

## Mandanteninformationen für GmbH-GF/-Gesellschafter

---

**Mai 2017**

Liebe Mandantin, lieber Mandant,

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

Mit steuerlichen Grüßen

### Inhalt

1. Wenn der Arbeitgeber Verwarnungsgelder übernimmt: Arbeitslohn ja oder nein?
2. Zumutbare Belastung: Bundesfinanzhof ändert die Berechnung zugunsten der Steuerpflichtigen
3. Wann Säumniszuschläge erlassen werden können
4. Bereitschaftsdienst: Zuzahlungen für Sonn- und Feiertagsdienst sind nicht immer steuerfrei
5. Schwarzarbeit: Alle Vereinbarungen sind nichtig

### 1. Wenn der Arbeitgeber Verwarnungsgelder übernimmt: Arbeitslohn ja oder nein?

**Eigentlich hatte der Bundesfinanzhof ja ganz klar entschieden, dass vom Arbeitgeber übernommene Verwarnungsgelder zu steuerpflichtigem Arbeitslohn führen. Für die Strafzettel wegen Falschparkens durch einen Paketzustelldienst macht ein Finanzgericht jetzt aber eine ausdrückliche Ausnahme.**

#### Hintergrund

Ein Unternehmen der Logistikbranche bezahlte festgesetzte Verwarnungsgelder. Allerdings übernahm es nur die Strafzettel ihrer angestellten Paketzusteller wegen Falschparkens, nicht die anderer Mitarbeiter, die nicht als Paketzusteller arbeiteten. Bußgelder oder Verwarnungsgelder wegen Geschwindigkeitsüberschreitungen und anderer Verstöße mussten alle Angestellten selbst tragen. Das Finanzamt wertete die Übernahme der Verwarnungsgelder als steuerpflichtigen Arbeitslohn und setzte dementsprechend Lohnsteuer fest. Dagegen wehrte sich das Unternehmen mit seiner Klage.

#### Entscheidung

Das Finanzgericht entschied zugunsten der Klägerin und urteilte, dass die Übernahme der Verwarnungsgelder wegen Falschparkens nicht zu steuerpflichtigem Arbeitslohn führt. Den entsprechenden Mitarbeitern ist kein geldwerter Vorteil entstanden, da die Verwarnungsgelder sämtlich gegen den Arbeitgeber festgesetzt worden sind. Auch für den Fall, dass ein Erstattungsanspruch des Arbeitgebers gegenüber den Paketzustellern bestehen würde und damit ein geldwerter Vorteil bejaht werden könnte, schließen die Richter eine Besteuerung aus. Die Übernahme der Verwarnungsgelder erfolgt vielmehr im eigenbetrieblichen Interesse. Die Zahlungen der Verwarnungsgelder sind lediglich notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzung. Das Unternehmen zahlte darüber

hinaus nur Verwarnungsgelder wegen Verstößen gegen Park- und Haltevorschriften im ruhenden Verkehr, die zudem von seinen Fahrern bei der Auslieferung und Abholung von Paketen in Gebieten ohne Ausnahmeregelung begangen worden waren.

## 2. **Zumutbare Belastung: Bundesfinanzhof ändert die Berechnung zugunsten der Steuerpflichtigen**

**Wer in seiner Steuererklärung Krankheitskosten oder andere zumutbare Belastungen allgemeiner Art geltend macht, bekommt auch weiterhin die zumutbare Belastung als Eigenanteil abgezogen. Allerdings wird diese jetzt anders berechnet, sodass mehr Kosten steuermindernd berücksichtigt werden.**

### **Hintergrund**

Die verheirateten Kläger erklärten im Jahr 2006 Krankheitskosten von 4.148 EUR als außergewöhnliche Belastungen. Diese berücksichtigte das Finanzamt nach Abzug der zumutbaren Belastung von 2.073 EUR noch mit 2.069 EUR.

Zwangsläufig erwachsende Aufwendungen werden nur insoweit berücksichtigt, als sie die zumutbare Belastung übersteigen. Die Prozentsätze – zwischen 1 % und 7 % des Gesamtbetrags der Einkünfte - berücksichtigen, dass Steuerbürger mit einem höheren Gesamtbetrag der Einkünfte leistungsfähiger und damit entsprechend belastbarer sind.

Die Finanzverwaltung und auch die Rechtsprechung gingen bisher davon aus, dass sich die zumutbare Belastung insgesamt nach dem höheren Prozentsatz richtet, sobald der Gesamtbetrag der Einkünfte eine der im Gesetz genannten 3 Stufen überschreitet.

Dementsprechend wendete das Finanzamt die für die Kläger geltenden 4 % auf den gesamten Gesamtbetrag der Einkünfte an. Das Finanzgericht folgte dieser Berechnung.

### **Entscheidung**

Mit seinem Urteil hält der Bundesfinanzhof an dieser Berechnung jetzt aber nicht mehr fest.

Nur der Teil des Gesamtbetrags der Einkünfte, der den jeweiligen Grenzbetrag übersteigt, wird mit dem höheren Prozentsatz belastet. Denn die gesetzliche Regelung stellt nicht auf den "gesamten Gesamtbetrag der Einkünfte" ab, sondern nur auf den "Gesamtbetrag der Einkünfte". Der Gesetzeswortlaut bietet deshalb nach Ansicht der Richter keine Grundlage dafür, den höheren Prozentsatz auch auf den Teil des Gesamtbetrags der Einkünfte anzuwenden, der der niedrigeren Stufe angehört.

