

Mandanten-Rundschreiben für Einzelunternehmer Nr. 5/2016

Sehr geehrte Damen und Herren,

neue Gesetzgebungsvorhaben versprechen Bürokratieabbau und insbesondere Erleichterungen für kleine und mittlere Unternehmen (Nr. 1 und Nr. 2). Aber auch steuerliche Verbesserungen bei der betrieblichen Altersvorsorge werden angekündigt (Nr. 4).

Vorsicht ist mitunter geboten, wenn Wirtschaftsgüter zu „gewillkürtem Betriebsvermögen“ erklärt werden sollen. Das Beispiel der „Garagenhälfte“ (Nr. 6) zeigt warum. Die Fragen rund um das Arbeitszimmer hören nicht auf (Nr. 7 und Nr. 8). Eine Trennwand als „Steuersparmodell“ ist eine Überlegung wert. Neue Entscheidungen zur Umsatzsteuer dürften Mietwagenunternehmer (Nr. 10) interessieren. Einen Überblick über die Arbeitgeberpflichten bei Minijobs gibt Beitrag Nr. 13.

Mit freundlichen Grüßen

Aus dem Inhalt:

- 1 Gesetzgebung:** Zweites Bürokratieentlastungsgesetz (BEG II)
- 2 Sozialversicherungsbeiträge:** Monatliche Ermittlung der Bemessungsgrundlage wird erleichtert
- 3 Soziale Lage** von Solo-Selbstständigen
- 4 Steuerliche Verbesserungen** bei der betrieblichen Altersvorsorge geplant
- 5 Solidaritätszuschlag:** Keine Aussetzung der Vollziehung
- 6 Betriebs-Pkw:** Ist die Garagenhälfte Betriebsvermögen?
- 7 Arbeitszimmer (1):** Trennwand als Steuersparmodell?
- 8 Arbeitszimmer (2):** Zwei häusliche Arbeitszimmer an zwei Wohnsitzen?
- 9 Lastentransporter und Werkstattwagen:** Keine 1-Prozent-Regelung
- 10 Mietwagenunternehmen:** Ermäßigter Umsatzsteuersatz bei Krankentransporten?

1 Gesetzgebung: Zweites Bürokratieentlastungsgesetz (BEG II)

Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) werden durch Bürokratie aufgrund von rechtlichen Vorgaben und damit entstehenden Kosten besonders belastet. Das Bundeswirtschaftsministerium (BMWi) hat Ende Juni 2016 den Referentenentwurf für ein zweites Gesetz zur Entlastung insbesondere der mittelständischen Wirtschaft von Bürokratie vorgelegt. Folgende Entlastungsmaßnahmen sind unter anderem vorgesehen:

- **Aufbewahrungsfrist für Lieferscheine:** Es ist vorgesehen, die Aufbewahrungsfrist für Lieferscheine zu lockern. Lieferscheine, die keine Buchungsbelege sind, können vernichtet werden. Einnahmen-Überschuss-Rechner sind davon besonders begünstigt, da bei ihnen Lieferscheine als empfangene oder abgesandte Handelsbriefe qualifiziert werden.
- **Lohngrenze für Vierteljahresanmeldungen:** Vorgeesehen ist, die Grenzen für die vierteljährliche Abgabe der Lohnsteuer-Anmeldungen von 4.000 Euro auf 5.000 Euro anzuheben. Dies entlastet insbesondere Arbeitgeber mit wenigen Arbeitnehmern, da künftig in diesen Fällen nur vier Anmeldungen statt zwölf abgegeben werden müssen.
- Die **Kleinunternehmergrenze** (§ 19 Abs. 1 UStG) soll **von 17.500 Euro auf 20.000 Euro angehoben** werden. Während damit die Grenze für die Umsätze zzgl. der darauf entfallenden Steuer für das vorangegangene Kalenderjahr angehoben wird, soll eine Anpassung der voraussichtlichen Jahresumsatzgrenze für das laufende Kalenderjahr von derzeit 50.000 Euro nicht erfolgen.
- Die **Grenze für Kleinbetragsrechnungen soll von 150 Euro auf 200 Euro angehoben werden.** Rechnungen, deren Gesamtbetrag 150 Euro nicht übersteigen, brauchen gemäß § 33 Abs. 1 UStDV nicht alle Angaben zu erhalten, die nach § 14 Abs. 4 UStG für Rechnungen vorgeschrieben sind, um zum Vorsteuerabzug zu berechtigen. Damit werden sowohl der leistende Unternehmer als auch der Leistungsempfänger entlastet, ohne den Vorsteuerabzug zu gefährden. Die Mehrwertsteuer-Systemrichtlinie erlaubt es, für Rechnungen bis 400 Euro auf die strengen Pflichtangaben in Rechnungen zu verzichten. Insofern wäre eine weitere EU-Harmonisierung wünschenswert.

