

HWS Vogtland GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
Bahnhofstraße 12, 08209 Auerbach
Tel.: 03744/ 8303-0
Fax: 03744/ 8303-99



Mandanteninformationen für Vereine

Januar 2019

Liebe Mandantin, lieber Mandant,

auch in den letzten Monaten hat sich rund um Steuern, Recht und Betriebswirtschaft einiges getan. Über die aus unserer Sicht wichtigsten Neuregelungen und Entscheidungen möchten wir Sie mit Ihren Mandanteninformationen gerne auf dem Laufenden halten. Zögern Sie nicht, uns auf einzelne Punkte anzusprechen, wir beraten Sie gerne!

Mit steuerlichen Grüßen

Inhalt

1. Schwarzarbeit: Alle Vereinbarungen sind nichtig
2. Verpflegung durch Arbeitgeber führt nicht immer zu Arbeitslohn
3. Kündigung: Wann gilt diese als zugegangen?
4. Auskunftersuchen: Finanzamt muss erst den Steuerpflichtigen fragen
5. Nachtarbeitszuschläge müssen anhand des Mindestlohns berechnet werden
6. Wann allgemeine Gesundheitsförderung für Arbeitnehmer steuerfrei ist
7. Urlaubsentgelt: Zeiten der Rufbereitschaft sind mit zu berücksichtigen

1. **Schwarzarbeit: Alle Vereinbarungen sind nichtig**

Soll ohne Rechnung Geld fließen, ist ein solcher Vertrag nichtig. Das gilt auch dann, wenn die Parteien erst nachträglich die Schwarzarbeit vereinbaren. Die Folge: Es bestehen weder Gewährleistungs- noch Rückzahlungsansprüche.

Hintergrund

Der Kläger ließ neuen Teppich verlegen. Für diese Arbeiten war ursprünglich ein Werklohn von 16.164 EUR vereinbart worden. Später einigte man sich darauf, dass der Unternehmer nur über 8.619 EUR eine Rechnung stellt. Weitere 6.400 EUR sollten in bar und ohne Rechnung gezahlt werden.

Wegen Mängeln trat der Kläger von dem Vertrag zurück und verlangte die Rückzahlung des kompletten Werklohns.

Entscheidung

Der Bundesgerichtshof kennt bei Schwarzarbeit keine Gnade. Deshalb entschied er auch in diesem Fall, dass der Vertrag wegen Verstoßes gegen das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz nichtig ist. Der Kläger kann als Auftraggeber keinerlei Rückzahlung verlangen.

Ein Werkvertrag ist ohne Wenn und Aber nichtig, wenn die Parteien bewusst gegen das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz verstoßen, indem sie vereinbaren, dass für eine Barzahlung keine Rechnung gestellt und keine Umsatzsteuer gezahlt werden soll. Als Folge der Nichtigkeit bestehen weder Mängelansprüche noch Rückzahlungsansprüche noch Zahlungsansprüche.

Diese Grundsätze gelten auch, wenn ein zunächst ordnungsgemäßer Vertrag nachträglich so abgeändert wird, dass er nunmehr gegen das Schwarzarbeitsverbot verstößt.

2. **Verpflegung durch Arbeitgeber führt nicht immer zu Arbeitslohn**

Stellt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern Mahlzeiten zur Verfügung, unterliegen diese grundsätzlich der Lohnsteuer. Ausnahmen sind möglich, wenn die Mahlzeiten aus betriebsfunktionalen Gründen vom Arbeitgeber gewährt werden.

Hintergrund

Der Arbeitgeber betreibt einen Offshore-Windpark rund 160 km vor der Küste. Die Arbeitnehmer arbeiten im Schichtdienst und haben keine Möglichkeit, den Windpark während der 14-Tages-Schicht zu verlassen. Kühl- und Kochgelegenheiten stehen nicht zur Verfügung. Die benötigten Lebensmittel werden per Versorgungsschiff angeliefert. Der Klägerin entstehen Kosten von ca. 21,50 EUR pro Mahlzeit und Person.

Das Finanzamt wollte die Klägerin auf Zahlung von Lohnsteuer für die Verpflegung in Anspruch nehmen.

Entscheidung

Das Finanzgericht hat entschieden, dass es sich bei der Verpflegung nicht um einen steuerpflichtigen Sachbezug der Arbeitnehmer handelt.

Bedingung dafür, dass es sich bei der unentgeltlichen Verpflegung für Mitarbeiter auf einer Offshore-Plattform nicht um lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn handelt, ist, dass das eigenbetriebliche Interesse des Arbeitgebers an einer kostenfreien Gemeinschaftsverpflegung wegen besonderer betrieblicher Abläufe den Vorteil der Mitarbeiter bei Weitem überwiegt.

