Sommer 2018

KANZLEI Kaufmann

KANZLEI Kaufmann Madajewski

AKTIV STEUERN

Das Magazin für Freunde und Geschäftspartner

Generation Y
Auswirkungen auf die Arbeitswelt

Steuerfahndung
Was tun bei überraschendem Besuch

Benefit für Mitarbeiter
Betriebliche Gesundheitsförderung

Dienstreisen und Privatvergnügen
Steuerliche Möglichkeiten ausnutzen

Themen

Checkliste Steuerfahndung 3

Benefit für Mitarbeiter 4

Dienstreisen und
Privatvergnügen 5

Generation Y 6-7

Einbruchschutz 8

Finanzen + Steuern
für Privatpersonen 9

Finanzen + Steuern
für Unternehmen 10

Befristung von
Arbeitsverträgen 11-12

Impressum

Aktiv Steuern
Sommer 2018

© 2018 Alle Rechte vorbehalten

Redaktion (v. i. S. d. P.)
Dipl. Hdl. W. Buchner
EMS service GmbH

Bildnachweis
Titelbild: © iStock/mediaphotos
Seite 2, 11 und 12: Kanzleiverbund

Herausgeber
MADAJEWSKI & KAUFMANN
Rechtsanwalt Steuerberater
Partnerschaft mbB

Prinz-Eugen-Weg 1
88400 Biberach an der Riß
Fon 0 73 51 / 3 44 - 0
info@km-kanzlei.com
www.km-kanzlei.com

Aktiv Steuern wird ausschließlich für unsere Mandanten und Geschäftspartner geschrieben. Die Informationen sind sorgfältig zusammengestellt und recherchiert, jedoch ohne Gewähr.

Fritz Kaufmann
Steuerberater

Christian Kaufmann
Steuerberater

Roland Madajewski
Rechtsanwalt

Liebe Mandanten, Geschäftspartner und Freunde,

die Ferienzeit steht an und so dreht sich in dieser Ausgabe vieles um das Thema Erholung. Auch eine Dienstreise kann eine angenehme Flucht aus dem Alltag sein, besonders wenn man noch ein paar Tage zur Erholung dran hängen kann. Mit dem beruflichen Teil der Reise können Sie die Kosten für die angehängten Erholungstage subventionieren – egal ob Sie Angestellter oder Selbstständiger sind. Was dabei zu beachten ist, erfahren Sie in unserem Beitrag über „Dienstreisen und Privatvergnügen".

Und nicht nur ein Urlaub kann helfen, die eigenen Energiespeicher wieder zu füllen. Auch Sport und Prävention dienen dem Erhalt der eigenen Leistungsfähigkeit. Das hat auch der Staat erkannt. Er unterstützt viele gesundheitsfördernde Maßnahmen mit Steuerprivilegien. Das ist nicht nur gesundheitsfördernd, sondern auch ein tolles Instrument, um die Attraktivität des Unternehmens für Angestellte und zukünftige Angestellte herauszustellen. In Zeiten des Fachkräftemangels ist solch ein Arbeitgebermarkting geradezu unverzichtbar.

Vorübergehend leerstehende Wohnungen, z.B. aufgrund des Urlaubs, wirken auf Langfinger sehr einladend. Wenn Sie bauliche Schutzmaßnahmen erwägen, dann beteiligt sich der Staat an den Kosten. Wie das geht, haben wir für Sie in einem Beitrag über den Einbruchschutz zusammengestellt.

Urlaub, Einbruchsschutz, Massagen – wer denkt bei solchen Themen zuerst an Steuern? Na, wir in der Kanzlei tun das. Und wir haben sogar Spaß daran. Wenn Ihnen dieses Wissen hilft, Ihr Leben hier und da leichter zu machen und Sie Ihren Zielen näher zu bringen – dann ist uns das die schönste Bestätigung.