Darüber hinaus enthält der Gesetzentwurf drei weitere Maßnahmen aus dem Bereich des Steuerrechts: Die Anhebung der Pauschalierungsgrenze für kurzfristig Beschäftigte nach § 40a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 EStG, die Reduzierung von Mitteilungspflichten für Kirchensteuerabzugsverpflichtete nach § 51a EStG sowie eine Vereinfachung des Faktorverfahrens beim LSt-Abzug bei Ehegatten.

In seiner Stellungnahme regt der Deutsche Steuerberaterverband weiterhin eine Anhebung der Grenze für geringwertige Wirtschaftsgüter (§ 6 Abs. 2 EStG) auf 1.000 Euro an. Die jetzige Grenze von 410 Euro gilt seit 1964 unverändert – ungeachtet der Geldentwertung. Zum anderen

sollte dringend die Ist-Besteuerungsgrenze (§ 20 UStG) auf 600.000 Euro angehoben werden.

2 Sozialversicherungsbeiträge: Monatliche Ermittlung der Bemessungsgrundlage wird erleichtert

Arbeitgeber, die die monatlichen Sozialversicherungsbeiträge für den laufenden Monat am drittletzten Bankarbeitstag des Monats abführen müssen, werden aufatmen. Denn es ist eine Vereinfachung vorgesehen.

Bei dem bisherigen Verfahren wissen die Arbeitgeber oftmals noch nicht genau, wie hoch der laufende Arbeitslohn und damit die Bemessungsgrundlage für die Sozialversicherung ist.

Es ist vorgesehen, dass Arbeitgeber den Sozialversicherungsbeitrag in Höhe der Beiträge des Vormonats an die Sozialversicherung überweisen können (Option). Eine Korrektur des Beitrags kann dann bis zum drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats vorgenommen werden, wenn die genauen Beträge für die Sozialversicherung bekannt sind. Dies ist im Entwurf des Bürokratiegesetzes II vorgesehen.

Hintergrund ist, dass im Jahr 2006 der Zahlungszeitpunkt für die Sozialversicherungsbeiträge für den laufenden Monat vom Monatsende auf den drittletzten Bankarbeitstag des betreffenden Monats vorverlegt wurde. Dies führte zunächst zu erheblichen Mehrkosten und Bürokratieaufwand, vor allem aufgrund der schwierigen Ermittlung der Bemessungsgrundlage bei variablen Bezügen. Dennoch will man der Forderung der Wirtschaft, den Zahlungszeitpunkt wieder auf das Monatsende zu verlegen, nicht nachkommen.

3 Soziale Lage von Solo-Selbstständigen

Als Solo-Selbstständige werden die Selbstständigen bezeichnet, die **keine Angestellten** beschäftigen. Die soziale Lage sowie die Absicherung der Solo-Selbstständigen ist Gegenstand einer Großen Anfrage der Fraktion Die Linke (BT-Drucks. 18/8803). Die Zahl der Selbstständigen war seit dem Jahr 2000 jährlich steigend und erreichte in 2007 einen Stand von 4,5 Mio. Erwerbstätigen. Nach einer Phase der Stagnation geht die Zahl der selbstständig Erwerbstätigen seit dem Jahr 2012 zurück und erreichte im Jahr 2014 einen Stand von 4,4 Mio. Personen.

Genau 155 Fragen umfasst der Fragenkatalog an die Bundesregierung – darunter auch Fragen zur Struktur und Entwicklung der Solo-Selbstständigkeit und Fragen zur wirtschaftlichen und sozialen Lage.

Die Solo-Selbstständigkeit sei vielfach mit einer prekären Lage verknüpft. Knapp 30 Prozent der Solo-Selbstständigen lägen im unteren Einkommensbereich bis 1.100 Euro netto. In den vergangenen Jahren sei vor allem die Zahl der solo-selbstständigen Frauen gestiegen. Die Abgeordneten wollen nun mehr wissen über die Entwicklung in diesem Bereich und die konkreten Arbeits- und Einkommensbedingungen.