Im Rahmen der gebotenen Gesamtwürdigung aller Umstände überwiege das eigenbetriebliche Interesse der Klägerin an der unentgeltlichen Mahlzeitengestellung; das Interesse der Mitarbeiter trete dahinter zurück. Grund für die Verpflegung der Offshore-Mitarbeiter sei in den außergewöhnlichen Arbeitsumständen sowie der damit verbundenen notwendigen effizienten Gestaltung der Betriebsabläufe zu sehen. Unter Berücksichtigung der Logistik, der Sicherheit, der beengten Räumlichkeiten, der Hygiene, des Schichtbetriebes könne die Verpflegung der Mitarbeiter wirtschaftlich nicht anders als durch eine zentrale Kantineneinheit erfolgen. Eine unentgeltliche Verpflegung sei branchenüblich und entspreche den internationalen Versorgungsstandards auf Plattformen. Der relativ hohe Betrag von 21,50 EUR pro Mahlzeit resultiere aus der aufwendigen Anlieferung und den hohen Personalkosten des Caterers.

3. **Kündigung: Wann gilt diese als zugegangen?**

Wirft der Arbeitgeber das Kündigungsschreiben an einem Sonntag in den Briefkasten des Arbeitnehmers, gilt dieses erst am darauf folgenden Montag als zugegangen. Das gilt auch, wenn der Arbeitnehmer an Sonntagen arbeitet.

Hintergrund

Eine Anwaltskanzlei hatte eine Rechtsanwaltsgehilfin auf Probe eingestellt. Die Probezeit endete am 30.11.2014. Dieser Tag war ein Sonntag, an dem die Rechtsanwaltsgehilfin auch zur Arbeit verpflichtet war. Für die Probezeit war eine Kündigungsfrist von 2 Wochen vereinbart. Der Rechtsanwalt entschloss sich kurz vor Ablauf der Probezeit dazu, der Anwaltsgehilfin die Kündigung auszusprechen und warf das Kündigungsschreiben am Sonntag, dem 30.11.2014, in den Briefkasten der Rechtsanwaltsgehilfin.

Die Anwaltsgehilfin wehrte sich dagegen mit einer Kündigungsschutzklage, da die Kündigung ihrer Auffassung nach erst am Montag, dem 1.12.2014 zugegangen sei. Zu diesem Zeitpunkt sei die Probezeit bereits beendet gewesen. Es gelte daher ab diesem Tag die gesetzliche Kündigungsfrist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats.

Entscheidung

Vor dem Landesarbeitsgericht bekam die Arbeitnehmerin Recht. Wird ein Kündigungsschreiben an einem Sonntag in den Briefkasten geworfen, gilt die Kündigung erst als am darauf folgenden Montag zu der üblichen Briefkastenleerungszeit zugegangen. Die Richter vertraten wie die Vorinstanz die Auffassung, dass eine Kündigung auch dann nicht als an einem Sonntag als zugegangen angesehen werden könne, wenn der Arbeitnehmer an diesem Tag arbeiten müsse.

Die Konsequenz: Die seitens des Rechtsanwalts am Sonntag eingeworfene Kündigung war verspätet, da sie erst am Montag nach Ablauf der Probezeit zugegangen war. Die Kündigung konnte nach der gesetzlichen Kündigungsfrist erst nach 4 Wochen zum 31.12.2014 wirksam werden.

4. Auskunftersuchen: Finanzamt muss erst den Steuerpflichtigen fragen

Erst wenn das Finanzamt aufgrund konkret nachweisbarer Tatsachen davon ausgehen kann, dass die Aufklärung durch den Beteiligten erfolglos bleiben wird, darf es sich an andere Personen wenden.

Hintergrund

X betreibt ein Import- und Exportgeschäft. Bei einer Außenprüfung hatte das Finanzamt festgestellt, dass X von einer Geschäftspartnerin A eine nicht erklärte Provision erhalten hatte. Im Rahmen der Außenprüfung richtete das Finanzamt - ohne X vorab um Auskunft gebeten zu haben - ein Auskunftersuchen betreffend Provisionszahlungen an die Firma B, eine weitere Geschäftspartnerin des X. Darin wies das Finanzamt darauf hin, die Sachaufklärung sei mit den Beteiligten nicht möglich. Es werde deshalb um Auskunft gebeten ob an X Provisionen gutgeschrieben oder ausgezahlt worden seien.

Gegen dieses Auskunftersuchen legte X Einspruch ein, der vom Finanzamt zurückgewiesen wurde. Daraufhin erhob X Klage. Das Finanzgericht gab der Klage statt, da das Ersuchen unverhältnismäßig und daher ermessensfehlerhaft gewesen sei.

