

TIPPS & WISSENSWERTES

Liebe Leserin, lieber Leser!

Termine, Termine, Termine. Auch im September 2018 sind sie wieder einzuhalten. Da sind die am 10. September fälligen Umsatzsteuer- und Lohnsteuerzahlungen sowie die quartalsweisen Einkommensteuer- und Körperschaftsteuervorauszahlungen zu nennen, aber auch das Vorsteuervergütungsverfahren innerhalb der Europäischen Union. Während bei letzterem die Nichteinhaltung der Antragsfrist (30. September 2018) mit dem Verlust von erstattbarer Umsatzsteuer „bestraft“ wird und auch die verspäteten Steuerzahlungen geahndet werden, gibt es auch Termine, die nicht mit Geld verbunden sind und dennoch bei Nichteinhaltung mit einem Bußgeld belegt werden. Ein solcher Termin war der 31. Oktober 2017. Bis zu diesem Zeitpunkt waren erstmals Meldungen an das Transparenzregister vorzunehmen. Doch auch heute sind Meldungen immer dann an das Transparenzregister vorzunehmen, wenn es Änderungen in der Gesellschafterstruktur oder bei wirtschaftlich Berechtigten gibt. Welche Meldungen im Einzelnen vorzunehmen sind und wann Bußgelder drohen, darüber informiert unser erster Beitrag. Nach einem aktuellen Urteil des Bundesfinanzhofes kann bei der Vermietung des Homeoffice an den Arbeitgeber nicht mehr pauschalierend von einer Gewinnerzielungsabsicht ausgegangen werden. Unser zweiter Beitrag berichtet darüber, dass in Zukunft auch hier Verluste nur bei einer positiven Totalüberschussprognose anerkannt werden. Zum Schluss berichten wir über die Bewertung von Sachbezügen und insbesondere darüber, dass die Lieferung einer Sachprämie eine selbständige Leistung ist.

Transparenzregister: Nichteintragung wird bestraft Vermeiden Sie Bußgeldbescheide

Seit Ende des vergangenen Jahres gibt es das neue Transparenzregister, mit dem die Bundesregierung Geldwäsche und Terrorfinanzierung den Kampf ansagen und Hintermänner komplizierter und verschachtelter Unternehmenskonstruktionen sichtbar machen will. Die Daten sollen vor allem Strafverfolgungs- oder Steuerbehörden abrufen können, aber auch Personen mit berechtigtem Interesse.

Fast alle Unternehmen sind betroffen

Im Transparenzregister (www.transparenzregister.de) sind alle wirtschaftlich Berechtigten von Unternehmen (GmbH, AG, OHG, KG, eingetragene Vereine, Genossenschaften etc.), Stiftungen und Trusts zu erfassen. Einzelunternehmen und Gesellschaften bürgerlichen Rechts sind von der Eintragungspflicht ausgenommen. Wirtschaftlich Berechtigter eines Unternehmens ist eine natürliche Person, die unmittelbar oder mittelbar mehr als 25 % der Kapitalanteile hält oder mehr als 25 % der Stimmrechte kontrolliert oder auf vergleichbare Weise Kontrolle ausübt bzw. ausüben kann.

Die Eintragungspflicht im Transparenzregister gilt zwar als erfüllt, wenn sich die geforderten Angaben aus einem anderen, elektronisch zugänglichen Register ergeben, beispielsweise aus dem Handels-, Vereins- oder Genossenschaftsregister. Doch das Ganze hat einen Haken. Diese Erleichterung gilt nur dann, wenn diese Angaben vollständig und korrekt sind und den wahren wirtschaftlich Berechtigten wiedergeben.

Ganz wichtig: Die Angaben müssen auch aktuell sein. Ist beispielsweise ein Gesellschafter umgezogen oder hat sich der Name durch eine Heirat geändert, muss die Gesellschafterliste angepasst bzw. der Eintrag im Transparenzregister korrigiert werden. Eine Eintragung im Transparenzregister ist auf jeden Fall erforderlich, wenn sich der wirtschaftlich Berechtigte aus einem der anderen Register nicht erkennen lässt (z. B. bei Holdingstrukturen, Zusammenrechnung von mittelbaren und unmittelbaren Beteiligungen, Treuhandverhältnissen, Unterbeteiligungen, Nießbräuchen, Poolverträgen, Auslandsberührung).

