

## **Umsatzsteuer | Platzierungsabhängige Preisgelder nicht steuerbar (BFH)**

Die Teilnahme an einem Wettbewerb (Pferderennen) ist nicht steuerbar, wenn dem Eigentümer der Pferde als Gegenleistung lediglich ein platzierungsabhängiges Preisgeld gezahlt wird (BFH, Urteil v. 02.08.2018 - V R 21/16; veröffentlicht am 05.12.2018).

Sachverhalt: Der Streitfall betraf eine GmbH, deren Zweck u.a. im Kauf und Verkauf sowie der Ausbildung von Pferden bestand. Sie erklärte Umsätze aus Verkaufserlösen und Preisgeldern und machte Vorsteuern aus dem Kauf von Pferden, eines LKW nebst Anhänger sowie eines Pkw geltend. Das FA versagte den Abzug der geltend gemachten Vorsteuerbeträge. Das FG wies die Klage unter Hinweis auf das Abzugsverbot für Repräsentationsaufwendungen ab.

Die Revision hatte Erfolg:

Der BFH hob das Urteil auf, da das FG bei seiner Entscheidung noch von der Umsatzsteuerbarkeit aller Umsätze aus der Teilnahme an Pferderennen sowie einer hierauf beruhenden Unternehmerstellung der GmbH ausgegangen war.

Im zweiten Rechtsgang wird das FG insbesondere zu prüfen haben, ob die von der GmbH erklärten Umsätze aus Pferderennen in voller Höhe auf (nicht steuerbare) Preisgelder entfallen oder ob darin auch steuerbare Antrittsgelder enthalten sind.

Hinweis:

Das Urteil hat über den entschiedenen Fall hinaus Bedeutung für die Steuerbarkeit von ähnlichen Tätigkeiten, die mit ungewisser Entgelterwartung ausgeübt werden. Dazu gehört auch die Teilnahme an Pokerturnieren (BFH-Urteil v. 30.08.2017 - XI R 37/14, BFHE 259, 175).

Der BFH ändert damit seine Rechtsprechung zum steuerbaren Leistungsaustausch bei platzierungsabhängigen Preisgeldern (anders noch BFH-Urteil v. 09.03.1972 - V R 32/69). Er schließt sich der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union an, wonach die Teilnahme an einem Wettbewerb (Pferderennen) grundsätzlich keine gegen Entgelt erbrachte Dienstleistung darstellt. Etwas anderes gilt lediglich, wenn für die Teilnahme ein Antrittsgeld oder eine andere unmittelbare Vergütung gezahlt wird.

## **Zivilrecht | Umschuldung von Baukrediten - Bearbeitungskosten für Treuhandaufträge**

Lösen Kunden ihren Immobilienkredit durch eine andere Bank ab, darf die bisherige Bank kein Entgelt dafür verlangen, dass sie die Grundsuld im Rahmen eines Treuhandverhältnisses auf den neuen Kreditgeber überträgt. Auf ein entsprechendes Urteil des OLG Hamm v. 4.12.2018 - I-19 U 27/18 (nicht rechtskräftig) macht der Verbraucherzentrale Bundesverband (vzbv) aktuell aufmerksam.

Sachverhalt: Das Preisverzeichnis der Kreissparkasse Steinfurt sah ein Bearbeitungsentgelt von 100 € für "Treuhandaufträge Ablösung Kundendarlehen" vor. Kunden, die ihren Immobilienkredit ablösen und zu einer anderen Bank wechseln wollten, sollten das Entgelt dafür zahlen, dass die Bank die bestehende Grundsuld im Rahmen eines Treuhandverhältnisses auf die neue Bank überträgt.

Das OLG Hamm schloss sich der Auffassung des vzbv an, dass Kreditinstituten für die Treuhandabwicklung der Grundsuldübertragung kein Entgelt zusteht:

Es gehöre zu ihren nebenvertraglichen Pflichten, dem Kunden den Wechsel zu einem anderen Kreditinstitut zu ermöglichen und die dafür benötigten Sicherheiten gegen Treuhandauflagen freizugeben.

Deshalb handle es sich nicht um eine Sonderleistung für Kunden, die sich ein Kreditinstitut extra vergüten lassen könne.

Hinweis:

Bearbeitungskosten für Treuhandaufträge von 100 € und mehr verlangen derzeit noch viele Banken und Sparkassen. Ob betroffene Bankkunden das Entgelt zurückfordern können, dürfte mit dem Urteil des OLG Hamm allerdings noch nicht endgültig entschieden sein. Die Richter ließen die Re-

vision beim BGH zu und verwies auf die uneinheitliche Rechtsprechung: Im Jahr 2009 hatte das OLG Köln ein vergleichbares Treuhandentgelt für zulässig erklärt.

## **Sozialrecht | Klinik-Honorarärzte sozialversicherungspflichtig**

Die von Krankenhausträgern in Zeiten ärztlichen Personalmangels eingesetzte Honorarärzte unterliegen der Sozialversicherungspflicht (LSG NRW, Urteil v. 16.5.2018 - L 8 R 233/15 sowie v. 9.5.2018 - L 8 R 234/15).

Sachverhalt: Im Streit standen jeweils Betriebsprüfungsbescheide von Rentenversicherungsträgern, in denen diese die wiederholt mehrwöchige Tätigkeit von Ärzten in Krankenhäusern auf Honorarbasis als abhängige Beschäftigung eingestuft hatten.

Im ersten Fall klagte ein Facharzt für Allgemeinmedizin, der als Stationsarzt in einer internistischen Abteilung arbeitete, im zweiten Fall ein Krankenhaus, das einen Facharzt für Urologie sowie physikalische und rehabilitative Medizin als Stationsarzt in der neurologischen Abteilung einsetzte.

Hierzu führten die Richter des LSG NRW weiter aus:

Die Ärzte unterlagen auf der Grundlage der Honorarverträge im Sinne einer funktionsgerecht dienenden Teilnahme am Arbeitsprozess einem arbeitertypischen umfassenden Weisungsrecht hinsichtlich der Arbeitszeit und erst recht hinsichtlich der Art und Weise der Arbeit.

