

Journal

VERHOLEN UND GREB

STEUERBERATER



Werden etwa Malerarbeiten nach dem Bezug eines Neubaus erledigt, sind sie steuerlich abzugsfähig.

EINKOMMENSTEUER

Handwerkerbonus auch bei Neubau

Auch bei einem Neubau kann die Steuerermäßigung für haushaltsnahe Dienstleistungen in Anspruch genommen werden und zwar dann, wenn nach Bezugsfertigkeit noch Restarbeiten erledigt werden müssen. Der Steuerabzug von 20 %, der bisher nur für Bestandsimmobilien, nicht aber bei Neubauten geltend gemacht werden konnte, wird damit etwas großzügiger.

Nach dem Einkommensteuergesetz kann bei Renovierungs-, Erhaltungs- oder Modernisierungsmaßnahmen im Eigenheim oder der eigenen Wohnung auf den Dienstleistungsanteil von Handwerkerleistungen ein Steuerabzug von 20 % geltend gemacht werden, allerdings begrenzt auf Aufwendungen von bis zu € 6.000. In Summe beträgt der Steuerabzug also maximal € 1.200. Für Kosten eines Neubaus ist dieser Steuerbonus ausgeschlossen. Das gilt jedoch nicht, wenn das Heim bereits bezugsfertig ist und Handwerker noch Restarbeiten ausführen. Dieses Ergebnis brachte eine Auseinandersetzung zwischen einem Steuerpflichtigen

und seinem Finanzamt. Strittig war die Abzugsfähigkeit von Außenputzarbeiten, die erst nach Bezug des Neubaus ausgeführt wurden. Der Bauherr wollte die Handwerkerkosten hierfür zu 20 % von der Steuer absetzen. Das Finanzamt verweigerte dies mit der Begründung, dass die Außenputzarbeiten noch im Bauvertrag vereinbart waren und damit noch zur Fertigstellung des Neubaus zählen.

Finanzamt schafft Präzedenzfall

Diese Argumentation widersprach dem bisherigen Vorgehen der Finanzämter, wonach es für die Abzugsfähigkeit allein ▶

Editorial



Joachim Greb

Der Sommer kommt! Wer im Frühjahr ein Bauprojekt gestartet hat, darf sich jetzt schon über einen Rohbau freuen. Vor der Zeitplanung für den Einzug sollten Bauherren aber den Aufmacher unseres Journals lesen. Denn es ist seit kurzem möglich, den Handwerkerbonus auch für Neubauten geltend zu machen. Wie das geht, lesen Sie auf dieser Seite.

Auch sonst enthält die Sommerausgabe wieder viele nützliche Tipps. Wir zeigen, was es bei der Beschäftigung eines Ehepartners zu beachten gilt, klären über die Rechtslage beim Anspruch auf Zuschläge für Mehrarbeit von Teilzeitkräften auf und schauen uns an, welche Regeln für die Probezeit von Arbeitnehmern genau gelten. Sie sehen: Wir haben versucht, Ihnen wieder möglichst viele Anregungen in die Urlaubszeit mitzugeben. Natürlich beraten wir Sie gerne auch abgestimmt auf Ihre ganz persönliche Situation. Wir freuen uns auf Ihren Anruf und wünschen Ihnen einen tollen Sommer!

Ausgabe 2 / 2019

Wir beraten Sie gerne: Tel. 09733 81000

► auf die Bezugsfertigkeit eines Hauses ankommt. Dem Finanzamt wurde zwar im erstinstanzlichen Urteil vor dem Finanzgericht noch Recht zugesprochen, doch der Bauherr zog weiter vor den Bundesfinanzhof. Bevor dieser jedoch eine Entscheidung treffen konnte, änderte das Finanzamt den Bescheid wieder zugunsten des Bauherrn ab. Damit hat sich der Fall selbst erledigt

und das Finanzamt hat zukünftigen Bauherrn eine Referenzmöglichkeit an die Hand gegeben.

