



Mandanten- Informationsbrief

Zum

1. September 2015

Inhalt

1. Anhebung von Grundfreibetrag, Kinderfreibetrag, Kindergeld
2. Neues Anwendungsschreiben zur Pauschalierung von Sachzuwendungen
 - a) Sachzuwendungen
 - b) Zuwendungen an Geschäftspartner
 - c) Zuwendungen an Arbeitnehmer
 - d) Streuwerbeartikel
 - e) Bewirtungskosten
 - f) Aufmerksamkeiten
 - g) Pauschalsteuer als Betriebsausgabe?
3. Neues zu Geltendmachung von Außergewöhnlichen Belastungen
 - a) Zivilprozesskosten keine außergewöhnliche Belastung
 - b) Verteilung auf mehrere Jahre?
4. Nachträgliche Schuldzinsen bei den Einkünften aus Vermietung und Verpachtung
5. Vorsicht bei Kaufoption beim Pkw-Leasing!
6. Neues zum Mindestlohn
 - a) Ehrenamtlich Tätige
 - b) Auftraggeberhaftung
7. Klarstellung zur Kürzung der Verpflegungspauschale
8. Damenschuhe als Berufskleidung?
9. Weitergehende Informationen

Allgemeines

Auch im September 2015 informieren wir Sie über die Weiterentwicklung des Steuerrechts. Der vorliegende Infobrief behandelt u.a. die Möglichkeiten der Pauschalierung von Sachzuwendungen an Geschäftsfreunde und Arbeitnehmer, interessante und wichtige Rechtsprechung sowie Neuerungen beim Mindestlohn. Wir wünschen Ihnen viel Spafs bei der Lektüre!

Der nächste Mandanten-Informationsbrief wird zum 1. November 2015 erscheinen.

1. Anhebung von Grundfreibetrag, Kinderfreibetrag, Kindergeld

Das Gesetz zur Anhebung des Grundfreibetrages, des Kinderfreibetrages, des Kindergeldes und des Kinderzuschlags vom 16.7.2015 wurde am 22.7.2015 im BGBl 2015 Teil I S. 1202 – 1206 verkündet.

Das Gesetz zur Anhebung des Grundfreibetrages, des Kinderfreibetrages, des Kindergeldes und des Kinderzuschlags dient der Sicherstellung des verfassungsrechtlich gebotenen Existenzminimums und der dadurch erforderlichen Anhebung des steuerlichen Grundfreibetrags und des Kinderfreibetrags für die Jahre 2015 und 2016 entsprechend den Vorgaben des 10. Existenzminimumberichts der Bundesregierung vom 30.1.2015. Die Anhebung erfolgt hierbei im gleichen Verhältnis für die Jahre 2015 und 2016.

Darüber hinaus wird der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende ab 2015 angehoben und nach der Zahl der im Haushalt des allein erziehenden Stpfl. lebenden Kinder gestaffelt. Er wird von 1.308 € auf 1.908 € angehoben und erhöht sich für jedes weitere Kind im Haushalt um 240 €.

Nachfolgend die neuen Werte für 2015 und 2016.

| | Bisher | 2015 | 2016 |
|--|---------|---------|-----------------|
| Grundfreibetrag | 8.354 € | 8.472 € | 8.652 € |
| Unterhaltshöchstbetrag | 8.354 € | 8.472 € | 8.652 € |
| Kinderfreibetrag | 2.184 € | 2.256 € | 2.304 € |
| Kindergeld | | | |
| für 1. und 2. Kind | 184 € | 188 € | 190 € |
| für 3. Kind | 190 € | 194 € | 196 € |
| für weitere Kinder | 215 € | 219 € | 221 € |
| Kinderzuschlag | 140 € | 140 € | (ab 1.7.) 160 € |
| Entlastungsbetrag für Alleinerzieher 1. Kind | 1.308 € | 1.908 € | 1.908 € |
| Erhöhung für jedes weitere Kind | - | 240 € | 240 € |