Aus der Übernahme der Aufgaben eines Assistenz- bzw. Stationsarztes - verbunden mit der Verpflichtung zur Zusammenarbeit mit den Chef- und Oberärzten - folgt deren einseitiges Bestimmungsrecht hinsichtlich der zeitlichen Strukturierung der Abläufe im Laufe eines Arbeitstages.

Bereits aus den Honorarverträgen ergibt sich jeweils zudem die Rechtsmacht des Krankenhauses, die Aufgaben des Arztes bei Erforderlichkeit auch durch Einzelweisungen zu konkretisieren.

Auch die tatsächlich gelebten Vertragsbeziehungen ergeben nicht, dass die „Honorarärzte“ im Vergleich zu den angestellten Assistenz- bzw. Stationsärzten über Freiheiten verfügt hätten, die ihre Einstufung als Selbständige rechtfertigen würde.

Dass keine vertraglichen Ansprüche auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bezahlten Urlaub bestanden, basiert auf der unzutreffenden Annahme der selbständigen Tätigkeit. Tatsächlich folgen diese Ansprüche bereits aus den gesetzlichen Regelungen

## **Einkommensteuer | Keine Firmenwagennutzung bei Minijob im Ehegattenbetrieb (BFH)**

Die Überlassung eines Firmen-PKW zur uneingeschränkten Privatnutzung ohne Selbstbeteiligung ist bei einem "Minijob"-Beschäftigungsverhältnis unter Ehegatten fremdunüblich. Der Arbeitsvertrag ist daher steuerlich nicht anzuerkennen (BFH, Urteil v. 10.10.2018 - X R 44-45/17; veröffentlicht am 27.2.2019).

Sachverhalt: Im Streitfall beschäftigte der gewerblich tätige Kläger seine Ehefrau als Büro- und Kurierkraft mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von neun Stunden mit einem Monatslohn von 400 €.

Im Rahmen des Arbeitsvertrages überließ er ihr einen PKW zur uneingeschränkten Privatnutzung. Den darin liegenden geldwerten Vorteil, der nach der sog. 1 %-Methode ermittelt wurde, rechnete der Kläger auf den monatlichen Lohnanspruch von 400 € an und zog seinerseits den vereinbarten Arbeitslohn als Betriebsausgabe bei seinen Einkünften aus Gewerbebetrieb ab. Das Finanzamt (FA) erkannte das Arbeitsverhältnis steuerlich jedoch nicht an, da die Entlohnung in Gestalt einer PKW-Überlassung im Rahmen eines "Minijobs" einem Fremdvergleich nicht standhalte. Das Finanzgericht (FG) gab der Klage dagegen statt.

Auf die Revision des FA hob der BFH die FG-Entscheidung auf und ging von einer fremdunüblichen Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses aus:

Arbeitsverträge zwischen nahen Angehörigen müssen für die steuerrechtliche Beurteilung sowohl hinsichtlich der wesentlichen Vereinbarungen als auch der Durchführung denjenigen Maßstäben entsprechen, die fremde Dritte vereinbaren würden.

Nach diesen Grundsätzen ist jedenfalls eine uneingeschränkte und zudem selbstbeteiligungsfreie Nutzungsüberlassung eines Firmenwagens für Privatfahrten an einen familienfremden "Minijobber"

ausgeschlossen. Denn ein Arbeitgeber werde im Regelfall nur dann bereit sein, einem Arbeitnehmer die private Nutzung eines Dienstfahrzeugs zu gestatten, wenn die hierfür kalkulierten Kosten (u.a. Kraftstoff für Privatfahrten) zuzüglich des Barlohns in einem angemessenen Verhältnis zum Wert der erwarteten Arbeitsleistung stünden.

Bei einer lediglich geringfügig entlohnten Arbeitsleistung steige das Risiko des Arbeitgebers, dass sich die Überlassung eines Firmenfahrzeugs für ihn wegen einer nicht abschätzbaren Intensivnutzung durch den Arbeitnehmer nicht mehr wirtschaftlich lohne.

Unerheblich war insoweit, dass die Ehefrau für ihre dienstlichen Aufgaben im Betrieb auf die Nutzung eines PKW angewiesen war.

## **Arbeitsrecht | Verfall von Urlaubsansprüchen (BAG)**

Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub erlischt in der Regel nur dann am Ende des Kalenderjahres, wenn der Arbeitgeber ihn zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat (BAG, Urteil v. 19.2.2019 - 9 AZR 541/15).

Sachverhalt und Prozessverlauf: Der Beklagte beschäftigte den Kläger v. 1.8.2001 bis zum 31.12.2013 als Wissenschaftler. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte der Kläger ohne Erfolg, den von ihm nicht genommenen Urlaub im Umfang von 51 Arbeitstagen aus den Jahren 2012 und 2013 mit einem Bruttobetrag i. H. v. 11.979,26 Euro abzugelten. Einen Antrag auf Gewährung dieses Urlaubs hatte er während des Arbeitsverhältnisses nicht gestellt. Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Urlaubsanspruch des Klägers sei zwar zum Jahresende verfallen. Der Kläger habe aber Schadensersatz in Form von Ersatzurlaub verlangen können, weil der Beklagte seiner Verpflichtung, ihm von sich aus rechtzeitig Urlaub zu gewähren, nicht nachgekommen sei. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei der Ersatzurlaubsanspruch abzugelten.

Die Revision des Beklagten hatte vor dem BAG Erfolg:

§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG sieht vor, dass Urlaub, der bis zum Jahresende nicht gewährt und genommen wird, verfällt. Das galt nach bisheriger Rechtsprechung selbst für den Fall, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber rechtzeitig, aber erfolglos aufgefordert hatte, ihm Urlaub zu gewähren. Allerdings konnte der Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen Schadensersatz verlangen, der während des Arbeitsverhältnisses auf Gewährung von Ersatzurlaub und nach dessen Beendigung auf Abgeltung der nicht genommenen Urlaubstage gerichtet war.

