



© A Stockphoto

Aktuell sind die Zinsen bei Nachforderungen zu hoch. Was die Zukunft bringt, ist aber noch offen.

STEUERRECHT

Steuerzins von sechs Prozent ist verfassungswidrig

Eine lange erwartete Entscheidung zur Verfassungsmäßigkeit des Zinssatzes von 6 % für Steuernachforderungen und Steuererstattungen ist endlich ergangen.

Das Bundesverfassungsgericht hat am 18.08.2021 entschieden, dass die Verzinsung von Steuernachforderungen und Steuererstattungen verfassungswidrig ist, soweit ein Zinssatz von jährlich 6 % zugrunde gelegt wird.

Der Zinslauf beginnt nicht bereits mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Steuer entstanden ist, sondern erst nach einer zinsfreien Karenzzeit von grundsätzlich 15 Monaten. Davon betroffen sind damit lediglich diejenigen Steuerpflichtigen, deren Steuer erst danach festgesetzt wird und auch danach bezahlt wird. Das wirkt sich im Fall einer Steuererstattung zugunsten, im Fall einer Steuernachforderung dagegen zuungunsten eines Steuer-

pflichtigen aus. Die Gründe für die späte Steuerfestsetzung und insbesondere, ob den Steuerpflichtigen oder die Behörde hieran ein Verschulden trifft, sind für die Verzinsung unerheblich. Der Vollverzinsung liegt die Annahme zugrunde, dass Steuerschuldner, deren Steuer erst spät festgesetzt wird, einen fiktiven Zinsvorteil haben. Zweck der Vollverzinsung ist die Abschöpfung dieses Zinsvorteils. Der Gesetzgeber ist nach den Richtern schon berechtigt, den durch eine späte Steuerfestsetzung erzielten Zinsvorteil typisierend festzulegen. Im Falle einer Nachzahlung liegt hier die Annahme zugrunde, dass es sich bei dem abzuschöpfenden Vorteil um einen potenziell entstehenden Zinsvorteil handelt. ▶

Editorial

Sechs Prozent? Am Kapitalmarkt gibt es solch üppige Verzinsungen längst nicht mehr. Doch das hinderte das Finanzamt bisher nicht daran, diesen Wert für Steuernachforderungen vorzuschreiben. Warum das Bundesverfassungsgericht diese Praxis nun für verfassungswidrig erklärt hat und bis wann ein neuer Zinssatz festgelegt werden soll, lesen Sie in unserem Artikel auf der Titelseite dieses Journals.

Darüber hinaus bieten wir in dieser Ausgabe wieder einen weit gespannten Themenmix aus den Bereichen Lohnsteuer, Einkommenssteuer, Bürgerliches Recht und Mietrecht. Für Unternehmer dürfte etwa interessant sein, wofür genau sie Steuerbefreiungen erwarten können, wenn sie in Gesundheitsmaßnahmen für ihre Mitarbeiter investieren. Menschen, die eine Schenkung ins Auge fassen, sollten nachlesen, was geschieht, wenn ein während der Ehe mit einer Wohnung beschenkter Schwiegersohn sich scheiden lässt. Und Vermieter wird beruhigen, dass selbst ärztliche Atteste nicht ausreichen, um eine Kündigung wegen Eigenbedarf zu verhindern.

Sie haben selbst noch Themen, die Ihnen unter den Fingernägeln brennen? Dann melden Sie sich gerne persönlich bei uns. Wir beraten Sie gerne! Falls wir uns aber dieses Jahr nicht mehr hören, möchten wir Ihnen jetzt schon frohe Weihnachten und ein gutes neues Jahr wünschen!

► **Verzinsung gerechtfertigt, deren Höhe aber nicht**

Der Zins von 6 % entsprach bei dessen Einführung 1990 den Verhältnissen am Kapitalmarkt.

Die Zinshöhe ist aber jetzt nicht mehr zu rechtfertigen, wenn sich der typisiert festgelegte Zinssatz im Laufe der Zeit als evident realitätsfern erweist. Dies ist spätestens seit dem Jahr 2014 der Fall. Seitdem hat sich der jährliche sechsprozentige Zins bereits so weit vom tatsächlichen Marktzinssniveau entfernt, dass er schon in etwa

das Doppelte des höchsten überhaupt noch erzielbaren Guthabenzinssatzes ausmacht.

Ausblick: *Leider haben die Richter festgelegt, dass für Verzinsungszeiträume von 2014 bis einschließlich 2018 die Vorschrift weiterhin gilt. Erst für ab in das Jahr 2019 fallende Verzinsungszeiträume ist der Gesetzgeber verpflichtet, bis zum 31.07.2022 eine Neuregelung zu treffen. Wann diese kommt und welcher Zinssatz dann als gesetzeskonform festgelegt wird, steht noch aus.* ■

LOHNSTEUER

Gesundheitsförderung: Dafür gelten Steuerbefreiungen

Bis zu 600 € je Kalenderjahr und Arbeitnehmer kann ein Arbeitgeber steuerfrei bezahlen, wenn die Gelder zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken und zur Förderung der Gesundheit dienen. Welche Maßnahmen genau darunter fallen, hat das Bundesministerium für Finanzen kürzlich präzisiert.