2. Neues Anwendungsschreiben zur Pauschalierung von Sachzuwendungen

§ 37b Einkommensteuergesetz (EStG) ermöglicht es Unternehmern die Einkommensteuer auf Sachzuwendungen an Geschäftsfreunde oder Arbeitnehmern mit einem Steuersatz von 30 % pauschal zu übernehmen, so dass der Empfänger den empfangenen Vorteil nicht mehr versteuern braucht. Der

Zuwendende hat für diese Zwecke den Empfänger über die erfolgte Pauschalierung zu unterrichten, muss diesem aber nicht die genaue Höhe des gewährten Vorteils mitteilen. Der Bundesfinanzhof (BFH) hatte im Jahre 2013 zu wichtigen Fragen im Zusammenhang mit dieser Pauschalierungsregelung Stellung genommen. Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat nun mit einem aktuellen Schreiben vom 19. Mai 2015 zu dieser Rechtsprechung Stellung genommen. Nachfolgend stellen wir Ihnen die für Sie wichtigsten Vorgaben dieses BMF-Schreibens vor.

a) Sachzuwendungen

Pauschalierungsfähig nach § 37b EStG sind:

1. betrieblich veranlasste Sachzuwendungen, die zusätzlich zur ohnehin vereinbarten Leistung erbracht werden – oder zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn, und
2. Geschenke, die nicht in Geld bestehen.

Praxishinweis

Voraussetzung ist also in jedem Fall immer eine Sachzuwendung an den Empfänger – Barzuwendungen sind somit regelmäßig von der Möglichkeit der Pauschalierung der Einkommensteuer ausgeschlossen.

Betrieblich veranlasste Sachzuwendungen sind nur dann pauschalierungsfähig, wenn sie zusätzlich zur ohnehin vereinbarten Leistung erbracht werden – oder zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn. Hierbei ist zwischen den Empfängerkreisen Geschäftspartnern und Arbeitnehmern zu unterscheiden:

b) Zuwendungen an Geschäftspartner

Bei Geschäftspartnern müssen die Zuwendungen in einem sachlichen und einem zeitlichen Zusammenhang mit einem Grundgeschäft stehen und zur ohnehin geschuldeten Leistung als zusätzliche Leistung hinzukommen. Als Beispiel wann dieses nicht gegeben ist, führt das BMF-Schreiben die Anbahnung eines Vertragsverhältnisses an – hier fehlt es an einem Leistungsaustausch zu welchem die Zuwendung hinzutreten kann.

c) Zuwendungen an Arbeitnehmer

Die Zuwendung muss zu dem Arbeitslohn hinzukommen, den der Arbeitgeber arbeitsrechtlich schuldet.

Praxishinweis

Wird eine zweckbestimmte Leistung unter Anrechnung auf den arbeitsrechtlich geschuldeten Arbeitslohn oder durch dessen Umwandlung gewährt, liegt keine zusätzliche Leistung vor. Eine zusätzliche Leistung liegt aber dann vor, wenn sie unter Anrechnung auf eine andere freiwillige Sonderzahlung, z. B. freiwillig geleistetes Weihnachtsgeld, erbracht wird.

Die Finanzverwaltung erkennt nunmehr entsprechend der Rechtsprechung des BFH an, dass eine Pauschalierung nach § 37b EStG nur dann in Betracht kommt, wenn die Zuwendung beim Empfänger

steuerpflichtig ist. Denn eine Pauschalierung der Einkommensteuer setzt zunächst die Erfüllung eines Einkünftebestandes beim Empfänger voraus.

Beispiel

Arbeitgeber A verpflichtet einen Teil seiner Arbeitnehmer zur Teilnahme an einer Regatta auf einem gecharterten Segelschiff, zu welcher der A Kunden und Geschäftsfreunde eingeladen hatte. Die teilnehmenden Mitarbeiter hatten bei den Veranstaltungen entsprechende Jacken mit dem Firmenlogo des A zu tragen und waren mit der Aufgabe betraut, die Kunden und Geschäftsfreunde über die Dauer der gesamten Fahrt zu betreuen und mit ihnen fachliche Gespräche zu führen.

