

Mandanteninformationen für Vereine

April 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. Sachgrundlose Befristung: Bundesverfassungsgericht kippt Praxis des Bundesarbeitsgerichts zum Verbot der Vorbeschäftigung
2. Nachzahlungszinsen: Bundesfinanzhof zweifelt an der Verfassungsmäßigkeit
3. Vermietung von Sportanlagen: Ob Umsatzsteuer fällig wird, hängt von der Vertragslaufzeit ab
4. Wiederholte befristete Anstellungen: Vorsicht bei älteren Arbeitnehmern
5. Geldwerter Vorteil: Was gilt für Versandkosten, die der Arbeitgeber übernimmt?

1. **Sachgrundlose Befristung: Bundesverfassungsgericht kippt Praxis des Bundesarbeitsgerichts zum Verbot der Vorbeschäftigung**

Arbeitgeber dürfen Mitarbeiter ohne Sachgrund nicht mehrfach befristet beschäftigen. Das Bundesverfassungsgericht hält diese Regelung für verfassungsgemäß. Damit erteilt es der gängigen Praxis des Bundesarbeitsgerichts eine deutliche Absage.

Hintergrund

Der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts lagen eine Verfassungsbeschwerde eines Arbeitnehmers sowie ein Vorlagebeschluss eines Arbeitsgerichts auf die Entfristung eines Arbeitsvertrags zugrunde. Die Beschäftigten machten gegenüber dem jeweiligen Arbeitgeber geltend, dass die zuletzt vereinbarte sachgrundlose Befristung ihres Arbeitsverhältnisses unwirksam war. Sie verstieß gegen § 14 Abs. 2 Satz 2 Teilzeitbefristungsgesetz, weil sie bereits zuvor bei demselben Arbeitgeber beschäftigt waren.

Das Arbeitsgericht stellte in dem Vorlageverfahren die Frage, ob diese Regelung mit den Grundrechten vereinbar ist, denn damit könnte eine sachgrundlose Befristung auf die erstmalige Beschäftigung beim jeweiligen Vertragsarbeitgeber beschränkt sein.

Im anderen Verfahren wehrte sich der Arbeitnehmer dagegen, erneut befristet beschäftigt zu werden. Nachdem die jeweils zuständigen Arbeitsgerichte jedoch der bislang aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgten, waren seine Klagen erfolglos. Mit der Verfassungsbeschwerde wandte er sich gegen die ablehnenden Urteile, da die Auslegung der gesetzlichen Regelung durch das Bundesarbeitsgericht seine Grundrechte verletzen.

Entscheidung

Diesen Argumenten folgte das Bundesverfassungsgericht. Der Erste Senat erteilte damit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine Absage.

Seit 2011 las das Bundesarbeitsgericht in den Gesetzeswortlaut des § 14 Abs. 2 Satz 2 Teilzeitbefristungsgesetz eine Art Sperrfrist von 3 Jahren hinein. Eine Vorbeschäftigung des Arbeitnehmers bei demselben Arbeitgeber stand also einer sachgrundlosen Befristung nicht entgegen, wenn das vorherige Arbeitsverhältnis länger als 3 Jahre zurücklag.

Für das Bundesverfassungsgericht ist diese Auslegung des Bundesarbeitsgerichts jedoch nicht mehr vom Willen des Gesetzgebers gedeckt. Die richterliche Rechtsfortbildung durfte diesen klar erkennbaren Willen nicht übergehen und durch ein eigenes Regelungsmodell ersetzen. Im Fall des Verbots der Vorbeschäftigung hatte sich der Gesetzgeber klar erkennbar gegen eine Frist entschieden.

Die Fachgerichte müssen bei der Auslegung der Gesetze die gesetzgeberische Grundentscheidung respektieren. Dazu müssen auch die Gesetzesmaterialien in Betracht gezogen werden. Im konkreten Fall bedeutete das: Eine sachgrundlose Befristung zwischen denselben Arbeitsvertragsparteien sollte grundsätzlich nur einmal und nur bei der erstmaligen Einstellung zulässig sein. Das gesetzliche Regelungskonzept war damit klar erkennbar. Dieses durfte von den Arbeitsgerichten und vom Bundesarbeitsgericht nicht übergangen und durch ein eigenes Konzept ersetzt werden.

Prinzipiell ist die Regelung des § 14 Abs. 2 Satz 2 Teilzeitbefristungsgesetz mit der Verfassung vereinbar. Weder die Berufsfreiheit der Beschäftigten noch die berufliche und wirtschaftliche Betätigungsfreiheit der Arbeitgeber wird durch die Norm verletzt.

Das Bundesverfassungsgericht nannte aber auch Ausnahmen vom Verbot der Vorbeschäftigung, wenn etwa eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist. Konkret könnten das bestimmte geringfügige Nebenbeschäftigungen während der Schul- und Studienzeit oder der Familienzeit, die Tätigkeit von Werkstudierenden oder die lange zurückliegende Beschäftigung von Menschen, die sich später beruflich völlig neu orientieren, sein.

