

Mandanten- und Interessenten-
Rundschreiben
für Monat **Februar** 2014

Dreieich, den 19. Januar 2014

Betr: Wir informieren

„Zielgerichtet – Flexibel – Sicher“

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit unserem monatlichen Informationsdienst informieren wir Sie – wie gewohnt – über wichtige aktuelle Neuerungen aus dem steuerlichen und wirtschaftlichen Bereich. Der Brief soll gleichzeitig Anlass sein, bestehende Sachverhalte nochmals zu überprüfen. Weitergehende Informationen entnehmen Sie bitte unserer Homepage unter www.dsg-wp-stb.eu.

Bitte lesen Sie im Einzelnen:

■ **STEUERRECHT**

■ **Unternehmer**

Arbeitsverträge mit nahen Angehörigen

Ein Arbeitsvertrag eines Unternehmers mit einem nahen Verwandten wird steuerlich auch dann anerkannt, wenn der Angehörige mehr leistet, als er dem Vertrag zufolge verpflichtet ist.

Hintergrund: Arbeitsverträge mit nahen Angehörigen werden steuerlich anerkannt, wenn der Arbeitsvertrag zivilrechtlich wirksam und fremdüblich ist und die vereinbarten Leistungen (Lohnzahlung einerseits und Tätigkeit des Arbeitnehmers andererseits) tatsächlich erbracht werden.

Streitfall: Der Kläger – ein Einzelunternehmer – stellte seinen Vater und seine Mutter an. Der Vater sollte zehn Wochenstunden tätig sein und 400 € monatlich verdienen; tatsächlich arbeitete er jedoch weit mehr als vereinbart. Die Mutter sollte für zwanzig Wochenstunden 800 € erhalten. Das Finanzamt erkannte beide Arbeitsverträge nicht an, weil der Kläger keine Arbeitszeitnachweise vorgelegt hatte, und kürzte die Betriebsausgaben entsprechend.

Entscheidung: Der Bundesfinanzhof (BFH) gab der Klage bezüglich des Arbeitsvertrags mit dem Vater statt und verwies die Sache hinsichtlich des Vertrags mit der Mutter an das Finanzgericht (FG) zurück:

Der Arbeitsvertrag mit dem Vater ist steuerlich anzuerkennen. Unschädlich ist, dass der Vater mehr gearbeitet hat als vereinbart. Ebenso wäre es unschädlich, wenn er für einen zu niedrigen Arbeitslohn arbeiten würde. Erst wenn der Arbeitslohn so gering ist, dass er nicht mehr als Gegenleistung für die erbrachte Arbeit angesehen werden kann, wäre der Arbeitsvertrag steuerlich nicht anzuerkennen.

Der Kläger war nicht verpflichtet, Arbeitszeitnachweise vorzulegen. Solche Nachweise sind nur nötig, wenn es um die Beurteilung der Frage geht, ob der Angehörige überhaupt wie vereinbart gearbeitet hat. Im Streitfall stand jedoch fest, dass der Vater mindestens zehn Wochenstunden für den Sohn tätig war.

Hinsichtlich des Arbeitsvertrags mit der Mutter muss das FG noch ermitteln, ob und ggf. in welchem Umfang sie tatsächlich für den Kläger tätig geworden ist.

Hinweis: Unschädlich ist demnach, wenn sich der Angehörige als Arbeitnehmer „unter Wert verkauft“ bzw. unentgeltlich Überstunden leistet. Dies spricht nicht gegen die Fremdüblichkeit des Arbeitsvertrags – denn auch bei einem Arbeitsverhältnis unter Fremden kommt es gelegentlich zur Übererfüllung des Vertrags durch den Arbeitnehmer, sei es, dass er Sorge um seinen Arbeitsplatz hat, sei es, dass derartige Mehrleistungen üblich sind. Problematisch bleiben jedoch Arbeitsleistungen unterhalb des vereinbarten Umfangs.

Entwarnung bei umsatzsteuerlichen Gutschriften

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat sich aktuell zur umsatzsteuerlichen Behandlung von Gutschriften geäußert.

Hintergrund: In der Praxis gibt es zwei Arten von Gutschriften:

Zum einen die sog. kaufmännische Gutschrift, mit der der Unternehmer seine bisherige Rechnung zu Gunsten des Kunden korrigiert. Eine solche Gutschrift wird mitunter auch als „Storno“ bezeichnet.

