbar mit den abziehbaren Krankenversicherungsbeiträgen ansah. Die Bonuszahlung stand dort nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit den Beiträgen zur Erlangung des Krankenversicherungsschutzes. Damit wurden Kosten für Gesundheitsmaßnahmen erstattet, die nicht im regulären Versicherungsumfang enthalten waren. Demgegenüber beruhte die hier vorliegende Prämienzahlung auf der Übernahme des Risikos, der Krankenkasse weitere, der Höhe nach begrenzte Beitragszahlungen leisten zu müssen.

4. Mietrecht: Vermieter darf ordentliche Kündigung mit einer außerordentlichen Kündigung verbinden

Bleibt der Mieter einer Wohnung die Miete schuldig, darf der Vermieter neben einer außerordentlichen fristlosen Kündigung hilfsweise eine ordentliche Kündigung erklären. Der Bundesgerichtshof bestätigt damit seine bisherige Rechtsprechung.

Hintergrund

In der Vorinstanz hatte das Landgericht Berlin entschieden, dass eine hilfsweise ordentliche Kündigung von vornherein keine Wirkung entfalten kann, wenn die fristlose Kündigung zu Recht ausgesprochen wurde. Denn die fristlose Kündigung beendet das Mietverhältnis sofort. Ihre Wirkungen entfallen durch eine Schonfristzahlung erst später. Und dann fehlt es beim Zugang der hilfsweisen ordentlichen Kündigung an einem Mietverhältnis. Mangels Mietverhältnis kann deshalb nach Ansicht des Landgerichts die ordentliche Kündigung keinerlei Wirkung entfalten.

Entscheidung

Der Bundesgerichtshof bestätigte dagegen seine bisherige Rechtsprechung und entschied, dass der Vermieter eine fristlose Kündigung wegen Zahlungsverzugs mit einer hilfsweisen ordentlichen Kündigung verbinden darf. Eine Nachzahlung der Rückstände heilt zwar die fristlose Kündigung, aber nur diese. Die Wirksamkeit der ordentlichen Kündigung bleibt bestehen.

Zahlt der Mieter nach Zugang der Kündigung die bis dahin aufgelaufenen Mietrückstände, wird durch diese sog. Schonfristzahlung zwar die fristlose Kündigung unwirksam. Davon ist aber die ordentliche Kündigung nicht betroffen. Sie bleibt trotz der Zahlung bestehen.

Unternehmer und Freiberufler

1. Taxifahrer: Auch für die Standzeiten gilt der Mindestlohn

Standzeiten von Taxifahrern, die auf Fahrgäste warten, sind Bereitschaftszeiten. Der Arbeitgeber muss diese deshalb mit dem Mindestlohn vergüten. Keine Rolle spielt dabei, ob der Fahrer eine Signaltaste drückt, um seine Arbeitsbereitschaft zu signalisieren.

Hintergrund

Ein Taxiunternehmen verlangte von seinen Fahrern, dass diese alle 3 Minuten eine im Taxi befindliche Signaltaste drücken, worauf ein akustisches und optisches Signal die Fahrer hinwies. Verpasste ein Fahrer dies, wurde die Zeit als Pausenzeit berechnet und nicht vergütet. Ein Taxifahrer forderte nun von seinem Arbeitgeber den gesetzlichen Mindestlohn für Standzeiten, in denen er sich für Fahrgäste bereithielt. Diesen verlangte er auch für die Zeiten, die wegen fehlender Betätigung der Signaltaste als Pausenzeiten erfasst worden waren. Das Betätigen der Signaltaste hielt er für unzumutbar. Auch war es ihm nicht immer möglich gewesen, diese zu drücken. Darüber hinaus gab es die Vorgabe, dass die Signaltaste nur in einem solchen Umfang betätigt werden sollte, dass ein bestimmter Umsatz pro erfasster Arbeitsstunde erzielt wurde.

Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht gab dem klagenden Taxifahrer recht und entschied, dass auch für die Standzeiten grundsätzlich ein Anspruch auf den Mindestlohn bestand. Dies sei unabhängig davon, ob er die Signaltaste gedrückt habe oder nicht. Bei den Standzeiten handelte es sich um vergütungspflichtige Bereitschaftszeiten.