Die bisherige Auslegung führte dazu, dass bei nur geringfügiger Überschreitung der Grenzbeträge die zusätzlichen Beträge voll versteuert wurden und nach Steuern ein geringeres Einkommen als bei Einkünften knapp unterhalb des Grenzbetrags verblieb.

Im vorliegenden Fall überstieg der Gesamtbetrag der Einkünfte (51.835 EUR) den Grenzbetrag der letzten Staffel bei 1 oder 2 Kindern (51.130 EUR). Dementsprechend beträgt die zumutbare Belastung nach der bisherigen Auffassung 4 % von 51.835 = 2.073 EUR. Nach der neuen Methode ist wie folgt zu rechnen:

15.340 x 2 %	306,80 EUR
51.130 EUR ./ 15.340 EUR = 35.790 EUR x 3 %	1.073,70 EUR
51.835 EUR ./ 51.130 EUR = 705 EUR x 4 %	28,20 EUR

Das ergibt insgesamt eine zumutbare Belastung von rund 1.408 EUR. Somit waren bei Krankheitskosten von 4.148 EUR zusätzlich 664 EUR als außergewöhnliche Belastungen zu berücksichtigen.

3. **Medizinische Seminare: Kosten der Teilnahme können außergewöhnliche Belastungen sein**

Nehmen Pflegeeltern an medizinischen Seminaren zum Umgang mit frühtraumatisierten Kindern teil, dürfen sie die dabei entstehenden Kosten als außergewöhnliche Belastungen geltend machen.

**Hintergrund**

Die Kläger hatten 2 Pflegekinder in Vollzeitpflege bei sich aufgenommen. Da ein Kind aufgrund einer Frühtraumatisierung an einer Aufmerksamkeits- und Bindungsstörung litt, nahm die Klägerin an speziellen, von Ärzten entwickelten Seminaren zu diesem Thema teil. Die entsprechenden Aufwendungen setzte sie in der Steuererklärung als außergewöhnliche Belastungen an. Das Finanzamt verweigerte jedoch den Abzug.

**Entscheidung**

Das Finanzgericht gab der Klägerin recht. Die ihr entstandenen Kosten für die Teilnahme an den medizinischen Seminaren, die nicht von der Krankenversicherung übernommen worden sind, kann sie als außergewöhnliche Belastungen geltend machen.

Keine Rolle spielte nach Ansicht der Richter, dass die vorgelegten ärztlichen Bescheinigungen nicht den formellen gesetzlichen Anforderungen genügten. Denn es handelte sich nicht um eine psychotherapeutische Behandlung, sondern um die Schulung einer nicht erkrankten Kontaktperson.

4. **Bereitschaftsdienst: Zuzahlungen für Sonn- und Feiertagsdienst sind nicht immer steuerfrei**

**Wird am Samstag, Sonntag oder Feiertag Bereitschaftsdienst geleistet, kann die entsprechende Vergütung steuerfrei sein. Das gilt aber dann nicht, wenn die Dienste pauschal zusätzlich zum Grundlohn ohne Rücksicht auf den entsprechenden Wochentag vergütet werden.**

**Hintergrund**

Die Klägerin K betreibt Fachkliniken in der Rechtsform einer GmbH. Ihren Ärzten vergütete sie den Bereitschaftsdienst. Dieser dauerte an Wochentagen vom Ende der regulären Arbeitszeit bis zum Beginn der regulären Arbeitszeit am Folgetag, an Samstagen, Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen jeweils 24 Stunden. Die vereinbarten Pauschalen für den geleisteten Bereitschaftsdienst rechnete K in einen Stundensatz um und behandelte diesen Stundenlohn als steuerfreien Zuschlag. Nach Ansicht des Finanzamts lagen jedoch die Voraussetzungen für die steuerfreien Zuschläge nicht vor. Deshalb forderte es von K die zu wenig gezahlte Lohnsteuer nach.

**Entscheidung**

Nachdem die Klage vor dem Finanzgericht schon keinen Erfolg hatte, hatte die Klägerin auch vor dem Bundesfinanzhof das Nachsehen. Der entschied nämlich, dass neben dem Grundlohn gewährte Zuschläge nur dann steuerfrei sind, wenn sie für tatsächlich gezahlte Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit gezahlt worden sind. Die tatsächlich erbrachten Arbeitsstunden an Sonntagen, Feiertagen oder zur Nachtzeit müssen einzeln aufgezeichnet werden.

K hatte aber die Zusatzzahlungen ohne Rücksicht darauf vergütet, ob der Bereitschaftsdienst an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen erbracht worden war. Damit wurden gerade nicht die besonderen Erschwernisse und Belastungen finanziell ausgeglichen, die mit einer Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit verbunden sind, sondern die Bereitschaftsdienstzeiten allgemein mit einer Zusatzvergütung bedacht. Solche Zusatzvergütungen gehören aber nicht zu den steuerfreien Zuschlägen, sondern erhöhen den Arbeitslohn.

5. **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.