

Büroanschrift:

Jacques-Offenbach-Weg 13
61118 Bad Vilbel
Telefon: (06101) 541265
Telefax: (06101) 541264
Mobilfunk: (0172) 9122303
E-Mail: info@knut-wichert.de
Internet: www.knut-wichert.de

Die Mandanten-Information

Juni 2008

Themen dieser Ausgabe

- GmbH-GF: Unerlaubte private Pkw-Nutzung
 - Vorsteuerberichtigung
 - Einnahmen-Überschussrechner: Ansparrücklage
 - Umwandlung von Urlaubsgeld in Warengutschein
 - Pauschalversteuerung von Sachzuwendungen
 - Pflegezeitgesetz ab 1. 7. 2008
 - Wichtige Steuertermine im Juni
-

Sehr geehrte Mandantin,
sehr geehrter Mandant,

nachfolgend möchten wir Sie wieder über interessante aktuelle Entwicklungen aus dem Steuer- und Wirtschaftsrecht informieren. Im steuerrechtlichen Teil liegt der Schwerpunkt diesmal auf der Pauschalversteuerung von Sachzuwendungen, und im Wirtschaftsrecht erläutern wir Ihnen wichtige arbeitsrechtliche Neuerungen durch das Pflegezeitgesetz ab 1. 7. 2008.

Steuerrecht

Gewerbetreibende & Freiberufler

Unerlaubte private Pkw-Nutzung des Gesellschafter-Geschäftsführers einer GmbH

Wird einem Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH ein Pkw ausschließlich für betriebliche Fahrten zur Verfügung gestellt, ist ihm die Nutzung dieses Pkw für private Fahrten arbeitsrechtlich untersagt. Nutzt er den Pkw gleichwohl für private Fahrten, führt diese – vertragswidrige – Nutzung bei der GmbH zum Ansatz einer **verdeckten Gewinnausschüttung**, die das Einkommen der GmbH erhöht.

Der für die Körperschaftsteuer zuständige I. Senat des Bundesfinanzhofs (BFH) bestätigt in einem aktuellen Urteil seine bisherige Rechtsprechung, wonach die verdeckte Gewinnausschüttung mit dem **gemeinen Wert** der Nutzungsüberlassung zzgl. eines angemessenen Gewinnaufschlags anzusetzen ist. Es kommt damit nicht zur Anwen-

dung der sog. 1 %-Methode, nach der 1 % des Brutto-listenpreises des Pkw monatlich als Nutzungsvorteil anzusetzen ist. Dieser Rechtsprechung des I. Senats hat sich mittlerweile auch der für die Lohnsteuer zuständige VI. Senat angeschlossen, der bislang die Anwendbarkeit der 1 %-Methode bejaht hatte.

Betroffen von der Rechtsprechung sind alle Fälle, in denen der Pkw nur für betriebliche Fahrten überlassen wird, der Gesellschafter-Geschäftsführer der GmbH den Pkw aber dennoch für private Fahrten nutzt. Eine solche Privatnutzung kann entweder durch den Fiskus konkret nachgewiesen werden (etwa durch Tankquittungen auf Urlaubsfahrten), oder sie wird aufgrund eines Anscheinsbeweises angenommen. Für einen **Anscheinsbeweis** sprechen insbesondere

- das Fehlen eines Fahrtenbuchs,
- fehlende organisatorische Maßnahmen der GmbH, um eine Privatnutzung auszuschließen, sowie
- eine unbeschränkte Zugriffsmöglichkeit des Geschäftsführers auf den Pkw.

Die Bewertung mit dem gemeinen Wert zzgl. Gewinnaufschlag ist in der Praxis deutlich aufwändiger als die 1 %-Methode. Denn es sind u. a. sowohl die privat gefahrenen Kilometer als auch die Gesamtkosten des Pkw sowie der angemessene Gewinnzuschlag zu ermitteln. Bei älteren Fahrzeugen kann der sich danach ergebende Wert jedoch geringer sein als ein Ansatz nach der 1 %-Methode, weil bei dieser auf den Listenpreis eines Neufahrzeugs abgestellt wird.

