

HINWEISE AUGUST 2012

A. Einkommensteuer

1. Mindestanforderungen an ein Fahrtenbuch

Arbeitnehmer, die einen Geschäftswagen auch privat nutzen dürfen, müssen den damit verbundenen geldwerten Vorteil als Sachbezug versteuern. Wer eine pauschale Versteuerung mit monatlich 1 v.H. vom Brutto-Listenpreis vermeiden will, muss zur Ermittlung des geldwerten Vorteils ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch führen. Dies lohnt sich vor allem dann, wenn der private Nutzungsanteil verhältnismäßig gering ist. Damit das Finanzamt das Fahrtenbuch anerkennt, sind bestimmte Mindestanforderungen zu beachten:

- Angabe von Datum und Kilometerstand zu Beginn und Ende jeder einzelnen Fahrt,
- bei Geltendmachung von Verpflegungsmehraufwendungen auch Abfahrts- und Ankunftszeit,
- Angabe des Reiseziels, z.B. Bad Zwischenahn, Hauptstr. 41, bei Umwegen mit Reiseroute,
- Eintragung des Reisezwecks und aufgesuchter Geschäftspartner, z.B. Kundenbesuch bei Altmann KG,
- zeitnahe und fortlaufende Führung in geschlossener Form = keine Einzelblätter,
- handschriftlich geführt oder elektronisch, falls nachträgliche Änderungen ausgeschlossen sind oder dokumentiert werden, d.h. keine EXCEL-Tabellen.

Für Privatfahrten und Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte genügt ein Kürzel, d.h. Angaben zu Reiseziel und Reisezweck sind entbehrlich.

Grundsätzlich sind alle notwendigen Angaben im Fahrtenbuch selbst zu machen. Laut Bundesfinanzhof reicht es z.B. nicht aus, beim Reiseziel lediglich eine Straße einzutragen und die fehlenden Angaben Ort, Hausnummer und aufgesuchter Geschäftspartner durch eine nachträglich erstellte Auflistung zu ergänzen. Dies gilt auch dann, wenn die Auflistung auf Grundlage eines handschriftlich geführten Terminkalenders angefertigt wurde.

2. Gebäudesanierung als außergewöhnliche Belastung

Aufwendungen für die Sanierung von Wohngebäuden können unter bestimmten Voraussetzungen als außergewöhnliche Belastung steuermindernd geltend gemacht werden. Dies hat der Bundesfinanzhof (BFH) im Fall der Sanierung eines gebraucht erworbenen Holzfertighauses entschieden, dessen Imprägnierung zu gesundheitsschädlichen Geruchsbelästigungen führte. Bei der Sanierung wurden zudem die Verkleidung aus asbesthaltigen Faserzementplatten und formaldehydhaltige Spanplatten ersetzt. Mit diesem Urteil setzen die Richter ihre bisherige Rechtsprechung fort, nach der Gebäudesanierungskosten als außergewöhnliche Belastung abzugsfähig sind, wenn sie der Abwehr konkreter Gesundheitsgefahren dienen oder Folge eines unausweichlichen Ereignisses sind, z.B. Brand, Hochwasser usw. Der Abzug als außergewöhnliche Belastung kommt jedoch laut BFH nicht in Frage für übliche Instandsetzungs- und Modernisierungsmaßnahmen oder wenn die Sanierung der Beseitigung üblicher Baumängel dient. Der Abzug entfällt außerdem, wenn der Steuerpflichtige die Mehraufwendungen selbst verschuldet hat oder den Sanierungsgrund bereits vor Erwerb der Immobilie kannte. Schließlich versagen die Richter des BFH einen Abzug als außergewöhnliche Belastung auch dann, wenn realisierbare Ersatzansprüche gegen einen Dritten bestehen, der den Schaden verursacht hat.

Der BFH fordert keine streng formalisierte Nachweise, wie z.B. ein amtsärztliches Attest oder ein amtlich-technisches Sachverständigen Gutachten. Dennoch muss der Eigentümer nachweisen, dass die Baumaßnahmen zur Abwehr der Gesundheitsgefährdung notwendig waren. Daher empfiehlt es sich, einen solchen Nachweis, z.B. durch Gutachten eines amtlich bestellten Sachverständigen, freiwillig und im Vorhinein zu führen, da dies nach der Sanierung kaum noch möglich ist.

