Balmes, Pelka & Zimmermann
Steuerberatungsgesellschaft mbH

BPZ Steuerberatungs-GmbH | Josef-Görres-Platz 17 | 56068 Koblenz

Josef-Görres-Platz 17
D-56068 Koblenz

Tel. 02 61 / 3 04 32 - 0
Fax 02 61 / 3 04 32 - 30

www.bpz-koblenz.de
kanzlei@bpz-koblenz.de

USt-ID-Nr. DE171698830
Sitz Koblenz, HRB 1828 AG Koblenz

11.09.2019
Kontakt: Thomas Zimmermann

BPZ AKTUELL September 2019

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Mauerfall mit der anschließenden Wiedervereinigung nähert sich seinem 30-jährigen Jubiläum. Man kann sagen, in diese Zeit passt bereits eine neue Generation. Wer 1989 18 Jahre alt war, ist heute 48 und hat möglicherweise schon die erste Midlife-Crisis hinter sich. Viel ist in diesen drei Jahrzehnten passiert und das ständige Thema, wie sich Ost und West unterscheiden, begleitet uns noch immer. Man wird dabei den Verdacht nicht los, dass hüben wie drüben die Vorurteile sorgfältig gepflegt werden, damit es bloß nicht so scheint, als wäre der friedliche Untergang der DDR historisch betrachtet eine einmalige und geradezu heroische Leistung eines Volkes gewesen.

Geblieben ist aus dieser Wendezeit der Solidaritätszuschlag. Der Aufbau Ost hatte die gesamte Volkswirtschaft vor enorme Herausforderungen gestellt und selten wurden so viele öffentliche Mittel in Infrastruktur und Wirtschaft investiert wie in den 90er Jahren. Es ging darum, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in den neuen Bundesländern herzustellen und damit Arbeitsplätze zu schaffen und nicht darum, ein strukturschwaches Gebiet auf Dauer zu subventionieren.

Bei allen Differenzen kann das Unterfangen aus heutiger Sicht als gelungen bezeichnet werden. Die massenhaften Mittel werden aber schon lange nicht mehr in die Wirtschaft gepumpt, und wer erinnert sich noch an die Fördergebiets-Abschreibung? Ja, letztmalig

konnten Investitionen in 1999, also vor 20 Jahren, gefördert werden und seit 2016 existiert das Gesetz nicht mehr.

Trotzdem ist der Solidaritätszuschlag immer noch da. Seit vielen Jahren versucht die Politik uns mit finanzpolitischen Tricks weiszumachen, dass es doch noch irgendwie um den Aufbau Ost geht. Tatsächlich aber ist das Aufkommen am Solidaritätszuschlag so hoch wie noch nie und beträgt ungefähr das Doppelte von dem, was es Ende der 90er Jahre war, als man die Mittel dringend benötigte. Warum gibt es ihn noch?

Der Staat verzichtet ungerne auf Einnahmen, die einfach nur so sprudeln. Das sieht man an vielen Verbrauchsteuern, die trotz geringem Aufkommen immer noch nicht abgeschafft sind. Beim Solidaritätszuschlag handelt es sich um eine vergleichsweise große Nummer und die Politik weiß geschickt, das urdeutsche Bedürfnis nach Sparen und ausgeglichenen Haushalten (Schwarze Null) für sich auszunutzen. Also soll die Einnahmequelle möglichst lange erhalten bleiben.

Immerhin haben wir ein funktionsfähiges Rechtssystem, und das hat schon mehrfach die Stimme erhoben, dass der Solidaritätszuschlag eine zweckgebundene Ergänzungsabgabe ist, die zwar normal in die Haushaltsmittel eingeht, aber eben nicht ohne Zweck einfach weiter erhoben werden darf. Diesem verfassungsrechtlichen Gebot kann sich auch die Politik nicht vollends widersetzen und so durften wir uns am 21.08.2019 freuen, dass das Bundeskabinett den Entwurf eines Gesetzes zur Rückführung des Solidaritätszuschlags beschlossen hat. Richtig gelesen – nicht zur Abschaffung, sondern zur Rückführung des Solidaritätszuschlags.

Schon die Pressearbeit dieses Rückführungsgesetzes darf als nebulös bezeichnet werden. Zwar handelt es sich um einen Regierungsbeschluss, aber betont wurde, dass dieses Gesetz vom Finanzminister Olaf Scholz erarbeitet wurde. Das passt für beide Seiten der GroKo-Familienstämme: die CDU darf sich etwas Distanz erlauben, weil es eben keine Abschaffung ist, und die SPD darf propagieren, dass die Reichen nicht entlastet werden.

Schaut man einmal genauer hin, packt einen das Grauen. Das Gesetz gilt erst ab 2021. Fröhlich wird kundgetan, dass für 90 % der Arbeitnehmer der Soli vollständig wegfällt und immerhin wegen der Gleitphase 96,5 % bessergestellt werden. Die Spitzenverdiener, das sind die, deren Bruttoarbeitslohn als Alleinstehende Euro 73.874 überschreiten und

zusammenveranlagte Familien mit zwei Kindern, deren Gesamteinkommen Euro 151.990 übersteigen, bleiben mit dem Soli belastet.

Gutverdienende gehören nunmehr zu den Spitzenverdienern. Damit entlarvt sich das Gesetz als echte Mogelpackung: es geht gar nicht darum, den Soli abzuschaffen, wozu die Politik eigentlich gezwungen ist, sondern darum, eine Steuererhöhung für Besserverdienende neu einzuführen. Ein eleganter Trick: während eine Erhöhung der Spitzensteuersätze vielleicht etwas problematisch in der Öffentlichkeit ankommt, lässt sich die Beibehaltung zusätzlicher Belastungen leichter verkaufen. Der Soli zugunsten des Aufbaus Ost wird zum Soli der Besserverdienenden zugunsten der mittleren und kleinen Einkommen.

Der Gesetzentwurf kaschiert das noch nicht einmal: bei der Rückführung „sind sozialstaatliche Erwägungen maßgebend, da höhere Einkommen einer stärkeren Besteuerung unterliegen sollen als niedrigere Einkommen“ (wörtliches Zitat). Zur Krönung wird fabuliert, dass mittlere und niedrige Einkommen gezwungenermaßen eine höhere Konsumquote als Spitzenverdienende haben, die „zusätzliches Nettoeinkommen ganz überwiegend in ihre Ersparnisse“ investieren. Olaf Scholz lässt sich feiern als Erfinder ungewöhnlicher konjunktureller Fördermaßnahmen.

Wir glauben nicht, dass diese offensichtliche Steuererhöhung verfassungsrechtlich zulässig ist. Man kann darauf wetten, dass dieses Gesetzesvorhaben scheitern wird. Kümmert das die Politik? Im Zeichen des Populismus beeindruckt das die Politiker nicht, weil der Blattschuss gegen die Beibehaltung des Soli vor dem nächsten Wahlgang vermutlich nicht abgefeuert werden kann.