Das Gericht hielt es für die Vergütungspflicht des Arbeitgebers für unerheblich, dass der Arbeitnehmer die Signaltaste nicht betätigte. Seiner Meinung nach war die Weisung, alle 3 Minuten einen Signalknopf zur Bestätigung der Arbeitsbereitschaft zu drücken, nicht durch berechnete Interessen des Arbeitgebers gedeckt, sondern war unverhältnismäßig.

Anhand der Verteilung der Zeiten erkannte das Gericht, dass es sich bei den nicht erfassten Standzeiten nicht um Pausenzeiten handelte. Denn eine Standzeit von 11 Minuten entsprach bei einem Arbeitstag mit knapp 12 Stunden nicht den Arbeitsabläufen im Taxigewerbe.

2. Land- und Forstwirtschaft: Wann Ehegatten Mitunternehmer sind

Ehegatten, die ihre Grundstücke im Sinne einer gemeinsamen Zweckverfolgung bewirtschaften, können konkludent Mitunternehmer werden. Voraussetzung ist jedoch, dass der Anteil des von einem Ehegatten zur Verfügung gestellten Grundbesitzes nicht weniger als 10 % der insgesamt genutzten Flächen beträgt.

Hintergrund



Die Ehegatten waren Miteigentümer von Flächen, die landwirtschaftlich und forstwirtschaftlich genutzt wurden. Im Alleineigentum des Ehemanns M befanden sich landwirtschaftliche Flächen und im Alleineigentum der Ehefrau F forstwirtschaftliche Flächen. Der Anteil der F an dem gemeinsam bewirtschafteten Grundbesitz betrug mehr als 10 % der insgesamt land- und forstwirtschaftlich genutzten Flächen.

Das Finanzamt ging davon aus, dass zwischen den Eheleuten eine konkludente Mitunternehmerschaft bestand. Es erließ entsprechende Feststellungsbescheide. Die Eheleute wandten ein, dass die Forstflächen im Alleineigentum der F bei der Ermittlung ihrer Anteile an dem bewirtschafteten Grundbesitz nicht berücksichtigt werden dürften. Dadurch würde ihr Anteil weniger als 10 % der Gesamtfläche betragen, eine landwirtschaftliche Ehegatten-Mitunternehmerschaft bestand deshalb nicht. Das Finanzgericht wies die Klage ab und entschied, dass die forstwirtschaftlichen Flächen in die Vergleichsrechnung einzubeziehen waren.

Entscheidung

Landwirtehegatten sind Mitunternehmer, wenn der selbst bewirtschaftete land- und forstwirtschaftliche Grundbesitz entweder den Eheleuten gemeinsam oder ein erheblicher Teil des landwirtschaftlichen Grundbesitzes jedem Ehegatten zu Alleineigentum oder zu Miteigentum gehört und die Eheleute in der Landwirtschaft gemeinsam arbeiten – soweit die ständige Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs. Liegt kein ausdrücklicher Gesellschaftsvertrag oder ein wirtschaftlich vergleichbares Gemeinschaftsverhältnis vor, geht das Gericht von einem durch schlüssiges Verhalten konkludent zustande gekommenen Gesellschaftsvertrag aus.

Der Anteil des selbst bewirtschafteten land- und forstwirtschaftlichen Grundbesitzes, den jeder Ehegatte zur Verfügung gestellt hat, ist in der Regel nicht erheblich. Er ist daher zur Begründung einer konkludenten Mitunternehmerschaft nicht geeignet, wenn er weniger als 10 % der insgesamt land- und forstwirtschaftlich genutzten Eigentums- und Pachtflächen beträgt.

Entgegen der Auffassung der Eheleute sind bei der Frage, ob die 10-%-Grenze überschritten ist, auch forstwirtschaftlich genutzte Flächen einzubeziehen. Deshalb kann eine konkludente Mitunternehmerschaft zwischen Ehegatten bestehen, wenn sie ausschließlich Forstwirtschaft betreibt oder eine Landwirtschaft mit einem forstwirtschaftlichen Teilbetrieb unterhält.

Der Bundesfinanzhof verwies den Fall an das Finanzgericht zurück. Dieses muss nun prüfen, ob die 10-%-Grenze überschritten ist.

Zögern Sie nicht, uns auf einzelne Punkte anzusprechen, wir beraten Sie gern!

Freundlich grüßt Sie

Peter Schulze
B & Z Breitenbach & Zimmermann
Steuerberatungsgesellschaft mbH