Bei Ermittlung der abzugsfähigen Aufwendungen muss der Steuerpflichtige laut BFH den sich aus der Erneuerung ergebenden Vorteil gegenrechnen, denn mit der Sanierung geht regelmäßig eine Wertsteigerung des Gebäudes einher.

Außergewöhnliche Belastungen sind immer nur abzugsfähig, soweit sie die Grenze der zumutbaren Belastung überschreiten. Diese hängt ab vom Einkommen und Familienstand sowie der Kinderzahl des Steuerpflichtigen. Nicht als außergewöhnliche Belastung abzugsfähige Sanierungsaufwendungen können bis 20 v.H. der Aufwendungen, höchstens 1.200 € pro Jahr, als Steuerabzug für Handwerkerleistungen geltend gemacht werden.

3. Doppelte Haushaltsführung bei Ledigen

Arbeitnehmer, die aus beruflichen Gründen zwei Haushalte führen, nämlich einen Haupthaushalt am Lebensmittelpunkt und eine Zweitwohnung am Beschäftigungsort, können die dadurch entstehenden Mehraufwendungen als Werbungskosten geltend machen. Abzugsfähig sind Verpflegungsmehraufwendungen in den ersten drei Monaten der doppelten Haushaltsführung mit 24 € für jeden vollen Kalendertag und zeitlich unbegrenzt eine wöchentliche Familienheimfahrt mit 0,30 € je Entfernungskilometer sowie die Kosten für eine angemessene Zweitwohnung.

Bei Arbeitnehmern mit Familie ist regelmäßig davon auszugehen, dass sich ihr Lebensmittelpunkt am Familienwohnsitz befindet. Ledige Arbeitnehmer ohne Kinder, die auch keine Haushaltsgemeinschaft mit einem nichtehelichen Lebensgefährten haben, müssen dagegen nachweisen, dass ihr Haupthaushalt tatsächlich der Mittelpunkt ihrer Lebensinteressen ist und dass sie dort einen eigenen Hausstand unterhalten.

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat sich kürzlich mit der Frage einer doppelten Haushaltsführung bei einer Arbeitnehmerin befasst, die Räume in ihrem Elternhaus als eigenen Hausstand am Mittelpunkt ihrer Lebensinteressen angegeben hatte. Der BFH hat dabei insbesondere folgende Kriterien genannt, die dafür sprechen, dass ein eigener Hausstand im Elternhaus unterhalten wird:

- abgeschlossene, vollständig ausgestattete Wohnung, die eigenes Wohnen und Wirtschaften ermöglicht,
- angemessene Beteiligung an den Kosten der Eltern für Wohnung und Lebensführung,
- im Vergleich zur Zweitwohnung größere Erstwohnung,
- regelmäßiger Aufenthalt am Haupthaushalt an Wochenenden und in den Ferien (außerhalb von Urlaubsreisen).

Dabei kommt es laut BFH auf das Gesamtbild der Verhältnisse an. So ist das Vorhandensein einer abgeschlossenen Wohnung zwar ein gewichtiges Argument, aber noch kein allein ausreichender Beweis für eine selbstbestimmte Haushaltsführung. Umgekehrt schließt allein eine fehlende Kostenbeteiligung einen eigenen Hausstand noch nicht aus.

4. Besteuerung von Preisgeldern

Nach einer aktuellen Entscheidung des Bundesfinanzhofs (BFH) ist das Preisgeld der Gewinner von Big Brother-Staffeln oder von TV-Casting-Shows, wie z.B. DSDS oder Star-Search, einkommensteuerpflichtig. Das Preisgeld wird vom BFH als Gegenleistung für die Teilnahme und Mitwirkung bei den Sendungen angesehen, obwohl der Gewinn nicht sicher ist. Die laufenden Vergütungen an Teilnehmer solcher Shows für Werbeauftritte, Interviews etc. im Auftrag der Produktionsfirma sind als Arbeitseinkünfte lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig.