Die Teilnahme an der Segelregatta erfolgt im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des A und führt daher nicht zu Arbeitslohn. Es besteht nämlich eine Pflicht zur Teilnahme, zum Tragen der Dienstkleidung und zur Betreuung der zugewiesenen Kunden. Mangels Arbeitslohn kommt eine Pauschalierung nach § 37b EStG nicht in Betracht.

d) Streuwerbeartikel

In Ihrem BMF-Schreiben aus dem Jahr 2008 vertrat die Finanzverwaltung die Auffassung, dass Sachzuwendungen an Geschäftsfreunde oder Kunden generell dann nicht unter die Pauschalierungsregelung des § 37b EStG fallen würden, wenn es sich hierbei um sogenannte „Streuwerbeartikel“ mit Anschaffungs- oder Herstellungskosten bis zu 10 € handeln würde. Diese Auffassung teilte der BFH nicht und entschied im Jahr 2013, dass es eine solche Bagatellregelung im Gesetz nicht gebe.

Erfreulicher Weise hält die Finanzverwaltung jedoch weiter an ihrer bisherigen Regelung fest – auch zukünftig bleiben somit Streuwerbeartikel im Wert von bis zu 10 € aufser Ansatz, so dass eine Pauschalierung nach § 37b EStG ausscheidet.

Praxishinweis

Die 10-Euro-Grenze ist nicht bezogen auf ein Kalender- oder Wirtschaftsjahr. Die 10-Euro-Grenze ist auf den Wert des einzelnen Werbeartikels abzustellen.

e) Bewirtungskosten

Auch in dem Fall der Bewirtung von Geschäftsfreunden bleibt die Finanzverwaltung, trotz gegenteiliger Auffassung der BFH, bei seiner Auffassung: Auch hier wird eine Pauschalierung nach § 37b EStG weiterhin grundsätzlich ausgeschlossen. Eine Ausnahme greift nur in den Fällen bei denen das Geschäftsessen Teil einer Gesamtzuwendung ist, z.B. im Rahmen einer Incentive-Reise mit mindestens einer Übernachtung oder die Bewirtung findet im Rahmen von Repräsentationsaufwendungen wie beispielsweise der Einladung zu einem Golfturnier oder einem Jagdausflug statt.

f) Aufmerksamkeiten

Nicht zu pauschalieren sind Aufmerksamkeiten, d. h. Zuwendungen, die dem Arbeitnehmer oder seinen

Angehörigen aus Anlass eines besonderen persönlichen Ereignisses (Geburtstag, Heirat, Tod, Geburt eines Kindes) überreicht werden.

Praxishinweis

Ab dem 1. 1. 2015 hat sich die lohnsteuerliche Wertgrenze von 40 € auf 60 € erhöht. Dieser erhöhte Wert gilt nun auch im Rahmen des § 37b EStG.

g) Pauschalsteuer als Betriebsausgabe?

Auch bei der Frage der Abziehbarkeit der Pauschalsteuer als Betriebsausgabe beim Zuwendenden bleibt die Finanzverwaltung bei Ihrer Auffassung. Entscheidend soll danach sein, ob die Aufwendungen für die Zuwendung als Betriebsausgaben abziehbar sind. Der Betriebsausgabenabzug scheidet damit immer dann aus, wenn auch die Zuwendung selbst steuerlich nicht als Betriebsausgabe anerkannt wird. Dieses betrifft insbesondere Geschenke an Geschäftsfreunde. Übersteigen hier die Geschenke eines Kalenderjahres den Wert von mehr als 35 €, ist nach Meinung des BMF-Schreibens auch die Pauschalsteuer nicht steuermindernd zu berücksichtigen.

Praxishinweis

Eine Entscheidung des BFH zu dieser Streitfrage steht noch aus. Derzeit ist hierzu ein Revisionsverfahren unter dem Aktenzeichen IV R 13/14 beim BFH anhängig.

Etwas anderes gilt bei der Frage der Abziehbarkeit der Pauschalsteuer auf Sachzuwendungen an Arbeitnehmer. Zuwendungen an Arbeitnehmer sind stets als Betriebsausgaben abziehbar und somit auch die auf diese Zuwendung entfallende Pauschalsteuer.

