

Die Kunst der Weisheit besteht darin, zu wissen, was man übersehen muss.

William James; 1842 – 1910, amerikanischer Psychologe und Philosoph

**Informationen aus dem Steuer-, Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht
- für alle Steuerpflichtigen -**

März 2019

Fälligkeitstermine

Fällig am

Umsatzsteuer (mtl.),
Lohn- u. Kirchenlohnsteuer, Soli-Zuschlag (mtl.),
Einkommen-, Kirchen-, Körperschaftsteuer, Soli-Zuschlag

11.3.2019

Sozialversicherungsbeiträge

27.3.2019

Basiszinssatz

nach § 247 Abs. 1 BGB maßgeblich
für die Berechnung von Verzugszinsen

seit 1.7.2016 = - 0,88 %

1.1.2015 – 30.6.2016 = - 0,83 %

1.7. – 31.12.2014 = - 0,73 %

1.1. – 30.6.2014 = - 0,63 %

Ältere Basiszinssätze finden Sie im Internet unter:

<http://www.bundesbank.de/Basiszinssatz>

Verzugszinssatz ab 1.1.2002:
(§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:

Basiszinssatz + 5 Prozentpunkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern

(abgeschlossen bis 28.7.2014): Basiszinssatz + 8 Prozentpunkte

(abgeschlossen ab 29.7.2014): Basiszinssatz + 9 Prozentpunkte

zzgl. 40 € Pauschale

Verbraucherpreisindex
(2010 = 100)

2018: Dezember = 112,5; November = 112,4; Oktober = 112,3;

September = 112,1; August = 111,7; Juli = 111,6; Juni = 111,3;

Mai = 111,2; April = 110,7; März = 110,7; Februar = 110,3;

Januar = 109,8

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter:

<http://www.destatis.de - Konjunkturindikatoren - Verbraucherpreisindex>

Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden.
Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

1. Jobtickets seit dem 1.1.2019 wieder steuerfrei

Zum 1.1.2019 erfolgte die Wiedereinführung der Steuerbegünstigung von Zuschüssen und Sachbezügen zu den **Aufwendungen für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel** im Linienverkehr der Arbeitnehmer zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte durch den Arbeitgeber – sog. Job-Tickets.

Arbeitgeberzuschüsse zum Jobticket müssen ab diesem Datum nicht mehr als geldwerter Vorteil versteuert werden. Voraussetzung: Sie werden zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt. Somit können Arbeitgeber und Arbeitnehmer die 44-€-Grenze für geldwerte Vorteile anderweitig ausschöpfen.

Zudem wird die Steuerbegünstigung auf private Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr erweitert. Die Steuerfreiheit für Jobtickets gilt sowohl für Barzuschüsse als auch für Sachleistungen, die Arbeitgeber gewähren. Die steuerfreien Leistungen werden aber auf die Entfernungspauschale angerechnet.

2. Dienstwagenbesteuerung von Elektro- und extern aufladbaren Hybrid-Elektrofahrzeugen

Nutzen Steuerpflichtige ein betriebliches Kraftfahrzeug auch für private Zwecke, müssen sie diesen Nutzungsvorteil als Entnahme oder geldwerten Vorteil versteuern. Die Höhe dieses Vorteils wird mit der sog. Listenpreisregelung ermittelt und beträgt grundsätzlich 1 % des inländischen Bruttolistenpreises des Kraftfahrzeugs im Zeitpunkt der Erstzulassung für jeden Monat der Nutzung/Nutzungsmöglichkeit.