Schon bisher waren Preisgelder bei den Gewinnern von Pferderennen steuerpflichtig. Gewinne aus Sportwetten, Lotterie- und anderen Glücksspielen dagegen sind mangels Leistung des Spielers nicht steuerbar. Als nicht steuerbaren Vermögenszuwachs in der Privatsphäre beurteilt die Finanzverwaltung bisher auch Preisgelder aus der Fernsehsendung „Wer wird Millionär?“

5. Übernahme von Studiengebühren durch den Arbeitgeber

Einnahmen aus einem Arbeitsverhältnis sind grundsätzlich lohnsteuerpflichtig. Kein Arbeitslohn liegt jedoch vor, wenn der Arbeitgeber Aufwendungen im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse trägt. Nach Auffassung der Finanzverwaltung überwiegt das eigenbetriebliche Interesse des Arbeitgebers, wenn er Studiengebühren im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses als Schuldner direkt an die Schule oder Hochschule bezahlt, z.B. beim dualen Studium. Ersetzt der Arbeitgeber die Gebühren, die der Student schuldet, liegt kein Arbeitslohn vor, wenn der Arbeitgeber laut Arbeitsvertrag zur Übernahme der Kosten verpflichtet ist und wenn er die Gebühren nach Arbeitsvertrag ganz oder anteilig zurückfordern kann, sofern der Arbeitnehmer innerhalb von 2 Jahren nach Abschluss des Studiums kündigt. Der Arbeitgeber muss auf der Originalrechnung die übernommenen Kosten vermerken und eine Kopie als Beleg zum Lohnkonto aufbewahren.

Liegt kein Ausbildungsverhältnis vor, sind übernommene Studiengebühren auch ohne Rückforderungsmöglichkeit bei vorzeitiger Kündigung kein Arbeitslohn, wenn das eigenbetriebliche Interesse des Arbeitgebers überwiegt. Dies ist z.B. der Fall, wenn Studienzeiten teilweise auf die Arbeitszeit angerechnet werden und der Arbeitgeber die Übernahme vorab schriftlich zugesagt hat.

6. Regelmäßige Arbeitsstätte in Outsourcing-Fällen

Wird ein Arbeitnehmer mit seinem gesamten Arbeitsbereich in ein selbständiges Unternehmen ausgegliedert = Outsourcing und arbeitet er für seinen neuen Arbeitgeber weiter am bisherigen Arbeitsplatz, liegt ab der Ausgliederung eine Auswärtstätigkeit vor. Dies hat der Bundesfinanzhof (BFH) entgegen der bisherigen Auffassung der Finanzverwaltung entschieden. Laut BFH hat der ausgegliederte Arbeitnehmer am neuen = bisherigen Arbeitsplatz keine regelmäßige Arbeitsstätte mehr. Der ausgegliederte Arbeitnehmer wird so behandelt, als wäre er auswärts bei einem Kunden tätig. Folglich kann er für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz die tatsächlichen Kosten oder 0,30 € je gefahrenem Kilometer = Hin- und Rückfahrt und damit doppelt so viel wie bisher ansetzen. Ist der Arbeitnehmer mindestens 8 Stunden von seiner Wohnung abwesend, kann er grundsätzlich auch Verpflegungsmehraufwendungen steuerlich abziehen, z.B. 6 € bei Abwesenheit von mindestens 8, aber weniger als 14 Stunden. Dieser Abzug ist allerdings auf 3 Monate begrenzt.

7. Reisekosten bei Lkw-Fahrern

Dienstreisekosten eines Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber nicht übernimmt, können vom Arbeitnehmer als Werbungskosten abgezogen werden. Abzugsfähige Reisekosten sind

- Pauschaler Verpflegungsmehraufwand,
- Fahrtkosten,
- Übernachtungskosten und
- Reisenebenkosten, z.B. Telefongespräche mit dem Arbeitgeber oder Verlust des Reisegepäcks.