4 Steuerliche Verbesserungen bei der betrieblichen Altersvorsorge geplant

Wie der DIHK in seiner jüngsten Steuer-Information berichtet, kann aus Gesprächen mit dem Bundesfinanzministerium (BMF) und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) der Schluss gezogen werden, dass vermutlich während der Sommerpause vom BMF ein Gesetz zur Reform der betrieblichen Altersvorsorge vorbereitet wird. Demnach ist Folgendes geplant:

- Arbeitgeber sollen einen **Förderbetrag** erhalten, wenn sie für ihre Arbeitnehmer **Zahlungen in die betriebliche Altersvorsorge leisten**. Voraussetzung ist, dass ein bestimmtes Gehalt der begünstigten Arbeitnehmer nicht überschritten wird. Die genaue Grenze ist noch nicht festgelegt, dürfte sich aber vermutlich in einem Rahmen bis 2.000 Euro brutto bewegen. Arbeitgeber, die einen Betrag von 200 bis 500 Euro in die betriebliche Altersvorsorge für den Arbeitnehmer einzahlen, sollen **30 Prozent des eingezahlten Betrags** erstattet bekommen. Der Erstattungsbetrag könnte im Wege der Verrechnung über das Lohnsteuerabzugsverfahren erfolgen.
- Weiterhin soll es eine Änderung in § 3 Nr. 63 EStG geben. Die bisherige 4-Prozent-Grenze von der Beitragsbemessungsgrenze und die 1.800 Euro zusätzlich sollen zusammengeführt werden. Es ist vorgesehen, dass künftig 6,5 Prozent von der Beitragsbemessungsgrenze vom Arbeitgeber lohnsteuerfrei in die betriebliche Altersvorsorge eingezahlt werden können.

5 Solidaritätszuschlag: Keine Aussetzung der Vollziehung

Das Finanzgericht (FG) Niedersachsen hat ernsthafte Zweifel an der Rechtmäßigkeit eines Bescheids über die Festsetzung des Solidaritätszuschlags für das Jahr 2012, weil es von der Verfassungswidrigkeit des zugrunde liegenden Solidaritätszuschlagsgesetzes überzeugt ist. Diese Zweifel sind nicht neu; bereits im Jahr 2009 hatte das FG ähnliche Zweifel geäußert und das Bundesverfassungsgericht angerufen, ohne dass allerdings über diese Vorlage entschieden worden wäre.

Das FG Niedersachsen hatte im vorläufigen Rechtsschutzverfahren die Zahlung des Soli ausgesetzt, weil eine Aussetzung nicht in Zeiten von Steuer-Rekordeinnahmen an einer angeblichen finanziellen Notlage des Staates scheitern könne. Ein öffentliches Interesse an einer geordneten Haushaltsführung wurde anerkannt; vorrangig sei jedoch, dass der Staat für die benötigten Steuereinnahmen eine verfassungsgemäße Grundlage schaffe.

Der **BFH** hat mit Beschluss vom 15.6.2016 diesen vorläufigen **Rechtsschutz versagt** mit der Begründung, dass dem öffentlichen Interesse am Vollzug des Solidaritätszuschlags Vorrang gegenüber dem Interesse des Steuerpflichtigen an der Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes zukomme. Er hat offengelassen, ob überhaupt ernsthafte verfassungsrechtliche Bedenken bestehen und dem öffentlichen Fiskalinteresse den Vorzug gegeben.

Hinweis: Wer den Solidaritätszuschlag durch Rechtsbehelf anfecht, muss davon ausgehen, dass er den Steuerbetrag dennoch erst einmal zahlen muss. Vielleicht ist das auch gut so, denn wenn das BVerfG irgendwann einmal die Rechtmäßigkeit des Gesetzes bestätigen sollte, müssten **sechs Prozent Aussetzungszinsen** auf den Betrag zusätzlich gezahlt werden. Als schwacher Trost bleibt nur, dass sich die Union nach Angaben von CSU-Chef Horst Seehofer auf eine stufenweise Abschaffung des Solidaritätszuschlags bis 2029 geeinigt haben soll.

6 Betriebs-Pkw: Ist die Garagenhälfte Betriebsvermögen?

Der Unternehmer hat ein Bilanzierungswahlrecht. Wirtschaftsgüter, die geeignet und dazu bestimmt sind, dem Unternehmen zu dienen, können in der Bilanz als „gewillkürtes Betriebsvermögen“ aktiviert werden, wenn sie zu mindestens 50 Prozent betrieblich genutzt werden. Sie müssen aber nicht bilanziert werden.