Besonders perfide ist, dass in der Pressearbeit von Politik und Ministerium total verschwiegen wird, dass die Zinseinkünfte des Sparers nach wie vor mit Soli belastet bleiben. Der Protest wird vermutlich als vernachlässigbar eingestuft, da es derzeit sowieso keine Zinsen gibt. Auch passive Kapitaleinkünfte in Form von Dividenden bleiben Soli-belastet. Diese Diskussion hält man aus, weil Dividendenerträge aus Aktien ja sowieso nur die Reichen erhalten. Gab es da nicht mal so etwas wie den politischen Willen zum Aufbau von Vermögen und Alterssicherung mittels Aktien für jedermann?

Eine weitere Nicht-Kommunikation: die mittelständische Wirtschaft und auch die Konzerne bleiben vollständig mit dem Soli belastet, jedenfalls in der Rechtsform der Kapitalgesellschaft, was den weitaus überwiegenden Teil der Unternehmen ausmacht. Während um uns herum innerhalb der EU und auch führende Volkswirtschaften außerhalb der EU aus guten Gründen ihre Unternehmenssteuerbelastungen senken, schaffen wir in Deutschland das nicht einmal mit der Abschaffung des Solidaritätszuschlags.

Der Leitgedanke des Staates ist unverbesserlich: höhere Steuern bedeuten höhere Einnahmen, jedenfalls bis zur nächsten Wahl. Die langfristige Perspektive einer Wettbewerbsfähigkeit interessiert nicht, obwohl innerhalb Deutschlands die richtige Steuerpolitik statistisch belegbar ist. Das Ruhrgebiet leistet sich die höchsten Gewerbesteuerhebesätze, während sie in Bayern und Baden-Württemberg gegenüber Gesamt-NRW im Schnitt um ein Viertel niedriger liegen. NRW wurde abgehangen, auch weil Steuerpolitik zur Nahsicht verkümmert ist.

Wir werden alles tun, damit der Soli seinen wohlverdienten Platz in der Geschichte erhält.

Mit freundlichen Grüßen

Thomas Zimmermann
Steuerberater

BPZ Balmes, Pelka & Zimmermann
Steuerberatungsgesellschaft mbH

Anlagen

Inhaltsverzeichnis

Termine September 2019 2

Termine Oktober 2019 3

Zahlungsverzug: Höhe der Verzugszinsen 4

Steuerermäßigung wegen Unterbringung eines Elternteils in einem Pflegeheim 5

Kosten der Einrichtungsgegenstände bei einer doppelten Haushaltsführung voll abziehbar 5

Erste Tätigkeitsstätte bestimmt sich auch bei längerer Auswärtstätigkeit nur nach deren voraussichtlicher Dauer 5

Schätzung beruflich veranlasster Aufwendungen einer Firmenfeier 6

Zurückschneiden über die Grundstücksgrenze ragender Äste 7

Überschusserzielungsabsicht bei Vermietung einer Gewerbeimmobilie 7

Zahnärztin darf ihre Praxisräume während der Sprechzeiten nicht per Video überwachen 7

Werbegaben durch Apotheken bei Abgabe von verschreibungspflichtigen Arzneimitteln sind wettbewerbsrechtlich unzulässig 8

Termine September 2019

Bitte beachten Sie die folgenden Termine, zu denen die Steuern und Sozialversicherungsbeiträge fällig werden:

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch	
		Überweisung[1]	Scheck[2]
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag[3]	10.09.2019	13.09.2019	06.09.2019
Einkommensteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag	10.09.2019	13.09.2019	06.09.2019
Körperschaftsteuer, Solidaritätszuschlag	10.09.2019	13.09.2019	06.09.2019
Umsatzsteuer[4]	10.09.2019	13.09.2019	06.09.2019
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag	Die Kapitalertragsteuer sowie der darauf entfallende Solidaritätszuschlag sind zeitgleich mit einer erfolgten Gewinnausschüttung an den Anteilseigner an das zuständige Finanzamt abzuführen.		
Sozialversicherung[5]	26.09.2019	entfällt	entfällt

1 Umsatzsteuervoranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen müssen grundsätzlich bis zum 10. des dem Anmeldungszeitraum folgenden Monats (auf elektronischem Weg) abgegeben werden. Fällt der 10. auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, ist der nächste Werktag der Stichtag. Bei einer Säumnis der Zahlung bis zu drei Tagen werden keine Säumniszuschläge erhoben. Eine Überweisung muss so frühzeitig erfolgen, dass die Wertstellung auf dem Konto des Finanzamts am Tag der Fälligkeit erfolgt.

2 Bei Zahlung durch Scheck ist zu beachten, dass die Zahlung erst drei Tage nach Eingang des Schecks beim Finanzamt als erfolgt gilt. Es sollte stattdessen eine Einzugsermächtigung erteilt werden.

3 Für den abgelaufenen Monat.

4 Für den abgelaufenen Monat, bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat.

5 Die Sozialversicherungsbeiträge sind einheitlich am drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats fällig. Um Säumniszuschläge zu vermeiden, empfiehlt sich das Lastschriftverfahren. Bei allen Krankenkassen gilt ein einheitlicher Abgabetermin für die Beitragsnachweise. Diese müssen der jeweiligen Einzugsstelle bis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit (d. h. am 24.09.2019, 0 Uhr) vorliegen. Regionale Besonderheiten bzgl. der Fälligkeiten sind ggf. zu beachten. Wird die Lohnbuchführung durch extern Beauftragte erledigt, sollten die Lohn- und Gehaltsdaten etwa zehn Tage vor dem Fälligkeitstermin an den Beauftragten übermittelt werden. Dies gilt insbesondere, wenn die Fälligkeit auf einen Montag oder auf einen Tag nach Feiertagen fällt.

Termine Oktober 2019

Bitte beachten Sie die folgenden Termine, zu denen die Steuern und Sozialversicherungsbeiträge fällig werden:

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch	
		Überweisung[1]	Scheck[2]
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag[3]	10.10.2019	14.10.2019	07.10.2019
Umsatzsteuer[4]	10.10.2019	14.10.2019	07.10.2019
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag	Die Kapitalertragsteuer sowie der darauf entfallende Solidaritätszuschlag sind zeitgleich mit einer erfolgten Gewinnausschüttung an den Anteilseigner an das zuständige Finanzamt abzuführen.		
Sozialversicherung[5]	28.10.2019	entfällt	entfällt

1 Umsatzsteuervoranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen müssen grundsätzlich bis zum 10. des dem Anmeldungszeitraum folgenden Monats (auf elektronischem Weg) abgegeben werden. Fällt der 10. auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, ist der nächste Werktag der Stichtag. Bei einer Säumnis der Zahlung bis zu drei Tagen werden keine Säumniszuschläge erhoben. Eine Überweisung muss so frühzeitig erfolgen, dass die Wertstellung auf dem Konto des Finanzamts am Tag der Fälligkeit erfolgt.