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat kürzlich zu der Frage Stellung genommen, in welcher Höhe ein im internationalen Fernverkehr tätiger Lkw-Fahrer, der regelmäßig in der Schlafkabine des Lkw übernachtet, Kosten geltend machen kann für Fahrten zwischen Wohnung und Lkw-Wechselplatz sowie für Übernachtungen. Dabei hat der BFH entschieden, dass weder der Lkw-Wechselplatz noch der Lkw selbst als regelmäßige Arbeitsstätte gelten, sodass für die Fahrten zum Wechselplatz nicht die Pauschale von 0,30 € je Entfernungskilometer zur Anwendung kommt, sondern ein Abzug der tatsächlichen Kosten oder – bei Nutzung des eigenen Pkw – wahlweise eine Pauschale von 0,30 € je gefahrenem Kilometer (also hin und zurück) gewährt wird. Die sich an den Kosten für Hotelübernachtungen orientierenden Pauschbeträge für Übernachtungskosten im Ausland, z.B. Schweiz 110 €, Frankreich 100 €, Dänemark 150 €, können jedoch bei Nutzung der Schlafkabine nicht als Werbungskosten abgezogen werden. Der BFH erlaubt den Abzug von pauschal 5 € für Dusche, Toilette und Reinigung der Schlafkabine pro Übernachtung, sofern der Fahrer keine höheren Kosten nachweist.

B. Sonstiges

1. Neue Nachweispflichten bei innergemeinschaftlichen Lieferungen

Lieferungen in andere EU-Mitgliedstaaten an Unternehmer sind nur dann von der Umsatzsteuer befreit, wenn der Lieferant nachweisen kann, dass die gelieferte Ware tatsächlich in das EU-Ausland gelangt ist. Dieser Nachweis ist seit 1. Januar 2012 eigentlich mit einer Gelangensbestätigung des Abnehmers zu führen. Der Abnehmer im EU-Ausland soll mit seiner Unterschrift bestätigen, dass die Lieferung bei ihm angekommen ist. Eine Bescheinigung des Transportunternehmens ist grundsätzlich nicht mehr ausreichend. Aufgrund der heftigen Kritik aus der Wirtschaft an dieser Neuregelung hat die Finanzverwaltung die bisherige Übergangsregelung (vgl. Hinweise Mai 2012 B.1.) unbefristet verlängert. Bis auf Weiteres können damit die bisher üblichen Nachweise, wie z.B. Speditionsbescheinigungen oder Posteinlieferungsscheine, weiter verwendet werden. Das Bundesfinanzministerium hat außerdem eine Gesetzesänderung zu der neuen Gelangensbestätigung angekündigt, die vermutlich zum Jahresende in Kraft treten wird. Es ist mit deutlichen Erleichterungen im Vergleich zu der seit 1. Januar 2012 geltenden Regelung zu rechnen.

2. Schenkung bei Zahlung auf Oder-Konto

Ehegatten unterhalten häufig ein gemeinsames Bankkonto, auf das jeder Ehegatte einzeln Zugriff hat = Gemeinschaftskonto in Form eines Oder-Kontos. Kommt es zu einer außerordentlich hohen Einzahlung eines Ehegatten auf das Gemeinschaftskonto, z.B. infolge einer Erbschaft, einer Grundstücks- oder Betriebsveräußerung oder eines Lotteriegewinns, kann hierin zur Hälfte eine Schenkung an den anderen Ehegatten gesehen werden, denn grundsätzlich steht das Kontoguthaben beiden Ehegatten gleichermaßen zu. Wegen des Freibetrags von 500.000 € für Ehegatten fällt erst Schenkungsteuer an, wenn die Einzahlung mehr als 1 Mio. € beträgt. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass alle Zuwendungen innerhalb eines 10-Jahres-Zeitraums zusammengerechnet werden, d.h. bei weiteren Zuwendungen durch Schenkung oder Erbschaft in den letzten oder in den nächsten zehn Jahren können auch geringere Einzahlungen auf das Oder-Konto zu einer Besteuerung führen. Die Einzahlung eines Ehegatten auf das Oder-Konto gilt nicht als hälftige Schenkung, wenn die Ehegatten nachweisen können, dass nur der Einzahlende über den Betrag verfügen darf, z.B. auf Grund einer vorher getroffenen schriftlichen Vereinbarung zwischen den Ehegatten. Das Problem lässt sich aber vermeiden durch Einzelkonten der Ehegatten mit Bankvollmacht des anderen Ehegatten.