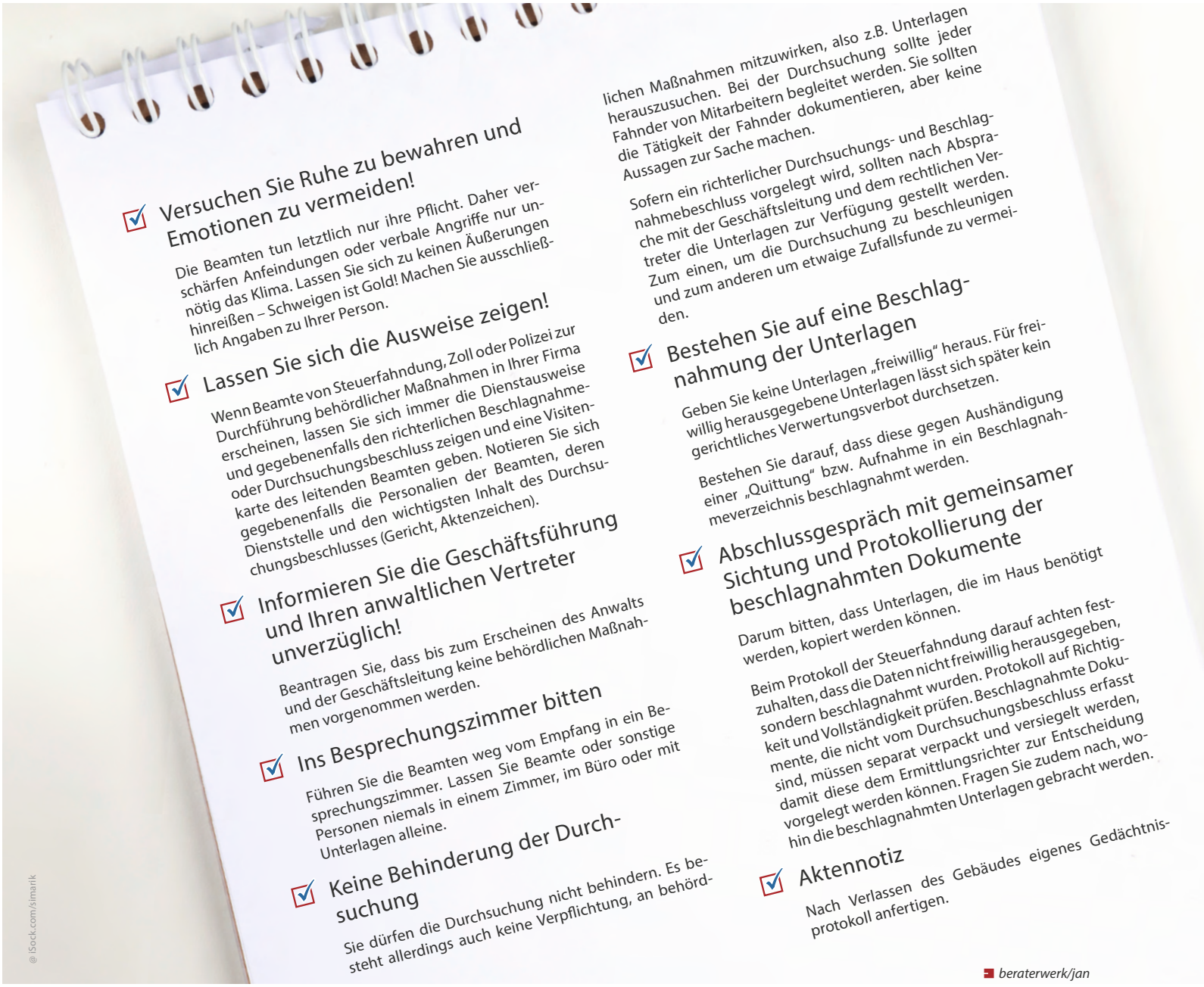
Wir wünschen Ihnen eine schöne unbeschwerte Sommerzeit!

Checkliste ✓ Steuerfahndung

gut vorbereitet für Überraschungen

Für einen Besuch der Steuerfahndung gibt es zahlreiche Anlässe. Die Steuerfahndung wird beispielsweise durch Anzeigen von dritter Seite aktiv. Selbst wenn sich die Durchsuchungen im Nachhinein als unbegründet herausstellen, müssen Staatsanwaltschaft und Steuerfahndung den Hinweisen zunächst nachgehen. Aber auch Betriebsprüfungen oder andere verwaltungsinterne Mechanismen können der Auslöser für ihren Besuch sein.
Nachdem es also jeden treffen kann, sollte man seine Rechte und Pflichten kennen. Unternehmen sollten ihren Mitarbeiten eine Checkliste und eine Anweisung mit an die Hand geben, was im Falle von behördlichen Maßnahmen im Unternehmen zu beachten ist.

Wir haben die wichtigsten Eckpunkte für Sie zusammengefasst:



Versuchen Sie Ruhe zu bewahren und Emotionen zu vermeiden!

Die Beamten tun letztlich nur ihre Pflicht. Daher verschärfen Anfeindungen oder verbale Angriffe nur unnötig das Klima. Lassen Sie sich zu keinen Äußerungen hinreißen – Schweigen ist Gold! Machen Sie ausschließlich Angaben zu Ihrer Person.

Lassen Sie sich die Ausweise zeigen!

Wenn Beamte von Steuerfahndung, Zoll oder Polizei zur Durchführung behördlicher Maßnahmen in Ihrer Firma erscheinen, lassen Sie sich immer die Dienstausweise und gegebenenfalls den richterlichen Beschlagnahme- oder Durchsuchungsbeschluss zeigen und eine Visitenkarte des leitenden Beamten geben. Notieren Sie sich gegebenenfalls die Personalien der Beamten, deren Dienststelle und den wichtigsten Inhalt des Durchsuchungsbeschlusses (Gericht, Aktenzeichen).

Informieren Sie die Geschäftsführung und Ihren anwaltlichen Vertreter unverzüglich!

Beantragen Sie, dass bis zum Erscheinen des Anwalts und der Geschäftsleitung keine behördlichen Maßnahmen vorgenommen werden.

Ins Besprechungszimmer bitten

Führen Sie die Beamten weg vom Empfang in ein Besprechungszimmer. Lassen Sie Beamte oder sonstige Personen niemals in einem Zimmer, im Büro oder mit Unterlagen alleine.

Keine Behinderung der Durchsuchung

Sie dürfen die Durchsuchung nicht behindern. Es besteht allerdings auch keine Verpflichtung, an behördlichen Maßnahmen mitzuwirken, also z.B. Unterlagen herauszusuchen. Bei der Durchsuchung sollte jeder Fahnder von Mitarbeitern begleitet werden. Sie sollten die Tätigkeit der Fahnder dokumentieren, aber keine Aussagen zur Sache machen.

Sofern ein richterlicher Durchsuchungs- und Beschlagnahmebeschluss vorgelegt wird, sollten nach Absprache mit der Geschäftsleitung und dem rechtlichen Vertreter die Unterlagen zur Verfügung gestellt werden. Zum einen, um die Durchsuchung zu beschleunigen und zum anderen um etwaige Zufallsfunde zu vermeiden.

Bestehen Sie auf eine Beschlagnahmung der Unterlagen

Geben Sie keine Unterlagen „freiwillig" heraus. Für freiwillig herausgegebene Unterlagen lässt sich später kein gerichtliches Verwertungsverbot durchsetzen.

Bestehen Sie darauf, dass diese gegen Aushändigung einer „Quittung" bzw. Aufnahme in ein Beschlagnahmeverzeichnis beschlagnahmt werden.