Zum anderen die umsatzsteuerliche Gutschrift, mit der der Leistungsempfänger gegenüber dem leistenden Unternehmer abrechnet. Eine solche Gutschrift hat die Wirkung einer Rechnung und ermöglicht dem Gutschriftaussteller den Vorsteuerabzug. Seit dem 1. 7. 2013 muss diese Gutschrift zwingend als „Gutschrift“ bezeichnet werden; die Bezeichnung z. B. als „Abrechnung“ oder „Honorarrechnung“ genügt nicht.

Inhalt des BMF-Schreibens: Das BMF stellt nun zum einen klar, dass die Bezeichnung einer kaufmännischen Gutschrift (d. h. Rechnungskorrektur) als „Gutschrift“ allein nicht dazu führt, dass der Unternehmer die in der kaufmännischen Gutschrift gesondert ausgewiesene Umsatzsteuer erneut an das Finanzamt abführen muss. Eine solche Rechnungskorrektur stellt keine Rechnung im Sinne einer umsatzsteuerlichen Gutschrift dar, sodass kein unberechtigter Ausweis der Umsatzsteuer vorliegt.

Zum anderen ist es unschädlich, wenn in einer umsatzsteuerlichen Gutschrift, mit der also gegenüber dem leistenden Unternehmer abgerechnet wird, statt des Begriffs „Gutschrift“

ein vergleichbarer ausländischer Begriff eines anderen EU-Staates verwendet wird, z. B. „self-billing“ (englisch) oder „autofacturation“ (französisch).

Zu beachten ist, dass der Begriff „Gutschrift“ bzw. ein vergleichbarer ausländischer Begriff auch dann verwendet werden muss, wenn in einem Dokument sowohl über Leistungen des Geschäftspartners (umsatzsteuerliche Gutschrift) als auch über eigene Leistungen (typische Rechnung) abgerechnet wird. Dem BMF zufolge muss in diesem Fall auch deutlich werden, welche Leistungen vom Geschäftspartner erbracht wurden und welche Leistungen der Unternehmer selbst erbracht hat. Eine Saldierung und Verrechnung der gegenseitig erbrachten Leistungen ist nicht zulässig.

Hinweis: Das BMF-Schreiben sorgt für Entspannung. Denn nach der neuen Gesetzeslage seit dem 1. 7. 2013 war unklar, ob allein die Bezeichnung einer kaufmännischen Gutschrift als „Gutschrift“ dazu führt, dass die Umsatzsteuer erneut abgeführt werden muss. Man befürchtete, dass eine solche Rechnerkorrektur mit einer umsatzsteuerlichen Gutschrift verwechselt werden könnte. Diese Gefahr besteht nach dem aktuellen BMF-Schreiben nicht mehr.

Die Verwendung eines ausländischen Begriffs für „Gutschrift“ wird in der Praxis bei Abrechnungen (d. h. umsatzsteuerlichen Gutschriften) gegenüber einem Geschäftspartner in einem anderen EU-Staat in Betracht kommen; denn dieser wird den deutschen Begriff „Gutschrift“ in der Regel nicht verstehen. Auch hier sorgt das BMF für Klarheit, indem es deutlich macht, dass ein vergleichbarer ausländischer Begriff verwendet werden darf.

■ Arbeitgeber/Arbeitnehmer

Reisekosten 2014

Wie bereits berichtet, ändert sich zum Anfang des Jahres das steuerliche Reisekostenrecht. So werden beispielsweise die **Pauschalen für Verpflegungsmehraufwendungen** im Inland neu gestaffelt: Statt bisher drei gibt es nun nur noch zwei betragsmäßige Pauschalen und zwar:

12 € für den Tag, an dem der Arbeitnehmer mehr als acht Stunden von seiner ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist,

24 € für jeden Tag, an dem der Arbeitnehmer 24 Stunden von seiner Wohnung abwesend ist sowie

je 12 € für den Anreise- und Abreisetag bei mehrtägigen Reisen mit Übernachtung.

Auch gibt es künftig pro Arbeitsverhältnis nur noch **eine Tätigkeitsstätte**. Entscheidend ist dies für die Beantwortung der Frage, ob Fahrtkosten mit der Entfernungspauschale oder nach Dienstreisegrundsätzen berücksichtigt werden können. Daneben gibt es Änderungen bei der **doppelten Haushaltsführung** sowie bei der Berücksichtigung von **Unterkunftskosten** bei einer beruflich veranlassten **Auswärtstätigkeit** (vgl. Sie hierzu unsere Ausführungen in der Ausgabe Nr. 3/2013 dieser Mandanteninformation).