Diese Rechtsprechung wird nun weiterentwickelt und damit die Vorgaben des Gerichtshofs der Europäischen Union aufgrund der Vorabentscheidung v. 6.11.2018 - C-684/16 "Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften" umgesetzt.

Nach Maßgabe des § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG ist es dem Arbeitgeber vorbehalten, die zeitliche Lage des Urlaubs unter Berücksichtigung der Urlaubswünsche des Arbeitnehmers festzulegen. Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts zwingt die Vorschrift den Arbeitgeber damit zwar nicht, dem Arbeitnehmer von sich aus Urlaub zu gewähren.

Allerdings obliegt ihm unter Beachtung von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) die Initiativlast für die Verwirklichung des Urlaubsanspruchs. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs ist der Arbeitgeber gehalten, „konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn - erforderlichenfalls förmlich - auffordert, dies zu tun“. Der Arbeitgeber hat klar und rechtzeitig mitzuteilen, dass der Urlaub am Ende des Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums verfallen wird, wenn der Arbeitnehmer ihn nicht nimmt.

Bei einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 BUrlG kann der Verfall von Urlaub daher in der Regel nur eintreten, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums erlischt.

Hinweis:

Die Sache wird an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Es wird aufzuklären haben, ob der Beklagte seinen Obliegenheiten nachgekommen ist.

## **Arbeitsrecht | Anspruch auf Mindestlohn bei einem Praktikum (BAG)**

Praktikanten haben keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, wenn sie das Praktikum zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten und es eine Dauer von drei Monaten nicht übersteigt. Das Praktikum kann jedenfalls aus Gründen in der Person des Praktikanten rechtlich oder tatsächlich unterbrochen und um die Dauer der Unterbrechungszeit verlängert werden, wenn zwischen den einzelnen Abschnitten ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang besteht und die Höchstdauer von drei Monaten insgesamt nicht überschritten wird (BAG, Urteil v. 30.1.2019 - 5 AZR 556/17).

Sachverhalt und Prozessverlauf: Die Klägerin vereinbarte mit der Beklagten, die eine Reitanlage betreibt, ein dreimonatiges Praktikum zur Orientierung für eine Berufsausbildung zur Pferdewirtin. Das Praktikum begann am 6.10.2015. Die Klägerin putzte und sattelte die Pferde, stellte sie auf ein Laufband, brachte sie zur Weide und holte sie wieder ab, fütterte sie und half bei der Stallarbeit. In der Zeit vom 3. bis 6.11.2015 war die Klägerin arbeitsunfähig krank. Ab dem 20.12.2015 trat sie in Absprache mit der Beklagten über die Weihnachtsfeiertage einen Familienurlaub an. Während des Urlaubs verständigten sich die Parteien darauf, dass die Klägerin erst am 12.1.2016 in das Praktikum bei der Beklagten zurückkehrt, um in der Zwischenzeit auf anderen Pferdehöfen „Schnuppertage“ verbringen zu können. Das Praktikum bei der Beklagten endete am 25.1.2016. Die Beklagte zahlte der Klägerin während des Praktikums keine Vergütung. Die Klägerin hat von der Beklagten für die Zeit ihres Praktikums Vergütung in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns in einer Gesamthöhe von 5.491 Euro brutto gefordert. Sie hat vorgetragen, die gesetzlich festgelegte Höchstdauer eines Orientierungspraktikums von drei Monaten sei überschritten. Daher sei ihre Tätigkeit mit dem Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde zu vergüten. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen.

Die Revision der Klägerin hatte vor dem BAG keinen Erfolg:

Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Ein Anspruch auf gesetzlichen Mindestlohn besteht nicht, weil das Praktikum zur Orientierung für eine Berufsausbildung die Höchstdauer von drei Monaten nicht überschritten hat.

Unterbrechungen des Praktikums innerhalb dieses Rahmens sind möglich, wenn der Praktikant/die Praktikantin hierfür persönliche Gründe hat und die einzelnen Abschnitte sachlich und zeitlich zusammenhängen.

Diese Voraussetzungen sind hier gegeben. Das Praktikum wurde wegen Zeiten der Arbeitsunfähigkeit sowie auf eigenen Wunsch der Klägerin für nur wenige Tage unterbrochen und im Anschluss an die Unterbrechungen jeweils unverändert fortgesetzt.

Der von der Klägerin geltend gemachte Anspruch auf angemessene Vergütung nach dem Berufsbildungsgesetz hatte aus prozessualen Gründen keinen Erfolg

## **Umsatzsteuer | Keine Steuerbefreiung für Fahrschulunterricht (EuGH)**

Der Fahrschulunterricht für die Fahrerlaubnisklassen B und C1 ist kein von der Mehrwertsteuer befreiter Schul- und Hochschulunterricht (EuGH, Urteil v. 14.3.2019 - C-449/17 "A & G Fahrschul-Akademie GmbH").

Sachverhalt und Verfahrensgang: Die Klägerin wendet sich vor den deutschen Gerichten gegen die Weigerung der deutschen Steuerbehörden, den von ihr erteilten Fahrunterricht von der Umsatzsteuer zu befreien. Konkret geht es um Unterricht im Hinblick auf den Erwerb der Fahrerlaubnisse für Kraftfahrzeuge der Klassen B und C1, also für Kraftwagen, die zur Beförderung von Personen ausgelegt und gebaut sind und deren zulässige Gesamtmasse 3,5 bzw. 7,5 Tonnen nicht überschreitet.

Der BFH hatte im März 2017 das Verfahren ausgesetzt und dem EuGH u.a. die Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt, ob der Begriff des Schul- und Hochschulunterrichts in Art. 132 Abs. 1 Buchst. i und j MwStSystRL den Fahrschulunterricht zum Erwerb der Fahrerlaubnisklassen B und C1 umfasst (BFH, Beschluss v. 16.3.2017 - V R 38/16; BStBl 2017 II S. 1017 s. hierzu Trinks, USt direkt digital 15/2017 S. 4 sowie Karrenbrock/Engelhardt, NWB 33/2017 S. 2480).