3. Neues zu Geltendmachung von Aufsergewöhnlichen Belastungen

a) Zivilprozesskosten keine aufsergewöhnliche Belastung

In einer brandaktuellen Entscheidung des BFH vom 18. Juni 2015, Aktenzeichen VI R 17/14 kehrt der VI. Senat von seiner Auffassung aus seiner Entscheidung vom 12. Mai 2011, Aktenzeichen VI R 42/10 wieder ab, wonach Kosten im Rahmen eines Zivilprozesses grundsätzlich als aufsergewöhnliche Belastung des Steuerpflichtigen steuermindernd geltend gemacht werden könnten. Dies schlussfolgerten die Münchener Richter seinerzeit daraus, dass streitige Ansprüche regelmäßig nur gerichtlich durchsetzbar bzw. abwehrbar wären. Daher seien die mit einem solchen Zivilprozess entstehenden Kosten für den Kläger wie auch für den Beklagten unabhängig vom Gegenstand des Prozesses aus rechtlichen Gründen zwangsläufig.

Nach nochmaliger Prüfung hält der Senat an dieser bisher vertretenen Auffassung nicht mehr fest. Vielmehr sollen die Kosten eines Zivilprozesses grundsätzlich nur dann als zwangsläufig anzusehen sein, wenn auch das die Prozessführung mit der Folge der Zahlungsverpflichtung adäquat verursachende Ereignis für den Steuerpflichtigen zwangsläufig ist.

Praxishinweis

Bei dem BFH sind noch eine Vielzahl von Verfahren zu diesem Problemkreis anhängig. Die Erfolgsaussichten dieser Revisionsverfahren dürften sich mit der neuen Entscheidung des BFH deutlich verschlechtert haben. Grundsätzlich betrifft die Rechtsfrage jedoch nur Zeiträume bis 2013. Der Gesetzgeber hatte bereits im Jahr mit dem Amtshilferichtlinie-Umsetzungsgesetz auf die Rechtsprechung des BFH vom 12. Mai 2011 reagiert und ein gesetzliches Abzugsverbot von Prozesskosten ab dem Veranlagungszeitraum 2013 geschaffen. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz soll hiernach nur noch dann ausnahmsweise möglich sein, wenn die Nichtführung des Zivilprozess für den Steuerpflichtigen eine Existenzgefährdung bedeuten würde. Wann dies der Fall ist, ist derzeit noch nicht entschieden. Ebenso ist die Frage weiterhin beim BFH anhängig, ob und in welchem Umfang Scheidungskosten auch ab dem Veranlagungszeitraum 2013 noch als aufsergewöhnliche Aufwendungen abzugsfähig sind.

b) Verteilung auf mehrere Jahre?

Das Finanzgericht Baden-Württemberg hatte darüber zu entscheiden, ob in einem Jahr anfallende hohe aufsergewöhnliche Belastungen auf mehrere Jahre verteilt steuermindernd berücksichtigt werden können, wenn ein zu geringer Gesamtbetrag der Einkünfte dem vollen Abzug der Aufwendungen im Entstehungsjahr entgegensteht. Im Streitfall erwachsen den Steuerpflichtigen aufgrund des behindertengerechten Umbau eines Wohnhauses Kosten in Höhe von 166.000 € welche unstrittig als aufsergewöhnliche Belastungen darstellten. Die Steuerpflichtigen beantragten die Verteilung der Kosten auf drei Jahre. Dies lehnte das Finanzgericht mit Urteil vom 23. April 2015 jedoch ab, da es nach Auffassung des Gerichts nicht Ziel des § 33 EStG sei, Steuerpflichtigen die größtmögliche Steuerentlastung zu gewähren.

Praxishinweis

Der BFH hielt es in seinem Urteil vom 22. Oktober 2009, Aktenzeichen VI R 7/09, für möglich hohe aufsergewöhnliche Belastungen im Billigkeitsweg auf mehrere Jahre zu verteilen. Die Steuerpflichtigen haben mittlerweile gegen das Urteil des Finanzgerichts Baden-Württemberg unter dem Aktenzeichen VI R 36/15 Revision beim BFH eingelegt. In vergleichbaren Fällen sollten daher die eine Verteilung zusammengeballter aufsergewöhnlicher Belastung auf mehrere Jahre ablehnenden Steuerbescheide unter Hinweis auf das anhängige Verfahren beim BFH offen gehalten werden. Hierbei unterstützen wir Sie selbstverständlich gern!