Vorsteuerberichtigung bei Übertragung eines Miteigentumsanteils an einem teilweise umsatzsteuerpflichtig vermieteten Grundstück?

Überträgt ein Unternehmer einen Miteigentumsanteil an seinem Gebäude, das teilweise umsatzsteuerpflichtig vermietet ist und teilweise von ihm eigenunternehmerisch genutzt wird, auf seinen Sohn und führt dies zu einer Bruchteilsgemeinschaft, muss die Vorsteuer grundsätzlich nicht berichtigt werden. In einer aktuellen Entscheidung begründet der Bundesfinanzhof (BFH) den **Ausschluss der Vorsteuerberichtigung** wie folgt:

- Soweit das Gebäude umsatzsteuerpflichtig vermietet worden ist und auch weiterhin durch die Bruchteilsgemeinschaft vermietet wird, handelt es sich bei der Übertragung eines Miteigentumsanteils um eine Geschäftsveräußerung, die nach dem Gesetz eine Vorsteuerberichtigung ausschließt.
- Wenn der Unternehmer hingegen das Gebäude für eigenunternehmerische Zwecke genutzt hat und auch nach der Übertragung des Miteigentumsanteils weiterhin nutzt, bleibt er zum Vorsteuerabzug berechtigt, so weit seine eigenunternehmerische Nutzung seinen Miteigentumsanteil am Gesamtgebäude nicht übersteigt.

Beispiel: Unternehmer U nutzt 60 % des Gebäudes für eigenunternehmerische Zwecke und überträgt einen Miteigentumsanteil von 20 % auf seinen Sohn.

U muss die Vorsteuer nicht berichtigen, weil der Anteil der eigenunternehmerischen Nutzung mit 60 % geringer ist als sein Miteigentumsanteil von 80 %.

Folge: Die vom Unternehmer bei der Herstellung des Gebäudes abgezogene Vorsteuer muss nicht an den Fiskus zurückgezahlt werden. Jedoch tritt die Bruchteilsgemeinschaft bzgl. des vermieteten Gebäudeteils als Rechtsnachfolgerin des Unternehmers in den noch verbleibenden Teil des zehnjährigen Berichtigungszeitraums ein. Sie muss die Vorsteuer berichtigen, falls das Grundstück vor Ablauf von zehn Jahren seit Herstellung des Gebäudes umsatzsteuerfrei vermietet, veräußert oder entnommen wird. Bezüglich des eigenunternehmerisch genutzten Gebäudeteils trifft die entsprechende Verpflichtung den Unternehmer.

Hinweis: Die Bundesrichter entwickeln damit ihre jüngste Rechtsprechung fort. Bereits vor Kurzem hatten sie entschieden, dass eine Geschäftsveräußerung auch dann vorliegen kann, wenn ein Unternehmer nur die Hälfte seines vermieteten Grundstücks auf den Ehegatten überträgt. Hierdurch entstehe eine Bruchteilsgemeinschaft, bestehend aus dem Unternehmer und seinem Ehepartner, die nunmehr das Grundstück vermiete. Damit ende die bisherige Vermietungstätigkeit des Unternehmers, der somit sein Geschäft vollständig veräußere.

Unterjährige Auflösung einer Ansparrücklage bei Einnahmen-Überschussrechnung?

Für die Bildung zukünftiger Investitionen konnte bis 2007 eine Ansparrücklage gewinnmindernd gebildet werden. Wurde die Investition nicht innerhalb von zwei Jahren durchgeführt, musste die Ansparrücklage gewinnerhöhend aufgelöst werden; zusätzlich wurde ein Gewinnzuschlag von 6 % p. a. gewinnerhöhend angesetzt. Der Steuerpflichtige hatte allerdings die Möglichkeit, die Ansparrücklage vorzeitig aufzulösen. Seit 2008 löst der sog. Investitionsabzugsbetrag die Ansparrücklage ab.