2 Bei Zahlung durch Scheck ist zu beachten, dass die Zahlung erst drei Tage nach Eingang des Schecks beim Finanzamt als erfolgt gilt. Es sollte stattdessen eine Einzugsermächtigung erteilt werden.

3 Für den abgelaufenen Monat, bei Vierteljahreszahlern für das vorangegangene Kalendervierteljahr.

4 Für den abgelaufenen Monat, bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat, bei Vierteljahreszahlern ohne Dauerfristverlängerung für das abgelaufene Kalendervierteljahr.

5 Die Sozialversicherungsbeiträge sind einheitlich am drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats fällig. Um Säumniszuschläge zu vermeiden, empfiehlt sich das Lastschriftverfahren. Bei allen Krankenkassen gilt ein einheitlicher Abgabetermin für die Beitragsnachweise. Diese müssen der jeweiligen Einzugsstelle bis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit (d. h. am 24.10.2019, 0 Uhr) vorliegen. In den Bundesländern und Regionen, in denen der 31.10.2019 kein gesetzlicher Feiertag (Reformationstag) ist, werden die Beiträge am 29.10.2019 fällig. Die Beitragsnachweise müssen dann bis zum 25.10.2019, 0 Uhr übermittelt werden. Wird die Lohnbuchführung durch extern Beauftragte erledigt, sollten die Lohn- und Gehaltsdaten etwa zehn Tage vor dem Fälligkeitstermin an den Beauftragten übermittelt werden. Dies gilt insbesondere, wenn die Fälligkeit auf einen Montag oder auf einen Tag nach Feiertagen fällt.

Zahlungsverzug: Höhe der Verzugszinsen

Der Gläubiger kann nach dem Eintritt der Fälligkeit seines Anspruchs den Schuldner durch eine Mahnung in Verzug setzen.[1] Der Mahnung gleichgestellt sind die Klageerhebung sowie der Mahnbescheid.[2]

Einer Mahnung bedarf es nicht, wenn

- für die Leistung eine Zeit nach dem Kalender bestimmt ist,
- die Leistung an ein vorausgehendes Ereignis anknüpft,
- der Schuldner die Leistung verweigert,
- besondere Gründe den sofortigen Eintritt des Verzugs rechtfertigen.[3]

Bei Entgeltforderungen tritt Verzug spätestens 30 Tage nach Fälligkeit und Zugang einer Rechnung ein; dies gilt gegenüber einem Schuldner, der Verbraucher ist, allerdings nur, wenn hierauf in der Rechnung besonders hingewiesen wurde.[4]

Im Streitfall muss allerdings der Gläubiger den Zugang der Rechnung (nötigenfalls auch den darauf enthaltenen Verbraucherhinweis) bzw. den Zugang der Mahnung beweisen.

Während des Verzugs ist eine Geldschuld zu verzinsen.[5] Der Verzugszinssatz beträgt für das Jahr fünf Prozentpunkte bzw. für Rechtsgeschäfte, an denen Verbraucher nicht beteiligt sind, neun Prozentpunkte über dem Basiszinssatz.[6]

Der Basiszinssatz verändert sich zum 01. Januar und 01. Juli eines jeden Jahrs um die Prozentpunkte, um welche die Bezugsgröße seit der letzten Veränderung des Basiszinssatzes gestiegen oder gefallen ist. Bezugsgröße ist der Zinssatz für die jüngste Hauptrefinanzierungsoperation der Europäischen Zentralbank vor dem ersten Kalendertag des betreffenden Halbjahrs.[7]

Aktuelle Basis- bzw. Verzugszinssätze ab 01. Januar 2017:[8]

Zeitraum	Basiszinssatz	Verzugszinssatz	Verzugszinssatz für Rechtsgeschäfte ohne Verbraucherbeteiligung
01.01. bis 30.06.2017	-0,88 %	4,12 %	8,12 %
01.07. bis 31.12.2017	-0,88 %	4,12 %	8,12 %
01.01. bis 30.06.2018	-0,88 %	4,12 %	8,12 %
01.07. bis 31.12.2018	-0,88 %	4,12 %	8,12 %
01.01. bis 30.06.2019	-0,88 %	4,12 %	8,12 %
01.07. bis 31.12.2019	-0,88 %	4,12 %	8,12 %

[1] § 286 Abs. 1 Satz 1 BGB.
[2] § 286 Abs. 1 Satz 2 BGB.
[3] § 286 Abs. 2 BGB.
[4] § 286 Abs. 3 Satz 1 BGB.
[5] § 288 Abs. 1 Satz 1 BGB.
[6] § 288 Abs. 1 Satz 2 bzw. Abs. 2 BGB.
[7] § 247 Abs. 1 Satz 2 und Satz 3 BGB.
[8] Homepage Deutsche Bundesbank.

Steuerermäßigung wegen Unterbringung eines Elternteils in einem Pflegeheim

Aufwendungen für die Unterbringung von Angehörigen in einem Pflegeheim fallen nicht unter die Vergünstigung für haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse oder die Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen.[1]

Ein Sohn beteiligte sich finanziell an den Kosten für die Heimunterbringung seiner Mutter. Er hatte diese Kosten, soweit sie auf Pflege und Verpflegung entfielen, steuermindernd geltend gemacht.

Zu Unrecht, entschied der Bundesfinanzhof[2]. Eine Steuerermäßigung wird nur für Aufwendungen wegen der eigenen Unterbringung in einem Heim oder zur eigenen dauernden Pflege gewährt. Aufwendungen für die Unterkunft oder Pflege einer dritten Person fallen nicht unter die Begünstigungsregelungen.

Kosten der Einrichtungsgegenstände bei einer doppelten Haushaltsführung voll abziehbar

Der Abzug von Unterkunftskosten bei doppelter Haushaltsführung im Inland ist auf höchstens 1.000 € im Monat begrenzt.[3] Hierzu gehören alle Aufwendungen, die der Steuerpflichtige zu tragen hat, um die Unterkunft zu nutzen. Die Aufwendungen für Haushaltsartikel und Einrichtungsgegenstände einschließlich der Abschreibung für Abnutzung sind nicht einzurechnen. Sie sind - soweit notwendig - unbegrenzt abzugsfähig. Die Nutzung solcher Haushaltsartikel und Einrichtungsgegenstände ist nicht mit der Nutzung der Unterkunft als solche gleichzusetzen.