4. Nachträgliche Schuldzinsen bei den Einkünften aus Vermietung und Verpachtung

Die Finanzverwaltung erkennt in einem aktuellen BMF-Schreiben den Abzug von Schuldzinsen als nachträglicher Werbungskosten an. Hiernach können Schuldzinsen die auf Verbindlichkeiten entfallen, welche der Finanzierung von Anschaffungskosten oder Herstellungskosten einer zur Erzielung von Einkünften aus Vermietung und Verpachtung genutzten Immobilie dienen, auch nach Veräußerung der Immobilie weiter als nachträgliche Werbungskosten abgezogen werden, wenn und soweit die Verbindlichkeiten nicht durch den Veräußerungserlös hätten getilgt werden können (sog. Grundsatz des Vorrangs der Schuldentilgung). Hierbei ist es für den Werbungskostenabzug unmaßgeblich, ob die Veräußerung innerhalb der zehnjährigen Spekulationsfrist für Immobilien gemäß § 23 EStG erfolgte und

somit ein Veräußerungsgewinn steuerbar ist oder nicht!

Praxishinweis

Voraussetzung für den Werbungskostenabzug ist jedoch, dass die Absicht, Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung zu erzielen, nicht bereits vor der Veräußerung der Immobilie weggefallen ist. Aus diesem Grund stellt z.B. eine geleistet Vorfälligkeitsentschädigung keine nachträglichen Werbungskosten bei den Einkünften aus Vermietung und Verpachtung dar, wenn die Ablösung der Finanzierungsdarlehen im Vorfeld einer Veräußerung der Immobilie erfolgte. In diesem Fall wird der wirtschaftliche Zusammenhang mit der bisherigen Vermietungstätigkeit durch die Veräußerung überlagert bzw.

5. Vorsicht bei Kaufoption beim Pkw-Leasing!

In aller Regel wird im Rahmen eines Leasingvertrages über einen Pkw dem Leasingnehmer eine Kaufoption zum Ende der regulären Vertragslaufzeit des Leasingvertrages eingeräumt. In der Praxis wurde hier oft eine „Steuroptimierung“ nach folgendem Modell versucht:

- Die Leasinggesellschaft vereinbart mit dem Leasingnehmer vergleichsweise überhöhte monatliche Leasingraten.
- Daneben wurde dem Leasingnehmer aber bereits bei Vertragsschluss eine Kaufoption zum Vertragsende zu einem bereits im Vorfeld festgelegten vergleichsweise niedrigen Kaufpreis eingeräumt. Diese Kaufoption konnte auch durch eine vom Leasingnehmer zu benennende Person geltend gemacht werden.
- Da das wirtschaftliche Eigentum beim Leasinggeber verblieb, konnte der Leasingnehmer die (überhöhten) Leasingraten als Betriebsausgaben geltend machen. Erwarb dann z.B. die Ehefrau den Leasinggegenstand aufgrund der Kaufoption, sollte der Vorteil aus dem günstigen Erwerb keine steuerlichen Auswirkungen beim Leasingnehmer haben.

Soweit zumindest die Idee dieses „Steuersparmodells“. Allerdings haben die Beteiligten hierbei die Rechnung ohne den Wirt – hier das Finanzamt – gemacht. Dieses sah nämlich in diesen Fällen sehr wohl einen Vorteile aus der Ankaufmöglichkeiten des Pkw, welchem der Leasingnehmer dem letztlichen Erwerber zugewandt habe. Dies müsse dann nach Auffassung der Finanzverwaltung auch zu einer entsprechenden Gewinnerhöhung beim Leasingnehmer führen.

