

Ausgabe 1-2019

## Umzugskosten für Mitarbeiter steuerfrei übernehmen

Muss der Arbeitnehmer berufsbedingt umziehen, übernimmt der Arbeitgeber oftmals die Umzugskosten. Das Finanzamt sieht in der Übernahme solcher Aufwendungen im Regelfall einen sogenannten „**tauschähnlichen Umsatz**“ und versagt den Vorsteuerabzug. Ein tauschähnlicher Umsatz liegt vor, wenn der Arbeitgeber an seine Arbeitnehmer Sachzuwendungen gewährt, **ohne** hierfür ein **gesondertes Entgelt** zu berechnen, die Gegenleistung jedoch auf eine vereinbarte oder übliche (andere) Gegenleistung abzielt. Für die Annahme eines tauschähnlichen Umsatzes muss also ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen Nutzungsüberlassung und Arbeitsleistung gegeben sein.

Das hessische FG sieht in der Übernahme von Umzugskosten durch den Arbeitgeber **keinen tauschähnlichen Umsatz**, soweit – wie im konkreten Fall – das unternehmerische Interesse des Arbeitgebers im Vordergrund steht. Im Streitfall mussten Mitarbeiter im Zuge einer Funktionsverlagerung vom Hauptsitz an einen anderen Standort versetzt werden.

Das FG hat im Streitfall den **Vorsteuerabzug** des Arbeitgebers aus Umzugs- und Maklerkosten zugelassen. Umzugskosten stehen nicht in einem unmittelbaren Zusammenhang zur Arbeitsleistung der Arbeitnehmer, so das FG. Umzugskosten sind vielmehr einer zu erbringenden Arbeitsleistung vorgelagert. Die Übernahme der Maklerkosten durch die Klägerin stellt auch keine einer sonstigen Leistung gegen Entgelt gleichgestellte unentgeltliche Leistungserbringung dar, sodass nach Ansicht des FG auch für die Maklerrechnung der Vorsteuerabzug zu gewähren ist. Gegen dieses Urteil ist ein **Revisionsverfahren** vor dem BFH anhängig.

## Wenn das Home-Office an den Arbeitgeber vermietet wird

Arbeitet ein Mitarbeiter oft im Home-Office und vermietet er diesen Raum an seinen Arbeitgeber, sind die Mietzahlungen weder lohnsteuer- noch sozialversicherungspflichtig. Es liegen **Vermietungseinkünfte** vor, die der Arbeitnehmer in seiner Steuererklärung **angeben muss**. Allerdings kann er alle Kosten dagegen rechnen, die anteilig mit diesem Raum zusammenhängen. Kommt dabei ein Verlust heraus, kann er diesen aber nur geltend machen, wenn er darlegen kann, wie er auf lange Sicht in die schwarzen Zahlen kommen will.

Trostpflaster in diesem Fall: Wenn die Verluste nicht anerkannt werden, muss man die Miete nicht versteuern. Es handelt sich dann um einen sogenannten Fall der „Liebhaberei“.

**Beispiel eins:** Der Arbeitnehmer hat eine 100 m<sup>2</sup> Wohnung die pro Jahr 10.000 Euro Kosten verursacht. Auf das Arbeitszimmer, das er als „home office“ an seinen Chef vermietet, entfallen 20 m<sup>2</sup> = 20 % = 2.000 Euro. Die Monatsmiete von der Firma beträgt 200 Euro. Der Arbeitnehmer versteuert 2.400–2.000 Euro=400 Euro im Jahr. Lohnsteuer und Sozialabgaben muss der Chef nicht einbehalten.

**Beispiel zwei:** Wie eins, aber die Gesamtkosten der Wohnung betragen 20.000 Euro im Jahr. Damit hätte der Arbeitnehmer einen Verlust von 1.600 Euro (2.400 Euro Miete–4.000 Euro anteilige Kosten). Diesen Verlust kann er nicht absetzen, wenn er nicht darlegen kann, wie er in die schwarzen Zahlen kommen will. Die Miete muss er dann freilich auch nicht versteuern.

**Gefahr** bei beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern, die nur ein Home-Office haben und dieses an die eigene GmbH vermieten: Hier könnte das Finanzamt eine „Betriebsaufspaltung“ mit teuren Folgen annehmen.

Ausgabe 1-2019

## Neue Entwicklung im Befristungsrecht

---

Wir hatten im letzten Jahr berichtet, dass das Bundesverfassungsgericht (BverfG) die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) im Bereich des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) gekippt hat. Das TzBfG sieht die Möglichkeit vor, dass ein Arbeitsverhältnis für die Dauer von **max. 2 Jahren** ohne sachlichen Grund befristet werden kann. **Voraussetzung** hierfür ist jedoch, dass mit demselben Arbeitgeber nicht bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden haben darf.

Die Richter des BAG legten dieses **Vorbeschäftigungsverbot** dahingehend aus, dass dieses **nicht greift**, wenn das vorherige Beschäftigungsverhältnis **länger als drei Jahre** zurücklag. Das BVerfG entschied im letzten Jahr, dass diese Auslegung des Gesetzeswortlautes nicht mit dem Grundgesetz zu vereinbaren sei.

Das BAG hat nunmehr erstmals nach dieser Entscheidung des BVerfG über die **Wirksamkeit einer sachgrundlosen Befristung** zu urteilen, bei der der betroffene Mitarbeiter vor der Befristung (nämlich **acht Jahre zuvor**) schon einmal **bei demselben Arbeitgeber** tätig war.

Die Klage des Mitarbeiters hatte **in allen drei Instanzen Erfolg**. Das BAG vertrat in seinem Urteil vom 23.01.2019 die Auffassung, dass die Fachgerichte auch nach der Auffassung des BVerfG durch verfassungskonforme Auslegung den Anwendungsbereich des TzBfG einschränken können, soweit das Verbot der sachgrundlosen Befristung unzumutbar ist, weil eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten nicht besteht und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich ist, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten. Das Verbot der sachgrundlosen Befristung kann danach insbesondere unzumutbar sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist.

Einen solchen **Ausnahmefall** sahen die Richter in dem zu entscheidenden Fall **nicht als gegeben** an. Auch war das BAG der Auffassung, dass das vorangegangene Beschäftigungsverhältnis acht Jahre zurücklag und somit „nicht sehr lange“.

### Fazit:

Die Entscheidung des BAG zeigt, dass bei der Einstellung von Mitarbeitern, die befristet eingestellt werden sollen, **zwingend vorab geklärt** werden muss, ob diese Mitarbeiter bereits früher für das Unternehmen tätig waren. Wenn dies der Fall ist, ist weiter zu prüfen, ob der Mitarbeiter mit der **gleichen Tätigkeit** wie bei der Vorbeschäftigung eingesetzt werden soll und **wie lange** das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Weiter ist zu prüfen, wie lange diese Vorbeschäftigung zurückliegt. Liegen **acht Jahre oder weniger** dazwischen, dürfte eine **Befristung unwirksam** sein.