Die Finanzverwaltung hatte bisher die Auffassung vertreten, dass die Aufwendungen für Möblierung und Hausrat den nur beschränkt abziehbaren Unterkunftskosten zuzurechnen seien.[4]

(Quelle: Urteil des Bundesfinanzhofs[5])

Erste Tätigkeitsstätte bestimmt sich auch bei längerer Auswärtstätigkeit nur nach deren voraussichtlicher Dauer

Aufwendungen eines Arbeitnehmers für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sind nur mit einer Entfernungspauschale von 0,30 € je Entfernungskilometer als Werbungskosten anzusetzen.[6] Erste Tätigkeitsstätte ist die ortsfeste betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers, der der Arbeitnehmer dauerhaft zugeordnet ist. Von einer solchen Zuordnung ist auszugehen, wenn der Arbeitnehmer unbefristet über einen Zeitraum

[1] § 35a Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 EStG.
[2] BFH, Urt. v. 03.04.2019, VI R 19/17, DStR 2019, S. 1144, LEXinform 0951338.
[3] § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 Satz 4 EStG.
[4] BMF, Schr. v. 24.10.2014, IV C 5 – S 2353/14/10002, Rz. 104, BStBl 2014 I, S. 1412, LEXinform 5235256.
[5] BFH, Urt. v. 04.04.2019, VI R 18/17, BFH/NV 2019, S. 870, LEXinform 0951311.
[6] § 9 Abs. 1 Nr. 4 EStG.

von 48 Monaten hinaus an einer solchen Tätigkeitsstätte tätig werden soll.[1] Fahrten zu Einsatzstellen, die keine erste Tätigkeitstätte sind, können bei Benutzung eines Pkw pauschal mit 0,30 € je gefahrenen Kilometer als Dienstreise angesetzt werden, also dem doppelten Betrag der Entfernungspauschale.

In einem vom Finanzgericht Münster[2] entschiedenen Fall war die erste Tätigkeitsstätte eines Arbeitnehmers streitig, der bereits seit mehr als 48 Monaten ununterbrochen bei einem Kunden seines Arbeitgebers eingesetzt war. Mit dem Kunden waren aber weder Verträge über einen Zeitraum von mehr als 48 Monaten geschlossen worden, noch konnte bei Beginn des jeweiligen Auftrags prognostiziert werden, ob er länger dauern würde. Der Arbeitnehmer konnte folglich nicht davon ausgehen, dass er länger als 48 Monate beim Kunden eingesetzt wird. Das Gericht entschied deswegen, dass er beim Kunden keine erste Tätigkeitsstätte hatte und die Fahrtkosten mit 0,30 € je gefahrenen Kilometer ansetzen konnte.

Schätzung beruflich veranlasster Aufwendungen einer Firmenfeier

Der Bundesfinanzhof[3] musste sich zum wiederholten Mal mit der Abzugsfähigkeit von Aufwendungen für „Herrenabende“ beschäftigen:

Eine Rechtsanwaltskanzlei hatte in mehreren Jahren sog. Herrenabende im Garten des namensgebenden Partners veranstaltet, bei denen jeweils über 300 Gäste unterhalten und bewirtet wurden. Dabei entstanden Aufwendungen für Musik, Veranstaltungstechnik und Bewirtung von rund 64 € pro Teilnehmer. Streitig war die Berücksichtigung als steuermindernde Betriebsausgabe.

Der Bundesfinanzhof stellte klar: Steht fest, dass ein abgrenzbarer Teil der Aufwendungen beruflich veranlasst ist, bereitet seine Quantifizierung aber Schwierigkeiten, ist der Anteil unter Berücksichtigung aller maßgeblichen Umstände zu schätzen. Dies gilt auch, wenn im Rahmen eines Kanzleifests Mandanten, potenzielle Neu-Mandanten und Geschäftsfreunde eingeladen werden und nicht mehr rekonstruierbar ist, wer tatsächlich erschienen ist. Ferner gilt dies auch, wenn aufgrund der zahlreichen persönlichen und geschäftlichen Beziehungen zu den eingeladenen Gästen nicht abschließend beurteilt werden kann, bei welchem Gast von einer überwiegend beruflich veranlassten Einladung auszugehen ist.

[1] § 9 Abs. 4 Satz 3 EStG.
[2] FG Münster, Urt. v. 25.03.2019, 1 K 447/16, LEXinform 5022098.
[3] BFH, Beschl. v. 21.03.2019, VIII B 129/18, BFH/NV 2019, S. 812, LEXinform 5908851.

Zurückschneiden über die Grundstücksgrenze ragender Äste

Nach einer Entscheidung des Bundesgerichtshofs[1] kann ein Grundstückseigentümer von seinem Nachbarn verlangen, dass dieser über die Grenze herüberragende Äste entfernt. Voraussetzung ist aber, dass die Grundstücksnutzung beeinträchtigt wird.

Der Beseitigungsanspruch muss innerhalb von drei Jahren nach Kenntnis der Störung geltend gemacht werden; danach ist der Anspruch verjährt.[2] Unabhängig davon steht dem Grundstückseigentümer ein Selbsthilferecht zu. Er kann die vom Nachbargrundstück herüberragenden Zweige selbst abschneiden.

Überschusserzielungsabsicht bei Vermietung einer Gewerbeimmobilie

Verluste aus einer Vermietung sind steuerlich anzuerkennen, wenn der Vermieter beabsichtigt, über die voraussichtliche Dauer der Vermietung einen Überschuss zu erzielen. Bei der Vermietung von Wohnungen wird hiervon grundsätzlich typisierend ausgegangen, wenn die Vermietung auf Dauer angelegt ist. Bei Gewerbeimmobilien gilt diese Vermutung jedoch nicht. Vielmehr muss die Überschusserzielungsabsicht stets im Einzelfall festgestellt werden. Dabei wird auf einen Zeitraum von 30 Jahren abgestellt.

Eine GbR erzielte Einkünfte aus der Verpachtung eines Hotel-Gasthofs, den sie 1993 erworben hatte. Nach Kündigung des Pachtvertrags nahm die GbR umfangreiche Umbauten und Erweiterungen vor und verpachtete den neuen Hotel- und Gaststättenkomplex an eine Betriebs-GmbH. Das Finanzamt ermittelte für einen 30-jährigen Prognosezeitraum seit Anschaffung einen Totalverlust. Es erkannte in Folge geltend gemachte Werbungskostenüberschüsse für Vorjahre nicht mehr an.

Der Bundesfinanzhof[3] hingegen entschied, dass durch Umbau und Erweiterung ein anderes Objekt entstand. Für dieses begann ein neuer Prognosezeitraum, für den die Überschusserzielungsabsicht neu zu beurteilen ist.

Zahnärztin darf ihre Praxisräume während der Sprechzeiten nicht per Video überwachen

Eine Zahnärztin überwachte Teile ihrer Praxisräume (Bereich hinter dem Empfangstresen, Flur bis zur Eingangstür und vom Flur abgehenden Wartebereich) während der Öffnungszeiten mit einem Kamera-Monitor-System. Die Monitore standen in den Behandlungszimmern. Die Eingangstür der Praxis war während der Öff-

[1] BGH, Urt. v. 22.02.2019, V ZR 136/18, MDR 2019, S. 608, LEXinform 1674893.
[2] §§ 195, 199 BGB.
[3] BFH, Urt. v. 19.02.2019, IX R 16/18, BFH/NV 2019, S. 804, LEXinform 0951871.

nungszeiten nicht verschlossen, der Empfangstresen nicht besetzt. An der Tür und am Tresen befanden sich Schilder mit der Aufschrift „Videogesichert“.