Durch die Neuregelungen des Gesetzes zur Vermeidung von Umsatzsteuerausfällen beim Handel mit Waren im Internet und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften wird bei Elektro- und extern aufladbaren Hybridelektrofahrzeugen der Vorteil aus der Nutzung solcher Fahrzeuge nur noch zur Hälfte besteuert. Das gilt für Hybridelektrokraftfahrzeuge nur dann, wenn diese eine Kohlendioxidemission von höchstens 50 Gramm je gefahrenen Kilometer haben oder deren rein elektrische Reichweite mindestens 40 Kilometer beträgt. Führt der Steuerpflichtige ein Fahrtenbuch, werden die Aufwendungen, die auf die Anschaffung entfallen (z. B. Abschreibungen oder Leasingraten), bei der Ermittlung der Gesamtkosten nur zur Hälfte berücksichtigt.

Anmerkung: Der Anreiz wird für Fahrzeuge gewährt, die im Zeitraum **vom 1.1.2019 bis zum 31.12.2021** angeschafft, geleast oder erstmalig zur privaten Nutzung überlassen werden. Für Fahrzeuge, die davor oder danach angeschafft oder geleast werden, gilt der bisherige Nachteilsausgleich (z. B. Abzug der Batteriekosten vom Bruttopreis) weiter.

3. Private Nutzung betrieblicher Fahrräder steuerfrei

Die Nutzung von Fahrrädern und Elektrofahrrädern ist aus ökologischer Sicht sinnvoll. Um auch hier steuerliche Anreize zu setzen, wird **die private Nutzung eines betrieblichen Fahrrads oder Elektrofahrrads ab dem 1.1.2019 nicht mehr besteuert.**

Diese neue Steuerbefreiung gilt jedoch nicht für solche Elektrofahrräder, die verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzuordnen sind (wie z. B. Elektrofahrräder, deren Motor auch Geschwindigkeiten über 25 km/h unterstützt). Für diese gelten die Regelungen der Dienstwagenbesteuerung - also bei Elektrofahrrädern die neue eingeführte 0,5%-Regelung.

4. Neuerung bei der Gesundheitsförderung von Arbeitnehmern

Immer mehr Arbeitnehmer sehen sich mit beruflichen Anforderungen wie ständiger Erreichbarkeit, wachsendem Leistungsdruck und neuen Formen der Arbeit konfrontiert, die eine stetig hohe Leistungsfähigkeit erfordern. Um diese Leistungsfähigkeit und den allgemeinen Gesundheitszustand zu erhalten und zu verbessern, können Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer durch eine betriebliche Gesundheitsförderung bis zu einer Höhe von 500 € im Jahr steuerfrei unterstützen.

Zum 01.01.2019 wurde die Regelung zur Steuerbefreiung verschärft. Von der Steuer sind jetzt nur noch Maßnahmen mit Zertifizierung durch das Sozialgesetzbuch befreit. Diese war bisher keine Voraussetzung für die Steuerbefreiung bei der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Für Maßnahmen, die bereits vor dem 01.01.2019 begonnen haben und keine Zertifizierung vorweisen, wurde eine Übergangsregelung getroffen. Für diese Maßnahmen ist die Zertifizierung zur Erlangung der Steuerbefreiung erstmals maßgeblich für Sachbezüge, die ab dem 31.12.2019 gewährt werden.

5. Ausstellung und Aufbewahrung von elektronischen Rechnungen

Damit eine Rechnung zum Vorsteuer-, bzw. Betriebsausgabenabzug zugelassen wird, muss sie strenge Anforderungen erfüllen. Rechnungen können auf Papier oder vorbehaltlich der Zustimmung des Empfängers elektronisch übermittelt werden. Eine elektronische Rechnung ist eine Rechnung, die in einem elektronischen Format ausgestellt und empfangen wird.