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat nun über einen Fall entschieden, in dem der Steuerpflichtige seinen Gewinn durch Einnahmen-Überschussrechnung ermittelte und die Ansparrücklage im zweiten Jahr nach Bildung unterjährig auflöste: Die Ansparrücklage hatte er zum 31. 12. 2000 gebildet und zum 31. 10. 2002 aufgelöst; er berücksichtigte den Gewinnzuschlag nur für ein Jahr, nämlich für 2001, nicht jedoch für 2002, weil seiner Auffassung nach die Ansparrücklage nicht für ein ganzes Wirtschaftsjahr bestanden hatte.

Die Bundesrichter folgten jedoch nicht der Argumentation des Steuerpflichtigen. Eine Ansparrücklage könne immer nur zum Ende des Wirtschaftsjahres aufgelöst werden; eine unterjährige Auflösung (zum 31. 10. 2002) sei nicht möglich. **Folge:** Der Gewinnzuschlag von 6 % p. a. war für 2001 **und** für 2002 gewinnerhöhend zu berücksichtigen. Insgesamt musste der Kläger also 12 % auf den Rücklagenbetrag gewinnerhöhend ansetzen.

Hinweis: Ein Gewinnzuschlag in voller Höhe wird auch bei sog. Rumpfwirtschaftsjahren angesetzt. Diese liegen insbesondere dann vor, wenn der Betrieb im Laufe des Jahres veräußert oder aufgegeben wird. Das Rumpfwirtschaftsjahr gilt als vollwertiges Wirtschaftsjahr.

Arbeitgeber/Arbeitnehmer

Umwandlung von Urlaubsgeld in Warengutschein

Erhält ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber dessen Waren oder Dienstleistungen, wird dieser **Sachbezug** steuerlich begünstigt: Als Wert des Sachbezugs werden lediglich 96 % des Endpreises angesetzt, und es wird ein jährlicher Rabattdreibetrag von derzeit 1.080 € (bis 2003: 1.224 € bzw. 2.400 DM) gewährt. Der Bundesfinanzhof (BFH) hatte nun in einem Fall zu entscheiden, in dem die Arbeitnehmer zwischen Urlaubsgeld und Warengutschein des Arbeitgebers frei wählen konnten.

Die Richter urteilten, dass in jedem Fall **Barlohn** vorliegt, also auch dann, wenn die Arbeitnehmer den Warengutschein wählten. Nach dem Urteil ist entscheidend, ob im Zeitpunkt, in dem der Arbeitnehmer über seinen Lohnanspruch verfügt, **jedenfalls auch ein Anspruch auf Barlohn** besteht. Ist dies der Fall, liegt Barlohn vor. Im Streitfall war dies zu bejahen, weil der Arbeitnehmer bei der Entscheidung für oder gegen den Warengutschein bereits einen Anspruch auf Auszahlung des Urlaubsgelds hatte. Seine Entscheidung für einen Warengutschein stellte damit eine *Barlohnverwendung* (keine *Barlohnersetzung*) dar.

Alle Steuerzahler

Sachzuwendungen

Seit dem 1. 1. 2007 können sog. Sachzuwendungen an Dritte mit einem **Pauschsteuersatz von 30 %** vom Steuerpflichtigen versteuert werden. Damit entfällt eine Besteuerung beim Empfänger der Zuwendung. Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat nun zu den Einzelheiten Stellung genommen. Sein Schreiben gilt für Zuwendungen, die erstmals **nach dem 31. 12. 2006** gewährt werden.

1. Begriff der Sachzuwendungen

Erfasst werden Zuwendungen, die zusätzlich zur ohnehin geschuldeten Leistung bzw. zum Arbeitslohn erbracht werden und nicht in Geld bestehen. Typischerweise handelt es sich hierbei um

- Geschenke an Geschäftsfreunde,
- Incentives (Prämien) für Außendienstmitarbeiter oder
- Nutzungsüberlassungen.