Das Bundesverwaltungsgericht[1] gab dem Landesdatenschutzbeauftragten Recht, der gegenüber der Zahnärztin angeordnet hatte, die Kamera so auszurichten, dass sie Besucher der Praxis während der Öffnungszeiten nicht mehr erfasst.

Die Beobachtung der Besucher ist unzulässig, weil diese nicht schriftlich eingewilligt haben. Auch die Hinweisschilder („Videogesichert“) führen nicht dazu, dass die Besucher mit dem Betreten der Praxisräume ihre Einwilligung erklären. Darüber hinaus ist die Videoüberwachung auch nicht zur Wahrung berechtigter Interessen der Zahnärztin erforderlich. Die von ihr angestrebte Verhinderung von Straftaten (z. B. Diebstahl) kann eine Videoüberwachung nur rechtfertigen, wenn in Bezug auf die Praxis eine erhöhte, über das allgemeine Lebensrisiko hinausgehende Gefährdungslage besteht. Dafür bestanden jedoch keine Anhaltspunkte.

Hinweis: Das Bundesverwaltungsgericht hat seine Entscheidung auf Basis des nicht mehr gültigen Bundesdatenschutzgesetzes getroffen. Die Videoüberwachung wäre allerdings bei Anwendung der seit dem 25. Mai 2018 geltenden EU-Datenschutz-Grundverordnung gleichfalls unzulässig.

Werbegaben durch Apotheken bei Abgabe von verschreibungspflichtigen Arzneimitteln sind wettbewerbsrechtlich unzulässig

Der Bundesgerichtshof[2] hat entschieden, dass Apotheken keine Werbegaben an ihre Kunden ausgeben dürfen, wenn diese ein verschreibungspflichtiges Arzneimittel erwerben. Auf den Wert der Zugabe kommt es dabei nicht an. Apotheken, die sich nicht an dieses Verbot halten, können erfolgreich abgemahnt werden.

Das Verbot soll einen ruinösen Preiswettbewerb zwischen den Apotheken verhindern. Die Verbraucher sollen durch die Werbegaben nicht unsachlich in ihrer Entscheidung beeinflusst werden, ob und welche Heilmittel sie in Anspruch nehmen.

Der Entscheidung des Bundesgerichtshofs lagen Fälle von Apothekern zu Grunde, die bei Abgabe eines rezeptpflichtigen Arzneimittels gleichzeitig einen Brötchen-Gutschein einer nahegelegenen Bäckerei bzw. einen Ein-Euro-Gutschein für einen weiteren Einkauf in der Apotheke ausgegeben hatten.

[1] BVerwG, Urt. v. 27.03.2019, 6 C 2/18, LEXinform 5216541.

[2] BGH, Urt. v. 06.06.2019, I ZR 206/17, I ZR 60/18, LEXinform 0449859.

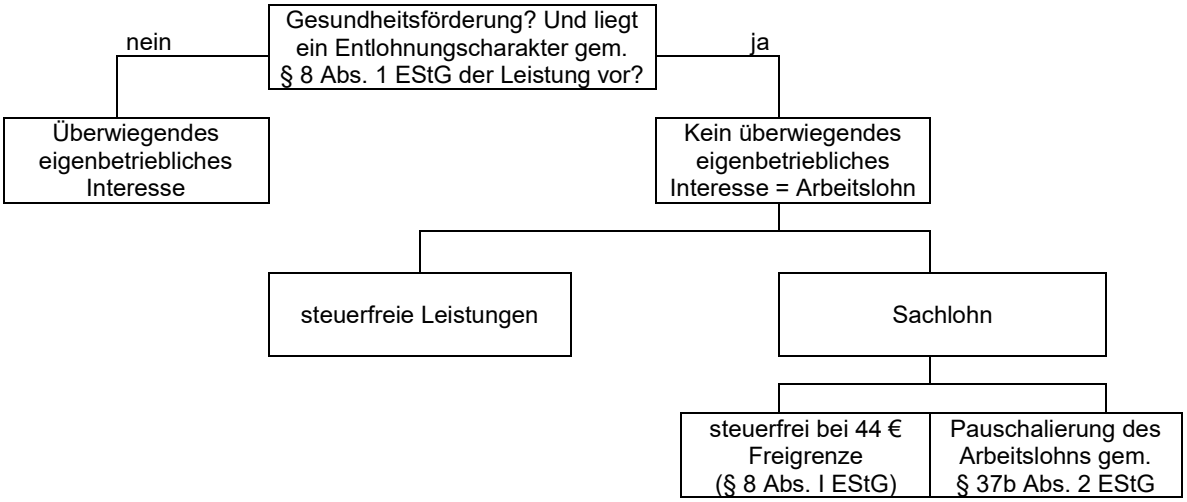
Steuerliche Behandlungen von Aufwendungen für Gesundheitsförderungen von Arbeitnehmern

I. Ausgangslage

Der Fachkräftemangel am deutschen Arbeitsmarkt hat sich in der jüngeren Vergangenheit verschärft. Die positive Entwicklung mit einer Tendenz zur Vollbeschäftigung führt auf der einen Seite dazu, dass Arbeitgeber zunehmend besondere Anstrengungen unternehmen, um neues Personal zu gewinnen und im Rahmen dessen, unter anderem auch Angebote im Bereich der Gesundheitsförderung machen. Auf der anderen Seite soll die Arbeitsfähigkeit von vorhandenem Personal durch Gesundheitsmaßnahmen sichergestellt und Langzeitkrankheitsbildern vorgebeugt werden. Das Zusammenwirken solcher Maßnahmen bezeichnet man als betriebsinternes Gesundheitsmanagement und fördert die Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen durch eine Attraktivitätssteigerung des Arbeitsplatzes. Arbeitgeber können ihren Mitarbeitern grundsätzlich jede Form von Gesundheitsförderungsmaßnahmen anbieten (Sportkurse, Seminare, Sportverein- und Fitnessclubmitgliedschaften usw.) Durch eine geschickte Gestaltung ist es den Arbeitgebern dabei möglich, bei den unterschiedlichen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung eine steuerliche Begünstigung zu erwirken.