Der Ausweis in der Bilanz hat den **Vorteil**, dass diese Wirtschaftsgüter abgeschrieben werden können, doch auf der anderen Seite den großen **Nachteil**, dass bei Nutzungsänderung oder Eigentümerwechsel die im Wirtschaftsgut angesammelten stillen Reserven aufgedeckt und versteuert werden müssen.

Der Fall (vgl. Urteil des FG München vom 3.2.2015):

Ein Einzelunternehmer stellt seinen Betriebs-Pkw in der Doppelgarage des Einfamilienhauses ab, das im Jahr 1979 errichtet wurde und beiden Eheleuten je zur Hälfte gehörte. Nach einer Betriebsprüfung für 1983 aktivierte der Ehemann seinen hälftigen Miteigentumsanteil an der Doppelgarage. Der Ausweis in der Bilanz wurde beibehalten, bis der Ehemann 2009 seinen Miteigentumsanteil an dem Grundstück auf seine Ehefrau übertrug.

Das Finanzamt sah in der Übertragung eine Entnahme des Miteigentumsanteils an der Garage und erfasste die durch Wertsteigerungen des Grundstücks entstandenen stillen Reserven als Entnahmegewinn. Der Einspruch blieb erfolglos, sodass der Unternehmer Klage erhob. Er wandte ein, die Aktivierung der anteiligen Garage sei von Anfang an unzulässig gewesen.

Das Finanzgericht bestätigte die Auffassung des Finanzamts. Auch wenn die Garagenhälfte nicht als notwendiges Betriebsvermögen anzusehen sei, so habe der Unternehmer doch sein Wahlrecht wahrgenommen, die Garagenhälfte als gewillkürtes Betriebsvermögen zu behandeln, da er den betrieblichen Pkw dort abgestellt habe, und dies im Anschluss an die Betriebsprüfung auch dokumentiert. Wird das **Eigentum** an die Ehefrau **übertragen**, gilt dies **steuerlich als Entnahme**, die zur Aufdeckung und Versteuerung der zwischenzeitlich entstandenen stillen Reserven führt.

Empfehlung: Da die Ausübung des Bilanzierungswahlrechts zulasten des Unternehmers ausgehen kann – und die Auswirkungen im Rahmen einer Betriebsprüfung regelmäßig nicht erörtert werden –, sollte die Aktivierung von Wirtschaftsgütern als „gewillkürtes Betriebsvermögen“

auch auf die langfristigen Auswirkungen untersucht und sorgfältig mit dem steuerlichen Berater erörtert werden.

Da gegen das Urteil Revision eingelegt wurde, wird der BFH das letzte Wort haben.

7 Arbeitszimmer (1): Trennwand als Steuersparmodell?

In unserem Mandanten-Rundschreiben Nr. 3/2016 haben wir ein Urteil des FG Baden-Württemberg zum häuslichen Arbeitszimmer vorgestellt. Danach wird beiden Ehegatten, die gemeinsam ein Arbeitszimmer nutzen, der Abzugsbetrag nur einmal, und zwar anteilig, gewährt.

Beispiel:

Beide Ehegatten nutzen ein Arbeitszimmer (28 qm) zu betrieblichen Zwecken je zur Hälfte. Für beide Ehegatten ist es nicht der Mittelpunkt der beruflichen Tätigkeit, sodass der Abzugsbetrag für das Arbeitszimmer auf 1.250 Euro beschränkt ist. Die Kosten des Arbeitszimmers belaufen sich auf insgesamt 4.000 Euro.

Es stellt sich die Frage, ob jeder Ehegatte den Abzugsbetrag von 1.250 Euro abziehen kann (personenbezogene Betrachtung) oder ob der Abzugsbetrag nur einmal gewährt wird (objektbezogene Betrachtung) und nach dem Nutzungsverhältnis auf die Nutzenden aufgeteilt werden muss.

Nun hat das Finanzgericht Münster entschieden, dass der abzugsfähige Höchstbetrag jedem Nutzer, der die persönliche Abzugsberechtigung erfüllt, nur **anteilig entsprechend seinem Nutzungsanteil** zusteht. Hier gilt also die objektbezogene und nicht die personenbezogene Betrachtungsweise.