Keine Sachzuwendungen liegen hingegen in den folgenden Fällen vor:

- Teilnahme an einem Geschäftsessen: Die Teilnahme an einem Geschäftsessen gilt nicht als Sachzuwendung, weil dies vom Empfänger aus Vereinfachungsgründen nicht zu versteuern ist.
- Streuwerbeartikel: Keine Sachzuwendungen sind zudem sog. Streuwerbeartikel, deren Anschaffungs- oder Herstellungskosten 10 € nicht übersteigen (z. B. Taschenkalender, einfache Kugelschreiber).

2. Empfänger der Sachzuwendungen

Empfänger der Sachzuwendungen können Dritte wie z. B. Geschäftsfreunde oder deren Familienangehörige, aber auch eigene Arbeitnehmer des Steuerpflichtigen sein.

3. Besonderheiten bei Sachzuwendungen an Arbeitnehmer

Bei Sachzuwendungen an Arbeitnehmer besteht keine Pauschalierungsmöglichkeit, soweit besondere gesetzliche Besteuerungsregeln gelten, wie z. B. bei der Überlassung eines Firmenwagens, der Gewährung von Mahlzeiten oder Unterkunft, bei Sachprämien aus Kundenbindungsprogrammen (wie z. B. Miles & More der Lufthansa) sowie bei Sachbezügen unterhalb der monatlichen Freigrenze von 44 € oder unterhalb des Rabattfreibetrags von 1.080 € (vgl. hierzu bereits S. 2). Hingegen können folgende Sachzuwendungen an Arbeitnehmer nicht pauschaliert werden, weil **bereits kein Arbeitslohn** vorliegt:

- Sachzuwendungen, die im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers gewährt werden;
- Aufmerksamkeiten des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer, wenn sie jeweils 40 € nicht übersteigen. Wird der Betrag überschritten, ist insoweit aber eine Pauschalierung möglich.

4. Bewertung der Sachzuwendungen

Die Bemessungsgrundlage ergibt sich aus den Aufwendungen des Steuerpflichtigen einschließlich Umsatzsteuer. Können die Aufwendungen der jeweiligen Zuwendung nicht

direkt zugeordnet werden, weil sie Teil einer Gesamtleistung sind, ist der entsprechende Anteil an den Gesamtaufwendungen – ggf. im Wege der Schätzung – zu ermitteln.

Besonderheiten ergeben sich in den folgenden Fällen:

- VIP-Logen in Fußballstadien: Die bisherigen Verwaltungsregelungen zur steuerlichen Behandlung der Einladung von Geschäftsfreunden und Arbeitnehmern in VIP-Logen gelten weiter. Danach ist der auf die Geschenke (Eintrittskarte) entfallende Anteil der VIP-Karte in die Bemessungsgrundlage für die Pauschalierung einzubeziehen.
- Keine oder nur geringe Aufwendungen des Steuerpflichtigen: Entstehen dem Steuerpflichtigen keine oder nur geringe Aufwendungen wie z. B. bei der Gewährung eines zinslosen Darlehens, ist der gemeine Wert anzusetzen.
- Hingabe eines Wirtschaftsguts des Betriebesvermögens: Bei der Hingabe eines Wirtschaftsguts des Betriebesvermögens ist ebenfalls der gemeine Wert anzusetzen.

5. Obergrenze von 10.000 €

Eine Pauschalierung ist nach dem Gesetz ausgeschlossen, wenn die Aufwendungen

- je Empfänger und Wirtschaftsjahr oder
- für die einzelne Zuwendung

den Betrag von 10.000 € übersteigen.