Wer nicht handelt, muss zahlen

Unternehmer, die es versäumt haben, sich im Transparenzregister einzutragen, bekommen dies schmerzhaft zu spüren, denn das Bundesverwaltungsamt ahndet Verstöße gegen die Eintragungspflicht mit Bußgeldern. Doch nicht nur diejenigen, die sich gar nicht eingetragen haben bzw. eintragen, müssen mit einem Bußgeldbescheid rechnen. Eine Ordnungswidrigkeit liegt auch vor, wenn die Eintragung nicht korrekt ist, z. B. weil versehentlich die falsche Person als wirtschaftlich Berechtigter eingetragen wurde oder die Eintragung zu spät erfolgte. Der erste Stichtag war der 31. Oktober 2017. Wer also erst im November 2017 seine Daten gemeldet hat oder gar erst in 2018, hat leichtfertig gehandelt und mit der nicht rechtzeitigen Meldung eine Ordnungswidrigkeit begangen, für die zumindest ein Verwarnungsgeld erhoben wird.

Die Höhe der Geldbuße richtet sich nach dem Bußgeldkatalog des Bundesverwaltungsamtes für Verstöße gegen § 56 Abs. 1 Nr. 52 bis 56 Geldwäschegesetz (GwG). Sie wird nach der Formel „Regelsatz nach Bußgeldkatalog x Faktor I x Faktor II x Faktor III“ berechnet. Faktor I steht für den subjektiven Tatbestand. Er ist „eins“ bei leichtfertigen Handeln und „zwei“ bei Vorsatz. Faktor II bildet die wirtschaftlichen Verhältnisse des Unternehmens ab. Es geht also um die Unternehmensgröße. Die Gruppierung der Unternehmen in Kleinst-, Klein-, Mittel-, Groß- und Sehr groß erfolgt nach dem Jahresumsatz oder einer höheren Jahresbilanzsumme. So gelten Unternehmen mit einem Jahresumsatz bzw. einer Jahresbilanzsumme bis 2 Millionen Euro als Kleinstunternehmen, bei denen der Faktor II in einer Bandbreite zwischen 0,1 und 3 liegt. Bei einem Jahresumsatz bzw. einer Jahresbilanzsumme bis 10 Millionen Euro liegt die Bandbreite des Faktors II bereits zwischen 4 und 10. Mit Faktor III sollen schwerwiegende, wiederholte und systematische Verstöße besonders geahndet werden. Bei einfachen Verstößen ist Faktor III stets „eins“.

Beispiel:

Ein Unternehmen mit einem Jahresumsatz von 8 Millionen Euro nimmt die Meldung des wirtschaftlich Berechtigten erstmals zwei Monate zu spät vor. Der Bußgeldkatalog sieht für den Verstoß nach § 56 Nr. 53 d) Variante 4 GwG einen Regelsatz von 100 Euro vor.

Das Unternehmen muss mit einem Bußgeld zwischen 400 Euro und 1.000 Euro rechnen (100 Euro x 1 x 4 x 1 bzw. 100 Euro x 1 x 10 x 1).

Tipp: Lassen Sie es nicht so weit kommen! Prüfen Sie regelmäßig Ihre Registereintragungen. Der aktuelle Stand ihrer Gesellschafterliste im Handelsregister kann beispielsweise unter www.handelsregister.de (kostenpflichtig) eingesehen werden. Gibt es Abweichungen, sollten Sie den Registereintrag unverzüglich berichtigen. Wenn Sie ganz sicher gehen wollen, nehmen Sie eine zusätzliche Eintragung im Transparenzregister vor. Unternehmen, die bereits mit einem Verwarnungsgeld oder einer Geldbuße belegt wurden, sollten besonders achtsam sein, denn bei wiederholten Verstößen kann es schnell zu Bußgeldern von einigen Tausend Euro kommen.