Hinweis: Zum neuen Reisekostenrecht hat nun das Bundesfinanzministerium ausführlich Stellung genommen. Sollten Sie zu diesem Thema Fragen haben, sprechen Sie uns an.

Lohnsteuer bei Betriebsveranstaltungen

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat zwei erfreuliche Urteile in Sachen Betriebsfeiern gefällt: Hierin stellen die Richter klar, dass zum einen im Rahmen der Freigrenze von 110 € pro Arbeitnehmer solche Kosten nicht zu berücksichtigen sind, die den Arbeitnehmer nicht bereichern. Zum anderen bleiben auch diejenigen Kosten außer Ansatz, die auf teilnehmende Familienangehörige entfallen.

Hintergrund: Die Teilnahme an einer Betriebsveranstaltung führt i. d. R. nicht zu steuerpflichtigem Arbeitslohn – denn die Betriebsveranstaltung findet meist im eigenbetrieblichen Interesse statt. Allerdings hält der Fiskus dann die Hand auf, wenn die durch die Feier gewährten Zuwendungen nicht mehr üblich sind. Als noch üblich werden zwei Veranstaltungen pro Jahr angesehen. Daneben dürfen die auf den Arbeitnehmer entfallenden Kosten je Veranstaltung die Freigrenze von 110 € (einschließlich Umsatzsteuer) nicht übersteigen – andernfalls liegt steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn vor.

Streitfälle: Der BFH hat nun darüber entschieden, welche Kosten bei der Prüfung der 110-€-Freigrenze zu berücksichtigen sind. Im ersten Fall lud ein Konzern ca. 16.000 Mitarbeiter zu einer Betriebsveranstaltung in ein Fußballstadion ein. Die Kosten für das Catering, die Künstler, die Stadionmiete und den Eventveranstalter beliefen sich auf rund 2 Mio. €. Umgerechnet auf jeden Arbeitnehmer war die 110-€-Grenze überschritten, sodass das Finanzamt von Arbeitslohn ausging.

Im zweiten Fall nahmen neben den Arbeitnehmern auch deren Partner an der Veranstaltung teil. Pro Teilnehmer ergaben sich Kosten von ca. 68 €, also unterhalb der Freigrenze. Jedoch rechnete das Finanzamt die auf die Partner entfallenden Kosten den jeweiligen Arbeitnehmern hinzu und gelangte so zu einer Überschreitung der Freigrenze.

Entscheidungen: In beiden Fällen gab der BFH den Klagen der Arbeitgeber, die sich gegen die Lohnsteuer-Nachforderungsbescheide richteten, statt:

Zu den Kosten, die bei Prüfung der 110-€-Freigrenze zu berücksichtigen sind, gehören nur Aufwendungen für Leistungen, die der Arbeitnehmer konsumieren kann – dies sind Kosten für das Catering sowie die Unterhaltung (Musik/Künstler).

Nicht einzurechnen sind dagegen Aufwendungen, die die Organisation und Ausgestaltung der Betriebsveranstaltung betreffen – wie die Kosten für die Raummiete und die Agentur, die die Veranstaltung organisiert.

Ebenfalls nicht zu berücksichtigen sind die Kosten für die teilnehmenden Familienangehörigen/Partner. Denn deren Teilnahme liegt im ganz überwiegenden Interesse des Arbeitgebers, weil sie das Betriebsklima fördert.

Folge: In beiden Fällen lagen die Kosten pro Arbeitnehmer somit unter der 110-€-Grenze, der Arbeitgeber musste keine Lohnsteuer nachentrichten. Auch für den Arbeitnehmer ergaben sich keine zu versteuernden Einnahmen aus der Teilnahme an der Betriebsveranstaltung.

Hinweis: Fraglich ist zurzeit, ob die Finanzverwaltung die Urteile anwenden wird. Sollte dies nicht der Fall sein, steht zumindest der Rechtsweg offen.

Beiträge für Zukunftssicherung des Arbeitnehmers

Das Bundesfinanzministerium (BMF) nimmt in einem aktuellen Schreiben zur Steuerpflicht von Beiträgen des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung des Arbeitnehmers Stellung. Danach stellen solche Beiträge keinen Sachbezug dar – mit der Folge, dass die monatliche Sachbezugsgrenze in Höhe von 44 € nicht anwendbar ist.

