

Ausgabe 2-2018

## Software: Update oder Upgrade?

Betrieblich genutzte Software stellt ein immaterielles Wirtschaftsgut dar. Die Aufwendungen können entweder sofort im Jahr der Anschaffung (bei Anschaffungskosten von nicht mehr als 800 Euro) oder über die betriebsgewöhnliche Nutzungsdauer abgeschrieben werden. Die betriebsgewöhnliche Nutzungsdauer beträgt im Allgemeinen drei Jahre.

Aufwendungen für **Softwareupdates** sind grundsätzlich sofort absetzbar. Voraussetzung ist, dass es sich bei dem Update nicht tatsächlich um eine Erweiterung des Programmumfangs handelt. Ein Update darf nur Aktualisierungen und ggf. die Beseitigung von Fehlern enthalten.

Wird mit einem Programmupdate hingegen auch der **Leistungsumfang des Programms erweitert**, handelt es sich um ein **Upgrade**. Aufwendungen für Upgrades können nicht sofort abgeschrieben werden, es sei denn, es handelt sich bei dem Upgradepaket um ein geringwertiges Wirtschaftsgut mit Anschaffungskosten von nicht mehr als 800 Euro. Für die Finanzverwaltung werden Upgradepakete spätestens dann sichtbar, wenn zusätzlich Kosten für Schulungs- und Anwendungskurse abgesetzt werden. Denn ein Schulungsbedarf kann logischerweise nur anfallen, wenn das Programm neue Funktionen aufweist. Upgradekosten sind im Regelfall auf drei Jahre zu verteilen. Ein ggf. vorhandener Restbuchwert für die Vorgängerversion kann gewinnmindernd ausgebucht werden. Die Kosten für die Anwenderschulung sind unabhängig von der Höhe sofort absetzbar.

## Vereinbarungen richtig gestalten: Oder-Konten können Betriebsausgabenabzug für Grundstücksaufwendungen gefährden

Eheleute erwerben häufig gemeinschaftlich ein Grundstück, für welches aber nur einer der Ehegatten einen Darlehensvertrag abschließt und die Zins- und Tilgungsleistungen übernimmt. Wird das Grundstück zu eigenen Wohnzwecken genutzt, ist das steuerlich unproblematisch. Anders sieht es aus, wenn das Grundstück von einem der Ehepartner eigenbetrieblich genutzt oder vermietet wird. Hier ist Vorsicht geboten, insbesondere wenn Zahlungen über ein Oder-Konto beider Ehegatten erfolgen.

Sind beide Ehegatten Eigentümer und nutzt der Unternehmer-Ehegatte das gesamte Grundstück allein, darf er grundsätzlich auch Aufwendungen für den Grundstücksteil als Betriebsausgaben abziehen, der auf den Eigentumsteil seines Partners entfällt. Das Gleiche gilt, wenn das Praxisgrundstück dem Nichtunternehmer-Ehegatten allein gehört, dieser also der zivilrechtliche Eigentümer ist. Voraussetzung ist jedoch, dass der Unternehmer-Ehegatte die Aufwendungen in seinem eigenbetrieblichen Interesse trägt und damit auch wirtschaftlich belastet wird. Der **Unternehmer-Ehegatte** muss also **wirtschaftlicher Eigentümer** werden und dies auch **nachweisen** können, z. B. am besten mit einem **richtigen Mietvertrag**. Darin sollte wie unter fremden Dritten vereinbart werden, dass der Eigentümer-Ehegatte für die Mietdauer von der Nutzung der Räume wirtschaftlich ausgeschlossen werden kann. Ist die **vereinbarte Miete angemessen**, wird das Finanzamt das Mietverhältnis auch steuerlich anerkennen. Es kann aber auch vereinbart werden, dass der Unternehmer-Ehegatte die laufenden Betriebskosten, Reparaturaufwendungen sowie die Zins- und Tilgungsleistungen übernimmt. Dann dürfen Betriebs- und Reparaturkosten, Zinsen und die Gebäude-AfA als Betriebsausgaben abgezogen werden.

**Doch Vorsicht:** Mit einem Oder-Konto (Gemeinschaftskonto mit Einzelverfügungsbefugnis) kann es ein böses Erwachen geben.

**Tipp:** Besser Einzelkonto und Vollmacht für den/die Ehepartner/in

Ausgabe 2-2018

## Wichtige Änderung des Befristungsrechts

---

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz sieht die Möglichkeit vor, für die Dauer von max. 2 Jahren ein Arbeitsverhältnis zu befristen, **ohne** dass hierfür ein sachlicher Grund vorliegt. Eine solche Befristung soll jedoch nicht zulässig sein, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte im Jahr 2011 zu diesem Gesetzeswortlaut eine Grundsatzentscheidung getroffen. Die Richter des BAG legten dieses **Vorbeschäftigungsverbot** dahingehend aus, dass dieses nicht greift, wenn das vorherige Beschäftigungsverhältnis länger als drei Jahre zurücklag.

Mit dieser Auslegung hatte sich nunmehr das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) zu beschäftigen. Die Richter des BVerfG entschieden, dass diese Auslegung des Gesetzeswortlautes **nicht mit dem Grundgesetz zu vereinbaren** sei. Die richterliche Rechtsfortbildung dürfe den klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers nicht übergehen und durch ein eigenes Regelungsmodell ersetzen. Im Fall des Verbots der Vorbeschäftigung habe sich der Gesetzgeber klar erkennbar gegen eine Frist entschieden. Der Gesetzgeber wollte mit dem Verbot der Vorbeschäftigung den „strukturell dem Arbeitgeber unterlegenen Arbeitnehmern“ vor Kettenbefristungen schützen und zugleich das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform sichern, argumentierte das Bundesverfassungsgericht.

Gleichzeitig lieferte das BVerfG jedoch **Ausnahmen vom Verbot der Vorbeschäftigung**, nämlich im Einzelfall dann, wenn etwa eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt, die Beschäftigung ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist. Konkret könnten das sein:

- bestimmte geringfügige Nebenbeschäftigungen während der Schul- und Unizeit,
- die Tätigkeit von Werkstudierenden oder
- die lang zurückliegende Beschäftigung von Menschen, die sich später beruflich völlig neu orientieren

Für Arbeitgeber dürfte die aktuelle Entscheidung des BVerfG **erhebliche Auswirkungen** über den Einzelfall hinaus haben. Schließlich sind die vom BVerfG genannten Ausnahmen im Vergleich zur bisherigen Auslegung des BAG (noch) wenig konkret. Wie lange eine mögliche Vorbeschäftigung zurückliegen kann (auf jeden Fall länger als drei Jahre) oder welche Art der Vorbeschäftigung konkret als Ausnahme gelten kann, ist nun schwieriger einzuschätzen. Die klare zeitliche Grenze von 3 Jahren war sicher ein einfacherer Maßstab.