Hierzu führt der EuGH weiter aus:

Der Begriff des Schul- und Hochschulunterrichts im Sinne der Mehrwertsteuerrichtlinie verweist allgemein auf ein integriertes System der Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten in Bezug auf ein breites und vielfältiges Spektrum von Stoffen sowie auf die Vertiefung und Entwicklung dieser Kenntnisse und Fähigkeiten durch die Schüler und Studenten je nach ihrem Fortschritt und ihrer Spezialisierung auf den verschiedenen dieses System bildenden Stufen.

Dieser Begriff umfasst Fahrunterricht nicht, der von einer Fahrschule im Hinblick auf den Erwerb der Fahrerlaubnisse für Kraftfahrzeuge der Klassen B und C1 erteilt wird.

Der Fahrunterricht mag sich vielleicht auf verschiedene Kenntnisse praktischer und theoretischer Art beziehen.

Er bleibt aber ein spezialisierter Unterricht, der für sich allein nicht der für den Schul- und Hochschulunterricht kennzeichnenden Vermittlung, Vertiefung und Entwicklung von Kenntnissen und Fähigkeiten in Bezug auf ein breites und vielfältiges Spektrum von Stoffen gleichkommt.

## **Arbeit auf Abruf beim Minijob: Unbedingt die wöchentliche Arbeitszeit festlegen!**

Erbringt ein Arbeitnehmer die Arbeitsleistung je nach Arbeitsanfall, handelt es sich um sog. Arbeit auf Abruf. Nach § 12 TzBfG gilt, wenn nichts anderes vereinbart ist, hierbei eine gesetzliche wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden; bis zum 31.12.2018 lag die Grenze noch bei 10 Stunden und wurde durch das Gesetz zur Einführung der Brückenteilzeit geändert.

Durch das Entstehungsprinzip der Sozialversicherung ergibt sich bei einer gesetzlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden zum Mindestlohn jedoch ein beitragspflichtiges Entgelt von deutlich mehr als 450 Euro.

Arbeitgeber sollten daher unbedingt prüfen, ob sie eine wöchentliche Arbeitszeit festgelegt haben oder eine wirksame Vereinbarung zur Arbeit auf Abruf treffen.

## **Einkommensteuer | Steuerermäßigung wegen Unterbringung in einem Pflegeheim (BFH)**

Die Steuerermäßigung nach § 35a Abs. 2 Satz 2 zweiter Halbsatz EStG kann nur von dem Steuerpflichtigen in Anspruch genommen werden, dem Aufwendungen wegen seiner eigenen Unterbringung in einem Heim oder zu seiner eigenen dauernden Pflege erwachsen (BFH, Urteil v. 3.4.2019 - VI R 19/17; veröffentlicht am 29.5.2019).

Hintergrund: Nach § 35a Abs. 2 Satz 1 EStG ermäßigt sich die tarifliche Einkommensteuer für haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse oder für die Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen auf Antrag um 20 %, höchstens 4.000 €, der Aufwendungen des Steuerpflichtigen. Dies gilt auch für die Inanspruchnahme von Pflege- und Betreuungsleistungen sowie für Aufwendungen, die einem Steuerpflichtigen wegen der Unterbringung in einem Heim oder zur dauernden Pflege erwachsen, soweit darin Kosten für Dienstleistungen enthalten sind, die mit denen einer Hilfe im Haushalt vergleichbar sind (§ 35a Abs. 2 Satz 2 EStG).

Sachverhalt: Der Kläger hatte die Aufwendungen seiner Mutter für deren Aufenthalt in einem Seniorenheim übernommen. Er machte diese Kosten, soweit sie auf Pflege und Verpflegung seiner Mutter entfielen, nach § 35a EStG steuermindernd geltend. Finanzamt und Finanzgericht (FG) gewährten die beantragte Steuerermäßigung nicht (zur FG-Entscheidung s unsere Online-Nachricht v. 6.6.2017).

Der BFH wies die Klage ebenfalls ab:

Ebenso wie die Steuerermäßigung gemäß § 35a Abs. 2 Satz 1 EStG nur für die Inanspruchnahme von "eigenen" haushaltsnahen Dienstleistungen beansprucht werden kann, kann die Steuerermäßigung nach § 35a Abs. 2 Satz 2 zweiter Halbsatz EStG nur der Steuerpflichtige in Anspruch nehmen, dem die Aufwendungen wegen seiner eigenen Unterbringung in einem Heim oder zur dauernden Pflege entstanden sind.

Für Aufwendungen, die die Unterbringung oder Pflege einer anderer Personen betreffen, scheidet die Steuerermäßigung aus.

Die Frage, ob die Mutter Aufwendungen des Klägers für ihre Unterbringung in dem Heim als Drittaufwand unter dem Gesichtspunkt des abgekürzten Zahlungswegs abziehen könnte, musste der Senat im vorliegenden Fall nicht entscheiden.

## **Zwangsvollstreckung | Neue Pfändungsfreigrenzen ab 1.7.2019 (BRAK)**

Am 11.4.2019 ist die Bekanntmachung zu den Pfändungsfreigrenzen nach §§ 850c und 850f ZPO vom 4.4.2019 im Bundesgesetzblatt bekanntgemacht worden. Die Freibeträge wurden insgesamt etwas erhöht. Hierauf macht die Bundesrechtsanwaltskammer aktuell aufmerksam.

Ab dem 1.7.2019 beträgt der monatlich unpfändbare Betrag nach

§ 850c Abs. 1 Satz 1 ZPO: 1.178,59 € (bisher 1.133,80 €),

§ 850c Abs. 1 Satz 2 ZPO: 2.610,63 € (bisher 2.511,43 €),

§ 850c Abs. 2 Satz 2 ZPO: 3.613,08 € (bisher 3475,79 €).

Der monatliche Grenzbetrag nach § 850f Abs. 3 Satz 1 und 2 ZPO erhöht sich zum 1.7.2019 auf 3.571,14 € (bisher 3435,44 €).

Hinweis:

Die konkreten Pfändungsfreibeträge sind der in der Bekanntmachung enthaltenen Tabelle auf der Homepage des Bundesanzeiger-Verlages zu entnehmen.