Ein gutes Beispiel, was gefördert wird, sind Präventionskurse. Sie sollen den Einzelnen motivieren und befähigen, Möglichkeiten einer gesunden, Störungen und Erkrankungen vorbeugenden Lebensführung auszuschöpfen. Voraussetzung ist die Zertifizierung der Leistungen, die entweder von der Krankenkasse oder durch von ihr beauftragte Dritte erfolgen. Die Steuerfreiheit gilt auch für im Auftrag des Arbeitgebers allein für dessen Beschäftigte erbrachte Präventionskurse, wenn sie Bestandteil eines betrieblichen Gesundheitsförderungsprozesses sind und die Kurse hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der Zertifizierungen

genügen. Ohne Zertifizierung sind im Rahmen eines strukturierten innerbetrieblichen Prozesses bezahlte Leistungen zur Stressbewältigung, zu bewegungsförderlichem Arbeiten und zur gesundheitsgerechten Ernährung anerkannt. Losgelöst von der Regelung der Steuerfreiheit sind auch Leistungen des Arbeitgebers zur betrieblichen Gesundheitsförderung kein Arbeitslohn, wenn sie im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse erbracht werden. Das ist der Fall z. B. bei Maßnahmen zur Vorbeugung spezifisch berufsbedingter Beeinträchtigungen der Gesundheit, wenn dies durch ein medizinisches Gutachten belegt ist oder Aufwendungen für Gesundheits-Check-ups und Vorsorgeuntersuchungen.

Keine Steuerbefreiung

Nicht unter die Steuerfreiheit der Gesundheitsförderung fallen insbesondere Mitgliedsbeiträge in Sportvereinen, Fitnessstudios, Maßnahmen ausschließlich zum Erlernen einer Sportart, Trainingsprogramme mit einseitigen körperlichen Belastungen, zum Beispiel Spinning, physiotherapeutische Behandlungen, Massagen, Vorsorgeuntersuchungen ohne Bezug zum individuellen Arbeitsumfeld, Aufwendungen für Sport und Übungsgeräte und Eintrittsgelder in Schwimmbäder, Saunen sowie Teilnahmegebühren für Tanzschulen. ■

BÜRGERLICHES RECHT

Trotz Trennung: Geschenk ist geschenkt

Die Schenkung einer Immobilie an den Schwiegersohn ist nach Beendigung der Ehe mit der Tochter zumindest dann nicht rückforderbar, wenn es sich um ein vermietetes Objekt handelt.

Im Jahr 2013 schenkte eine Mutter eine vermietete Eigentumswohnung zu gleichen Teilen an ihren Schwiegersohn und ihre Tochter. Die Ehe wurde im Jahr 2017 geschieden. Daraufhin forderte die ehemalige Schwiegermutter ihren ehemaligen Schwiegersohn auf, ihr nach Abzug eines für die Ehezeit gerechtfertigten Betrags den Wert der Schenkung zurückzuzahlen. Dieser weigerte sich. Der Fall ging vor Gericht.

Nach Lebenserfahrung besteht eine Ehe nicht auf Lebenszeit

Das Oberlandesgericht Oldenburg wies das Verlangen der Schwiegermutter zurück. Ein Wegfall der Geschäftsgrundlage liegt nicht vor. Eine Rückforderung des Geschenks ist nur möglich, wenn der Beschenkte eine schwere Verfehlung gegenüber dem Schenker oder einem nahen Angehörigen begeht oder er sich als grob undankbar erweist. Es war im Schenkungsvertrag auch keine Bedingung vereinbart, die bei Ehescheidung eine Rückforderung möglich macht. Der Beschenkte muss daher grundsätzlich auch bei veränderten Umständen nicht mit einer Pflicht zur Rückgabe des Geschenks rechnen. Der Schenker hat grundsätzlich das Risiko zu tragen, dass die künftige Lebensgestaltung des Beschenkten und sein Umgang mit dem Geschenk nicht seinen Vorstellungen entsprechen.

Die Richter erwähnten darüber hinaus, dass es anders liegt, wenn die Immobilie zur Selbstnutzung vorgesehen war. Denn hier läge der Schenkungswille mit der Fortsetzung der ehelichen Lebensgemeinschaft in Zusammenhang. Das ist bei Anlage- und Renditeobjekten nicht der Fall. Außerdem entspricht es der allgemeinen Lebenserfahrung und der Statistik, dass eine Ehe nicht auf Lebenszeit Bestand hat. ■

EINKOMMENSTEUER

Steuerfreier Zuschuss kürzt Sonderausgaben

Vom Arbeitgeber steuerfrei ersetzte Kindergartengebühren müssen bei den Sonderausgaben abgezogen werden.