Abschlussgespräch mit gemeinsamer Sichtung und Protokollierung der beschlagnahmten Dokumente

Darum bitten, dass Unterlagen, die im Haus benötigt werden, kopiert werden können.

Beim Protokoll der Steuerfahndung darauf achten festzuhalten, dass die Daten nicht freiwillig herausgegeben, sondern beschlagnahmt wurden. Protokoll auf Richtigkeit und Vollständigkeit prüfen. Beschlagnahmte Dokumente, die nicht vom Durchsuchungsbeschluss erfasst sind, müssen separat verpackt und versiegelt werden, damit diese dem Ermittlungsrichter zur Entscheidung vorgelegt werden können. Fragen Sie zudem nach, wohin die beschlagnahmten Unterlagen gebracht werden.

Aktennotiz

Nach Verlassen des Gebäudes eigenes Gedächtnisprotokoll anfertigen.

beraterwerk/jan

© iSock.com/simarik

Benefit für Mitarbeiter

Betriebliche Gesundheitsförderung

© iStock.com/fizkes

Gesundheit ist Voraussetzung für ein produktives Arbeitsleben. Und um den Erhalt der Gesundheit zu fördern, bedenkt der Staat gesundheitsförderliche Maßnahmen mit Steuervorteilen: Stichwort „Gesundheitsförderung durch Arbeitgeber". Arbeitgeber können bis zu 500 Euro pro Angestellten und Jahr auskehren, frei von Lohnsteuer und Sozialabgaben.

Voraussetzung ist, dass die Maßnahmen den Anforderungen des Sozialgesetzbuchs erfüllen (20 und 20a SGB V). Damit will der Gesetzgeber zum einen Qualitätsstandards sicherstellen und zum anderen, dass es einen direkten beruflichen Bezug gibt. So ist zum Beispiel die Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio nicht derartig förderbar, ein bestimmter gesundheitsförderlicher Sportkurs im Fitnessstudio aber durchaus. Sind die Vorgaben des Sozialgesetzbuchs eingehalten, ergibt sich eine erstaunliche Vielfalt von Maßnahmen: zum Beispiel ein Training für Führungskräfte zur Konfliktbewältigung, Rückenschule im Betrieb oder extern, Kurse zur Stressbewältigung, Nikotinentwöhnung oder Schulungen zur Ergonomie am Arbeitsplatz. Selbst Massageeinheiten am Arbeitsplatz haben den höchsten finanzgerichtlichen Segen, wenn sie spezifischen, berufsbedingten Beeinträchtigungen der Gesundheit des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz entgegenwirken. Im konkreten Fall ging es um die Prävention von Rücken- und Nackenschmerzen an einem Computerarbeitsplatz (BFH VI R 177/99, BStBl II 2001, 671).

Die 500 Euro stellen einen Freibetrag dar. Das heißt: Zahlt der Arbeitgeber zum Beispiel 700 Euro für Gesundheitsmaßnahmen eines Arbeitnehmers, ist nur die Differenz von 200 Euro steuer- und sozialversicherungspflichtig. Und sogar diese Differenz kann steuerfrei bleiben, wenn das betriebliche Interesse an der Maßnahme überwiegt. Das betriebliche Interesse des Arbeitgebers überwiegt beispielsweise bei Vorsorgeuntersuchungen der leitenden Mitarbeiter zur Früherkennung von Herz-, Kreislauf- und Stoffwechselerkrankungen. (BFH-Urteil vom 17.9.1982, BStBl. 1983 II S. 39; FG Düsseldorf vom 30.9.2009, EFG 2010 S. 137)

Übrigens: Der monatliche Sachbezug von 44 Euro (§ 8 Abs. 2 Satz 9 EStG), mit dem viele Arbeitgeber ihren Angestellten lohnsteuerfrei etwas zukommen lassen, bleibt von der Gesundheitsförderung unberührt.

beraterwerk/cb

Dienstreisen und Privatvergnügen

Steuerliche Möglichkeiten ausnutzen

Wenn die Worte „gemischt veranlasste Reisen“ auch nicht nach dem puren Urlaubsvergnügen klingen, verbirgt sich doch etwas Positives dahinter: Nämlich die steuerliche Anerkennung von Reisekosten, die teils beruflich und teils privat begründet sind. Mit anderen Worten: Hängen Sie Urlaubstage an eine Dienstreise und beteiligen das Finanzamt an den Gesamtkosten. Klingt schon besser, oder? Und so geht es:

Seit 2009 können Steuerpflichtige die Kosten einer Dienstreise anteilig geltend machen, auch wenn ein Teil der Reise dem rein privaten Erholungsbedürfnis gewidmet ist. Angestellte rechnen die Kosten ihren Werbungskosten hinzu oder lassen sich die Ausgaben steuerfrei von ihrem Arbeitgeber erstatten. Selbstständige machen die beruflich veranlassten Kosten einer Reise als Betriebsausgabe geltend. Dafür gelten selbstverständlich ein paar Voraussetzungen.

Sie müssen dabei das Verhältnis des beruflichen und privaten Anteils der Reise nachweisbar machen, die Kosten dokumentieren und klar nach dem Zweck trennen. Das kann sich schon mal in ein wenig Aufwand niederschlagen, aber der Gesetzgeber hat auch eine Vereinfachung eingebaut:

Die magischen zehn Prozent

Überwiegt ein Teil der Reise mit 90 Prozent, ist es simpel: Eine zu 90 Prozent private Reise ist überhaupt nicht als Betriebsausgabe oder Werbungskosten ansetzbar. Bei 90 Prozent beruflicher Ausrichtung der Reise können Sie hingegen alle Kosten ansetzen, auch wenn Sie zu zehn Prozent am Pool lagen oder Museen besucht haben.