II. Grundsätzliche Möglichkeiten der steuerlichen Handhabung von Gesundheitsmaßnahmen

Die steuerliche Handhabung von Gesundheitsleistungen kann schematisch wie folgt dargestellt werden:



1. Maßnahmen im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse

Wenn Leistungen des Arbeitgebers im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse liegen, so liegt kein Arbeitslohn vor und die Leistungen sind nicht steuerbar. Typische Leistungen dieser Art sind Maßnahmen des Arbeitgebers zur Vorbeugung von spezifisch berufsbedingten Beeinträchtigungen der Gesundheit. Bei den Maßnahmen sollte es sich dabei um solche handeln, wo entsprechende Erfolge nachgewiesen sind. Unerheblich für die Nichtsteuerbarkeit dagegen ist es, ob der Arbeitgeber allen Beschäftigten oder nur einzelnen Arbeitnehmern diese Leistungen zukommen lässt. Zudem müssen die formellen Voraussetzungen des § 3 Nr. 34 EStG bei Vorliegen eines ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesses nicht erfüllt werden. Als Abgrenzungskriterium hat der BFH in seinem Urteil vom 11.03.2010 (IV R 07/08) folgende Aspekte genannt:

- eine nahezu ausschließlich betriebsfunktionale Zielsetzung und
- ein in den Hintergrund tretendes Interesse des Arbeitnehmers.

2. Steuerbefreite Maßnahmen nach § 3 Nr. 34 EStG

Die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 34 EStG wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2019 neu gefasst und an die Gesetzesänderungen des § 20 SGB V angepasst. Voraussetzung für die Steuerbefreiung ist eine

Zertifizierung der Maßnahmen durch den GKV-Spitzenverband. Dabei prüft eine zentrale Prüfstelle die Eignung von „Maßnahmen verhaltensbezogenen Individualpräventionen“ in den vier möglichen Handlungsfeldern Stressbewältigung / Entspannung, Ernährung, Bewegung und Suchtmittelkonsum. Die Befreiung von der Lohnsteuer und Sozialversicherungspflicht solcher Maßnahmen von der Steuer ist auf maximal 500 € je Arbeitnehmer gedeckelt. Eine Beschränkung durch eine Mindestanzahl an Kursteilnahmen ist nicht Voraussetzung für die Steuerbefreiung. Um spätere Nachweisprobleme in steuerlichen Außenprüfungen (Lohnsteueraußenprüfung) zu vermeiden, empfiehlt sich hier die Einholung einer Anrufungsauskunft (§ 42e EStG) betreffend der angedachten betrieblichen Gesundheitsförderungsmaßnahme. Die formellen Voraussetzungen für diese Art der Steuerbefreiung sind im Vergleich zu dem ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse liegenden Maßnahmen deutlich höher.

3. Weitere Möglichkeiten der Steuerbegünstigung

Unbeschadet der oben genannten Maßnahmen, die keine Steuer durch Nichtsteuerbarkeit oder Steuerbefreiung auslösen, besteht die Möglichkeit, dem Arbeitnehmer im Rahmen der bekannten 44 € (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG) Freigrenze Leistungen zukommen zu lassen.

Denkbar ist des Weiteren auch eine Pauschalierung der Lohnsteuer nach § 37b Absatz 2 EStG durch den Arbeitgeber.

III. Unser Tipp

Die Attraktivität eines Unternehmens kann durch das Angebot an gesundheitsfördernde Maßnahmen erhöht werden. Zugleich bleibt die Arbeitskraft der Arbeitnehmer durch die gezielte Gesundheitsförderung länger erhalten. Unternehmen müssen allerdings Besonderheiten berücksichtigen, um in den Genuss von Steuerbegünstigungen dieser Leistungen zu kommen.

Sollten Sie Maßnahmen zur Gesundheitsförderung ihrer Beschäftigten planen und möchten über die steuerliche Gestaltungsmöglichkeit dieser mehr erfahren, so sprechen Sie uns gerne an. Wir erarbeiten gemeinsam mit Ihnen passgenaue individuelle Lösungen für die steuerliche Handhabung in Ihrem Betrieb.

Das häusliche Musizieren
Rechte der Berufs-/Hobbymusiker

I. Ausgangslage

Aus der Trompete tönt es grell, den Nachbarn juckt's im Trommelfell": Ein häusliches Musizieren kann schnell zu großen Spannungen zwischen Nachbarn führen.

So war es auch im in letzter Instanz vom BGH zu entscheidenden Fall eines Berufsmusikers, der in seinem (alten) Reihenhaus mit einer nicht so guten Schallisolierung lebt. Hier spielte der Musiker mehrere Stunden lang täglich Trompete. Darüber hinaus gab er noch wöchentlich zwei Stunden Unterricht. Die Mittags- und Nachtruhe hielt er dabei jedoch strikt ein.

Trotzdem zum Unmut der Nachbarn: Sie fanden die Musik viel zu laut, klagten und forderten das Ergreifen geeigneter Maßnahmen, die dazu führen sollten, dass das Trompetenspielen auf dem Anwesen nicht mehr wahrgenommen werden darf.

Dem ist das Landgericht Augsburg überwiegend gefolgt und hat dem Musiker die folgenden Auflagen gemacht:

Grundsätzlich durfte er nur noch werktags von 10 - 12 Uhr und 15 - 19 Uhr in seinem Übungsraum spielen und das begrenzt auf maximal zehn Stunden pro Woche. Den Musikunterricht untersagten die Richter sogar ganz.

II. BGH-Rechtsprechung

Diesen Einschränkungen hat der BGH eine klare Absage erteilt und hält fest:

*„Das häusliche Musizieren einschließlich des dazugehörigen Übens gehört zu den **sozialadäquaten** und **üblichen Formen** der Freizeitbeschäftigung, daher sind daraus resultierende Geräuscheinwirkungen jedenfalls in gewissen Grenzen zumutbar und in diesem Rahmen als unwesentliche Beeinträchtigung des benachbarten Grundstücks im Sinne von § 906 I BGB anzusehen." (vgl. BGH v. 26.10.2018 – V ZR 143/17)*

Das heißt, dass das Musizieren grundsätzlich **nicht verboten**, sondern nur beschränkt werden kann, wenn es eine unzumutbare Belastung für den Nachbarn darstellt.

Ob das Musizieren eine wesentliche Beeinträchtigung darstellt, ist anhand des Empfindens eines verständigen Durchschnittsmenschen sowie unter Hinzuzie-

hung anderer öffentlicher und privater Belange zu ermitteln.

Um die widerstreitenden Interessen der Nachbarn auszugleichen, muss eine zeitliche Begrenzung durch den Tatrichter festgelegt werden. Als grober Richtwert, so der BGH, kann eine Beschränkung auf zwei bis drei Stunden werktags und ein bis zwei Stunden an Sonn- und Feiertagen, jeweils unter Einhaltung der üblichen Ruhezeiten, dienen.

Darüber hinaus kann die Beschränkung im Hinblick auf die Räume, in denen musiziert wird, differenziert sein. Wenn zum Beispiel das Musizieren im Wohnzimmer eine deutlich stärkere Belastung darstellt, als das Musizieren im Dachgeschoss, dann kann der Zeitraum für das Wohnzimmer noch stärker eingegrenzt sein. Allerdings darf dem Musiker das Musizieren im Wohnzimmer nicht komplett verboten werden.