Das Umsatzsteuergesetz fordert die folgenden Angaben in einer Rechnung:

- | | |
|---|---|
| 1. Name und (vollständige) Anschrift des Leistenden und des Leistungsempfängers | 8. Umsatzsteuersatz oder Hinweis auf eine Steuerbefreiung |
| 2. Steuernummer oder Umsatzsteuer-Identifikationsnummer (USt-Id-Nr.) | 9. Hinweis auf die Aufbewahrungspflicht von zwei Jahren bei Bauleistungen für Privatpersonen |
| 3. Rechnungsdatum | 10. die Angabe „Gutschrift“ in den Fällen der Ausstellung der Rechnung durch den Leistungsempfänger |
| 4. Rechnungsnummer | |
| 5. eindeutige, leicht prüfbare Beschreibung der Leistung bzw. Lieferung | Für Rechnungen unter 250 € gelten Erleichterungen; hier kann die Steuer-/USt-Id-Nr, eine Rechnungsnummer sowie der Lieferzeitpunkt entfallen. |
| 6. Zeitpunkt der Leistung bzw. Lieferung und der Vereinnahmung des Entgelts | |
| 7. Entgelt (aufgeschlüsselt nach Steuersätzen und evtl. Steuerbefreiungen) | |

Aufbewahrungspflicht: Die Aufbewahrungsfrist beträgt bei einem Unternehmer in der Regel zehn Jahre. Besteht eine gesetzliche Pflicht zur Aufbewahrung von Rechnungen, sind elektronische Rechnungen zwingend digital während der Dauer der Aufbewahrungsfrist auf einem Datenträger aufzubewahren, der keine Änderungen mehr zulässt. Hierzu gehören insbesondere nur einmal beschreibbare CDs und DVDs.

Bitte beachten Sie! Die immer kritischer werdenden Prüfungen durch die Finanzverwaltung zwingen zur akribischen Befolgung der Vorgaben und Aufbewahrungen. **Die Aufbewahrung einer elektronischen Rechnung z. B. „nur“ als Papierausdruck ist nicht zulässig!**

Besteht eine Aufbewahrungspflicht bei Leistungen an Privatpersonen z. B. bei Leistungen im Zusammenhang mit einem Grundstück, muss der Unternehmer den Leistungsempfänger in der Rechnung auf dessen Aufbewahrungspflicht hinweisen. Hierbei ist es ausreichend, wenn in der Rechnung ein allgemeiner Hinweis enthalten ist, dass eine Privatperson diese Rechnung, einen Zahlungsbeleg oder eine andere beweiskräftige Unterlage zwei Jahre aufzubewahren hat.

6. Überschreiten der Minijob-Grenze von 450 € durch Krankenvertretung

Grundsätzlich ist der Verdienst eines Minijobbers auf 450 € im Monat bzw. 5.400 € im Jahr begrenzt. In der Praxis ergeben sich aber Fälle, in denen Minijobber - aufgrund von z. B. Krankheitsvertretung - mehr leisten müssen und dadurch die 450-€-Grenze überschreiten.

Ob diese Überschreitung des Minijobs schädlich ist, hängt davon ab, ob die Verdienstgrenze nur gelegentlich und nicht vorhersehbar überschritten wird. Danach gilt: Wird die Verdienstgrenze gelegentlich und nicht vorhersehbar überschritten, bleibt die Tätigkeit ein Minijob.

Als gelegentlich gilt die Zahlung eines höheren Verdienstes für maximal drei Kalendermonate in einem 12-Monats-Zeitraum. In solchen Ausnahmefällen darf der Jahresverdienst auch mehr als 5.400 € betra-

gen. Dabei spielt es keine Rolle, ob der höhere Verdienst drei Monate hintereinander oder in drei einzelnen Monaten verteilt über den 12-Monats-Zeitraum erzielt wird. Werden Krankheitsvertretungen in mehr als drei Kalendermonaten übernommen, wäre die Beschäftigung kein Minijob mehr.

7. Auswirkung von Hinzuschätzungen bei Kapitalgesellschaften

Bei Prüfungen von Betrieben durch das Finanzamt sind Hinzuschätzungen nichts Ungewöhnliches. Diese erfolgen häufig dann, wenn bei den Betrieben Mängel bei der Kassen- oder Buchführung festgestellt wurden. Im Wege der Hinzuschätzung sind mehrere Methoden und damit verbundene Auswirkungen möglich. Bei Kapitalgesellschaften ist dabei stets zusätzlich noch zu klären, ob die Hinzuschätzung eine verdeckte Gewinnausschüttung für den Gesellschafter darstellt. Diese Frage hat der Bundesfinanzhof nun in einem Urteil vom 12.6.2018 beantwortet.