Hinweis: Ein einfaches Steuersparmodell wäre es, das große Arbeitszimmer durch eine Trennwand zu teilen und zwei kleinere Arbeitszimmer zu jeweils 14 qm daraus zu machen. In diesem Fall könnte jeder der beiden Ehegatten den Abzugsbetrag von 1.250 Euro geltend machen, obwohl die Gesamtkosten gleich geblieben sind.

Die objektbezogene Betrachtungsweise führt zu Ergebnissen, die möglicherweise als ein verfassungswidriger Verstoß gegen das Gleichheitsgebot gesehen werden könnten.

8 Arbeitszimmer (2): Zwei häusliche Arbeitszimmer an zwei Wohnsitzen?

Die Streitfragen zum Arbeitszimmer lassen nicht nach. Eine weitere Frage ist zu einem Streitfall geworden. So stellt sich die Frage, ob für das häusliche Arbeitszimmer der Höchstbetrag von 1.250 Euro zweimal beansprucht werden kann, wenn jemand zwei häusliche Arbeitszimmer parallel nutzt.

Im Urteilsfall unterhält A sowohl in Essen als auch in Koblenz einen Wohnsitz. Er bezieht aus seiner Haupttätigkeit Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit und aus einer

Nebentätigkeit gewerbliche Einkünfte. Im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung nutzt A in Essen ein häusliches Arbeitszimmer für seine Arbeitnehmertätigkeit und in Koblenz ein weiteres für seine gewerbliche Tätigkeit. Die Aufwendungen für das Arbeitszimmer in Essen betragen 1.500 Euro und für das in Koblenz 1.300 Euro. A macht die Aufwendungen für die beiden Arbeitszimmer einmal mit dem Höchstbetrag von 1.250 Euro als Werbungskosten bei den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit und einmal in Höhe des Höchstbetrags als Betriebsausgaben bei den Einkünften aus unternehmerischer Tätigkeit geltend. Das Finanzamt erkennt den Abzugsbetrag von 1.250 Euro nur einmal an.

Das Finanzgericht Rheinland-Pfalz hat entschieden, dass das Vorhandensein jeweils eines Arbeitszimmers in zwei Haushalten **nicht zur Verdopplung des Abzugsbetrags** von 1.250 Euro führt, da dieser **personenbezogen** sei und jedem Steuerpflichtigen daher nur einmal zustehe. Die Revision wurde zugelassen, da höchstrichterlich bisher nicht geklärt ist, ob für zwei parallel genutzte Arbeitszimmer in verschiedenen Hausständen jeweils Aufwendungen von 1.250 Euro als Betriebsausgaben/Werbungskosten anzuerkennen sind.

Empfehlung: Ähnlich gelagerte Fälle sollten daher durch Einspruch und Antrag auf Ruhen des Verfahrens offengehalten werden bis der BFH entschieden hat.

9 Lastentransporter und Werkstattwagen: Keine 1-Prozent-Regelung

Wird ein Firmenwagen auch privat genutzt, muss ein geldwerter Vorteil für die Privatnutzung versteuert werden. Wer kein Fahrtenbuch führen will, muss monatlich 1 Prozent des Brutto-Listenpreises (für Neuwagen) versteuern.

Ob ein Wagen tatsächlich für Privatfahrten genutzt wird, führt in der betrieblichen Praxis häufig zu Rechtsstreitigkeiten, zum Beispiel wenn Eheleuten ein Privatfahrzeug für private Fahrten zur Verfügung steht. Denn nach der allgemeinen Lebenserfahrung werden dienstliche Fahrzeuge, die zu privaten Zwecken zur Verfügung stehen, auch tatsächlich privat genutzt – so die Auffassung der Betriebsprüfer.

Oft unterstellt der Betriebsprüfer ganz einfach einen sogenannten Anscheinsbeweis für die Privatnutzung. Aber: **Ausgenommen von der Nutzungswertbesteuerung** sind Fahrzeuge, die typischerweise zum privaten Gebrauch nicht geeignet sind. Dies gilt für Fahrzeuge, die nach ihrer Bauart und Einrichtung ausschließlich oder vorwiegend zur Beförderung von Gütern dienen, z.B. **Lkw, Werkstattwagen, Pick-up**.

Nach einem Urteil des BFH vom 17.2.2016 gilt die Nutzungswertbesteuerung nicht für einen VW-Transporter, der zum Lastentransport hergerichtet ist. Für diese Fahrzeuge muss kein Entnahmewert nach der 1-Prozent-Regelung berechnet und versteuert werden.