Diese Auffassung hat der BFH nun in einem jüngeren Urteil bestätigt! Die eingeräumte Kaufoption sei bei Leasingnehmer als entnahmefähiges betriebliches Wirtschaftsgut „Kaufoption“ zu erfassen. Denn, so der BFH, der Leasingnehmer habe sich die Erlangung der Vorteile auch etwas kosten lassen, indem in der begründeten Erwartung des Andienungsrechts hohe Leasingraten gezahlt wurden. Damit aber kommt es bei der Einräumung der Option gegenüber einem Dritten (regelmäßig ein naher Angehöriger des Leasingnehmers) zu einer Entnahme des Wirtschaftsguts „Kaufoption“. Der Wert dieser Kaufoption ermittelt sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Verkehrswert des Fahrzeugs zum Zeitpunkt des Endes des Leasingvertrages und dem gezahlten Kaufpreis. Damit ist dieses Steuermodell in der Praxis gestorben.

6. Neues zum Mindestlohn

Neue Aufzeichnungspflichten jetzt amtlich!

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat die neue Verordnung zu den Dokumentationspflichten des Mindestlohngesetzes (MiLoG) veröffentlicht. Diese ist zum 1. August 2015 in Kraft getreten.

Wie angekündigt wird hierbei die Entgeltgrenze von brutto 2.958 € im Monat auf 2.000 € im Monat herabgesetzt. Diese neue Grenze gilt jedoch nur für solche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen denen der Arbeitgeber dieses Monatsentgelt nachweislich für die letzten zwölf Monate gezahlt hat. Gerade bei Saisonkräften bleibt es somit bei der Grenze von 2.958 € im Monat. Auch dürfte u.E. gerade bei Berufseinsteigern weiterhin die höhere Grenze von 2.958 € im Monat gelten, da eine tatsächliche Zahlung des Entgelts nicht bereits für vergangene 12 Monate erfolgen konnte.

Die Aufzeichnungspflichten entfallen zukünftig vollständig für mitarbeitende Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers. Dies gilt z.B. auch bei einer GmbH als Arbeitgeber, sofern der Angehörige Geschäftsführer der Gesellschaft ist. Dies ist eine äußerst positive Entscheidung, gerade in familiengeführten mittelständischen Unternehmen. Gerade hier führten die Aufzeichnungspflichten bei (zeitweise) mitarbeitenden Familienangehörigen für viel bürokratischen Mehraufwand. Dies bedeutet jedoch selbstverständlich nicht, dass diese Personen nicht mehr unter das MiLoG fallen! Auch für diese gilt also nach wie vor der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 € pro Stunde – es entfällt lediglich der Bürokratieaufwand des Arbeitszeitennachweises.

Die Verordnung steht auf der MiLoG-Internetseite des BMAS zum Download bereit:

<http://www.der-mindestlohn-wirkt.de/ml/DE/Service/Meldungen/2015/neue-mindestlohn-verordnung.html>

a) Ehrenamtlich Tätige

Nach § 22 Abs. 3 MiLoG sind ehrenamtlich Tätige grundsätzlich nicht vom Mindestlohn betroffen. Nicht geregelt ist jedoch, was unter ehrenamtlicher Tätigkeit zu verstehen ist. Arbeitsministerin Nahles hatte hier bereits im Februar 2015 in einem Gespräch mit Verbänden klargestellt:

Ehrenamtlich tätig ist derjenige, der unentgeltlich bzw. gegen den Ersatz von Aufwendungen tätig wird. Von einer unentgeltlichen Tätigkeit ist innerhalb der aus dem Steuerrecht anerkannten

Übungsleiterpauschale von 2.400 € im Jahr bzw. bei Ersatz von nachweislich entstandenen konkreten Aufwendungen (wie z.B. Fahrkosten, Kauf von Trainingsmitteln) auszugehen.

Daraus folgt:

- Übungsleiter, die bis zu 2.400 € im Jahr im Wege der steuerrechtlich anerkannten Übungsleiterpauschale erhalten, sind keine Arbeitnehmer, sodass das MiLoG keine Anwendung findet. In diesem Fall sollten sie nicht als Mini-Jobber angemeldet sein oder werden.