Fazit: Als Neubaumaßnahme gelten alle Leistungen, die bis zur Bezugsfertigkeit der Immobilie erstellt werden. Ist das Heim aber bezugsfertig, können nachträgliche Arbeiten steuerlich anerkannt werden. ■

ABGABENRECHT

Ehepartner beschäftigen: Das gilt es zu beachten

Ist ein Ehegatte im Betrieb des Partners beschäftigt, muss die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses vergleichbar mit der Beschäftigung eines Fremden sein. Andernfalls kann das Arbeitsverhältnis zivilrechtlich unwirksam sein.



Eine Ehefrau war als Bürokräftin mit € 400 geringfügig im Betrieb ihres Ehemanns beschäftigt. Als Teil des Arbeitslohns wurde ihr ein Fahrzeug zur Privatnutzung überlassen. Eine Vereinbarung, wie viele Stunden sie zu erbringen hat, wurde nicht getroffen. Vielmehr sollte sich die Arbeitszeit nach dem aktuellen Arbeitsanfall richten. Des Weiteren wurde im Arbeitsvertrag geregelt, dass Überstunden und Mehrarbeit durch Freizeit ausgeglichen werden müssen. Einige Zeit später ergänzten die Eheleute den Arbeitsvertrag um den Zusatz, wonach Teile des Gehalts monatlich in eine Direktversicherung und in eine Pensionskasse eingezahlt werden sollten. So erhielt die Ehefrau nur noch € 30 monatlich an Gehalt, der Rest wurde über die Pkw-Nutzung und die Versorgungsbeiträge vergütet.

Arbeitsverhältnis muss Fremdvergleich standhalten

Im Rahmen einer Betriebsprüfung beanstandete das Finanzamt den Arbeitsvertrag mit der Ehefrau und zweifelte auch den Betriebsausgabenabzug der dadurch bedingten Ausgaben seitens des Ehemanns an. Die hiergegen gerichtete Klage wurde durch das Finanzgericht abgewiesen. In der Begründung verweist das Gericht darauf, dass das Arbeitsverhältnis mit der Ehefrau zivilrechtlich unwirksam sei. Die Beschäftigung der Ehefrau kann dem Vergleich mit einem Fremdarbeitsverhältnis nicht standhalten. Gerade unter Angehörigen muss aber sichergestellt werden, dass ein Arbeitsverhältnis und die damit verbundenen Leistungen des Arbeitgebers tatsächlich dem betrieblichen und nicht dem privaten Bereich zuzuordnen sind. Der Fremdvergleich scheiterte in diesem Fall vor allem daran, dass bei einem Arbeitsverhältnis mit einem fremden Dritten jedenfalls eine Mindeststundenzahl festgelegt worden wäre. Zudem war die Fahrzeugüberlassung nicht fremdüblich, da sie weder vertraglich geregelt war, noch für die Aufgaben der Ehefrau als Bürokräftin notwendig gewesen wäre. Damit konnten auch die Kosten für den von ihr gefahrenen Pkw nicht als Betriebsausgaben anerkannt werden.

Fazit: Werden Arbeitsverträge zwischen Eheleuten geschlossen, müssen diese für ihre Wirksamkeit sowohl inhaltlich als auch nach ihrer Ausführung so gestaltet sein wie auch unter Fremden üblich. ■

ARBEITSRECHT

Kündigung bei eigenmächtigem Urlaub

Wer sich ohne Genehmigung spontan in den Urlaub verabschiedet, muss mit einer wirksamen Kündigung seines Arbeitgebers rechnen. So erging es einer jungen Frau, die sich nach einer Prüfung in den Spontan-Urlaub verabschiedete.

