

Ausgabe 3-2019

Wenn Sie gemietete Büroräume umbauen

Wenn der Mieter gemietete Flächen renoviert oder umbaut, wird das genauso behandelt wie beim Eigentümer. Reparaturen können Sie sofort abziehen, Ausbauten müssen Sie abschreiben, allerdings nicht über die Gebäudenutzungsdauer, sondern nur über die Mietvertragsdauer.

Beispiel 1: X mietet ein Großraumbüro für zehn Jahre und zieht ein paar Wände ein. Das muss er über zehn Jahre abschreiben. Falls er verpflichtet ist, diese Wände bei Mietende wieder auszubauen, muss er Jahr für Jahr eine Rückstellung bilden und aufstocken, die die geschätzten Kosten des Rückbaus abdeckt.

Beispiel 2: Y mietet ein Büro für fünf Jahre. Er lässt vor dem Einzug alles für 5.000 Euro auf seine Kosten streichen. Das kann er sofort absetzen.

Verteilung von Reparaturen bei Anrechnung auf die Miete: Falls der Vermieter im Beispiel 2 zum Y sagt: „OK, ich gebe zu, die Farbe innen ist wirklich schlimm, bitte machen Sie das und ziehen Sie mir jedes Jahr 1.000 Euro von der Jahresmiete ab.“, muss Y einen aktiven Rechnungsabgrenzungsposten bilden und über fünf Jahre auflösen.

Mietverträge unter Angehörigen und Betriebsaufspaltung bei GmbHs: In diesen Fällen kann es schwierig werden, umfangreiche Ausgaben und Umbauten über die Mietvertragsdauer abzuschreiben, weil das Finanzamt unterstellen wird, dass der Angehörige oder der Gesellschafter den Mietvertrag nach Mietvertragsende sowieso verlängern wird.

Was sich der Prüfer bei Ihren Firmenfeiern näher ansieht

Neben Dienstwagen stehen Betriebsveranstaltungen im Hauptfokus von Lohnsteuerprüfern. Hier ein paar häufige Streitpunkte, die zu Nachzahlungen führen können.

Keine Teilnehmerlisten geführt: Der Prüfer möchte die Anzahl der Teilnehmer wissen, damit er ausrechnen kann, ob die 110-Euro-Grenze (brutto) je Arbeitnehmer eingehalten wurde. Es ist unvorteilhaft, wenn man solche Listen nicht vorlegen kann.

Übrigens: Laut Rechtsprechung ist – anders als es das Finanzamt will – auf die angemeldeten, und nicht auf die tatsächlich teilnehmenden Arbeitnehmer, abzustellen.

Werden allerdings wichtige **Kunden** zur Weihnachtsfeier **eingeladen**, kann die Weihnachtsfeier ihren Charakter als Betriebsveranstaltung verlieren und wird zu einer **geschäftlich veranlassten Bewirtung**. **Nachteil:** Nur 70 % der Kosten sind abzugsfähig. **Vorteil:** Es muss kein geldwerter Vorteil für die Mitarbeiter versteuert werden. 100 Arbeitnehmer und ein Geschäftspartner – gilt das dann als eine geschäftliche Bewirtung? Man wird wohl darauf abstellen müssen, was dominiert: die Bewirtung von Geschäftspartnern oder die Veranstaltung für die Mitarbeiter?

Feiern zwei **befreundete Firmen** oder zwei **Schwesterfirmen einer Holding** eine gemeinsame Weihnachtsfeier oder machen einen gemeinsamen Betriebsausflug, lässt man sich am besten von Gasthaus, Band usw. zwei getrennte Rechnungen ausstellen. Ungünstig ist es, wenn alle Kosten bei einer Firma landen, obwohl die andere Firma auch diverse Mitarbeiter geschickt hat. Dadurch kann die 110-Euro-Grenze leichter überschritten werden.