## **Arbeitsrecht | Elternzeit - Kürzung von Urlaubsansprüchen (BAG)**

Der gesetzliche Urlaubsanspruch nach §§ 1, 3 Abs. 1 BUrIG besteht auch für den Zeitraum der Elternzeit, er kann jedoch vom Arbeitgeber nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG gekürzt werden. § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG steht im Einklang mit dem Unionsrecht (BAG, Urteil v. 19.3.2019 - 9 AZR 362/18).

Sachverhalt und Prozessverlauf: Die Klägerin war bei der Beklagten seit dem 1.6.2001 als Assistentin der Geschäftsleitung beschäftigt. Sie befand sich u.a. vom 1.1.2013 bis zum 15.12.2015 durchgehend in Elternzeit. Mit Schreiben vom 23.3.2016 kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zum 30.6.2016 und beantragte unter Einbeziehung der während der Elternzeit entstandenen Urlaubsansprüche, ihr für den Zeitraum der Kündigungsfrist Urlaub zu gewähren. Mit Schreiben vom 4.4.2016 erteilte die Beklagte der Klägerin vom 4.4. bis zum 2.5.2016 Urlaub, die Gewährung des auf die Elternzeit entfallenden Urlaubs lehnte sie ab. Die Klägerin hat mit ihrer Klage zuletzt noch die Abgeltung von 89,5 Arbeitstagen Urlaub aus dem Zeitraum ihrer Elternzeit geltend gemacht. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Die Revision der Klägerin hatte vor dem BAG keinen Erfolg:

Die Beklagte hat die Urlaubsansprüche der Klägerin aus den Jahren 2013 bis 2015 mit Schreiben v. 4.4.2016 wirksam gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt.

Möchte der Arbeitgeber von seiner ihm durch § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG eingeräumten Befugnis Gebrauch machen, den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen, muss er eine darauf gerichtete empfangsbedürftige rechtsgeschäftliche Erklärung abgeben. Dazu ist es ausreichend, dass für den Arbeitnehmer erkennbar ist, dass der Arbeitgeber von der Kürzungsmöglichkeit Gebrauch machen will. Das Kürzungsrecht des Arbeitgebers erfasst auch den vertraglichen Mehrurlaub, wenn die Arbeitsvertragsparteien für diesen keine von § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG abweichende Regelung vereinbart haben.

Die Kürzung des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs verstößt weder gegen Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) noch gegen § 5 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub im Anhang der Richtlinie 2010/18/EU.

Das Unionsrecht verlangt nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union nicht, Arbeitnehmer, die wegen Elternzeit im Bezugszeitraum nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet

waren, Arbeitnehmern gleichzustellen, die in diesem Zeitraum tatsächlich gearbeitet haben (EuGH, Urteil v. 4.10.2018 - C-12/17 - [Dicu] Rn. 29 ff.).

## Zusätzliche steuerfreie Arbeitgeberleistungen ab 2019

Im Rahmen einer Gesetzesänderung sind Verbesserungen bei Arbeitgeberleistungen im Zusammenhang mit den Fahrten des Arbeitnehmers von der Wohnung zur Arbeitsstätte (erste Tätigkeitsstätte) bzw. für Privatfahrten vorgesehen:

Ab dem 1. Januar 2019 sind Zuschüsse des Arbeitgebers lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei, wenn diese zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr und im öffentlichen Personennahverkehr gezahlt werden. Entsprechendes gilt für die unentgeltliche bzw. verbilligte Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel im Linienverkehr (sog. Job-Tickets). Diese steuerfreien Leistungen mindern die abziehbare Entfernungspauschale.

Unverändert hat der Arbeitgeber die Möglichkeit der Lohnsteuerpauschalierung in Höhe von 15% für Sachbezüge, die er im Hinblick auf die Beförderung des Arbeitnehmers zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte leistet bzw. für Zuschüsse zu den entsprechenden Aufwendungen des Arbeitnehmers (§ 40 Abs. 2 Satz 2 EStG). Bedeutung wird diese Regelung künftig weiterhin für die Nutzung nichtöffentlicher Verkehrsmittel haben.

Ebenfalls lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei werden ab 2019 bis einschließlich 2021 die zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährten Vorteile durch den Arbeitgeber für die Überlassung eines betrieblichen Fahrrads. Hierzu gehören auch die sog. E-Bikes, für die keine Kennzeichnungs- und Versicherungspflicht besteht (bei Motorunterstützung bis 25 km/h); die zulassungspflichtigen E-Bikes sind von der Steuerbefreiung ausgenommen.

## Neue Werte in der Sozialversicherung für 2019

Ab dem 1. Januar 2019 gelten z. T. neue Werte in der Sozialversicherung (Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung):

	Jahr	Monat	Beitragssätze (soweit nicht anders vermerkt, tragen Arbeitgeber und -nehmer die Beiträge jeweils zur Hälfte)
Beitragsbemessungsgrenzen			
- Renten-/Arbeitslosenversicherung			RV: 18,6 % / AV: 2,5 %
Alte Bundesländer	80.400 €	6.700,00 €	-
Neue Bundesländer	73.800 €	6.150,00 €	-
- Kranken-/Pflegeversicherung	54.450 €	4.537,50 €	KV: 14,6 % / PV: 3,05 %
Versicherungspflichtgrenze			
In der Krankenversicherung	60.750 €	(5.062,50 €)	-
Geringverdienergrenze	-	325,00 €	-
Geringfügig Beschäftigte (Minijobs)			
- Arbeitslohngrenze	-	450,00 €	-
- Krankenversicherung			
- allgemein	-	-	Arbeitgeber: 13 %
- bei Beschäftigung in Privathaushalten	-	-	Arbeitgeber: 5 %
- Rentenversicherung			
- allgemein	-	-	Arbeitgeber: 15,0 % Arbeitnehmer: 3,6 %
- bei Beschäftigung in Privathaushalten	-	-	Arbeitgeber: 5,0 % Arbeitnehmer: 13,6 %
Insolvenzgeldumlage			Nur Arbeitgeber: 0,06 %