Ein solches Fahrzeug sei schon mangels ausreichender Sitzplätze für Privatfahrten mit der Familie nicht geeig-

net. Darüber hinaus erschien es dem Gericht nicht plausibel, dass der Kläger regelmäßig die Ladefläche seines Transporters für private Besorgungen leer räumt. Es sei glaubhaft, dass private Fahrten ausschließlich mit dem privaten Pkw durchgeführt worden seien. Sollte ein solches Fahrzeug tatsächlich gelegentlich für private Fahrten genutzt werden, wäre der Nutzungswert mit 0,001 Euro des Listenpreises je Kilometer anzusetzen. Die Privatnutzung darf aber nicht allgemein unterstellt, sondern muss im Einzelnen festgestellt werden, wobei die Feststellungslast beim Finanzamt liegt.

10 Mietwagenunternehmen: Ermäßigter Umsatzsteuersatz bei Krankentransporten?

Umsätze für Personenbeförderung durch Taxen unterliegen nicht dem umsatzsteuerlichen Regelsteuersatz von 19 Prozent, sondern dem ermäßigten Steuersatz von 7 Prozent, wenn sie innerhalb einer Gemeinde durchgeführt werden oder wenn die Beförderungsstrecke nicht mehr als 50 km beträgt (§ 12 Abs. 2 Nr. 10 UStG). Entgelte für Taxitransporte von kranken oder verletzten Personen unterlagen daher bisher nur der 7-prozentigen Umsatzsteuer, während Mietwagenunternehmen für die gleiche Leistung 19 Prozent Umsatzsteuer zahlen mussten. Der Mietwagenverkehr unterscheidet sich im Wesentlichen vom Taxenverkehr dadurch, dass mit Mietwagen nur Beförderungsaufträge ausgeführt werden dürfen, die am Betriebssitz oder in der Wohnung des Unternehmers eingehen (§ 49 Abs. 4 PBefG).

Der BFH hat mit zwei Urteilen diese steuerliche **Ungleichbehandlung korrigiert**. Er hat zwar grundsätzlich die bestehende Verwaltungsauffassung bestätigt, nach der die Steuerermäßigung nicht für von Mietwagenunternehmen erbrachte Leistungen gilt. Der ermäßigte Steuersatz ist jedoch auch anwendbar, **wenn** von einem Mietwagenunternehmer **durchgeführte Krankentransporte** (mit hierfür nicht besonders eingerichteten Fahrzeugen) **auf mit Krankenkassen geschlossenen Sondervereinbarungen beruhen**, die ebenfalls für Taxiunternehmen gelten.

In einem zweiten Urteil aus September 2015 hat der BFH ferner entschieden, dass eine begünstigte Personenbeförderung nicht voraussetzt, dass sie durch den Genehmigungsinhaber mit eigenbetrieblichen Taxen erbracht wird. Die Steuerermäßigung kann auch dann gelten, wenn der leistende Unternehmer über keine eigene Genehmigung nach dem Personenbeförderungsgesetz verfügt und die Personenbeförderung durch einen Subunternehmer durchführen lässt, der eine entsprechende Genehmigung besitzt.

Die Finanzverwaltung hat die Rechtsprechung mit BMF-Schreiben vom 2.6.2016 übernommen und den Umsatzsteuer-Anwendungserlass entsprechend geändert. Die Gleichartigkeit dieser für Mietwagen- und Taxiunternehmer geltenden Sondervereinbarungen wird für den Bereich der Krankentransporte aus Vereinfachungsgründen regelmäßig unterstellt.

11 Haftung des Arbeitgebers für falsch einbehaltene Sozialabgaben?

Das Sozialversicherungsrecht ist kompliziert und nicht immer leicht zu durchschauen. Doch kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf Schadenersatz verklagen, wenn ein Fehler passiert?

Ein Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst ließ sich bei Rentenbeginn das angesparte Arbeitszeitkonto einschließlich der jährlichen Verzinsung von 5 Prozent auszahlen. Die Abrechnungsstelle unterwarf die Zinsen dem Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen. Hiergegen klagte der Arbeitnehmer beim Arbeitsgericht, das das Verfahren aber an das Finanzgericht verwies.