Aufgepasst wenn der Arbeitgeber das Homeoffice vom Arbeitnehmer mietet Keine pauschalierende Gewinnerzielungsabsicht bei Vermietung an Arbeitgeber

Nur wenige Schritte bis ins Büro und zurück nach Hause, das wünscht sich so mancher Arbeitnehmer, wenn er in Bus, Bahn oder im Auto zur Arbeit unterwegs ist. Die moderne Technik macht den Traum vom Homeoffice zunehmend möglich.

Homeoffice unterliegt den Regeln zum Arbeitszimmer

Das Homeoffice in den eigenen vier Wänden unterliegt den Regelungen zum Arbeitszimmer. Danach können Raumkosten und andere Aufwendungen im Zusammenhang mit dem Homeoffice nur dann in voller Höhe als Werbungskosten angesetzt werden, wenn das häusliche „Büro“ den Mittelpunkt der gesamten Erwerbstätigkeiten bildet. Ist dies nicht der Fall und kann der Arbeitgeber keinen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen, so können Aufwendungen bis zu 1.250 Euro in Ansatz gebracht werden. Dies gilt auch für eine Wohnung, die in enger räumlicher Nähe zur eigentlichen Wohnung des Arbeitnehmers genutzt wird.

Werden dagegen die Räumlichkeiten, die für die Erledigung der beruflichen Tätigkeiten notwendig sind, zunächst vom Arbeitnehmer an den Arbeitgeber vermietet, ist das betriebliche Interesse des Arbeitgebers zwingend mit in die Beurteilung einzubeziehen. Ist kein vorrangiges Interesse des Arbeitgebers an der Anmietung der Räume erkennbar, so sind die gezahlten Mieten zusätzlicher Arbeitslohn und die Aufwendungen im Zusammenhang mit dem Büro unterliegen den Arbeitszimmerregelungen.

Hat der Arbeitgeber jedoch ein eigenes Interesse an der Anmietung der Räumlichkeiten, weil er z. B. auch am Wohnort des Arbeitnehmers präsent sein möchte, so erzielt der Arbeitnehmer mit der Vermietung der Räume an seinen Arbeitgeber Einnahmen aus Vermietung und Verpachtung. Entstehen dabei jedoch Verluste, so können diese nicht immer geltend gemacht werden. Vielmehr muss der vermietende Arbeitnehmer eine Gewinnerzielungsabsicht nachweisen. Das war nicht immer so. In der Vergangenheit ging das Finanzamt pauschalierend von einer Gewinnerzielungsabsicht aus, wenn die Vermietung an den Arbeitgeber des Steuerpflichtigen erfolgte. Eine Überschussprognose, die im Ergebnis einen Totalüberschuss ausweist, brauchte nicht erstellt zu werden.

Individuelle Überschussprognose für jede Immobilie, die nicht zu Wohnzwecken genutzt wird

Diese pauschalierende Unterstellung einer Gewinnerzielungsabsicht sehen die Richter des Bundesfinanzhofes (BFH) laut einem aktuellen Urteil nicht mehr. Sie fordern auch für die Vermietung an den Arbeitgeber eine objektbezogene Überschussprognose, wie sie grundsätzlich für alle Gewerbeimmobilien gefordert wird. In ihrem Urteil konkretisierten die Richter den Begriff der Gewerbeimmobilie. Danach ist jede Immobilie, die nicht

Wohnzwecken dient, eine Gewerbeimmobilie. Für die Beurteilung kommt es dabei nicht auf die Ausgestaltung der vermieteten Räume an, sondern auf den vereinbarten und konkret gelebten Nutzungszweck. Die Bundesfinanzrichter halten daher nicht mehr an der bisherigen Rechtsprechung zur Vermietung von Büroräumen an den Arbeitgeber fest und widersprechen der Auffassung des Bundesministeriums für Finanzen, die bei einer Vermietung einer Wohnung an seinen Arbeitgeber pauschalierend von einer Gewinnerzielungsabsicht ausgegangen sind.