- Auch wer als Übungsleiter mehr als die steuerfreie Übungsleiterpauschale erhält, ist nicht automatisch Arbeitnehmer. Allerdings muss dann in jedem Einzelfall geprüft werden, ob es sich um weisungsabhängige Arbeitnehmer handelt, auf die das MiLoG Anwendung findet oder nicht. Von einer Arbeitnehmereigenschaft ist jedoch nicht bereits durch die Vorgabe von Zeit und Ort der Tätigkeit, also Trainingstage und Trainingsprogramm, auszugehen.

Das BMAS hat nun angekündigt, gerade für Fälle der Entschädigung oberhalb der steuerrechtlich anerkannten Übungsleiterpauschale von 2.400 € im Jahr in Zusammenarbeit mit dem Bundesjustizministerium eine gesetzliche Definition der ehrenamtlichen Tätigkeit zu erarbeiten

b) Auftraggeberhaftung

Das MiLoG enthält auch als Schutz vor einer Umgehung der Zahlung des Mindestlohns eine unmittelbare Haftung des Auftraggebers von Werk- bzw. Dienstleistungen für die Zahlung des Mindestlohns gegenüber den Arbeitnehmern, die der Auftragnehmer zur Erbringung der vereinbarten Leistung einsetzt. D.h. der Auftraggeber haftet auch für die Einhaltung des Mindestlohn fremder Arbeitnehmer, selbst wenn er den eigenen Arbeitnehmern Löhne über dem gesetzlichen Mindestlohniveau zahlt. In der Praxis gab es hier große Verunsicherungen, wann diese Haftungspflicht greift. Das BMAS hat nun ebenfalls angekündigt hier zusammen mit dem BMF eine klarstellende Regelung zu erarbeiten. Allerdings hat das BMAS hierbei schon vorweggenommen, dass die Auftraggeberhaftung des MiLoG nur für solche Unternehmer greifen soll, welche einen eigenen Auftrag an einen Subunternehmer weitergeben. Unternehmen, die selbst eine Dienstleistungen in Auftrag geben, haften dagegen nicht auf die Zahlung des Mindestlohns beim Auftragnehmer.

Beispiel:

Ein Unternehmer beauftragt ein Reinigungsunternehmen mit der regelmäßigen Reinigung der eigenen Büros. Die Reinigungsfirma wird hier nicht als Subunternehmer tätig. Das beauftragende Unternehmen haftet daher nicht dafür, dass die Reinigungskräfte den Mindestlohn erhalten.

Beauftragt jetzt jedoch die Reinigungsfirma wiederum einen anderen Dienstleister damit, die Büros zu reinigen, erfüllt das tätig werdende Unternehmen einen Auftrag des beauftragenden Dienstleistungsunternehmens und ist daher Subunternehmer. Dann haftet das Dienstleistungsunternehmen auch für den Mindestlohn der Reinigungskräfte des Subunternehmens. Dies gilt auch dann, wenn das beauftragende Unternehmen keine Kenntnis davon hatte, dass das Subunternehmen nicht den Mindestlohn bezahlt.

7. Klarstellung zur Kürzung der Verpflegungspauschale

Nach dem seit 2014 geltenden Reisekostenrecht sind die steuerlichen Verpflegungspauschalen eines Arbeitnehmers zu kürzen, wenn einem Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber – oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten – bei einer Auswärtstätigkeit unentgeltlich eine übliche Mahlzeit zur Verfügung gestellt wird. Die vorzunehmende Kürzung erfolgt hierbei zu pauschalierten Sätzen. Die Kürzung beträgt 20 % für ein Frühstück und jeweils 40 % für ein Mittag- bzw. Abendessen der Pauschale für einen vollen Kalendertag.

Für Irritationen hat hierbei das Einführungsschreiben des BMF zur Reisekosten-Reform gesorgt. Dort ist ausgeführt, dass auch Imbisse und Snacks als Mahlzeiten anzusehen sind. Für die Praxis stellte sich daher die Frage, ob auch die Gestellung eines kleinen Snacks z.B. im Flugzeug zur Kürzung der Verpflegungspauschale führt.