Im Ergebnis darf damit der per Verfassungsbeschwerde klagende Arbeitnehmer auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis hoffen. Das abweisende Urteil hat das Bundesverfassungsgericht aufgehoben und den Fall zur erneuten Verhandlung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen

2. **Nachzahlungszinsen: Bundesfinanzhof zweifelt an der Verfassungsmäßigkeit**

6 % Zinsen auf Steuernachzahlungen – das ist unangemessen, urteilte der Bundesfinanzhof. Das gilt zumindest für Verzinsungszeiträume ab 2015.

Hintergrund

Aus der Steuerfestsetzung für das Jahr 2009 ergab sich für die Eheleute eine Steuernachzahlung von 1.984.800 EUR. In dem entsprechenden Zinsbescheid für den Zeitraum 1.4.2015 bis 16.11.2017 setzte das Finanzamt Nachzahlungszinsen von 240.831 EUR fest. Die Eheleute legten sowohl gegen den Einkommensteuer- als auch gegen den Zinsbescheid Einspruch ein. Das Einspruchsverfahren gegen die Zinsfestsetzung ruhte wegen eines beim BVerfG anhängigen Verfahrens.

Die Eheleute beantragten die Aussetzung der Vollziehung des Zinsbescheids. Dies begründeten sie damit, dass die Höhe der Zinsen von 0,5 % pro Monat, also 6 % pro Jahr, verfassungswidrig ist. Das Finanzamt und das Finanzgericht lehnten dies ab.

Entscheidung

Der Bundesfinanzhof gewährte dagegen die Aussetzung der Vollziehung.

Die Vollziehung eines angefochtenen Bescheids ist insbesondere auszusetzen, wenn sich bei summarischer Prüfung gewichtige Gründe ergeben, die zu Unentschiedenheit oder Unsicherheit in der Beurteilung entscheidungserheblicher Rechtsfragen führen. Das kann auch bei verfassungsrechtlichen Zweifeln an der Gültigkeit einer Norm der Fall sein.

Nach Ansicht des Bundesfinanzhofs überschreitet der gesetzliche Zinssatz ab 2015 angesichts der eingetretenen strukturellen und nachhaltigen Verfestigung des niedrigen Marktzinsniveaus den ange-

messenen Rahmen der wirtschaftlichen Realität. Eine sachliche Rechtfertigung für die gesetzliche Zinshöhe besteht nicht. Aufgrund der modernen EDV-Technik und Automation in der Steuerverwaltung können Erwägungen wie Praktikabilität und Verwaltungsvereinfachung einer Anpassung der seit 1961 unveränderten Zinshöhe an den jeweiligen Marktzinssatz oder an den Basiszinssatz nicht mehr entgegenstehen.

Die Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit der Zinsregelung hielt der Bundesfinanzhof für schwerwiegend. Die Interessenabwägung fiel daher zugunsten der Eheleute aus.

3. Vermietung von Sportanlagen: Ob Umsatzsteuer fällig wird, hängt von der Vertragslaufzeit ab
Wer Sportanlagen vermietet, sollte im Hinblick auf die Umsatzsteuer auf die Vertragslaufzeiten achten. Denn davon hängt ab, ob die Vermietung steuerfrei oder steuerpflichtig ist.

Hintergrund

Die Klägerin betrieb ein Fitness- und Freizeitcenter und vermietet auch verschiedene Räumlichkeiten und Sportanlagen an unterschiedliche Leistungsempfänger. In den Jahren 2006 bis 2008 wurden u. a. 3 verschiedene Mietverträge mit einem Sportverein geschlossen. Vertragsgegenstand des Vertrags "Reha-Sport" war insbesondere die Überlassung eines Sport- und Gymnastikraums nebst Umkleide, Toiletten und Ruheraum. Vertragsgegenstand des Vertrags "Squash" war u. a. die Überlassung zweier Squash-Courts zur Nutzung jeweils donnerstags von 19.00 bis 21.00 Uhr. Vertragsgegenstand des Vertrags "Kampfsport" war die Überlassung einer Sporthalle mit der Größe von 150 qm an 2 Tagen wöchentlich für jeweils 3 Stunden nach Absprache, ebenso wie die Nutzung von Duschen und Umkleiden. Das Finanzamt wertete die Vermietungen der Klägerin als einheitliche, steuerpflichtige sonstige Leistungen eigener Art.

Entscheidung

Die Klägerin scheiterte mit ihrer Klage vor dem Finanzgericht. Seiner Ansicht nach führte die Klägerin 3 Vermietungsumsätze aus. Diese waren jeweils als selbstständige Leistungen anzusehen. Die Überlassung der Squash-Courts war eine steuerpflichtige Überlassung einer Sportanlage.

Ebenso war die Überlassung der Sporthalle im Rahmen des Vertrags "Kampfsport" als steuerpflichtige Leistung einzustufen. Zwar kann die Vermietung einer Sporthalle steuerfrei erfolgen. Dies setzt aber voraus, dass die reine Grundstücksüberlassung die Einräumung der Nutzungsberechtigung hinsichtlich einer Sportanlage ausnahmsweise überwiegt. Ein insoweit geeignetes Abgrenzungskriterium ist die Vertragslaufzeit. Denn die Dauer der Grundstücksnutzung ist das Hauptelement eines Mietvertrags und damit für diesen prägendes Kriterium. Allerdings war der Mietvertrag für den Bereich "Kampfsport" nur für die Dauer von einem Jahr geschlossen worden und verlängerte sich um jeweils ein weiteres Jahr, wenn nicht fristgerecht gekündigt wurde. Dies sprach nicht für eine prägende Grundstücksüberlassung.