Die Entscheidung des BFH war klar, obwohl er für das Verfahren eigentlich nicht zuständig war (der Verweisungsbeschluss des Arbeitsgerichts an das Finanzgericht ist jedoch bindend): Bei den Zinsen aus der Auszahlung des Arbeitszeitkontos handelt es sich nicht um sozialversicherungspflichtiges Einkommen, sondern um die **Gegenleistung für Kapitalüberlassung**. Die Rückerstattung zu Unrecht einbehaltener Sozialversicherungsbeiträge ist **gegenüber dem Versicherungsträger** einzufordern und kann mit einer Klage beim Sozialgericht geltend gemacht werden.

Sofern der Arbeitgeber nicht schuldhaft seine Pflichten verletzt hat, kann die Rückerstattung nicht mit einer Vergütungsklage gegen den Arbeitgeber geltend gemacht werden. Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Arbeitgeber schuldhaft seine Pflichten verletzt hat und dadurch einen Schaden beim Arbeitnehmer verursacht hat, wenn er z.B. hätte erkennen müssen, dass eine Sozialversicherungspflicht von Bezügen nicht gegeben war. Ist sich der Arbeitgeber nicht sicher, so hat er die Möglichkeit, eine **Anrufungsauskunft** beim Betriebsstättenfinanzamt einzuholen (§ 42e EStG).

Im Streitfall schied jedoch eine Erstattung durch den Versicherungsträger wegen Verjährung aus. Das Gericht befand, dass in diesem Fall **ausnahmsweise** dem Arbeitnehmer ein **Schadenersatzanspruch gegen den Arbeitgeber** zustand, da das Land es unterlassen hatte, sich zu erkundigen, ob die Zinsen beitragspflichtig waren.

Wenn ein Arbeitnehmer glaubt, die Steuern auf sein Gehalt seien zu hoch berechnet und abgeführt worden, hat er das Recht, beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt die Lohnsteueranmeldung anzufechten und ggf. beim Finanzgericht Klage zu erheben. Bei zu hoch berechneten und abgeführten Sozialversicherungsbeiträgen kann er im Regelfall nur Erstattung **von der Einzugsstelle, nicht aber vom Arbeitgeber** beanspruchen. Für die Klage ist nicht das Finanzgericht, sondern das Sozialgericht zuständig.

12 Versicherungen für Mitarbeiter: Gilt die Sachbezugsfreigrenze?

In der Praxis ist umstritten, ob für Beiträge des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung der Mitarbeiter die 44-Eu-

ro-Freigrenze für Sachbezüge (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG) anwendbar ist. Nach Auffassung der Finanzverwaltung stellen diese Beiträge nicht begünstigten Barlohn dar. Der BFH hatte mit Urteil vom 14.4.2011 zwar entschieden, dass die Gewährung von Krankenversicherungsschutz in Höhe der geleisteten Beiträge Sachlohn ist, wenn der Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrags von seinem Arbeitgeber ausschließlich Versicherungsschutz und nicht auch eine Geldleistung verlangen kann. Dies hat die Auffassung der Finanzverwaltung jedoch nicht geändert.

Das Finanzgericht Sachsen hat nunmehr mit Urteil vom 16.3.2016 entgegen der Verwaltungsauffassung entschieden, dass die Sachbezugsfreigrenze auch für Beiträge des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung der Mitarbeiter gilt.

Im Streitfall hatte der Arbeitgeber für seine Mitarbeiter eine Zusatzkrankenversicherung abgeschlossen, die pro Mitarbeiter 36 Euro kostete. Die Mitarbeiter hatten einen unmittelbaren Leistungsanspruch. Der Arbeitgeber hatte die Krankenversicherung als steuerpflichtigen Arbeitslohn behandelt; im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung hatte jedoch ein Mitarbeiter beantragt, die Leistungen als Sachlohn zu behandeln und die Freigrenze von 44 Euro anzuwenden.

Das Finanzamt folgte dem nicht. Während das Finanzgericht die Auffassung des Mitarbeiters bestätigte, hat das Finanzamt Revision gegen das Urteil angekündigt.