Entscheidung

Der Bundesfinanzhof wies die Revision des Finanzamts zurück, da dieses nicht von der Erfolglosigkeit der Mitwirkung des X ausgehen konnte.

Andere Personen als die Beteiligten sollen erst dann zur Auskunft angehalten werden, wenn die Sachverhaltsaufklärung durch die Beteiligten nicht zum Ziel führt oder keinen Erfolg verspricht. Von diesem Subsidiaritätsprinzip darf das Finanzamt nur dann abweichen, wenn ein atypischer Fall vorliegt. Das wurde vom BFH bisher nur dann angenommen, wenn der Beteiligte unbekannt ist oder der Beteiligte nicht mitwirkt.

Eine solche atypische Konstellation liegt im Streitfall nicht vor. Weder war die Identität des X unbekannt noch hat X die Mitwirkung verweigert. Etwas anderes könnte nur gelten, wenn von vornherein feststeht, dass der Beteiligte entweder nicht mitwirken wird oder die Erfolglosigkeit seiner Mitwirkung offenkundig ist. Darauf kann sich das Finanzamt aufgrund des bisherigen Verhaltens des Steuerpflichtigen nur dann berufen, wenn konkret nachweisbare Fakten darauf schließen lassen. Das Finanzamt muss es folglich im Rahmen der vorweggenommenen Beweiswürdigung aufgrund konkreter Tatsachen als zwingend ansehen, dass die Mitwirkung des Beteiligten erfolglos bleiben wird.

5. **Nachtarbeitszuschläge müssen anhand des Mindestlohns berechnet werden**

Sind die Vergütungen von Feiertagen und Nachtarbeitszuschläge auf Basis des Mindestlohns zu berechnen? Ja, sagt das Bundesarbeitsgericht.

Hintergrund

Der Arbeitgeber berechnete bei einer Arbeitnehmerin Nachtzuschläge anhand eines älteren Tarifvertrags mit einem vertraglichen Stundenlohn von 7 EUR. Der anzuwendende ältere Manteltarifvertrag sah u. a. einen Nachtarbeitszuschlag i. H. v. 25 % des tatsächlichen Stundenverdienstes und ein "Urlaubsentgelt" in Höhe eines eineinhalbfachen durchschnittlichen Arbeitsverdienstes vor. Zwar hatte der Arbeitgeber nach Einführung des Mindestlohngesetzes neben dem vertraglichen Stundenverdienst von 7 EUR bzw. 7,15 EUR eine Zulage nach dem Mindestlohngesetz gezahlt. Die Vergütung für einen Feiertag und einen Urlaubstag berechnete er jedoch ebenso wie den Nachtarbeitszuschlag auf Grundlage der niedrigeren vertraglichen Stundenvergütung. Ein gezahltes Urlaubsgeld rechnete der Arbeitgeber zudem auf Mindestlohnansprüche an.

Die Arbeitnehmerin verlangte dagegen, dass alle abgerechneten Arbeits-, Urlaubs- und Feiertagsstunden mit dem damaligen Mindestlohn in Höhe von 8,50 EUR brutto vergütet werden. Zudem forderte sie, dass der Nachtarbeitszuschlag auf Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns berechnet wird. Die Vorinstanzen urteilten zugunsten der klagenden Arbeitnehmerin.

Entscheidung

Auch das Bundesarbeitsgericht stellte sich auf die Seite der Arbeitnehmerin und entschied, dass der Arbeitgeber die Vergütung für den Feiertag zu Unrecht nach der niedrigeren vertraglichen Stundenvergütung berechnet hatte. Denn der Arbeitgeber muss nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz dem Arbeitnehmer für die Arbeitszeit, die aufgrund eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, das Arbeitsentgelt zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. Dies gilt auch dann, wenn sich die Höhe des Arbeitsentgelts nach dem Mindestlohngesetz bestimmt. Eine hiervon abweichende Bestimmung ist dort nicht enthalten. Auf eine vertraglich vereinbarte niedrigere Vergütung darf der Arbeitgeber nicht zurückgreifen.

Darüber hinaus müssen der tarifliche Nachtarbeitszuschlag und das tarifliche Urlaubsentgelt ebenfalls mindestens auf Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns berechnet werden. Denn der Mindestlohn ist Teil des tatsächlichen Stundenverdienstes im Sinne des Manteltarifvertrags.

Bezüglich des Urlaubsgelds urteilten die Richter, dass dieses nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden darf. Denn das Urlaubsgeld stellt keine Vergütung für geleistete Arbeit dar, sondern ist eine besondere Zahlung, auf das ein eigener Anspruch nach dem Manteltarifvertrag besteht.