Deshalb war die Vermietung im Rahmen des Vertrags "Reha-Sport" als steuerpflichtige Leistung einzustufen. Hier betrug die Laufzeit 1 Jahr und konnte jederzeit unter Einhaltung einer 4-wöchigen Kündigungsfrist beendet werden.

Von einer langfristigen Vermietung der Sportanlage kann jedoch nur bei einer mehrjährigen Vermietung ohne Kündigungsmöglichkeit ausgegangen werden.

4. Wiederholte befristete Anstellungen: Vorsicht bei älteren Arbeitnehmern

Will ein Arbeitgeber einen älteren Arbeitnehmer wiederholt befristet einstellen, darf er sich nicht jedes Mal auf § 14 Abs. 3 Teilzeitbefristungsgesetz berufen. Denn dies ist nach einem Urteil des Arbeitsgerichts Köln unzulässig, weil ein Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung vorliegt.

Hintergrund

Eine 52-jährige Arbeitnehmerin war mehr als 4 Monate arbeitslos. Von 2007 bis 2012 arbeitete sie bei einer Arbeitgeberin, das Beschäftigungsverhältnis war mit Verweis auf § 14 Abs. 3 Teilzeitbefristungsgesetz befristet worden. Nach einer anschließenden weiteren Arbeitslosigkeit von 4 Monaten nahm die

Arbeitnehmerin bei derselben Arbeitgeberin ihre Arbeit wieder auf. Der Vertrag wurde erneut aufgrund § 14 Abs. 3 Teilzeitbefristungsgesetz bis Juli 2017 befristet. Gegen diese Befristung klagte die Arbeitnehmerin.

Entscheidung

Das Arbeitsgericht gab der Arbeitnehmerin recht und entschied, dass die Befristung unzulässig war. Wird die Befristungsregelung des § 14 Abs. 3 Teilzeitbefristungsgesetz durch denselben Arbeitgeber mehrfach in Anspruch genommen, liegt eine unzulässige Altersdiskriminierung vor.

Nach § 14 Abs. 3 Teilzeitbefristungsgesetz darf mit einem älteren Arbeitnehmer ab dem 52. Lebensjahr für die Dauer von bis zu 5 Jahren ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund abgeschlossen werden. Eine solche auf § 14 Abs. 3 Teilzeitbefristungsgesetz gestützte Befristung kann bei demselben Arbeitgeber jedoch nach Ansicht der Arbeitsrichter nur einmal in Anspruch genommen werden. Denn ansonsten wäre die Befristung nicht mit Unionsrecht vereinbar.

5. Geldwerter Vorteil: Was gilt für Versandkosten, die der Arbeitgeber übernimmt?

Was als Steuervereinfachung gedacht war, sorgt in der Praxis immer wieder für Streit mit dem Finanzamt: Die 44-EUR-Freigrenze für Sachbezüge. Nach einem neuen Urteil eines Finanzgerichts müssen jetzt auch Versand- und Verpackungskosten hier mit berücksichtigt werden.

Hintergrund

Der Arbeitgeber betrieb eine Spedition. Für unfallfreies Fahren und den pfleglichen Umgang mit den Fahrzeugen belohnte er seine Mitarbeiter, indem diese bei einer Fremdfirma Waren bestellen durften. Diese Fremdfirma stellte dem Arbeitgeber dafür in der Regel einen Betrag von 43,99 EUR sowie Versand- und Handlingskosten von 7,14 EUR in Rechnung. Insgesamt wurde damit die Freigrenze von 44 EUR im Monat überschritten. Deshalb verlangte das Finanzamt nach einer Lohnsteueraußenprüfung nachträglich die Zahlung der nicht einbehaltenen und abgeführten Lohnsteuer.

Der Arbeitgeber ging jedoch davon aus, dass die Übernahme der Versand- und Handlingskosten bei den Mitarbeitern zu keinem geldwerten Vorteil führt. Sie sind daher nicht in die Freigrenze miteinzubeziehen.

Entscheidung

Mit seiner Klage hatte der Arbeitgeber vor dem Finanzgericht keinen Erfolg. Die Richter waren der Ansicht, dass die Versand- und Handlingskosten in die Bewertung der Sachbezüge und damit auch in die Berechnung der Freigrenze von 44 EUR mit einzubeziehen sind. Denn der dem Mitarbeiter gewährte Vorteil liegt nicht nur im Wert der Sache selbst. Der Versand der bestellten Ware an die Mitarbeiter nach Hause ist eine zusätzliche geldwerte Dienstleistung und hat stellt einen geldwerten Vorteil dar, weil Verpackungskosten in Form von Material und Arbeitslöhnen anfallen und der Transport kostenpflichtig ist.