

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. Betriebsveranstaltung: Kurzfristige Absagen gehen nicht zu Lasten der Anwesenden
2. Sachgrundlose Befristung: Bundesverfassungsgericht kippt Praxis des Bundesarbeitsgerichts zum Verbot der Vorbeschäftigung
3. Vermietung von Sportanlagen: Ob Umsatzsteuer fällig wird, hängt von der Vertragslaufzeit ab
4. Unerlaubte Mehrarbeit: Wie sind Zahlungen steuerlich zu behandeln?
5. Unfallversicherung: Sind Umwege versichert?
6. Haushaltsnahe Dienstleistungen auch im Pflegeheim möglich?

1. **Betriebsveranstaltung: Kurzfristige Absagen gehen nicht zulasten der Anwesenden**

Bei Betriebsveranstaltungen berechnet sich die Höhe der Zuwendung nach Ansicht der Finanzverwaltung nach der Anzahl der Teilnehmer. Ein Finanzgericht hat jetzt jedoch entschieden, dass die kurzfristige Absage der Teilnahme steuerlich nicht zulasten der tatsächlich Feiernden gehen darf.

Hintergrund

Der Arbeitgeber plante die Durchführung eines gemeinsamen Kochkurses als Weihnachtsfeier. Nach dem Konzept des Veranstalters durfte jeder Teilnehmer unbegrenzt Speisen und Getränke verzehren. Von den ursprünglich angemeldeten 27 Mitarbeitern sagten 2 kurzfristig ab. Eine Reduzierung der bereits veranschlagten Kosten durch den Veranstalter fand nicht statt.

Der Arbeitgeber berechnete bei der Lohnsteuer die Zuwendung an die einzelnen Arbeitnehmer, indem er die ursprünglich angemeldeten 27 Personen berücksichtigte. Demgegenüber stellte das Finanzamt auf die tatsächlichen 25 Teilnehmer ab. Das führte zu einem höheren zu versteuernden Betrag.

Entscheidung

Das Finanzgericht gab der dagegen erhobenen Klage statt. Zur Begründung führten die Richter aus: Seiner Ansicht nach ist nicht nachzuvollziehen, warum die vergeblichen Aufwendungen des Arbeitgebers für die nicht erschienenen Arbeitnehmer den anwesenden Feiernden zugerechnet werden sollte.

Im vorliegenden Fall hatten die Feiernden auch gar keinen Vorteil durch die Absage ihrer beiden Kollegen. Außerdem durfte nach dem Veranstaltungskonzept jeder Teilnehmer ohnehin nach seinem Belieben unbegrenzt viele Speisen und Getränke konsumieren.

2. **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.

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. **Unerlaubte Mehrarbeit: Wie sind Zahlungen steuerlich zu behandeln?**

Zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Vergütung für rechtswidrig erbrachte Mehrarbeit, stellt diese Arbeitslohn dar.

Hintergrund

Ein Feuerwehrmann hatte von seinem Arbeitgeber einen finanziellen Ausgleich von knapp 15.000 EUR erhalten. Der Grund: Über mehrere Jahre hatte er teilweise mehr als 48 Stunden wöchentlich gearbeitet, entgegen den gesetzlichen Bestimmungen.

Das Finanzamt sah in dieser Zahlung Arbeitslohn. Deshalb wandte es den ermäßigten Steuersatz nach der sog. Fünftel-Regelung für eine Vergütung für mehrere Jahre an. Der Feuerwehrmann war jedoch der Ansicht, dass es sich bei der Zahlung um nicht steuerbaren Schadensersatz handelt, der auf der schuldhaften Verletzung von Arbeitgeberpflichten beruht.

Entscheidung

Das Finanzgericht folgte dagegen der Auffassung des Finanzamts und wies die Klage ab. Die Begründung: Die Zahlung stellt Arbeitslohn dar, weil der Kläger sie als Gegenleistung für die Zurverfügungstellung seiner Arbeitsleistung erhalten hat.

Grund für die Zahlung war der Umfang der geleisteten Dienste des Klägers. Der Zweck der Ausgleichszahlung hat nicht darin bestanden, einen Schaden im Privatvermögen auszugleichen. Darüber hinaus ist der Sachverhalt vergleichbar mit Entschädigungszahlungen für verfallene Urlaubstage, die ebenfalls Arbeitslohn darstellen.