Nun hat die Finanzverwaltung in einem Antwortschreiben an die Deutschen Wirtschaftsverbände erfreulicher Weise klargestellt: Auch die z. B. auf innerdeutschen Flügen oder Kurzstrecken-Flügen gereichten kleinen Tüten mit Chips, Salzgebäck, Schokowaffeln, Müsliriegel oder vergleichbare andere Knabbereien erfüllen nicht die Kriterien für eine Mahlzeit und führen somit zu keiner Kürzung der Pauschalen.

Der Begriff der Mahlzeit ist nach Auffassung der Finanzverwaltung durch die Neuregelung des Reisekostenrechts nicht geändert worden. Aus steuerrechtlicher Sicht werden als Mahlzeiten daher alle Speisen und Lebensmittel angesehen, die üblicherweise der Ernährung dienen und die zum Verzehr während der Arbeitszeit oder im unmittelbaren Anschluss daran geeignet sind, somit Vor- und Nachspeisen ebenso wie Imbisse und Snacks.

Eine Kürzung der steuerlichen Verpflegungspauschale ist allerdings vorzunehmen, wenn es sich bei der vom Arbeitgeber gestellten Mahlzeit tatsächlich um ein Frühstück, Mittag- oder Abendessen handelt. Es kommt daher für die steuerrechtliche Würdigung nicht allein darauf an, dass dem Arbeitnehmer etwas Essbares vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird, sondern auch, ob es sich dabei um eine der im Gesetz genannten Mahlzeit handelt. So handelt es sich beispielsweise auch bei Kuchen, der anlässlich eines Nachmittagskaffees gereicht wird, nicht um eine der genannten Mahlzeiten und es ist keine Kürzung der Verpflegungspauschale vorzunehmen.

8. Damenschuhe als Berufskleidung?

Wir haben Ihnen schon mehrfach den Streit über die Möglichkeit Anzüge und ähnliche Businesskleidung als steuermindernde Werbungskosten zum Abzug zu bringen dargestellt. Grundsätzlich besteht hier die Tendenz der Rechtsprechung die Kosten für sogenannte „bürgerliche Kleidung“ nicht als Werbungskosten anzuerkennen.

Gilt dies jedoch auch für Damenschuhe?

Diese Frage hatte unlängst das FG Münster zu entscheiden. Der Sachverhalt stellte sich hierbei wie folgt dar: Die Steuerpflichtige war als Verkäuferin in einem Schuhhaus tätig. In den verbindlichen „Servicestandards für Mitarbeiter“ war festgelegt, dass jede Mitarbeiterin während der Arbeit „sauber geputzte Schuhe aus eigenem Haus“ tragen müsse. Für den Erwerb entsprechender Schuhe machte die Steuerpflichtige 849,- € als Werbungskosten geltend. Dabei versicherte Sie, diese Schuhe nur während der Arbeit, nicht aber in ihrer Freizeit getragen zu haben.

Die Münsteraner Richter überzeugte dies jedoch nicht. Ein Werbungskostenabzug ist bereits dann ausgeschlossen, wenn die private Nutzung eines Kleidungsstücks möglich und üblich ist. Dies gilt selbst dann, wenn die Kleidung so gut wie ausschließlich im Beruf getragen wird und eigens für diesen Zweck angeschafft wurde. Diese Grundsätze gelten auch für Schuhe, die allgemein zur Damenmode gehörten, denn auch hier besteht die Möglichkeit diese bei privaten Anlässen zu tragen, so das FG Münster in seinem Urteil vom 01. Juli 2015.

9. Weitergehende Informationen

Die vorstehenden Ausführungen und Beiträge sind nach bestem Wissen und Kenntnisstand verfasst worden. Es handelt sich nicht um abschließende Informationen und ersetzt keine Beratung. Eine Haftung für den Inhalt dieses Informationsbriefs kann daher nicht übernommen werden.

Gerne beraten wir Sie zu diesen und anderen Themen. Bitte vereinbaren Sie bei Interesse einen Besprechungstermin. Wir analysieren individuell Ihre persönliche Situation, zeigen Ihnen Vor- und Nachteile auf und geben Ihnen Gestaltung.