Hintergrund: Sachbezüge des Arbeitgebers sind bis zu einer monatlichen Höhe von 44 € lohnsteuerfrei.

Inhalt des Schreibens des BMF: Beiträge des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung des Arbeitnehmers (z. B. für eine private Pflegezusatz- und Krankentagegeldversicherung) sind kein Sachbezug, sondern Barlohn, wenn

der Arbeitnehmer Versicherungsnehmer und damit Schuldner der Versicherungsbeiträge ist und der Arbeitgeber diese Beiträge übernimmt oder

der Arbeitgeber Versicherungsnehmer ist und der Arbeitnehmer Versicherter ist.

Denn bei wirtschaftlicher Betrachtung stellt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer Geld in Höhe der Beiträge zur Verfügung, die dieser für seine Zukunftssicherung verwendet. Damit gilt die monatliche Freigrenze für Sachbezüge in Höhe von 44 € nicht.

Hinweise: Das Schreiben gilt für Zukunftssicherungsleistungen, die ab 2014 gezahlt werden.

Besteuerung von Abfindungen

Ferner hat sich das BMF zur steuerlichen Behandlung von Abfindungen geäußert.

Hintergrund: Für Entlassungsentschädigungen gewährt der Gesetzgeber unter bestimmten Voraussetzungen eine steuerliche Entlastung in Gestalt einer Tarifbegünstigung. Der Grund: Entschädigungen führen i. d. R. zu einer Zusammenballung von Einkünften und damit zu einer höheren Steuerprogression, wenn z. B. im Rahmen einer Abfindung drei Jahresgehälter auf einen Schlag gezahlt werden.

Die wesentlichen Aussagen des BMF-Schreibens:

Das BMF stellt klar, dass die Tarifbegünstigung grundsätzlich nur bei Auszahlung der Entschädigung in **einem Veranlagungszeitraum (VZ) bzw. Kalenderjahr** gewährt wird. Eine Verteilung der Auszahlung auf zwei oder mehrere VZ/Kalenderjahre ist somit grundsätzlich schädlich, es sei denn

der größte Teil der Entschädigung (mindestens 95 %) fließt in einem VZ zu;

die Zahlung der Entschädigung war von vornherein in einer Summe vorgesehen – nur wegen ihrer Höhe und der besonderen Verhältnisse des Zahlungspflichtigen wurde sie auf zwei Jahre verteilt;

der verteilte Zufluss beruht darauf, dass der Arbeitnehmer – bar aller Existenzmittel – dringend auf den Bezug einer Vorauszahlung angewiesen war;

es kommt zu einer nicht geplanten Nachzahlung in einem Folgejahr, weil z. B. der Arbeitnehmer eine höhere Entschädigung eingeklagt hat und der Arbeitgeber deshalb eine Nachzahlung leisten muss.

Daneben muss geprüft werden, ob es aufgrund der Auszahlung der Entschädigung überhaupt zu einer Zusammenballung von Einkünften kommt, die die Tarifbegünstigung rechtfertigt. Eine solche liegt vor, wenn

die Entschädigung höher ist als die aufgrund der Entlassung der bis zum Jahresende wegfallenden Einnahmen oder

die Entschädigung zusammen mit den Einkünften aus einem neuen Arbeitsverhältnis höher ist als die bis zum Jahresende entfallenden Einnahmen.

Beispiel: Dem A wird zum 1. 7. 2013 gekündigt. Im zweiten Halbjahr 2013 hätte er noch 50.000 € Gehalt bezogen. Er erhält nun von seinem Arbeitgeber eine Entschädigung in Höhe von 40.000 €. A beginnt direkt ab 1. 7. 2013 eine neue Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber und erzielt im zweiten Halbjahr 2013 Einkünfte in Höhe von 30.000 €.

A erhält die Tarifbegünstigung für die Entschädigungszahlung, weil die Summe aus Entschädigung (40.000 €) und den Einkünften aus dem neuen Arbeitsverhältnis (30.000 €) höher ist als die entgangenen Einkünfte in Höhe von 50.000 €.

Hinweis: Muss der Arbeitnehmer in einem Folgejahr einen Teil der tarifbegünstigten Entschädigung zurückzahlen, wird die Rückzahlung erst im Zeitpunkt ihres Abflusses berücksichtigt. Der Einkommensteuerbescheid des Jahres, in dem die Entschädigung an den Arbeitnehmer gezahlt worden ist, wird nicht korrigiert. Das BMF-Schreiben bindet die Finanzämter in allen noch offenen Fällen.