5. **Unfallversicherung: Sind Umwege versichert?**

Eigentlich ist es klar geregelt: Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz besteht grundsätzlich nur für den direkten Weg zwischen Arbeitsstätte und der Wohnung. Von diesem Grundsatz machen die Gerichte so gut wie keine Ausnahme. Auch nicht im Fall eines Arbeitnehmers, der den richtigen Ausstieg am Bahnhof verpasste.

Hintergrund

Die Arbeitnehmerin fuhr mit dem Zug von der Arbeit nach Hause. Sie verpasste den Ausstieg an ihrem Heimatbahnhof und verblieb im Zug. Diesen verließ sie an der nächsten Haltestelle. Dort überquerte sie die Bahngleise, um den am gegenüberliegenden Bahnsteig bereitstehenden Zug in die Gegenrichtung zu erreichen. Dabei wurde sie von einer Rangierlok erfasst und tödlich verletzt.

Nachdem die Berufsgenossenschaft das Vorliegen eines Arbeitsunfalls verneint hatte, wurde gegen die Ablehnung Klage erhoben. Das Sozialgericht hat die dagegen gerichtete Klage abgewiesen.

Entscheidung

Die Vorinstanz hatte die Klage abgewiesen und ebenso wies das Landessozialgericht die Berufung zurück. Damit bestätigte das Gericht die Auffassung der Berufsgenossenschaft, dass auf einem Um- bzw. Abweg kein Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung besteht. Denn unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung steht grundsätzlich nur der direkte Weg von der Arbeitsstätte zur Wohnung. Sobald der direkte Weg verlassen und der Abweg begonnen wird, existiert daher kein Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung mehr. Erst wenn sich der Versicherte wieder auf dem direkten Weg befindet und der Abweg beendet ist, lebt der Versicherungsschutz wieder auf.

Im vorliegenden Fall war der Umweg auch nicht verkehrsbedingt erforderlich geworden, da der Haltepunkt am Heimatbahnhof nicht ausgefallen war. Deshalb konnte das Abweichen von dem direkten Weg auch nicht ausnahmsweise in den Schutz der Wegeunfallversicherung einbezogen werden.

6. **Haushaltsnahe Dienstleistungen auch im Pflegeheim möglich?**

Wer in einer Seniorenresidenz einen eigenen Haushalt bewohnt, kann für die Pflege- und Betreuungsleistungen die Steuerermäßigung für haushaltsnahe Dienstleistungen in Anspruch nehmen.

Hintergrund

Die Mutter des Steuerpflichtigen lebte in einer Seniorenresidenz und bewohnte dort ein Einbettzimmer. Für die Pflege- und Betreuungsleistungen wurde die Steuerermäßigung für haushaltsnahe Dienstleistungen beantragt. Das Finanzamt lehnte dies ab und begründete dies damit, dass eine selbstständige Haushalts- und Wirtschaftsführung in dem Einbettzimmer nicht möglich war, da eine Küche bzw. eine Kochgelegenheit fehlte.

Entscheidung

Auch die Klage vor dem Finanzgericht hatte keinen Erfolg. Zwar kann die Steuerermäßigung grundsätzlich auch für die Inanspruchnahme von Pflege- und Betreuungsleistungen in Anspruch genommen werden, die einem Steuerpflichtigen wegen Unterbringung in einem Heim oder zur dauernden Pflege entstehen. Voraussetzung ist jedoch, dass ein Haushalt vorliegt.

Unter Haushalt ist die Wirtschaftsführung mehrerer in einer Familie zusammenlebender Personen oder einer einzelnen Person zu verstehen. Das Wirtschaften im Haushalt umfasst z. B. das Kochen, Wäsche waschen, Reinigung der Räume und ähnliche Tätigkeiten, die für die Haushaltung oder die Haushaltsmitglieder erbracht werden. Ein solcher Haushalt kann grundsätzlich auch von dem Bewohner einer Seniorenresidenz geführt werden. Die Räumlichkeiten müssen aber so ausgestattet sein, dass sie für eine Haushaltsführung geeignet sind. Erforderlich ist insbesondere, dass Bad, Küche, Wohn- und Schlafbereich individuell genutzt werden können und abschließbar sind. Diese Voraussetzungen lagen hier nicht vor, sodass die Steuerermäßigung nicht gewährt werden konnte.