Die junge Dame war in einem größeren Betrieb im Finanzwesen beschäftigt. Für die Abschlussprüfung ihres berufs begleitenden Master-Studiums nahm sie sich einen Donnerstag und Freitag frei. Am Montag darauf erschien sie nicht zur Arbeit und meldete sich erst mittags per Email bei ihrem Vorgesetzten. Diesem schrieb sie, dass sie zur bestandenen Prüfung eine Reise geschenkt bekommen habe. Sie könne daher von Montag bis einschließlich Freitag nicht zur Arbeit erscheinen und entschuldige sich für die Überrumpelung. Ihr Vorgesetzter antwortete ihr, dass ihre Anwesenheit aus dringenden beruflichen Gründen erforderlich sei. Einen Tag darauf antwortete die Mitarbeiterin und erläuterte, dass sie sich bereits auf Mallorca befinde und keine Möglichkeit bestünde, ins Büro zu kommen. Sie erschien dann auch weder am darauffolgenden Tag, noch am Tag ihrer angekündigten Rückreise im Büro. Der Arbeitgeber kündigte ihr deshalb ordentlich zum Ablauf des nächsten Monats. Dagegen klagte die junge Frau vor dem Arbeitsgericht.

Kündigung wirksam

Nach Ansicht der Richter war die Kündigung aber wirksam. Der eigenmächtig genommene Urlaub hätte sogar ausgereicht, um eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Spätestens durch die Aussage der jungen Frau, dass sie sich bereits im Urlaub befinde und keine Möglichkeit habe, ins Büro zu kommen, habe sie falsche Prioritäten gesetzt und ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis beharrlich verletzt. In diesem Fall wäre nicht mal eine Abmahnung erforderlich gewesen.

Trotz wirksamer Kündigung einigte sich der Arbeitgeber mit der jungen Frau vor Gericht auf eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses. ■



Wir beraten Sie gerne: Tel. 09733 81000

ARBEITSRECHT

Warum eine Probezeit Sinn macht

Die Probezeit ist nicht nur gesetzlich zulässig, sondern auch eine gute Möglichkeit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber einander besser kennenzulernen.



Eine lange Probezeit ist vor allem für Arbeitgeber verlockend: Der Arbeitgeber kann neben den fachlichen Qualitäten prüfen, ob der oder die Neue auch persönlich ins Team passt. Die Regel ist dabei eine Probezeit von 3 Monaten, wobei es hiervon Ausnahmen gibt.

Kündigung, Krankheit und Urlaub

Befindet sich der neue Mitarbeiter in einem Ausbildungsverhältnis, darf die Probezeit maximal 4 Monate betragen. Eine kürzere Probezeit darf bei jedem Mitarbeiter vereinbart werden, nur eine Verlängerung über 6 Monate hinaus ist nicht zulässig. Hintergrund ist, dass nach 6 Monaten Arbeitszeit der Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz greift. Bis dieser Schutz gilt, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden. Abgesehen von dieser relativ kurzen Frist stehen dem Arbeitnehmer aber auch in der Probezeit alle Rechte aus einem Arbeitsverhältnis zu. Dies gilt für eine Entgeltfortzahlung bei Krankheit genauso wie für die Möglichkeit, Urlaub zu nehmen.

Fazit: Welche Freiheiten innerhalb der Probezeit genutzt werden können, sollte immer in Abstimmung mit dem Arbeitgeber und in gegenseitigem Einvernehmen entschieden werden. Denn die Probezeit dient gerade dazu, herauszufinden, ob Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf einer Wellenlänge liegen. ■

ARBEITSRECHT

Zuschläge bei Teilzeitarbeit

Teilzeitbeschäftigte dürfen im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden. Dieser Grundsatz aus dem Gesetz zur Teilzeitarbeit (TzBfG) führt dazu, dass auch Teilzeitbeschäftigte Mehrarbeit, also Überstunden sowie Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie nachts vergütet bekommen müssen.



Das Bundesarbeitsgericht beschäftigte sich gleich in mehreren Fällen mit diesem Thema. In einem Fall klagte eine stellvertretende Filialeiterin, die in Teilzeit in der Systemgastronomie beschäftigt ist. In ihrem Betrieb regelt ein Manteltarifvertrag die Vergütung von Mehrarbeit. Zudem wurde für die Mitarbeiterin eine Jahresarbeitszeit festgelegt. Trotz der Tatsache, dass der Tarifvertrag eine Vereinbarung zu Mehrarbeitszuschlägen enthält, wurden diese der betroffenen Teilzeitmitarbeiterin nicht gewährt. Sie klagte diese daraufhin mit Erfolg ein.