Im ersten Fall – Aufwendungen je Empfänger und Wirtschaftsjahr nicht höher als 10.000 € – soll ein **Höchstbetrag** vorliegen. Dies bedeutet, dass beispielsweise bei drei Zuwendungen à 4.000 € eine Pauschalierung bis zu einem Betrag von 10.000 € möglich ist; der darüber hinaus gehende Betrag in Höhe von 2.000 € muss „normal“ versteuert werden. Im zweiten Fall – Aufwendungen für die einzelne Zuwendung nicht höher als 10.000 € – soll es sich um eine **Höchstgrenze** handeln. Bei einer einzelnen Zuwendung im Wert von 12.000 € ist eine Pauschalierung also gar nicht möglich. Im Übrigen kommt es nach dem BMF auf die Bruttoaufwendungen des zuwendenden Steuerpflichtigen an.

6. Zeitpunkt der Zuwendung

Maßgeblich ist, dass der Empfänger die wirtschaftliche Verfügungsmacht erlangt hat. Dies ist bei Geschenken der Zeitpunkt der Hingabe (z. B. bei einer Eintrittskarte) und bei Nutzungen der Zeitpunkt der Inanspruchnahme (z. B. die Teilnahme an einem Ball).

7. Einheitlichkeit und Zeitpunkt der Wahlrechtsausübung

Das Wahlrecht, ob die Zuwendungen pauschaliert werden, muss für das gesamte Wirtschaftsjahr einheitlich ausgeübt werden; allerdings darf der Steuerpflichtige insoweit zwischen den Zuwendungen an Dritte und denen an Arbeitnehmer differenzieren und sich nur hinsichtlich einer Gruppe von Zuwendungsempfängern für die Pauschalierung entscheiden. Zudem kann das Wahlrecht bereits im laufenden Jahr ausgeübt werden, spätestens jedoch in der letzten Lohnsteueranmeldung für das Wirtschaftsjahr. Bei Zuwendungen an Arbeitnehmer ist die Entscheidung für die Pauschalierung bis zum 28. Februar des Folgejahres mit

Die Mandanten-Information

der Übermittlung der elektronischen Jahres-Lohnsteuerbescheinigung zu treffen.

8. Unterrichtung des Zuwendungsempfängers

Die gesetzlich vorgesehene Unterrichtung des Zuwendungsempfängers über die pauschale Versteuerung der Sachzuwendung kann nach dem Schreiben des BMF formlos, d. h. beispielsweise auch mündlich, erfolgen.

Wirtschaftsrecht

Pflegezeitgesetz ab 1. 7. 2008

Zum 1. 7. 2008 wird das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) in Kraft treten. Das Gesetz sieht unter bestimmten Voraussetzungen sowohl die Möglichkeit einer kurzzeitigen Arbeitsbefreiung als auch einen Anspruch auf Pflegezeit für Arbeitnehmer, Auszubildende und arbeitnehmerähnliche Personen (z. B. Handelsvertreter) vor. Während der Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsbefreiung (§ 2 PflegeZG) für jeden Arbeitnehmer gilt, d. h. unabhängig von der Größe des Unternehmens, wird der Anspruch auf Pflegezeit (§ 3 PflegeZG) nur in Unternehmen gewährt, die regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigen (§ 7 Abs. 2 PflegeZG). Diese Ansprüche stehen den Beschäftigten gegen den Arbeitgeber bzw. Auftraggeber ab dem ersten Tag ihres Beschäftigungsverhältnisses zu (keine Wartezeiten).

Ab Ankündigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Inanspruchnahme der Pflegezeit bis zur Beendigung der Freistellungszeiträume besteht grundsätzlich ein **absolutes Kündigungsverbot** (vgl. § 5 Abs. 1 PflegeZG). Während der Freistellung kann eine Vertretung eingestellt werden (§ 14 Abs. 1 TzBfG).