Gemischt, aber nicht vermischt

Sobald ein Teil der Reise zu mehr als zehn Prozent dem einen oder anderen Zweck zuzuordnen ist, können Sie in demselben Verhältnis Ihre Reisekosten aufteilen. Vorausgesetzt, dass die Kosten voneinander abzugrenzen sind – zum Beispiel indem Sie die Tage als Maßstab anlegen und nach beruflicher und privater Beschäftigung trennen.

Ein Beispiel:
Drei Tage Messebesuch und zwei Tage drangehängt zum Entspannen. Die insgesamt fünf Tage sind also zu 60 Prozent beruflich und zu 40 Prozent privat veranlasst. Sie können ansetzen:
60 Prozent der An- und Abreisekosten und alle Übernachtungs- und Reisenebenkosten und den Verpflegungsmehraufwand für die drei beruflichen Tage. Die Übernachtungskosten für die zwei privaten Tage bleiben Ihr Privatvergnügen und sind nicht steuerlich ansetzbar, ebenso die verbleibenden 40 Prozent der Anreisekosten.

Ein Tipp zur Hotelrechnung:
Hotels nehmen an Messetagen oft höhere Zimmerpreise. Anstatt also den Gesamtpreis durch die Zahl der Tage zu teilen und diesen Durchschnittswert in Anschlag zu bringen, zahlt es sich oft aus, zwei Hotelrechnungen zu verlangen: Eine für die berufliche Zeit mit den höheren Messepreisen und eine für die private Zeit. So können Sie die tatsächlich höheren Kosten für den beruflichen Zweck auch voll ansetzen.

Ein Tipp bei internationalen Reisen:
Der Verpflegungsmehraufwand schwankt je nach bereistem Land. Das Bundesfinanzministerium führt eine Liste der Länder und Sätze. Ihre Kanzlei händigt Ihnen gern die gefragten Informationen aus.
Bei „gemischt veranlassten Reisen“ ist mit gestiegener Aufmerksamkeit des Finanzamts zu rechnen. Also trennen Sie sauber beruflich und privat und bewahren Sie alle Belege gründlich auf. Eine vorherige Abstimmung mit Ihrer Kanzlei kann auch nicht schaden. Sie wird Ihnen helfen, den Zweck der Reise in der angemessenen Detailtiefe zu dokumentieren und klärt wie im Zweifelsfall mit An- und Abreisetagen zu verfahren ist.

beraterwerk/cb

@ iStock.com/tonioyumui

Generation Y

Wie die Generation Y die Arbeitswelt verändert

Dass die Jugend nichts taugt, weiß die Menschheit seit Jahrtausenden. Nachzulesen zum Beispiel in einem Keilschrifttext aus Chaldäa, 2000 Jahre vor Christi Geburt: „Unsere Jugend ist heruntergekommen und zuchtlos. Die jungen Leute hören nicht mehr auf ihre Eltern. Das Ende der Welt ist nahe.“ 4000 Jahre später tritt eine Generation ins Arbeitsleben, deren Ansprüche die Altvorderen wieder verstört: die Generation Y. Ist das nun das Ende Welt gekommen oder können die Ansprüche und die Haltung der Generation Y die Arbeitswelt fortentwickeln?

Über die Eigenschaften und Eigenheiten der Generation Y wird viel diskutiert. Fest steht, dass diese Generation, der zwischen 1980 und 1995 Geborenen, über zwei einzigartige Merkmale verfügt: Es ist die erste Generation der so genannten Digital Natives, die digitale Welt ist ihnen von Kindesbeinen an vertraut. Und die Generation Y tritt zu einem Zeitpunkt ins Arbeitsleben, an dem der Fachkräftemangel der Wirtschaft zu schaffen macht.

Ihre Verhandlungsposition ist also gut. Und ihre Ansprüche scheinen reichlich: Neben einem guten Gehalt ist der Generation Y auch die Sinnhaftigkeit der eigenen Tätigkeit wichtig und sei es im Rahmen einer Auszeit, die für ehrenamtliches Engagement genutzt wird. Flexible Arbeitszeiten, Homeoffice und individuelle Weiterbildungen gelten als Selbstverständlichkeiten, die bereits im Vorstellungsgespräch abgefragt werden. Freizeit ist ihnen eine Währung wie Geld, was herkömmliche Karrierepfade untergräbt.

Diese Forderungen rufen Vorurteile auf den Plan: Über eine im Wohlstand aufgewachsene Generation, deren kindlicher Drang nach Wunscherfüllung sich ins Erwachsenenleben fortschreibt. Die die Früchte der Arbeit nicht als Ergebnis eigener Anstrengung begreifen, sondern diese mitgegeben bekommen möchte wie die Apfelschnitten in der Tupperdose für das Frühstück im Kindergarten.

Forscher, die sich mit der Generation Y beschäftigen, sehen das differenzierter: Sie bescheinigen diesen jungen Menschen durchaus Leistungsbereitschaft und Erfolgswillen. Allerdings seien sie anders als vorherige Generationen nicht mehr bereit, Freizeit und Familie hintanzustellen. Eine Entscheidung, die die heute tonangebende Generation X (Jahrgänge 1960 bis 1980) noch ganz anders fällen musste.