Nur das vorrangige Interesse des Arbeitgebers führt zu Einkünften aus Vermietung und Verpachtung

Zudem betont der BFH noch einmal, dass für die Beurteilung des Mietverhältnisses maßgeblich ist, in wessen vorrangigem Interesse die Nutzung des Büros erfolgt. Nur wenn die Nutzung tatsächlich im vorrangigen betrieblichen Interesse des Arbeitgebers liegt, handelt es sich um Einnahmen aus Vermietung und Verpachtung. Dabei ist ein solches vorrangiges Interesse nur dann anzunehmen, wenn das Mietverhältnis Ausdruck einer gesonderten Rechtsbeziehung ist, die neben dem Arbeitsverhältnis besteht.

44 Euro oder doch mehr – von steuerfrei zu steuerpflichtig kann ein Cent ausreichen

Lieferung einer Sachprämie ist eigenständiger Sachbezug

Um Arbeitnehmer zu motivieren ihr Bestes zu geben, wenden Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern neben den vereinbarten Lohnzahlungen gern auch Waren oder Dienstleistungen zu. Auch diese Waren und Dienstleistungen gehören als Sachbezüge grundsätzlich zum steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Eine Ausnahme gibt es allerdings: Sachbezüge bis 44 Euro pro Monat können steuer- und sozialversicherungsfrei gewährt werden. Doch wie wird eigentlich ermittelt, ob ein Sachbezug in Höhe von 44 Euro vorliegt? Ist der Preis entscheidend, für den eine Ware gekauft wird? Ganz so einfach ist es nicht.

Das Einkommensteuergesetz sieht für die Bewertung von unbaren Sachbezügen unterschiedliche Bewertungsmethoden vor. So sind Sachbezüge in Form der verbilligten oder unentgeltlichen Übereignung von Waren und Dienstleistungen durch den Arbeitgeber mit dem um übliche Preisnachlässe geminderten üblichen Endpreis am Abgabeort zu bewerten. Dabei ist grundsätzlich vom günstigsten Einzelhandelspreis am Markt auszugehen. Dies folgt der allgemeinen Erfahrung, dass der Endkunde regelmäßig das günstigste Angebot am Markt annehmen wird. Als üblicher Preisnachlass gelten gemeinhin 4 Prozent.

Dabei werden unter dem Begriff „Markt“ alle im Inland tätigen gewerblichen Anbieter verstanden, von denen der Arbeitnehmer konkrete Ware oder Dienstleistung beziehen kann. Im Ergebnis muss die Bemessungsgrundlage für den einzelnen Sachbezug nicht immer dem Wert entsprechen, für den der Arbeitgeber selbst eingekauft hat. Immerhin sind auch die allgemein zugänglichen Internetangebote zu berücksichtigen. Der beste Preis kann daher auch ein Internetangebot sein. Nicht zum Endpreis gehören die Aufwendungen für die Lieferung oder den Versand der Waren. Dennoch dürfen diese bei der Beurteilung der Steuerpflicht eines Sachbezugs nicht immer außer Acht gelassen werden. Entstehen Fracht-, Liefer- oder Versandkosten, weil der Arbeitgeber die Waren dem Arbeitnehmer nach Hause liefert oder von einem Dritten (z. B. Onlineanbieter) nach Hause liefern lässt, so handelt es sich um einen weiteren geldwerten Vorteil.

Da nach der Vereinfachungsregelung nur Sachbezüge bis 44 Euro pro Arbeitnehmer und Monat steuer- und damit auch sozialversicherungsfrei sind, darf die Summe beider Sachbezüge (Ware plus Lieferung) den Betrag von 44 Euro pro Arbeitnehmer nicht überschreiten. Die 44 Euro sind eine Freigrenze. Das heißt: Werden die 44 Euro auch nur einen Cent überschritten, sind alle in dem betroffenen Monat an den Arbeitnehmer gewährten Sachzuwendungen lohnsteuer- und auch sozialversicherungspflichtig.