3. Ferienjobs

Bei der Beschäftigung von Schülern und Studenten in Ferienjobs ist Folgendes zu beachten:

Arbeitsrecht: Es gelten dieselben arbeitsrechtlichen Vorschriften wie bei fest angestellten Mitarbeitern. Insbesondere sind dabei die Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beachten, die Kindern bis 12 Jahren Arbeit verbieten. Sind die Kinder 13 oder 14 Jahre alt, dürfen sie mit Zustimmung der Eltern zwischen 8 und 18 Uhr bis zwei Stunden täglich leichte Tätigkeiten ausführen wie z.B. Gartenarbeit, Zeitungen austragen oder Botengänge. In der Landwirtschaft darf bis drei Stunden gearbeitet werden. Jugendlichen von 15 bis 17 Jahren sind acht Stunden Arbeit am Tag und 40 Stunden pro Woche erlaubt. Nicht erlaubt sind schwere körperliche oder gefährliche Arbeiten und Akkordarbeit. Minderjährige dürfen nicht abends ab 20 Uhr arbeiten. Eine Ausnahme gilt für die Gastronomie. Dort darf ab 16 Jahren bis 22 Uhr gearbeitet werden.

Steuerrecht: Schüler und Studenten erzielen als Arbeitnehmer in der Zeit des Ferienjobs steuerpflichtige Arbeitseinkünfte. Steuerfrei bleiben Einnahmen in Höhe des Arbeitnehmerpauschbetrags von 1.000 € pro Jahr, der auch bei nur vorübergehender Beschäftigung in voller Höhe gewährt wird. Die Einnahmen über dem Pauschbetrag werden bis zur Höhe des Grundfreibetrags 8.004 € nicht besteuert. Die Lohnsteuer kann nach Lohnsteuerkarte berechnet werden oder pauschal mit 25 v.H. zuzüglich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag, wenn der Ferienjob nur bis 18 zusammenhängende Arbeitstage umfasst und der durchschnittliche tägliche Arbeitslohn bis 62 € beträgt.

Sozialversicherungsrecht: Der Ferienjob ist sozialversicherungsfrei, wenn es sich um eine kurzfristige Beschäftigung handelt. Die Beschäftigung darf nicht mehr als zwei Monate oder 50 Arbeitstage innerhalb der letzten zwölf Monate umfassen. Werden diese Grenzen nicht eingehalten, ist der Ferienjob in allen Bereichen der Sozialversicherung beitragspflichtig, wenn kein Minijob bis 400 € pro Monat vorliegt. Studenten, die regelmäßig nicht mehr als 20 Stunden pro Woche arbeiten, sind lediglich rentenversicherungspflichtig. Die Arbeitslosenversicherung entfällt ganz, und bei der Krankenversicherung schuldet der Student den günstigeren Satz der studentischen Krankenversicherung.

4. Altersdiskriminierung

Bei der Einstellung von Arbeitnehmern dürfen Bewerber nicht wegen ihres Alters benachteiligt werden. Auch Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, eine Behinderung und die sexuelle Identität des Bewerbers dürfen ihm grundsätzlich nicht zum Nachteil gereichen. Ein Ausnahmefall liegt z.B. vor, wenn bestimmte Tätigkeiten wegen einer körperlichen Behinderung nicht ausgeübt werden können. Ein Bewerber, der unzulässigerweise diskriminiert wurde, kann Schadensersatz verlangen. Neben dem materiellen Schaden, z.B. vergeblichen Bewerbungskosten, muss auch der immaterielle Schaden ersetzt werden. Selbst wenn der Bewerber bei fehlerfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre, kann er bis zu drei Monatsgehälter als Schadensersatz verlangen.

Nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs hat ein abgelehnter Bewerber keinen Anspruch darauf zu erfahren, ob ein anderer Bewerber eingestellt wurde. Einsicht in die Akten des Arbeitgebers kann nicht verlangt werden. Die Verweigerung jeglicher Informationen kann jedoch den Verdacht einer Diskriminierung begründen. Besteht ein solcher Verdacht, muss der Arbeitgeber beweisen, dass er das Diskriminierungsverbot nicht verletzt hat. Gelingt ihm dies nicht, z.B. weil er die Unterlagen des abgelehnten Bewerbers nicht aufbewahrt hat, muss er Schadensersatz leisten.

Um Schadensersatzklagen abzuwehren, sollten daher die Bewerbungsunterlagen abgelehnter Bewerber bis mindestens 2 Monate nach der Stellenbesetzung aufbewahrt werden. Nach wie vor sollten Ablehnungen nicht begründet werden, um dem abgelehnten Bewerber keine Argumente für eine Klage zu liefern.