Und in diesem Kontrast bescheinigen die Forscher der Generation Y auch eine Wirkung: Das Klima zwischen Vorgesetzten und Berufseinsteigern wandelt sich über alle Branchen und Betriebsgrößen hinweg. „Die Generation Y hat ganz andere Erwartungen an den Führungsstil ihrer Chefs als die Generation von ihnen“, sagt der Arbeitspsychologe Peter Fischer von der Uni Regensburg in einem Interview des Magazins Spiegel. „Vorgesetzte sollen demnach mehr Coach sein als Chef, mehr Mentor als Kontrolleur. Sie sollen lenken, leiten und vertrauen, statt Vorgaben zu machen.“

Die Psychologin Daniela Volkert ruft dazu auf, die Generation Y als Chance zu begreifen. Was manche als reine Ichbezogenheit verteufelten, berge auch Möglichkeiten für Unternehmen: „Denn wenn Menschen ihre Bedürfnisse kennen und auf deren Befriedigung achten, dann ist das die beste Basis für dauerhaft gesunde, zufriedene und leistungsfähige Mitarbeiter. Wenn Mitarbeiter ihren Frust kompromisslos äußern, dann kommen wertvolle Informationen auf den Tisch, die es für Verbesserungen braucht.“

Und das Beratungsunternehmen Boston Consulting Group stellt fest: „Viele junge Arbeitnehmer der Genera-

tion Y suchen nicht nur nach einem Job mit gutem Gehalt und ausgeglichener Work-Life-Balance, sondern auch nach Flexibilität und einer ‚sinnstiftenden Tätigkeit'." Dem kommt die Beratungsgruppe entgegen und sponsert auch mehrmonatige, ehrenamtliche Engagements seiner Mitarbeiter.

„Kunststück" spottet da der Klempnermeister, der seine Mitarbeiter auf der Baustelle braucht und nicht im Homeoffice oder auf Selbstfindungstripp. Und es stimmt: Was Unternehmen an Flexibilität und Arbeitsmodellen bieten können, hängt stark von Branche und Firmengröße ab.

Aber auch Daniela Volkert hat Recht: Wer sich Gesundheit und Ausgeglichenheit erhalten kann, ist leistungsfähiger. Einen wichtigen Beitrag dazu können flexiblere Arbeitszeitmodelle leisten, für Berufseinsteiger genauso wie für Altgediente, für Führungs- wie für Teilzeitkräfte. Auf der Internetseite *www.arbeitszeit-klug-gestalten.de* finden sich Anleitungen und Beispiele dafür; auch für handfeste Branchen wie einen Zimmereibetrieb und Mitarbeiter jeden Alters – ob nun Generation X, Y oder Z.

beraterwerk/cb

@ iSock.com/Leo_patrizi

@ iSock.com/jeka33 / unten: @ iSock.com/Anja_Waloseck

Generation Y:

Geboren zwischen 1980 und 1995

Steckbrief

- Anfang 20 bis Mitte 30
- Hinterfragen alles (Generation WHY)
- Selbstbewusst
- „Digital Natives"
- Individualität als Lebensmotto
- Work-Life-Balance ist wichtig
- Konsumverwöhnt
- Anspruchsvoll und hedonistisch

Weiterführendes zu Arbeitszeitmodellen finden Sie unter:

www.arbeitszeit-klug-gestalten.de

Tipp:

Nutzen Sie die digitalen Möglichkeiten unserer Lohndienstleistungen für die „Digital Natives"

Einbruchschutz

Langfinger machen keinen Urlaub

Die Zahl der Wohnungseinbrüche ist glücklicherweise rückläufig. Doch das mindert nicht den Schock für die Geschädigten, denn der wiegt oft schwerer als der materielle Schaden. Wer diesem Schock vorbeugen will und in den Schutz seiner vier Wände investiert, kann den Staat an den Kosten beteiligen. Dabei stehen zwei Wege offen.

Die meisten Einbrüche werden von Gelegenheitstätern verübt, die sich oft schon durch einfache Sicherungen von ihren Absichten abhalten lassen. Sicherungstechnik wirkt also eher abschreckend, da es die Arbeitszeit der Diebe und damit ihr Entdeckungsrisiko erhöht.

Einbruchschutz wirkt

Mehr als ein Drittel aller Einbrüche scheitert durch gut gesicherte Häuser oder Wohnungen und eine aufmerksame Nachbarschaft. Unter *www.k-einruch.de* informiert eine Gemeinschaftsinitiative der Polizei und der Wirtschaft zu den baulichen Möglichkeiten und gibt Tipps rund um den Einbruchschutz.

Wer sicherere Fenster, Gegensprech- oder Alarmanlagen, Licht mit Bewegungsmelder oder andere Sicherungen installieren lässt, kann Handwerkerrechnungen steuermindernd ansetzen oder Fördermittel beantragen.

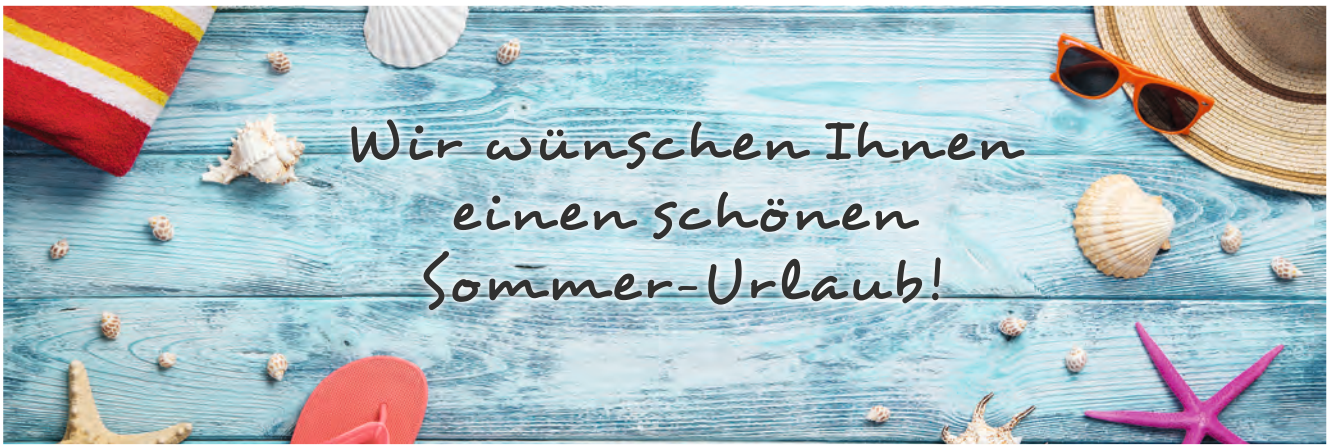
Für den Weg der Handwerkerrechnungen gelten diese Voraussetzungen:

- Die Auftraggeber sind Privatpersonen und beauftragen Handwerker mit der Arbeit am selbst genutzten Wohnraum.
- Sie können die Leistungen mit einer ordnungsgemäßen Rechnung und auch deren unbarer Bezahlung belegen.
- Ein Fünftel der Kosten der Handwerkerleistung können Sie ansetzen. Obacht: Materialkosten zählen nicht dazu, sondern nur Arbeitskosten (dazu zählen Anfahrts-, Arbeits-, Maschinen-, Entsorgungs- und Verbrauchsmittelkosten). Sprechen Sie Ihren Handwerker vorab auf die Trennung dieser Positionen in der Rechnung an.
- Dazu gilt noch eine Obergrenze: Sie können Handwerkerleistungen mit maximal 1.200 Euro pro Jahr geltend machen. D.h. der Lohnkostenanteil inklusive Umsatzsteuer ist bis zu Rechnungsbeträgen von 6.000,00 Euro pro Jahr gefördert. Sind die Kosten höher, oder Sie haben schon andere Handwerkerleistungen geltend gemacht, kann eine Aufteilung des Auftrages und der Kosten auf zwei Jahre steuerlich sinnvoll sein. Der Tag der Bezahlung ist dabei ausschlaggebend.

KfW-Kredit für Anschaffungen

Ist der Einbruchschutz mit höheren Anschaffungen und Kosten verbunden, lohnen sich vielleicht Zuschüsse oder geförderte Kredite der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW). Hier gilt aber ein Entweder-Oder: Der Staat möchte eine doppelte Förderung ausschließen. Die steuerliche Anrechnung der Handwerker-Leistungen für den Einbau der mit KfW-Hilfe angeschafften Sicherungen scheidet dann aus. Über Konditionen und Voraussetzungen für solche Hilfen informiert die Internetseite *www.kfw.de*, die Eingabe von „Einbruchschutz" in der Suche auf der Seite führt zum Ziel.

beratewerk/cb



Finanzen + Steuern

für Privatpersonen

© Fotolia/moonrun

Private Krankenversicherung: Nur Beiträge können Sonderausgaben sein

Um eine Beitragserstattung seiner privaten Krankenversicherung zu erlangen, trug ein Ehepaar einen Teil seiner Krankheitskosten selbst. Die Erstattung erhielten sie im folgenden Jahr, was zum Streitfall führte: Denn in der Steuererklärung gab das Ehepaar zwar ganz richtig die PKV-Beiträge abzüglich der Erstattung als Sonderausgabe an und schlug aber zuvor noch die selber getragenen Kosten wieder oben drauf. Finanzamt wie Finanzgericht haben diese Rechnung verworfen. Die Erstattung dürfe nicht um die selbst getragenen Krankheitskosten gekürzt werden. Das Gesetz erkenne nur Beiträge als Sonderausgaben an (§ 10 Abs. 1 Nr. 3 EStG). **Fazit: Trägt ein privat krankenversicherter Steuerpflichtiger die Kosten seiner Krankheit selbst, um dadurch die Voraussetzungen für eine Beitragserstattung zu schaffen, kann er diese Kosten nicht von den erstatteten Beiträgen abziehen.**

©iStock/lSerg

Doppelte Haushaltsführung: Auf die Länge der Strecke kommt es an

Eine Stunde Fahrzeit ist zumutbar. Das hat der Bundesfinanzhof entschieden und damit eine Lücke in der Rechtsprechung um die doppelte Haushaltsführung geschlossen. Denn die Ausgaben für diese sind als Werbungskosten mit bis zu 1.000 Euro monatlich steuermindernd geltend zu machen. Und genau das hatte ein Arbeitnehmer begehrt, nachdem er eine zusätzliche Wohnung sechs Kilometer von seinem Arbeitsplatz angemietet hatte. Von seiner Hauptwohnung bis zum Arbeitsplatz waren es 36 km. Diese Strecke sei in einer Stunde Fahrzeit zu schaffen und daher zumutbar, urteilte der Bundesfinanzhof, versagte die steuermindernde Anrechnung der Kosten der Zweitwohnung und stellte außerdem klar, dass es allein auf die Fahrzeit ankomme. Es sei unerheblich, ob Arbeitsplatz und Wohnort in derselben Stadt oder Gemeinde liegen.