■ Alle Steuerzahler

Ermäßigung für Handwerkerleistungen

Für Handwerkerleistungen im eigenen Haushalt des Steuerpflichtigen wird keine Steuerermäßigung gewährt, wenn er den Handwerker bar bezahlt. Dies gilt auch bei Barzahlung an einen öffentlich bestellten Handwerker.

Hintergrund: Bei Handwerkerleistungen für Renovierungs-, Erhaltungs- und Modernisierungsmaßnahmen im Haushalt des Steuerpflichtigen gewährt der Gesetzgeber eine Steuerermäßigung von 20 % der Aufwendungen, höchstens 1.200 €. Voraussetzung ist zum einen das Vorliegen einer Rechnung und zum anderen eine Überweisung auf das Bankkonto des Handwerkers.

Streitfall: Der Kläger bezahlte einen Bezirksschornsteinfegermeister, der seinen Schornstein gereinigt hatte, in bar. Das Finanzamt versagte wegen der Barzahlung die Steuerermäßigung.

Entscheidung: Dem folgte der Bundesfinanzhof (BFH):

Nach dem Gesetz ist eine Überweisung auf das Konto des Handwerkers erforderlich, eine Barzahlung genügt nicht. Zweck der Regelung: die Schwarzarbeitbekämpfung.

Diese Grundsätze gelten auch bei Zahlung an einen Bezirksschornsteinfegermeister. Zwar ist ein Bezirksschornsteinfegermeister öffentlich bestellt, sodass Schwarzarbeit nicht ohne Weiteres zu befürchten ist.

Eine Ausnahme zugunsten des Klägers ist dennoch nicht geboten. Denn der Gesetzgeber darf grundsätzlich generalisierende, typisierende und pauschalierende Regelungen treffen, ohne wegen der damit unvermeidlich verbundenen Härten gegen den allgemeinen Gleichheitssatz zu verstoßen.

Hinweise: Der BFH hält sich streng an den Gesetzeswortlaut. Wer die Steuerermäßigung für Handwerkerleistungen im eigenen Haushalt geltend machen will, muss den Rechnungsbetrag an den Handwerker überweisen und von einer Barzahlung Abstand nehmen. Eine Unterscheidung zwischen Berufsgruppen des Handwerks, die für Schwarzarbeit anfälliger sind, und Berufsgruppen, die eher selten durch Schwarzarbeit auffallen, ist nicht geboten.

Schenkung zwischen Eheleuten

Nach dem Gesetz ist die Schenkung eines zu **eigenen Wohnzwecken** genutzten Hauses/einer Eigentumswohnung zwischen Eheleuten schenkungsteuerfrei. Die Steuerbefreiung gilt allerdings nicht für die Schenkung einer Ferien- oder Zweitwohnung, wie der Bundesfinanzhof (BFH) kürzlich klargestellt hat.

Streitfall: Ein Ehemann schenkte seiner Frau eine Doppelhaushälfte auf Sylt, die als Ferienwohnung genutzt wurde. Das Finanzamt setzte gegenüber dem Ehemann Schenkungsteuer fest.

Entscheidung: Der BFH wies die hiergegen gerichtete Klage ab:

Nach Sinn und Zweck der Steuerbefreiung ist nur die Schenkung des Familienwohnheims steuerfrei, also der Immobilie, in der sich der **Mittelpunkt des familiären Lebens** befindet. Begünstigt werden soll nämlich nur der „enge Kernbereich der ehelichen Lebensgemeinschaft“.

Dieses Kriterium ist weder bei einer Ferienwohnung noch bei einer Zweitwohnung erfüllt. Die Schenkungsteuerfreiheit für derartige Immobilien wäre eine ungerechtfertigte Privilegierung von Ehegatten.

Hinweise: Offen gelassen hat der BFH die Frage, ob die gesetzliche Steuerbefreiung für Immobilien, in denen sich der Mittelpunkt des familiären Lebens befindet, überhaupt verfassungsgemäß ist. Seit 2009 ist auch die Vererbung einer als Familienwohnsitz genutzten Immobilie erbschaftsteuerfrei. Allerdings muss der Erbe die Immobilie dann zehn Jahre lang selbst nutzen.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Schäfer

(Dr. Schäfer)
Wirtschaftsprüfer
Steuerberater