Bei Arbeitnehmern, die kranken-, pflege- und rentenversichert sind, trägt der Arbeitgeber regelmäßig die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge; dies gilt ab dem 1. Januar 2019 auch für den kassenindividuellen Zusatzbeitrag in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Sind Arbeitnehmer privat krankenversichert, hat der Arbeitgeber einen steuerfreien Zuschuss in Höhe von 50% der vom Arbeitnehmer zu zahlenden Beiträge zu leisten. Dieser Zuschuss ist jedoch auf den halben Höchstbeitrag (einschließlich der Hälfte des durchschnittlichen kassenindividuellen Zusatzbeitrags von 0,9 %) in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung begrenzt. Für das Jahr 2019 gilt danach ein höchstmöglicher Zuschuss für die private Krankenversicherung des Arbeitnehmers von (50 % von 703,31 Euro =) 351,66 Euro monatlich.<sup>30</sup>

## **Statt „Gleitzone“ ab Juli 2019 neuer „Übergangsbereich“ bis 1.300 Euro**

Die bisherige Gleitzone, in der Beschäftigte mit einem Monatslohn von mehr als 450 Euro bis 850 Euro verringerte Arbeitnehmerbeiträge in die Sozialversicherung zahlen, wird ab 1. Juli 2019 durch ein Änderungsgesetz auf bis zu 1.300 Euro erweitert und in „Übergangsbereich“ umbenannt. Dabei erhalten die Arbeitnehmer bei der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung eine Beitragsermäßigung, die bei 451 Euro Monatslohn insgesamt ca. 43 Euro beträgt und bis zum oberen Ende der Gleitzone bzw. des Übergangsbereichs auf 0 Euro reduziert wird.

Für Lohnzahlungszeiträume ab 1. Juli 2019 wird für die Berechnung eine geänderte Formel angewendet. Dadurch ergeben sich auch im unteren Teil des Übergangsbereichs weitere geringfügige Beitragseinsparungen. Bei 850 Euro beträgt die Beitragsermäßigung dann ca. 23 Euro pro Monat. Zu beachten ist außerdem, dass ab Juli 2019 der Rentenversicherungsbeitrag im Übergangsbereich für Arbeitnehmer generell reduziert wird, ohne dass dadurch später mit geringeren Rentenleistungen zu rechnen ist. Ein Verzicht des Arbeitnehmers auf Anwendung der Gleitzone-Regelung bei der Rentenversicherung zur Vermeidung rentenrechtlicher Nachteile ist nicht mehr notwendig und daher auch nicht mehr vorgesehen.

## **Finanzverwaltung akzeptiert Erleichterungen bei Angabe der Anschrift in Rechnungen durch BFH-Rechtsprechung**

Der Bundesfinanzhof hatte in mehreren Urteilen entschieden, dass eine zum Vorsteuerabzug berechtigende Rechnung nicht voraussetzt, dass die wirtschaftlichen Tätigkeiten des leistenden Unternehmers unter der Anschrift ausgeübt werden, die in der von ihm ausgestellten Rechnung angegeben ist. Danach reicht jede Art von Anschrift und damit auch eine Briefkastenanschrift aus, sofern der Unternehmer unter dieser Anschrift erreichbar ist.

Die Finanzverwaltung wendet diese neuen Grundsätze ab sofort in allen offenen Fällen an. Danach genügt es für den Vorsteuerabzug, wenn sowohl für den leistenden Unternehmer als auch für den Leistungsempfänger ein Postfach, eine Großkundenadresse oder eine „c/o-Adresse“ in der Rechnung angegeben ist.

## **Neue Abgabefristen für Steuererklärungen ab 2018 und neue Regelungen für Verspätungszuschläge**

Für diejenigen, die eine Steuererklärung abzugeben haben, gelten ab dem Veranlagungszeitraum 2018 großzügigere Abgabefristen. Statt wie bisher grundsätzlich bis Ende Mai müssen die Steuererklärungen für 2018 erst bis spätestens 31. Juli 2019 beim Finanzamt eingereicht werden. Bei Land- und Forstwirten mit abweichendem Wirtschaftsjahr verschiebt sich die Frist auf den Ablauf des siebten Monats nach Ende des Wirtschaftsjahrs (vgl. § 149 Abs. 2 AO).



Sofern Steuererklärungen durch einen Angehörigen der steuerberatenden Berufe erstellt werden, verlängert sich die Abgabefrist grundsätzlich auf spätestens Ende Februar des übernächsten Jahres. Im Zusammenhang mit den neuen Abgabefristen wurden auch die Zuschläge bei verspäteter Abgabe einer Jahressteuererklärung neu geregelt. Während die Festsetzung eines Verspätungszuschlags bisher grundsätzlich ins Ermessen des Finanzamts gestellt wurde, fällt dieser jetzt ggfs. auch schon kraft Gesetzes an, und zwar immer dann, wenn die Steuererklärung nicht bis Ende Februar des übernächsten Jahres abgegeben wurde. Der Verspätungszuschlag beträgt dann je angefangenen Monat der Verspätung 0,25 % der festgesetzten Steuer, mindestens 25 Euro je Monat.

Die automatische Festsetzung des Verspätungszuschlags gilt nicht, wenn sich keine festzusetzende Steuer ergibt oder keine Nachzahlung zu leisten ist, weil die Vorauszahlungen und anzurechnenden Abzugsbeträge (Lohnsteuer, Kapitalertragsteuer) die festgesetzte Steuer übersteigen.

## **Verbesserte Förderung der betrieblichen Altersversorgung: Arbeitgeberzuschuss ab 2019**

Seit 2018 ist die steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung verbessert worden: Beiträge des Arbeitgebers an Pensionsfonds, Pensionskassen oder an Direktversicherungen zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung des Arbeitnehmers sind lohnsteuerfrei, soweit ein jährlicher Höchstbetrag von 8% (bis 2017: 4%) der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West (Höchstbetrag für 2019: 6.432 Euro) nicht überschritten wird. Sofern bereits laufende Beiträge z. B. für „alte“ Direktversicherungen gem. § 40b EStG pauschal besteuert werden, sind diese auf den Höchstbetrag anzurechnen.