Überstunden bei Teilzeit

Die Arbeitgeberin erklärte die unterlassene Auszahlung der Mehrarbeitszuschläge damit, dass unterhalb der Arbeitszeiten einer Vollzeitkraft Mehrarbeit nicht für die Bezahlung relevant sei. Diese Begründung konnte das Gericht jedenfalls nicht überzeugen.

Ist eine Jahresarbeitszeit vereinbart und gehen die geleisteten Stunden eines Mitarbeiters über die vereinbarten Arbeitsstunden hinaus, hat dieser Arbeitnehmer auch einen Anspruch auf die durch die Mehrarbeit entstehenden Zuschläge. ■

ERBRECHT

Wie kurz darf ein Testament sein

Testament

„A soll mein Testamentsvollstrecker werden, Vertreter B. Dafür bekommen sie 5 %. Ich wünsche eine Stiftung zu Gunsten einer Organisation in der Stadt Y. C soll unentgeltliches lebenslanges Wohnrecht erhalten. Frau M in der Stadt N erhält € 20.000.“

24.4.2015 (Vor- und Familienname)

Was sich auf den ersten Blick wie eine Sachaufgabe liest, ist in Wahrheit ein Testament. Der Verstorbene bestimmte neben einem Testamentsvollstrecker vorsorglich einen möglichen Vertreter. Darüber hinaus beauftragte er den Testamentsvollstrecker mit der Errichtung einer Stiftung zugunsten einer Kinderpalliativstation. Die Mutter und die Geschwister des Verstorbenen wandten sich gegen diese Auslegung des Testaments. Das Oberlandesgericht Düsseldorf musste das Schriftstück daraufhin auslegen.

Wirksame Erbeinsetzung

Nach Ansicht des Gerichts wollte der Erblasser sein Vermögen mit Ausnahme zweier Positionen – dem Wohnrecht und den € 20.000 – einer noch zu gründenden Stiftung zukommen lassen. Da der Erblasser keinen Betrag festgelegt hat, der der Stiftung zukommen soll, kann das Testament nur dahingehend verstanden werden, dass die Stiftung alles erhalten soll, was nach Einräumung des Wohnrechts und Auskehrung der € 20.000 übrig bleibt. Das Testament erfüllte auch die vom Gesetz geforderten Formpflichten. Damit wurden die gesetzlichen Erben von der Erbfolge ausgeschlossen. Allein die Mutter des Verstorbenen hatte Anspruch auf den Pflichtteil.

Fazit: Es ist ratsam, ein Testament so genau und eindeutig wie möglich zu formulieren. Nur so kann vermieden werden, dass am Ende Gerichte darüber zu befinden haben, was der Verstorbene wollte. ■



Datenübertragungen sicher gestalten

Fast jedes Unternehmen übermittelt Daten an andere Unternehmen. Das können Dienstleister, Tochterfirmen oder Geschäftspartner sein. Werden dabei auch Daten von natürlichen Personen übermittelt, spricht man von einer Datenübermittlung personenbezogener Daten. In der Folge müssen besondere Anforderungen der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) beachtet werden.



Werden personenbezogene Daten außerhalb des eigenen Unternehmens übermittelt bzw. übertragen, muss der datenschutzkonforme Umgang ebenso gewährleistet sein wie innerhalb des Unternehmens. Damit dies

sichergestellt ist, haben Unternehmen die Pflicht, mit den Empfängern von Daten einen entsprechenden Vertrag abzuschließen. Dieser regelt, wie mit den übertragenen Daten umgegangen werden darf und nennt sich Auftragsverarbeitungsvertrag (AVV).