Dass die Lieferung der Ware in die Wohnung des Arbeitnehmers eine zusätzliche Leistung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer ist, bestätigten die Richter des Bundesfinanzhofes (BFH) in einem aktuellen Urteil. Im entschiedenen Fall gewährte der Arbeitgeber Sachprämien, die sich die Arbeitnehmer auf einem Online-Portal aus der monatlichen Angebotspalette eines Onlineanbieters für handelsübliche Verbrauchsgüter aussuchen durften. Dafür zahlte der Arbeitgeber je Sachprämie einen Betrag von 43,99 Euro und zusätzlich meist auch eine Versand- und Handlingpauschale von 6 Euro. Nach der Bezahlung der Rechnung durch den Arbeitgeber verschickte der Onlineanbieter die Sachprämien an die Wohnorte der begünstigten Arbeitnehmer. Im Rahmen einer Lohnsteueraußenprüfung berücksichtigte das Finanzamt auch die Versandkosten als separaten Sachbezug und forderte Lohnsteuerbeträge nach. Der BFH bestätigte die grundsätzliche Auffassung des Finanzamtes. Jedoch hat er Zweifel an der Bewertung der Sachprämien mit jeweils 43,99 Euro. Denn das zugrundeliegende Geschäftsmodell, wonach jede Sachprämie – unabhängig davon um was es sich konkret handelte - 43,99 Euro kostet, vermittelt gerade nicht den Eindruck, dass es sich bei dem Rechnungsbetrag um den üblichen Einzelhandelspreis der zugewendeten Wirtschaftsgüter handelt. Aus diesem Grund wurde das Urteil des

Finanzgerichts aufgehoben und zur weiteren Verhandlung zurückverwiesen. Das Finanzgericht hat nun gemeinsam mit dem Steuerpflichtigen die wirklichen Einzelhandelspreise zu ermitteln, notfalls auch zu schätzen.

Hinweis: Es wird in der Praxis kaum vorkommen, dass Waren (Lebensmittel, Unterhaltungselektronik, Kosmetik etc.) immer genau 43,99 Euro kosten. Durch eine Zuzahlung des Arbeitnehmers ist es jedoch möglich, den Sachbezug auf diesen Betrag zu begrenzen. Wird die Ware jedoch durch den Arbeitgeber oder einen von diesem Beauftragten zur Wohnung des Arbeitnehmers geliefert, sind diese Aufwendungen als zusätzliche Leistung extra zu bewerten. Dadurch kann dann schnell einmal die monatliche 44 Euro-Grenze überschritten werden. Erstellen Sie aussagefähige Unterlagen über Zuwendungen an die Arbeitnehmer und nehmen Sie diese zur Lohnabrechnung.

Achtung: Wird erst bei einer Betriebsprüfung durch das Finanzamt oder den Sozialversicherungsträger festgestellt, dass geldwerte Sachbezüge gewährt wurden, sind diese selbst dann sozialversicherungspflichtig, wenn die 44-Euro-Grenze nicht überschritten wurde. Damit dies nicht passiert, sind die Sachbezüge im Monat ihrer Gewährung im Lohnkonto des Arbeitnehmers zu erfassen. Eine kumulierte Erfassung am Jahresende ist dabei nicht ausreichend. Da das monatsgenaue Erfassen der gewährten Sachbezüge trotz der maschinellen Lohnabrechnung im Einzelfall umständlich ist, gibt es Aufzeichnungserleichterungen, denen das Betriebsstättenfinanzamt aber vorab zustimmen muss. Danach kann auf die Erfassung im Lohnkonto verzichtet werden, wenn der Arbeitgeber betriebliche Regelungen zu den Sachbezügen trifft (wer bekommt wann/unter welchen Voraussetzungen welchen Sachbezug) und die Einhaltung der betrieblichen Regelungen auch überwacht wird. Die Verbuchung der Sachbezüge auf dem Konto „freiwillige soziale Aufwendungen, steuerfrei“ unter Benennung des Namens des Arbeitnehmers ist dabei hilfreich. Jedoch stellt die Kontrolle der Buchführung allein durch den steuerlichen Vertreter keine ausreichende Überwachung der betrieblichen Regelungen dar.

Die Erarbeitung des Rundschreibens erfolgt mit großer Sorgfalt.
Eine Haftung kann hierfür jedoch nicht übernommen werden.