©iStock/luminaStock

Dienstwagen für angehörige Minijobber

Stellen Selbstständige nahe Angehörige an, wird die so genannte Fremdüblichkeit als Maßstab angelegt, um über die Anerkennung des Arbeitsverhältnisses – und damit die steuerlichen Konsequenzen – zu entscheiden. Sind Inhalt und Gestaltung des Arbeitsvertrags auch unter Fremden üblich, steht es gut um die Anerkennung. Und so konnte sich jetzt ein Ehepaar über die Entscheidung des Kölner Finanzgerichts freuen – zumindest vorläufig: Ehefrau als Minijobberin für Büroorganisation und Kurierfahrten angestellt, Dienstwagen auch zur privaten Nutzung überlassen, die 400 Euro Minijob-Entlohnung mittels der ein-Prozent-Regel für die private Nutzung des Autos um 385 Euro gekürzt – und die Kosten für den Dienstwagen betrieblich geltend gemacht. Der Betriebsprüfer erkannte dieses Arbeitsverhältnis nicht an und schlug dem steuerpflichtigen Gewinn des Unternehmers sowohl die Kosten für das Auto, als auch den Lohnaufwand für die Ehefrau auf. Auch das anschließend angerufene Finanzgericht Köln fand die Gestaltung dieses Minijobs ungewöhnlich, konnte abschließend aber nichts daran aussetzen: Inhalt und Durchführung des Arbeitsvertrags entsprächen dem, was auch unter Fremden vereinbart würde. Zwischensieg für das Ehepaar. Aber das Thema ist noch nicht ausgestanden. Gegen dieses Urteil ist ein Revisionsverfahren vor dem Bundesfinanzhof (BFH) anhängig (Az. X R 44/17).

beratewerk/cb

Finanzen + Steuern

für Unternehmen

© Fotolia/moonrun

©iStock/Ridofranz

Sozialversicherungspflicht bei GmbH-Geschäftsführern

Das Bundessozialgericht hat eine Ausnahme für die übliche Sozialversicherungspflicht von GmbH-Geschäftsführern bestätigt: Die Rechtsmacht ist dabei entscheidend – also die rechtlich durchsetzbare Einflussmöglichkeit auf Beschlüsse der Gesellschafterversammlung. Kann ein geschäftsführender Gesellschafter auf diese Weise die Geschicke der Gesellschaft bestimmen, unterliegt er nicht der Sozialversicherungspflicht. Das gilt regelmäßig für Mehrheitsgesellschafter, die mehr als 50 Prozent der Anteile halten. Wer exakt 50 Prozent oder weniger hält und dank ausdrücklicher Regelung im Gesellschaftervertrag Weisungen der Gesellschafterversammlung verhindern kann (Sperrminorität), für den kann eine abhängige Beschäftigung – und damit die Sozialversicherungspflicht – ausgeschlossen werden. Mit zwei Urteilen hat das Bundessozialgericht somit seine Rechtsprechung gefestigt und Entscheidungen der Vorinstanzen bestätigt (BSG, Urteil v. 14.3.2018, B 12 KR 13/17 R und B 12 R 5/16 R).

Was steckt hinter DiFin?

Der Digitale Finanzbericht (DiFin) ist eine Initiative aus der Finanzwirtschaft zur elektronischen Übermittlung von Jahresabschlüssen und anderen Finanzberichten. Mit dem Verfahren erfolgt der Einstieg in einen effizienten Informationsaustausch zwischen berichtenden Unternehmen und ihren Banken und Sparkassen. In Zusammenarbeit mit Steuerberatern, Wirtschaftsprüfern und IT-Dienstleistern beginnt in der deutschen Finanzwirtschaft ab April 2018 die Umstellung auf den neuen medienbruchfreien Übertragungsstandard. Berichtsumfang und Informationstiefe ändern sich durch den Digitalen Finanzbericht nicht.

6 % Zinsen zu hoch

Steuernachzahlungen lässt sich der Fiskus mit 6 Prozent Zinsen pro Jahr versilbern – wir berichteten in der letzten Ausgabe. Das wurde nun vom Bundesfinanzhof kritisiert. Der Zinssatz sei zu hoch und wegen des niedrigen Zinsniveaus wohl auch verfassungswidrig. Allein bei der Betriebsprüfung hätten die Finanzämter in Deutschland in den vergangenen Jahren mehr als zwei Milliarden Euro Zinsen kassiert. Der aktuelle Beschluss des Bundesfinanzhofes bezog sich auf einen Fall, der beim Finanzgericht Köln liegt. Dort hatte das Finanzamt nach einer Betriebsprüfung eine Nachzahlung von 2 Millionen Euro verlangt, auf die 240.000 Euro Zinsen für 2 ½ Jahre fällig wurden. Der Steuerpflichtige muss nach dem Beschluss im Eilverfahren zunächst nicht zahlen. Das Hauptsacheverfahren steht aber noch aus – wir sind gespannt!

©iStock/Nerthuz

Elektroautos mit Steuervorteilen

Aus der ein-Prozent-Regel wird für Elektroautos die 0,5-Prozent-Regel. So steht es zumindest im Koalitionsvertrag der Bundesregierung. Hintergrund: Wer einen Firmenwagen auch privat nutzt, muss sich dieses Privileg als so genannten geldwerten Vorteil anrechnen lassen und versteuern. Für Elektroautos ist nun geplant, den pauschalen Aufschlag zu halbieren. Um die abgasarmen Fahrzeuge weiter attraktiv zu machen, ist außerdem eine Fördermaßnahme bei der Anschaffung geplant: Zeitlich befristet sollen für gewerblich genutzte Elektroautos Abschreibungen in Höhe von 50 Prozent der Anschaffungskosten im Jahr der Anschaffung ermöglicht werden.