1. Kurzfristige Arbeitsbefreiung

Voraussetzung für eine kurzfristige Arbeitsbefreiung ist, dass ein naher Angehöriger in einem akuten Fall **wenigstens voraussichtlich pflegebedürftig** ist (d. h. mindestens Pflegestufe I, § 7 Abs. 4 PflegeZG).

- **Nahe Angehörige** sind gem. § 7 Abs. 3 PflegeZG: Großeltern, Eltern und Schwiegereltern; Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft; Geschwister; leibliche Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder sowie solche des Ehegatten oder Lebenspartners; Schwieger- und Enkelkinder.
- Die Freistellung in dieser Zeit muss für die Organisation einer bedarfsgerechten Pflege oder einer pflegerischen Versorgung **erforderlich** sein. Es muss sich hierbei um

einen wenigstens voraussichtlich akuten Pflegefall handeln.

- Den Beschäftigten trifft eine **Mitteilungspflicht** hinsichtlich der Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtlichen Dauer, sobald er in der Lage ist, die Pflegesituation und ihre Dauer einzuschätzen (§ 2 Abs. 2 PflegeZG). Eine vorherige Zustimmung des Arbeitgebers ist hingegen nicht vonnöten. Der Arbeitgeber kann allerdings zusätzlich eine **ärztliche Bescheinigung** hinsichtlich der Pflegebedürftigkeit des Angehörigen und der Erforderlichkeit der Freistellung verlangen (§ 2 Abs. 2 PflegeZG).
- Der Freistellungsanspruch besteht grundsätzlich, solange dies für die Organisation der Pflege oder die eigenständige Durchführung der pflegerischen Versorgung erforderlich ist, **längstens jedoch zehn Tage** (§ 2 Abs. 1 PflegeZG).
- Ein Anspruch auf **Entgeltfortzahlung** während der Freistellung kann sich ausschließlich aus Regelungen außerhalb des PflegeZG ergeben, wie z. B. aus dem Tarifvertrag (§ 2 Abs. 3 PflegeZG). Ein allgemeiner Anspruch besteht zudem, wenn eine Arbeitsverhinderung für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund gegeben ist (§ 616 Bürgerliches Gesetzbuch).

2. Pflegezeit

Beschäftigt ein Unternehmen regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer, kann ein Anspruch auf vollständige oder auch nur teilweise Arbeitsfreistellung für die Pflege eines bereits akut pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher Umgebung bestehen (§ 3 Abs. 1 PflegeZG).

- Die Pflegebedürftigkeit hat der Beschäftigte durch die Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung bzw. der privaten Krankenversicherung **nachzuweisen** (§ 3 Abs. 2 PflegeZG).
- Zudem muss er dem Arbeitgeber die Pflegezeit wenigstens zehn Arbeitstage vor Beginn **schriftlich ankündigen** und hierbei den **Zeitraum** und ggf. den **Umfang** der Freistellung und die **Verteilung** der reduzierten Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage benennen. Nur wenn eine Teilzeitbeschäftigung gewünscht ist, bedarf dies einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- Der Freistellungsanspruch besteht grundsätzlich wie vom Arbeitnehmer vorgegeben, allerdings **insgesamt maximal für sechs Monate** (§ 4 Abs. 1 PflegeZG).
- **Entgeltfortzahlung**: Theoretisch sind spezielle Lohnzahlungsvereinbarungen denkbar.

Wichtige Steuertermine im Juni 2008

10. 6. 2008 Umsatzsteuer; Lohnsteuer*; Solidaritätszuschlag*; Kirchenlohnsteuer ev.*; Kirchenlohnsteuer r.kath.*; Einkommen- bzw. Körperschaftsteuer**; Solidaritätszuschlag**; Kirchensteuer ev.**; Kirchensteuer r.kath.**

[* bei monatlicher Abführung für Mai 2008; ** für das II. Quartal 2008]

Hinweis: Zahlungsschonfrist: bis zum 13. 6. 2008. Diese Schonfrist gilt nicht bei Barzahlungen und Zahlungen per Scheck.