Kommt es bei einer Kapitalgesellschaft zu einer Hinzuschätzung, so ist auf Ebene des Gesellschafters im Zweifel von einer verdeckten Gewinnausschüttung auszugehen. Eine verdeckte Gewinnausschüttung liegt vor, wenn dem Gesellschafter durch die Gesellschaft ein Vorteil zugewandt wird, der mit einer verhinderten Vermögensmehrung oder einer Vermögensminderung einhergeht. Die sog. objektive Feststellungslast, dass dem Gesellschafter tatsächlich solch ein Vorteil zugewandt worden ist, liegt grundsätzlich beim Finanzamt. Dieses muss den angeblich entstandenen Vorteil nachweisen.

In dem entschiedenen Fall konnte der Verbleib von Betriebseinnahmen nicht geklärt werden. Damit erfolgt eine Umkehr der objektiven Feststellungslast. Der Gesellschafter hat nun nachzuweisen, dass ihm kein Geld zugegangen ist oder dieses nicht durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst ist. Nachdem auch durch das Mitwirken des Gesellschafters der Verbleib der Betriebseinnahmen nicht geklärt werden konnte, war bei der Hinzuschätzung von einer verdeckten Gewinnausschüttung gegenüber dem Gesellschafter auszugehen.

8. Zustimmung des Arbeitgebers zur Verlängerung der Elternzeit

Die Inanspruchnahme von Elternzeit für das dritte Lebensjahr eines Kindes im Anschluss an die Elternzeit während der ersten beiden Lebensjahre ist nicht von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig. Zu dieser Entscheidung kamen die Richter des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg (LAG) in ihrem Urteil vom 20.9.2018.

In dem Fall aus der Praxis hatte ein Arbeitnehmer Elternzeit für zwei Jahre ab der Geburt des Kindes beantragt. Einige Monate nach der Geburt des Kindes stellte er einen weiteren Antrag auf Elternzeit für ein weiteres Jahr, das sich direkt anschließen sollte. Dies wurde vom Arbeitgeber abgelehnt.

Im Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) ist für die Inanspruchnahme u. a. Folgendes geregelt: Wer Elternzeit beanspruchen will, muss sie für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit schriftlich vom Arbeitgeber verlangen.

Nach Auffassung des LAG ergibt sich daraus nicht, dass innerhalb der ersten drei Lebensjahre eines Kindes nur die erstmalige Inanspruchnahme von Elternzeit zustimmungsfrei sein soll. Die Beschränkung der Bindungsfrist im BEEG auf zwei Jahre spricht dafür, dass Beschäftigte im Anschluss an die Bindungsfrist wieder frei disponieren können und sich lediglich an die Anzeigefristen halten müssen. Hierfür spricht auch der vom Gesetzgeber verfolgte Zweck, Eltern durch die Beschränkung der Bindungsfrist mehr Entscheidungsflexibilität einzuräumen.

9. Eigenbedarfskündigung – Nutzung als Ferienwohnung bzw. Zweitwohnung

Der Vermieter kann nur kündigen, wenn er ein berechtigtes Interesse an der Beendigung des Mietverhältnisses hat. Ein solches Interesse des Vermieters liegt u. a. vor, wenn er die Räume als Wohnung für sich, seine Familienangehörigen oder Angehörige seines Haushalts benötigt.

Die Richter des Bundesgerichtshofs hatten nunmehr in einen Fall aus der Praxis zu entscheiden, ob eine Eigenbedarfskündigung auch dann berechtigt ist, wenn die Wohnung als Ferienwohnung bzw. als Zweitwohnung genutzt werden soll. Sie kamen dabei in ihrem Beschluss vom 21.8.2018 zu der Über-

zeugung, dass auch eine vom Vermieter beabsichtigte Nutzung als Zweitwohnung bzw. Ferienwohnung grundsätzlich eine Eigenbedarfskündigung rechtfertigen kann.