beratewerk/cb

Die Befristungen von Arbeitsverträgen

unter der Lupe – Profifußballer

©Stock/mifilippo

Im März 2015 sorgte ein Urteil des Arbeitsgerichts Mainz vom 19.03.2015 - Az.: 3 Ca 1197/14 für viel Aufregung in der Welt des Fußballs. Denn der ehemalige Bundesligatorwart Heinz Müller hatte gegen den FSV Mainz 05 auf Feststellung geklagt, dass die Befristung seines am 30.06.2014 ausgelaufenen Vertrags unwirksam sei, und in erster Instanz Recht bekommen. Er war zunächst befristet vom 01.07.2009 bis zum 30.06.2012 durch den Bundesligaverein unter Vertrag genommen worden. Das Vertragsverhältnis wurde sodann bis 30.06.2014 verlängert. Die Verlängerungsvereinbarung enthielt weiter eine Option auf Verlängerung des Vertrags um ein weiteres Jahr unter der Voraussetzung, dass Heinz Müller in der Saison 2013/2014 in mindestens 23 Bundesligaspielen eingesetzt würde. Der ehemalige Mainzer Torwart absolvierte in der Saison 2013/2014 neun der ersten zehn Bundesligaspiele. Am 11. Spieltag wurde er in der Halbzeit verletzt ausgewechselt und in den verbleibenden Spielen der Hinrunde wurde er nicht mehr zu Bundesligaspielen herangezogen, sondern von dem damaligen Trainer Thomas Tuchel aus dem Trainings- und Spielbetrieb des Profikaders ausgegliedert und der 2. Mannschaft zugeordnet. Da vertraglich vereinbart worden war, dass die Verlängerung des Vertrags um ein weiteres Jahr nach den Vertragsbedingungen voraussetzte, dass er in der abgelaufenen Saison mindestens 23 Einsätze in Profispielen vorweisen konnte, sah der FSV Mainz das Vertragsverhältnis als zum 30.06.2014 beendet an.

Damit war Heinz Müller nicht einverstanden und erhob Entfristungsklage beim Arbeitsgericht Mainz. Das Arbeitsgericht Mainz gab ihm Recht. Es führte in der Urteilsbegründung aus, dass gem. § 14 TzBfG die Befristung von Arbeitsverhältnissen über die Dauer von zwei Jahren hinaus unwirksam sei, wenn ein sachlicher Grund für die Befristung nicht vorliegt. Das Vorliegen eines sachlichen Grundes konnte das Arbeitsgericht nicht feststellen. Es stellte sich auf den Standpunkt, dass der gesetzlich anerkannte Sachgrund der „Eigenart der Arbeitsleistung" bei einem Profifußballer nicht gegeben sei. Der FSV Mainz 05 ging in Berufung und das Urteil wurde in 2. Instanz durch das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz (vom 17.02.2016 - Az.: 4 Sa 2002/15) aufgehoben. Die zuständige Kammer des Landesarbeitsgerichts Mainz war der Auffassung, dass der FSV Mainz 05 sich zu Recht auf den Sachgrund „Eigenart der Arbeitsleitung" beruft. Denn beim Abschluss eines Arbeitsvertrages mit einem Profifußballspieler bestehe im Vergleich zu anderen Arbeitsverträgen eine außergewöhnlich große Unsicherheit über die künftige Einsatzmöglichkeit des Spielers.

Die Befristungen von Arbeitsverträgen
der Profifußballer
sind doch nicht unwirksam!

Diese Unsicherheit leitete das Landesarbeitsgericht aus einer hohen Verletzungsgefahr, den fortlaufenden Veränderungen des spieltaktischen Konzepts - insbesondere bei Trainerwechseln - ab. Außerdem habe der Verein ein berechtigtes Interesse daran, den Kader laufend zu verjüngen, da Profifußballer altersbedingt nur für eine begrenzte Zeit die erforderliche Leistungsfähigkeit vorweisen könnten. Weiter zu berücksichtigen sei das Bedürfnis des Publikums nach regelmäßiger Abwechslung. Im Übrigen hat die zuständige Kammer in seine Erwägungen mit einbezogen, dass im Profifußball bereits die exorbitanten Gehälter, die sich in der ersten Bundesliga auf durchschnittlich 1,5 Millionen € belaufen sollen, eine in diesem Zusammenhang zu berücksichtigende Besonderheit darstellen würden. Die durch den Torwart wiederum gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz eingelegte Revision wurde durch Urteil des Bundesarbeitsge-

Fortsetzung nächste Seite

©iStock/Jakgree

Prinz-Eugen-Weg 1
D-88400 Biberach

D-Postfach 1541
88385 Biberach

Fon +49 (0) 7351 344-200
Fax +49 (0) 7351 344-212

info@km-kanzlei.com
www.km-kanzlei.com

Die Befristungen von Arbeitsverträgen unter der Lupe

Fortsetzung

richts vom 16.01.2018 - Az.: 7 AZR 312/16 - zurückgewiesen. Das Bundesarbeitsgericht hat sich der Auffassung des Landesarbeitsgerichts angeschlossen und sieht in der Eigenart der Arbeitsleistung eines Profifußballers einen sachlichen Grund, der die Befristung des Arbeitsverhältnisses auch über zwei Jahre hinaus rechtfertigt. Zur Begründung hat der zuständige Senat laut der derzeit allein vorliegenden Pressemitteilung ausgeführt, dass im kommerzialisierten und öffentlichkeitsgeprägten Spitzenfußballsport von einem Lizenzspieler im Zusammenspiel mit der Mannschaft sportliche Höchstleistungen erwartet und geschuldet werden, die dieser nur für eine begrenzte Zeit erbringen kann. Dies sei eine Besonderheit, die in aller Regel ein berechtigtes Interesse an der Befristung des Arbeitsverhältnisses begründe.

Aufgrund dieser höchstrichterlichen Entscheidung kann die Fußballwelt aufatmen. Bei Bestätigung der erstinstanzlichen Entscheidung durch das Bundesarbeitsgericht wären die Vereine gehalten gewesen, unbefristete Verträge mit den Profis zu schließen und sie hätten sich einer enormen Kostenlast durch die Verpflichtung zur Vergütung nicht leistungsfähiger Spieler oder zur Finanzierung eventueller Rechtsstreitigkeiten über die Wirksamkeit von Kündigungen ausgesetzt gesehen.

Martina Haebel
- Rechtsanwältin -
Fachanwältin für Arbeitsrecht

©iStock/Jakgree