Arbeitgeber können durch Tarifvereinbarungen verpflichtet werden, die Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge des Arbeitnehmers durch Umwandlung von Arbeitslohn (Entgeltumwandlung) vorzunehmen. Im Fall einer Entgeltumwandlung hat der Arbeitgeber zusätzlich 15% des umgewandelten Arbeitslohns als Zuschuss an die entsprechenden Versorgungseinrichtungen weiterzuleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart; der Zuschuss selbst ist Teil der (steuerfreien) Entgeltumwandlung.

Die Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen kommt damit dem Arbeitnehmer zugute. Der Pflichtzuschuss gilt für Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die ab dem 1. Januar 2019 abgeschlossen werden. Für vor 2019 abgeschlossene „Bestandsvereinbarungen“ gilt diese Regelung erst ab dem 1. Januar 2022.

## **Zuschüsse für Mahlzeiten des Arbeitnehmers**

Zuschüsse für unentgeltliche oder verbilligte Mahlzeiten, die Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber erhalten, sind regelmäßig lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig. Für diese Leistungen gelten allerdings Besonderheiten: Unabhängig vom tatsächlichen Wert der Mahlzeit ist nur ein jährlich festgesetzter sog. amtlicher Sachbezugswert zu versteuern. Dieser Sachbezugswert beträgt im Jahr 2019 für ein Mittag- oder ein Abendessen jeweils 3,30 Euro. Eventuelle Zuzahlungen des Arbeitnehmers mindern den Sachbezugswert.

Der Ansatz des (günstigen) Sachbezugswerts kommt regelmäßig in Betracht für

- a) Mahlzeiten, die der Arbeitgeber arbeitstäglich in einer selbst betriebenen Kantine, Gaststätte oder vergleichbaren Einrichtung an Arbeitnehmer abgibt;
- b) Leistungen des Arbeitgebers an Mahlzeiten vertreibende Einrichtungen (z. B. Gaststätten), die zur Verbilligung von arbeitstäglichen Mahlzeiten beitragen, wenn der Zuschuss den tatsächlichen Preis der Mahlzeit nicht übersteigt;
- c) die Abgabe von Restaurantschecks/-gutscheinen an Arbeitnehmer zur Einlösung in Gaststätten usw. Voraussetzung für den Ansatz mit dem Sachbezugswert ist, dass der Restaurantscheck einen Wert von 6,40 Euro (für 2019) pro Mahlzeit nicht übersteigt.

- d) Barzuschüsse, die der Arbeitgeber - z. B. statt Gutscheinen - ohne vertragliche Beziehung zu einer Annahmestelle an seine Arbeitnehmer für den Erwerb einer arbeitstäglichen Mahlzeit bis zur Höhe von 6,40 Euro pro Mahlzeit leistet.

Steuerbegünstigte Zuschüsse für Mahlzeiten kommen auch für Arbeitnehmer in Betracht, die ihre Tätigkeit in einem Home-Office ausüben oder für Teilzeitkräfte, die nicht mehr als 6 Stunden täglich arbeiten.

Die günstigen Sachbezugswerte können nur dann angesetzt werden, wenn nur eine Mahlzeit je Arbeitstag erworben und vom Arbeitgeber bezuschusst wird. Der Erwerb von Mahlzeiten für andere Tage „auf Vorrat“ ist schädlich und führt zum Ansatz entsprechender Zuschüsse als Barlohn mit dem nominalen Wert.

Zum Nachweis dieser Voraussetzungen hat der Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer die Tage der Abwesenheit z. B. infolge von Auswärtstätigkeiten, Urlaub oder Krankheit festzustellen und die Ausgabe der Essensmarke bzw. des Zuschusses anzupassen; diese Überprüfung ist dann nicht erforderlich, wenn kein Arbeitnehmer mehr als 15 Zuschüsse monatlich erhält.

Ergibt sich durch die unentgeltliche oder verbilligte Verschaffung von Mahlzeiten ein lohnsteuerpflichtiger Betrag, kann der Arbeitgeber diesen gern. § 40 Abs. 2 EStG mit 25 % pauschal versteuern; in diesem Fall liegt in der Sozialversicherung Beitragsfreiheit vor.

## **Betriebsausgaben für Gartenfest mit Geschäftsfreunden - gemischte Veranlassung**

Der Betriebsausgabenabzug für Veranstaltungen mit Geschäftsfreunden kann ganz oder teilweise ausgeschlossen sein, wenn es sich um (unangemessene) Repräsentationsaufwendungen handelt, die privat mitveranlasst sind. Der Bundesfinanzhof hat aber klargestellt, dass solche Veranstaltungen nur unter das (vollständige) Abzugsverbot des § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 4 EStG fallen, wenn es sich dabei um Aufwendungen handelt, die für eine „überflüssige und unangemessene Unterhaltung und Repräsentation“ getragen werden.

Bei dem Gartenfest einer Anwaltskanzlei hatte ein Finanzgericht keine unverhältnismäßige Repräsentation feststellen können; die Bewirtung hatte eher einen rustikalen bis gutbürgerlichen Charakter. Die Gesamtaufwendungen pro Teilnehmer lagen bei ca. 60 Euro; aus dem Vergleich mit dem Freibetrag von 110 Euro für Betriebsveranstaltungen ergibt sich demnach auch keine Unangemessenheit der Höhe nach, sodass das Abzugsverbot nicht anzuwenden war.

Das Finanzgericht sah die Aufwendungen für die Veranstaltung jedoch als privat mitveranlasst an und ließ im Schätzwege 50 % der Aufwendungen zum Betriebsausgabenabzug zu, da sowohl Gäste aus dem privaten als auch aus dem beruflichen Umfeld teilgenommen haben und eine genaue zahlenmäßige Aufteilung nicht möglich war. Teilnehmer waren Mandanten, potenzielle Neumandanten und Geschäftskontakte aus Politik, Presse, Wirtschaft, Sport und öffentlichem Leben. Auch für die Mandanten konnte das Gericht eine private Mitveranlassung nicht ausschließen, insbesondere da diese in der Einladung überwiegend mit Vornamen angeredet wurden.