Dass die Räume „als Wohnung“ benötigt werden müssen, setzt nicht voraus, dass der Vermieter oder die im Gesetz privilegierten Personen in der Wohnung den Lebensmittelpunkt begründen wollen oder die Wohnung über eine konkrete Mindestdauer bewohnt werden muss.

10. „Dash Buttons“ mit jetziger Funktion unzulässig

Die Firma Amazon bietet seinen Prime-Mitgliedern sog. „Dash Buttons“ an. Diese Buttons gibt es für mehrere Produkte: vom Tierfutter bis zum Toilettenpapier. Nach der Installation und dessen Verbindung mit dem heimischen WLAN wird durch einen Druck auf den Button unmittelbar die Bestellung des Produkts bei Amazon ausgelöst.

Das kann natürlich Wochen oder Monate nach der Produktauswahl und Installation erfolgen. In den AGBs behält sich Amazon jedoch vor, einen anderen Preis zu verlangen oder sogar eine andere Ware zu liefern als ursprünglich ausgewählt.

Diese beiden Informationen – Preis und Produkt – sind entscheidende gesetzlich verlangte Informationen, die jeder Nutzer vor dem Betätigen des Dash-Buttons kennen muss. Ferner muss durch eine unmissverständliche Beschriftung des Buttons deutlich werden, dass eine zahlungspflichtige Bestellung ausgelöst wird. Diese Bedingungen werden zzt. nicht erfüllt. Erst nach dem Betätigen des Buttons werden die Informationen an eine App gesendet.

Das Oberlandesgericht München stellte daher in seinem Urteil vom 10.1.2019 fest, dass die Funktionsweise des „Dash Buttons“ rechtswidrig ist. Ferner bewerteten die OLG-Richter die Klausel der „Amazon Dash Replenishment Nutzungsbedingungen“, mit der sich Amazon die Änderung der Vertragsbedingungen vorbehält, als unzulässig.

Eine Revision zum BGH ließ das OLG nicht zu, sodass Amazon die Geräte rechtskonform ausgestalten muss, sobald das Urteil rechtskräftig ist.

11. „Honorarärzte“ in Klinik sozialversicherungspflichtig

Das Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen hat am 16.5.2018 in zwei Parallel-Entscheidungen die Sozialversicherungspflicht von sog. „Honorarärzten“ festgestellt.

Es ging dabei jeweils um Betriebsprüfungsbescheide von Rentenversicherungsträgern, in denen diese die wiederholt mehrwöchige Tätigkeit von Ärzten in Krankenhäusern auf Honorarbasis als abhängige Beschäftigung eingestuft hatten.

Im ersten Fall handelte es sich um einen Facharzt für Allgemeinmedizin, der als Stationsarzt in einer internistischen Abteilung arbeitete, im zweiten Fall um ein Krankenhaus, das einen Facharzt für Urologie sowie physikalische und rehabilitative Medizin als Stationsarzt in der neurologischen Abteilung einsetzte.

Das LSG stellte fest, dass die Ärzte auf der Grundlage der Honorarverträge im Sinne einer funktionsgerecht dienenden Teilnahme am Arbeitsprozess einem arbeitnehmertypischen umfassenden Weisungsrecht hinsichtlich der Arbeitszeit und erst recht hinsichtlich der Art und Weise der Arbeit unterlagen.

Aus der Übernahme der Aufgaben eines Assistenz- bzw. Stationsarztes verbunden mit der Verpflichtung zur Zusammenarbeit mit den Chef- und Oberärzten folgt deren einseitiges Bestimmungsrecht hinsichtlich der zeitlichen Strukturierung der Abläufe im Laufe eines Arbeitstages.