Wichtig: Berufs- und Hobbymusiker haben das häusliche Musizieren betreffend dieselben Rechte. Im Hinblick auf den Musikunterricht gelten deshalb grundsätzlich die obigen Ausführungen. Allerdings kann eine weitergehende Einschränkung gerechtfertigt sein, wenn durch den Musikunterricht lautere oder schiefe Töne entstehen, welche zu einer stärkeren Belastung des Nachbarn führen.

Jedoch ist hier Vorsicht geboten, denn der Vermieter muss es nicht dulden, wenn die vermietete Wohnung für geschäftliche Zwecke genutzt wird.

Wichtig: Kindern darf übrigens das Musizieren nicht verboten werden, denn ihre Entwicklung (dazu gehört auch das Erlangen von musikalischen Fähigkeiten) ist durch Art. 6 GG besonders geschützt .

Zu einer gesunden Entwicklung der Kinder zählt auch die Förderung musikalischer Fähigkeiten. Mithin ist das Interesse der Kinder am Musizieren als vorrangig einzustufen.

III. Unser Tipp

Die Rechte von Berufs- und Hobbymusikern sowie der Rechtsrahmen für Musikunterricht in Privaträumen wurde durch das Urteil des BGHs v. 26.10.2018 (V ZR 143/17) konkretisiert.

Demnach gilt das Üben eines Instrumentes nicht per se als Ruhestörung, häusliches Musizieren darf den Nachbarn auch mal stören.

Bei Entscheidungen bzgl. der Beschränkung des Musizierens müssen auch künftig alle Einzelumstände berücksichtigt werden. Die Entscheidung hierüber verbleibt grundsätzlich bei den Tatgerichten.

Tendenziell überwiegen dabei aber die Interessen der Berufs-/Hobbymusiker, da

man ihnen sonst einen wesentlichen Teil ihres Lebensinhalts entziehen würde.

Auch wenn die Rechte im Hinblick auf das häusliche Musizieren durch das BGH-Urteil gestärkt worden sind; ein gutes Zusammenleben mit den Nachbarn erfordert stets auch Empathie und eine gegenseitige Rücksichtnahme sowie proaktive Kommunikation. In konkreten Fällen der nachbarlichen Spannungen sollten Sie Ihre Rechte klären und mit Ihrem Nachbarn ins Gespräch kommen. Wir helfen Ihnen dabei!

Minijobs – Gefahr des Phantomlohns

I. Einleitung

Minijobber sind aus unserer Arbeitswelt kaum noch wegzudenken. In der Praxis wird die Beschäftigung von Minijobbern allerdings ganz unterschiedlich gelebt. So gibt es Arbeitgeber, die - gerade mit Minijobbern - gar keine schriftlichen Verträge schließen. Man einigt sich mit dem Arbeitnehmer per Handschlag auf den Stundenlohn und beginnt mit der Beschäftigung.

Aber auch in den Fällen, in denen schriftliche Verträge geschlossen werden, finden sich die unterschiedlichsten Spielarten. Von Verträgen, in denen minutiös alle denkbaren Umstände geregelt sind, bis zu Ein-Seiten-Verträgen, in denen nur die Basisfakten behandelt werden, ist alles denkbar. Häufig wird in Bezug auf die Arbeitszeit etwa die folgende Formulierung gewählt:

„Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt bis zu XY Stunden pro Monat."

Es kommen schließlich auch solche Fälle vor, in denen vereinbart wird, dass monatlich ein Betrag in Höhe von € 450,00 gezahlt wird, die Stundenanzahl aber offengelassen wird.

Eine von der breiten Öffentlichkeit weitgehend unbemerkt gebliebene Gesetzesänderung erfordert es, dass sich alle Arbeitgeber mit ihren geringfügig Beschäftigten und den mit diesen, wenn auch nur mündlich, geschlossenen Verträgen beschäftigen.

II. Gesetzliche Neureglung

Die angesprochene Gesetzesänderung betrifft § 12 Abs. 1 S. 3 des sog. Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG).

§ 12 TzBfG regelt die Fälle der sog. Arbeit auf Abruf. Bis zum 31.12.2018 war § 12 Abs. 1 TzBfG wie folgt gefasst:

*(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von **zehn Stunden** als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für*

mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.

Seit dem 01.01.2019 gilt folgende Fassung:

*(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von **20 Stunden** als vereinbart.*

Es drängt sich die Frage auf, was das Teilzeit- und Befristungsgesetz mit den Minijobbern zu tun hat. Betrachten wir also zunächst, was der Tatbestand des § 12 TzBfG regelt:

Nach § 12 TzBfG können Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf) und der Arbeitgeber laut Vertrag berechtigt ist, über die Lage der Arbeitszeit des Arbeitnehmers zu bestimmen.

§ 12 TzBfG setzt aber auch voraus, dass die Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegt. Ist dagegen die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit im Vertrag nicht ausdrücklich festgelegt, greift die gesetzliche Fiktion des § 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG, d.h. es wird **unterstellt**, dass eine bestimmte Stundenanzahl pro Woche geleistet wurde. Diese Stundenanzahl wurde im Rahmen der Gesetzesänderung von 10 Stunden pro Woche auf 20 Stunden pro Woche erhöht.

III. Die Folgen

Diese Erhöhung hat sowohl arbeitsrechtliche als auch sozialversicherungsrechtliche und lohnsteuerliche Folgen.

1. Arbeitsrechtliche Folge

Liegt ein Fall der Arbeit auf Abruf vor, d.h. hat der Arbeitgeber das Recht, je nach Arbeitsanfall über den Arbeitseinsatz zu entscheiden, so kann der Arbeitgeber dann, wenn eine Mindestarbeitszeit vereinbart wurde, nur bis zu 25% der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Eine Mindestarbeitszeit ist z.B. bei folgender Regelung im Vertrag vereinbart:

„Die Arbeitszeit beträgt mindestens 8 Stunden pro Woche."

Bei Vereinbarung einer Höchstarbeitszeit, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20% der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen. Diesen Fall erkennt man z.B. an folgender Formulierung:

„Die Arbeitszeit beträgt höchstens 12 Stunden pro Woche."

Wurde aber gar kein schriftlicher Vertrag geschlossen, enthält der Vertrag keine Regelung zur Arbeitszeit oder aber etwa die Regelung, die Arbeitszeit betrage „bis zu xy Stunden“, so greift die gesetzliche Fiktion des § 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG ein, nach der unterstellt wird, dass 20 Stunden pro Woche gearbeitet wurden. Es besteht also die Gefahr, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber fordert, 20 Stunden pro Woche eingesetzt und bezahlt zu werden.

Zwar kann dagegen argumentiert werden, dass gar kein Abrufarbeitsverhältnis vorliege, so dass § 12 TzBfG nicht einschlägig wäre. Wie sich die Arbeitsgerichtsbarkeit zu diesem Themenkreis positioniert, ist derzeit allerdings noch offen.