Die Finanzverwaltung lässt grundsätzlich einen Abzug des betrieblichen bzw. beruflichen Anteils bei gemischt veranlassten Aufwendungen zu, wenn eine Aufteilung nach objektiven Kriterien wie z. B. Zeit-, Mengen-, Flächenanteilen oder auch Personengruppen möglich ist.

## **Steuerermäßigung für haushaltsnahe Dienstleistungen und Handwerkerleistungen**

Für Aufwendungen im Zusammenhang mit Erhaltungs-, Renovierungs-, Instandsetzungs- und Modernisierungsarbeiten in einem im EU-/EWR-Raum liegenden privaten Haushalt oder der Pflege des dazugehörigen Grundstücks kann eine Steuerermäßigung in Form eines Abzugs von der Einkommensteuer in Anspruch genommen werden (siehe § 35a Abs. 2 und 3 EStG).

Die Steuerermäßigung beträgt 20% der Arbeitskosten für

	Höchstmögliche Steuer-Ermäßigung im Jahr
haushaltsnahe Dienstleistungen: z. B. Putz-, Reinigungsarbeiten in der Wohnung, Gartenpflege wie Rasenmähen, Hecken-schneiden usw., Betreuung von Haustieren ebenso Dienst- und Betreuungsleistungen für pfle-gebedürftige Personen im eigenen Haushalt oder in einem Heim	4.000 Euro
Handwerkerleistungen: Renovierungs-, Modernisierungs- und Erweiterungsarbeiten durch Handwerker, Gartengestal-tung, Reparatur bzw. Wartung von Heizung, Küchengeräten usw., Schornsteinfegerleistungen	1.200 Euro

Nach § 35a Abs. 4 EStG ist die Steuerermäßigung auf Leistungen begrenzt, die im Haushalt erbracht werden. Zum „Haushalt“ können auch mehrere, räumlich voneinander getrennte Orte (z. B. Zweit-, Wochenend- oder Ferienwohnungen) gehören. Auch Leistungen, die außerhalb der Grundstücksgrenzen erbracht werden (z. B. Winterdienst oder Aufwendungen für Hausanschlüsse), können begünstigt sein, wenn die Arbeiten z. B. auf angrenzendem öffentlichen Grund durchgeführt werden.

Der Begriff „im Haushalt“ ist allerdings nicht in jedem Fall mit dem tatsächlichen Bewohnen gleichzusetzen. So können beim Umzug in eine andere Wohnung nicht nur die Umzugsdienstleistungen und Arbeitskosten im Zusammenhang mit der „neuen“ Wohnung, sondern z. B. auch die Renovierungsarbeiten an der bisherigen Wohnung berücksichtigt werden.

Die Steuerermäßigung kann nicht nur von (Mit-)Eigentümern einer Wohnung, sondern auch von Mietern in Anspruch genommen werden. Dies setzt voraus, dass das gezahlte Hausgeld bzw. die gezahlten Nebenkosten Beträge umfassen, die für begünstigte haushaltsnahe Dienstleistungen und handwerkliche Tätigkeiten abgerechnet wurden. Der auf den Mieter entfallende Anteil an den Aufwendungen muss aus einer Jahresabrechnung hervorgehen oder durch eine Bescheinigung (des Vermieters bzw. Verwalters) nachgewiesen werden.

Nicht begünstigt sind handwerkliche Tätigkeiten im Rahmen einer Neubaumaßnahme; hierunter fallen Arbeiten, die im Zusammenhang mit der Errichtung eines Haushalts bis zu dessen Fertigstellung anfallen.

Das bedeutet, dass z. B. Arbeitskosten für einen nachträglichen Dachgeschossausbau (auch bei einer Nutz-/ Wohnflächenerweiterung), für eine spätere Gartenneuanlage, für eine nachträgliche Errichtung eines Carports, einer Fertiggarage, eines Wintergartens oder einer Terrassenüberdachung sowie für Außenanlagen wie Wege, Einzäunungen usw. grundsätzlich nach § 35a Abs. 3 EStG begünstigt sind.

Voraussetzung für die Steuerermäßigung ist u. a., dass eine entsprechende Rechnung vorliegt und die Zahlung unbar (auf das Konto des Dienstleisters) erfolgt ist; dies gilt auch für Abschlagszahlungen.

Für die Berücksichtigung der Steuerermäßigung im jeweiligen Kalenderjahr kommt es grundsätzlich auf den Zeitpunkt der Zahlung an. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass ein eventueller „Anrechnungsüberhang“ verloren ist, d. h., die Steuerermäßigung kann nicht zu einer „negativen“ Einkommensteuer führen; eine Anrechnung des übersteigenden Betrags kann auch nicht im folgenden Jahr nachgeholt werden

## Neuregelung bei „Midi-Jobs“ ab 1Juli 2019

Ab 1. Juli 2019 werden die Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung bei sog. „Midi-Jobs“ gesenkt; dabei wird aus der bisherigen „Gleitzone“ mit Monatslöhnen von über 450 Euro bis 850 Euro ein „Übergangsbereich“, der sich dann bis 1.300 Euro erstreckt.

In diesem Übergangsbereich von 451 Euro bis 1.300 Euro wird die Beitragsermäßigung für Arbeitnehmer bei der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung kontinuierlich abgebaut. Infolge der Anpassung der Berechnungsformel ergeben sich durchgängig größere Beitragsermäßigungen als bei der bisherigen Gleitzone-Regelung und damit höhere Nettolöhne.

Weitere Einsparungen entstehen in den Fällen, in denen die Arbeitnehmer bisher auf die Anwendung der Gleitzone-Regelung bei der Rentenversicherung verzichtet haben. Ab 1. Juli 2019 wird der Rentenversicherungsbeitrag bei Anwendung der Übergangsregelung generell ermäßigt, ohne dass die Arbeitnehmer dadurch rentenrechtliche Nachteile in Kauf nehmen müssen.