13 Minijob: Welche Pflichten hat der Arbeitgeber?

Wenn Sie einen Minijobber einstellen, tun Sie dies oft in dem Glauben, die Kosten seien überschaubar und der Verwaltungsaufwand minimal. Dies kann sich als Irrtum erweisen, denn für die Sozialversicherung haben Sie sogar mehr Auflagen zu beachten als bei einem normalen Arbeitsverhältnis, um das Vorliegen eines Minijobs zu belegen. Sie müssen zu Beginn der Beschäftigung

- die versicherungsrechtliche Situation beurteilen. So müssen Sie angeben, ob der Minijobber Schüler, Student, Rentner, arbeitssuchend oder hauptberuflich tätig ist und ob er weitere geringfügige Beschäftigungen ausübt (ein Fragebogen erleichtert hier die Arbeit),
- die Beschäftigung bei der zuständigen Einzugsstelle melden und
- Beiträge zu festgelegten Terminen zahlen. Gut geführte Entgeltunterlagen sind hier zu Dokumentationspflichten besonders wichtig und können am Ende auch vor Beitragsnachforderungen schützen.

Auf dem Einstellungsfragebogen, den der Bewerber unterschreiben muss, bestätigt er, dass er die Aufnahme weiterer Beschäftigungen anzeigen wird. Mit diesem Fragebogen kann sich der Arbeitgeber davor schützen, Sozialversicherungsbeiträge nachzahlen zu müssen, wenn die Minijob-Zentrale feststellen sollte, dass der Minijobber doch eine weitere geringfügige Beschäftigung ausübt.

Sie müssen als Arbeitgeber die Beschäftigung bei der zuständigen Einzugsstelle melden: beim Minijob ist dies die Minijob-Zentrale, bei allen anderen Beschäftigungen ist

dies die Krankenkasse des Arbeitnehmers. Um bei Minijobs bis 450 Euro keine Fehler zu machen, muss das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt der künftigen zwölf Monate angegeben werden, evtl. weitere bestehende Minijobs zusammengerechnet werden und es muss angegeben werden, ob eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung vorliegt, da neben einer Hauptbeschäftigung **nur ein 450-Euro-Minijob** möglich ist.

Liegt eine **kurzfristige Beschäftigung** vor (Zeitdauer bis drei Monate oder 70 Arbeitstage im Jahr), so müssen Sie ermitteln, ob frühere anrechenbare kurzfristige Beschäftigungen im gleichen Kalenderjahr vorlagen.

Letztlich ist eine Entscheidung über die **Rentenversicherungspflicht** bei 450-Euro-Minijobbern zu treffen. Minijobber sind zwar grundsätzlich rentenversicherungspflichtig, sie können aber schriftlich beantragen, davon befreit zu werden. Diese Optionserklärung zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht müssen Sie zu den Entgeltunterlagen nehmen.

Der Minijob-Zentrale ist die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht mit der Meldung zur Sozialversicherung (RV-Beitragsgruppe 5) anzuzeigen. Dies müssen Arbeitgeber innerhalb von sechs Wochen (42 Kalendertage) nach dem auf dem Antrag dokumentierten Eingangsdatum tun. In diesen Fällen beginnt die Befreiung ab dem Beginn des Kalendermonats des Antragesingangs, bei verspäteter Meldung erst ab dem übernächsten Kalendermonat nach Eingang der Meldung bei der Minijob-Zentrale. In der Folge sind für einen längeren Zeitraum Pflichtbeiträge zu zahlen, als es vom Arbeitnehmer beabsichtigt war.

14 Mindestlohn: Ab 2017 Anstieg auf 8,84 Euro

Die Lohnuntergrenze steigt von derzeit 8,50 Euro ab 2017 auf 8,84 Euro. Das legte die Mindestlohnkommission von Arbeitgebern und Arbeitnehmern nun fest. Der Beschluss sei einstimmig gefallen, sagte der Vorsitzende der Kommission und ehemalige Arbeitsdirektor des Energiekonzerns RWE, Jan Zilius.

Die Kommission orientierte sich im Kern an der Steigerung des durchschnittlichen tariflichen Stundenlohns. Die Abschlüsse, die in den eineinhalb Jahren seit Anfang 2015 wirksam wurden, machen ein Plus von 3,2 Prozent aus, womit der Mindestlohn auf exakt 8,77 Euro gestiegen wäre. Das Gremium hat aber auch eigenen Entscheidungsspielraum. Es gab zudem Vorgaben des Gesetzgebers, die bei einer Erhöhung berücksichtigt werden sollen – etwa dass die Beschäftigung nicht gefährdet wird.

Der **Mindestlohn** gilt für alle volljährigen Arbeitnehmer, außer für Langzeitarbeitslose nach einer Arbeitsaufnahme in den ersten sechs Monaten. **Er gilt ferner nicht** für Azubis, Menschen in einem Pflichtpraktikum oder in einem Praktikum unter drei Monaten.