2. Sozialversicherungsrechtliche Folge

In der Besprechung der Sozialversicherungsträger vom 21.03.2019 haben diese zum Thema der Erhöhung der fiktiven wöchentlichen Arbeitszeit bei Abrufarbeitsverhältnisses folgendes ausdrücklich festgelegt:

„Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt kraft Gesetzes eine fiktive wöchentliche Arbeitszeit als vereinbart (§ 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG).“

Hat der Arbeitgeber also gar keinen schriftlichen Vertrag mit seinem Minijobber geschlossen oder enthält der Vertrag keine Regelung zur Arbeitszeit oder aber z.B. die oben zitierte Regelung einer Arbeitszeit von „bis zu xy Stunden“, dann wird der Sozialversicherungsprüfer künftig unterstellen, dass 20 Stunden Wochenarbeitszeit geleistet wurden. Auch wenn Sie über Aufzeichnungen über die tatsächliche Arbeitszeit verfügen, hilft Ihnen das nicht weiter, weil in der Sozialversicherung das sog. Anspruchsprinzip gilt. Dies bedeutet, dass Sozialversicherungsbeiträge nicht auf die Beträge erhoben werden, die tatsächlich ausgezahlt wurden, sondern auf die Beträge, auf welche der Arbeitnehmer einen Anspruch gehabt hätte.

Im Rahmen einer Prüfung würde also davon ausgegangen werden, dass der vermeintliche Minijobber für 20 Stunden pro Woche zu vergüten ist.

Eine solche Unterstellung eines Arbeitsverhältnisses auf Abruf hätte **bis zum 31.12.2018** folgende fiktive Berechnung zur Folge gehabt:

€ 8,84 (Mindestlohn 2018)

x 10 Stunden
(Fiktion gem. § 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG 2018)

x 4,33 Wochen pro Monat
(Durchschnitt)

€ 382,77

Nach der bis zum 31.12.2018 geltenden Regelung hatte ein Arbeitgeber, der die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht ausdrücklich geregelt hatte, also nicht viel zu befürchten. Denn auch bei Anwendung der gesetzlichen Fiktion ergab sich eine

Vergütung unterhalb der Geringfügigkeitsschwelle von € 450,00, so dass eine Nachforderung von Sozialversicherungsabgaben nicht in Betracht kam.

Aufgrund der Änderung des § 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG ergibt sich **seit dem 01.01.2019** in dem Fall, dass der Arbeitgeber gar keinen schriftlichen Vertrag mit seinem Minijobber geschlossen hat, der Vertrag keine Regelung der Arbeitszeit oder eine solche wie etwa „bis zu xy Stunden“ enthält, folgende fiktive Berechnung:

€ 9,19 (Mindestlohn 2019)
x 20 Stunden
(Fiktion gem. § 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG 2019)
x 4,33 Wochen pro Monat
(Durchschnitt)

€ 795,85

Ausgehend von dem derzeit aktuellen Mindestlohn von € 9,19 pro Stunde und der erhöhten Stundenfiktion ergibt sich damit ein fiktiver Lohn (Phantomlohn) von knapp € 800,00 monatlich mit der Folge, dass es sich hierbei **nicht mehr um einen Minijob, sondern um einen Midijob handelt, der sozialversicherungspflichtig ist.**

Es würde also im Fall der Sozialversicherungsprüfung zur Nacherhebung von Sozialversicherungsbeiträgen in erheblichem Umfang kommen. Die nacherhobenen Arbeitnehmeranteile der Beiträge kann der Arbeitgeber auch nur zu einem ganz geringen Teil vom Arbeitnehmer zurückverlangen, weil ein Beitragsabzug gem. § 28 g S. 3 SGB III nur drei Monate rückwirkend möglich ist.

3. Lohnsteuerrechtliche Folgen

Auch wenn die Hauptauswirkung der Gesetzesänderung die Sozialversicherung betrifft, ist zu beachten, dass auch auf der lohnsteuerlichen Seite Änderungen auftreten. Zwar gilt in der Lohnsteuer, im Gegensatz zum Anspruchsprinzip der Sozialversicherung, das sog. Zuflussprinzip, d.h. versteuert wird, was zugeflossen ist, also tatsächlich gezahlt wird.

Für die meisten Minijobber wird aber die sog. Pauschsteuer von 2% abgeführt. Erfolgt die Versteuerung auf diese Weise, ist das Einkommen aus dem Minijob nicht in einer etwaigen Einkommensteuererklärung des Minijobbers anzugeben.

Wird aufgrund der Fiktion des § 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG aber die Geringfügigkeitsgrenze von € 450,00 überschritten, kann die Versteuerung nicht mehr mittels der Pauschsteuer erfolgen, sondern die Lohnsteuer ist nach den elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (ELStAM) zu entrichten. Die Einkünfte aus dem ursprünglichen Minijob werden zu den Gesamteinkünften hinzugerechnet und müssten in einer etwaigen Einkommensteuererklärung angegeben werden. Wird der Minijob neben einer Hauptbeschäftigung

ausgeübt, muss eine Versteuerung der Einkünfte aus dem Minijob nach Steuerklasse VI vorgenommen werden.

Ferner ist zu berücksichtigen, dass in dem Fall, dass die Sozialversicherungsprüfung zur Nacherhebung von Sozialversicherungsbeiträgen führt, wie dies oben dargestellt wurde, aufgrund der oben dargestellten Regresssperre des § 28g S. 3 SGB III nicht nur die Arbeitgeber-, sondern auch die Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung faktisch vom Arbeitgeber übernommen werden. Im Rahmen einer sich später anschließenden Lohnsteuerprüfung wird eine solche Übernahme regelmäßig als geldwerter Vorteil zugunsten des Arbeitnehmers gewertet, der dann zu versteuern ist, wobei die darauf entfallende Lohnsteuer wegen § 28g S. 3 SGB III wiederum vom Arbeitgeber zu tragen ist.

IV. Fazit

Planen Sie, einen Minijobber einzustellen, sollten Sie unbedingt darauf achten, schriftlich eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit festzulegen. Außerdem kann zusätzlich ausdrücklich vertraglich geregelt werden, dass nicht dem Arbeitgeber ein Abrufrecht zusteht, sondern eine flexible Arbeitseinteilung vom Arbeitnehmer - etwa wegen der Anforderungen seines Studiums - ausdrücklich gewünscht wird. Auf jeden Fall sollte sich die tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit aus dem Personalfragebogen ergeben, der vom Arbeitnehmer unterzeichnet werden sollte.

Wir raten Ihnen außerdem dringend, die Anstellungsverträge mit den von Ihnen beschäftigten Minijobbern dahingehend zu überprüfen, ob eine feste regelmäßige Wochenarbeitszeit geregelt ist. Sollte dies nicht der Fall sein, sollten die Verträge angepasst werden.

Sowohl bei der Erstellung von Neuverträgen als auch bei der Überprüfung von bereits bestehenden Verträgen sind wir Ihnen selbstverständlich gerne behilflich.