Datenübermittlung im Auftrag

Immerhin muss nicht mit jedem Unternehmen ein solcher AVV geschlossen werden. Allerdings bestehen noch keine belastbaren Zusagen der Datenschutzbehörden darüber, wann ein AVV notwendig ist. Unternehmen können sich jedoch an Empfehlungen der Behörden orientieren. Nach diesen ist z.B. mit Post- und Telekommunikationsanbietern kein AVV abzuschließen. Gleiches gilt bei einer Datenübermittlung an Steuerberater oder Rechtsanwälte. Da die beiden letztge-

nannten Berufsgruppen einem Berufsgeheimnis unterliegen, sind sie selbst für eine sichere Datenverarbeitung verantwortlich. Anders liegt es dagegen bei einem reinen Lohnsteuerbüro. Mit diesen müssen Unternehmen nach aktuellen Empfehlungen einen AVV abschließen. Auch wenn ein Unternehmen den Betrieb seiner Homepage an einen IT-Dienstleister ausgelagert hat, ist ein solcher Vertrag erforderlich. Das gleiche gilt für einen Dienstleister, der im Auftrag des Unternehmens Newsletter an Kunden verschickt.

Fazit: Sobald Daten von Kunden, Mitarbeitern oder anderen natürlichen Personen das Unternehmen verlassen, sollte eine Überprüfung stattfinden, ob ein AVV erforderlich ist. Auskunft hierzu geben auch die jeweiligen Aufsichtsbehörden der Bundesländer. ■

Vorsteuerabzug für Luxusportwagen

Zwei widersprüchliche Urteile des Finanzgerichts Hamburg sorgen für Unsicherheit beim Vorsteuerabzug bei Luxusfahrzeugen. Warum ein Unternehmer mit Ferrari anders behandelt wird als eine Unternehmerin mit Lamborghini, wirft Fragen auf.



Wird ein Pkw im Betrieb eines Unternehmers angeschafft, kann dieser für gewöhnlich die Vorsteuer für den Kauf abziehen. Das bedeutet, dass der Unternehmer im Kaufpreis die in Rechnung gestellte Umsatzsteuer von der zu zahlenden Umsatzsteuer abziehen kann. Diese Möglichkeit ist jedoch ausgeschlos-

sen, sofern ein Abzugsverbot eingreift. Ein solches liegt zum Beispiel vor, wenn es sich um Aufwendungen für Jagd oder Fischerei, für Segel- oder Motorjachten oder für ähnliche Zwecke handelt.

Kein Vorsteuerabzug für Lamborghini

Im Fall einer Unternehmerin, die sich einen Lamborghini angeschafft hat, ließ das Gericht keinen Vorsteuerabzug zu. Das Fahrzeug sei ein Prototyp eines Sportwagens, der auf der Straße Aufsehen erzeuge. Hinzu kommt, dass die Unternehmerin im Anschaffungsjahr ein Betriebsergebnis hatte, das in krassem Missverhältnis zum Kaufpreis des Lamborghini stand.

Es liege nach Auffassung der Richter nahe, dass dieser also mehr den privaten Interessen der Fahrerin diene. Wegen eines unangemessenen Repräsentationsaufwands kann kein Vorsteuerabzug geltend gemacht werden. Daran ändert auch die Tatsache

nichts, dass die Unternehmerin die Privatnutzung mit 1 % der Einkommensteuer unterwarf.

Ferrari bei entsprechender Nutzung abzugsfähig

Anders entschied das gleiche Gericht bei der geschäftlichen Anschaffung eines Ferrari. Der Geschäftsführer gab als Grund für die Anschaffung an, dass der Ferrari es ihm ermögliche, an Netzwerktreffen teilzunehmen, auf denen er Geschäftskontakte knüpfen kann. Auf diese Begründung ließ sich das Finanzamt ein. Der Unternehmer konnte auch nachweisen, dass es durch diese Kontakte zu Geschäftsverbindungen gekommen ist.

Fazit: Unternehmer, die sich einen Luxusportwagen anschaffen wollen, sollten sich darüber bewusst sein, dass die Rechtslage aktuell uneinheitlich ist. ■