6. **Wann allgemeine Gesundheitsförderung für Arbeitnehmer steuerfrei ist**

Übernimmt ein Arbeitgeber Kosten zur allgemeinen Gesundheitsförderung für Arbeitnehmer, können diese bis zu 500 EUR pro Jahr und Arbeitnehmer steuerfrei bleiben. Das gilt aber längst nicht für jede Maßnahme. Die Teilnahme an einer sogenannten Sensibilisierungswoche des Arbeitgebers ist nämlich als steuerpflichtiger Arbeitslohn anzusehen.

Hintergrund

Ein einwöchiges Seminar sollte als Teil eines vom Arbeitgeber mitentwickelten Gesamtkonzepts dazu dienen, die Beschäftigungsfähigkeit, die Leistungsfähigkeit und die Motivation der aufgrund der demografischen Entwicklung zunehmend alternden Belegschaft zu erhalten. Insbesondere wurden grundlegende Erkenntnisse über einen gesunden Lebensstil vermittelt.

Das Angebot richtete sich zwar an sämtliche Arbeitnehmer, eine Verpflichtung zur Teilnahme bestand jedoch nicht. Die Kosten für die Teilnahme in Höhe von ca. 1.300 EUR trug der Arbeitgeber. Der teilnehmende Arbeitnehmer musste im Gegenzug für die Teilnahmewoche ein Zeitguthaben oder Urlaubstage aufwenden.

Das Finanzamt sah den Wert der "Sensibilisierungswoche" als steuerpflichtigen Arbeitslohn an.

Entscheidung

Das Finanzgericht folgte dieser Einschätzung des Finanzamts und wies die Klage ab.

Nur wenn ein Vorteil im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers gewährt wird, liegt kein Arbeitslohn vor. Vor allem bei Maßnahmen zur Vermeidung berufsbedingter Krankheiten wird das regelmäßig der Fall sein.

Im vorliegenden Fall handelte es sich aber bei der Sensibilisierungswoche um eine gesundheitspräventive Maßnahme. Diese hatte keinen Bezug zu berufsspezifisch bedingten gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Diese allgemeine Gesundheitsvorsorge liegt zwar auch im Interesse eines Arbeitgebers, aber vor allem im persönlichen Interesse der Mitarbeiter.

7. Urlaubsentgelt: Zeiten der Rufbereitschaft sind mit zu berücksichtigen

Werden einem Arbeitnehmer die Zeiten der tatsächlichen Inanspruchnahme während einer Rufbereitschaft vergütet, muss dieses Entgelt bei der Entgeltfortzahlung für Urlaub einbezogen werden.

Hintergrund

Der Kläger ist als Oberarzt beschäftigt. Er leistete regelmäßig Rufbereitschaftsdienste aufgrund eines im Voraus festgesetzten Dienstplans, während dieser er zu mehreren Einsätzen im Krankenhaus gerufen wurde. Die entsprechenden Einsatzzeiten im Krankenhaus und die anlässlich dieser Einsätze zurückgelegten Wegezeiten wurden ihm als Überstunden vergütet.

Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts berücksichtigte der Arbeitgeber allerdings nicht die Zeiten der tatsächlichen Inanspruchnahme während der geleisteten Rufbereitschaft. Der Kläger verlangte ein weiteres Urlaubsentgelt von 136,73 EUR brutto je Urlaubstag, weil die für die Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft geleistete Vergütung kein zusätzlich für Überstunden gezahltes Entgelt darstellt. Während des Urlaubs darf er finanziell nicht schlechter gestellt werden, als wenn er regulär gearbeitet hätte.

Der Arbeitgeber ist dagegen der Ansicht, dass Rufbereitschaft und die Zeiten der tatsächlichen Inanspruchnahme während einer Rufbereitschaft nicht zur regelmäßigen Arbeitszeit des Klägers zählen.

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht urteilte zugunsten des Klägers. Die Zeiten der tatsächlichen Inanspruchnahme während einer Rufbereitschaft und das dadurch zustehende Entgelt ist bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung für Urlaubszeiten einzubeziehen.

Würde man die Zeiten der tatsächlichen Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung für Urlaubszeiten unberücksichtigt lassen, wäre dies mit dem Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub nicht vereinbar. Ansonsten würde der Kläger während seines Jahresurlaubs nicht sein gewöhnliches Entgelt erhalten.

Das Bundesarbeitsgericht führt weiter aus, dass es zur Erfüllung des Anspruchs auf bezahlten Erholungsurlaub nicht ausreichend ist, dass der Arbeitnehmer in der Zeit des Urlaubs nicht arbeiten muss. Darüber hinaus muss die Zeit der Freistellung von der Arbeit auch bezahlt sein.