Wenn die **110-Euro-Grenze** je Arbeitnehmer **überschritten** ist: Lohnsteuerlich ist es nicht mehr so schlimm, weil man seit 2015 nur noch den übersteigenden Betrag versteuern muss – mit 25 % ohne Sozialabgaben. Wermutstropfen: Der Vorsteuerabzug fällt weg, wenn die 110 Euro überschritten sind.

Ausgabe 3-2019

Elternzeit und Urlaub – Dies sollten Sie als Arbeitgeber wissen!

Die Elternzeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist für fast alle Arbeitgeber irgendwann von Relevanz. Was ist aber mit dem Urlaubsanspruch dieser Mitarbeiter während ihrer Elternzeit?

Prinzipiell erwerben Arbeitnehmer in Deutschland auch dann einen Urlaubsanspruch, wenn sie sich in Elternzeit befinden. Allerdings können Arbeitgeber – anders als bei Mutterschutz oder Krankheit – nach § 17 BEEG **den Jahresurlaub „für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen“**. Weil die Regelung in das europarechtlich garantierte Recht auf bezahlten Jahresurlaub eingreift, mussten sich deutsche Arbeitsgerichte immer wieder mit der Frage beschäftigen, ob § 17 BEEG den europarechtlichen Vorgaben entspricht. Nachdem der Europäische Gerichtshof (EuGH) kürzlich eine rumänische Regelung nicht beanstandet hat, die eine Kürzung des Urlaubsanspruchs für die Dauer des sogenannten Elternurlaubs vorsieht, hat sich jetzt auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) in der Frage klar positioniert. Das BAG betont in seiner Entscheidung vom 19.03.2019, dass das Unionsrecht nicht verlange, Arbeitnehmer, die wegen Elternzeit im Bezugszeitraum nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet waren, Arbeitnehmern gleichzustellen, die in diesem Zeitraum tatsächlich gearbeitet haben. **Arbeitgeber könnten daher auch weiterhin wirksam die Urlaubsansprüche ihrer Mitarbeiter in der Elternzeit nach § 17 BEEG kürzen**. Das BAG stellte in seiner Urteilsbegründung fest, dass das Kürzungsrecht des Arbeitgebers nicht nur **den gesetzlichen Mindesturlaub**, sondern **auch den vertraglichen Mehrurlaub** erfasse.

Auch wenn dieses Urteil die Rechte der Arbeitgeber stärkt, sollte nicht außer Acht gelassen werden, welche **Anforderungen an die Kürzung des Urlaubsanspruches** gestellt werden:

- **Die Kürzung tritt nur ein, wenn sie vom Arbeitgeber ausdrücklich erklärt wird!**
- Die Erklärung muss **eindeutig** sein! Urlaubsanträge bzw. Genehmigungen, aus denen sich lediglich die Anzahl der Urlaubstage ergibt, reichen nicht aus!
- **Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitgeber diese Erklärung nicht mehr abgeben! Urlaubsansprüche sind dann abzugelten, d.h. auszuzahlen!**
- **Vor dem Antrag** auf Elternzeit kann diese Erklärung leider noch **nicht abgegeben** werden, so dass eine Regelung im Arbeitsvertrag ausscheidet!

Fazit:

Prüfen Sie, ob es aktuell in Ihrem Unternehmen Mitarbeiter in Elternzeit gibt. Wurde diesen gegenüber bereits die Kürzung des Urlaubs während der Elternzeit eindeutig mitgeteilt, z.B. im Rahmen der Elternzeitbestätigung? Wenn nicht, sollten Sie dies **schnellstmöglich nachholen**. Kündigt der Mitarbeiter und wird von Ihnen nicht vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Kürzung erklärt, hat der Mitarbeiter einen Anspruch auf Auszahlung des Urlaubs. **Wenn nicht nur ein Jahr Elternzeit genommen wurde, sondern möglicherweise mehrere Jahre, kann die Auszahlung des Urlaubs schnell sehr teuer werden**.

Gerne unterstützen wir Sie bei der Formulierung der Kürzungserklärung gegenüber Ihren Mitarbeitern.