Das Kind eines älteren Paares besuchte einen Kindergarten. Die Kosten beliefen sich auf € 926. Der Vater erhielt von seinem Arbeitgeber steuerfrei Kindergarten-Zuschüsse von € 600. In der Einkommenssteuererklärung machten die Eltern die gesamten Aufwendungen als Sonderausgaben für Kinderbetreuungskosten geltend. Das Finanzamt aber kürzte die abziehbaren Kinderbetreuungskosten um den steuerfreien Ersatz.

Aufwendungen nur bei Belastung

Der Fall ging bis zum höchsten deutschen Steuergericht. Dieses gab dem Finanzamt Recht. Dienstleistungen zur Betreuung eines zum Haushalt des Steuerpflichtigen gehörenden Kindes, welches das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, sind als Sonderausgaben in Höhe von zwei Drittel der Aufwendungen, höchstens bis € 4.000 je Kind abziehbar. Die Richter stellten weiter fest: Aus der Verwendung des Begriffs Aufwendungen folgt, dass nur solche Ausgaben als Sonderausgaben berücksichtigt werden dürfen, durch die der Steuerpflichtige tatsächlich und endgültig wirtschaftlich belastet ist.

Fazit: Das Urteil folgt der Logik, einen doppelten Steuervorteil zu vermeiden, nämlich einmal die Zuschüsse steuerfrei zu erhalten und andererseits die Aufwendungen als Sonderausgaben abziehen zu können. ■

MIETRECHT

Wenn der Mieter wegen Krankheit nicht auszieht

Ärztliche Atteste allein reichen nicht, um eine Kündigung wegen Eigenbedarf zu verhindern. Dazu bedarf es eines gerichtlich bestellten Sachverständigen, zumindest dann, wenn die gesundheitlichen Gründe von der Gegenpartei bezweifelt werden.

Ein Mieter mietete im Jahr 1986 eine Dreizimmerwohnung in Berlin. Im Jahr 2012 wurde die Wohnung verkauft. Der Käufer erklärte 2016 die ordentliche Kündigung des Mietverhältnisses wegen Eigenbedarfs für seine Tochter, die dort nach dem Abitur einen eigenen Hausstand begründen wolle. Der Mieter widersprach der Kündigung und berief sich auf das Vorliegen von Härtegründen. Er reichte Atteste eines Facharztes für Orthopädie ein, nach dem er außerstande sei, Gegenstände mit einem Gewicht über 10 kg zu heben. Ein weiteres Gutachten eines Facharztes für Nervenheilkunde stellte fest, dass das gewohnte soziale Umfeld für den Mieter



wichtig sei, um einer Verschlechterung einer Depression entgegenzuwirken. Denn bei vorhergehenden Depressionen in den sechziger und siebziger Jahren hatte er schon zwei Suizidversuche hinter sich.

Das oberste Zivilgericht stellte fest, dass der geltend gemachte Kündigungsgrund wegen Eigenbedarf gegeben ist. Da jedoch der Vermieter wiederholt die gesundheitlichen Beeinträchtigungen bestritten hat, hätte das vorgeschaltete Gericht ein entsprechendes gerichtliches Sachverständigengutachten einholen müssen. ■

ARBEITSRECHT

Homeoffice im Arbeitsvertrag

Viele Beschäftigte haben in den letzten Monaten im Homeoffice gearbeitet. Kann und muss diese Möglichkeit in den Arbeitsvertrag?

Die Corona-Pandemie hat in der Arbeitswelt zu Veränderungen geführt. Für einige Zeit mussten Mitarbeiter im Homeoffice arbeiten, wenn nicht dringende betriebliche Eigenheiten das nicht möglich machten oder es den Mitarbeitern aus anderen Gründen nicht möglich war, zu Hause zu arbeiten. Nach dem Ende der Homeoffice-Pflicht wollen viele Berufstätige aber nicht einfach ins Büro zurückkehren, sondern wünschen sich auch weiter ortsunabhängig von zu Hause aus zu arbeiten. Was ist dabei im Arbeitsvertrag regeln?

Der Arbeitgeber darf Kraft seines Direktionsrechts Ort und Zeit der Arbeitsleistung der Mitarbeiter bestimmen. Für Mitarbeiter mit Bürotätigkeit ist häufigster Arbeitsplatz immer der Betriebssitz gewesen. Ein allgemeines Recht, außerhalb des Betriebssitzes tätig zu werden, haben Beschäftigte nicht. Umgekehrt kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch nicht einseitig zwingen, dauerhaft seine private Wohnung als Büro zu nutzen. Wenn sich Arbeitgeber und Mitarbeiter einvernehmlich darauf einigen, dass die Tätigkeit auch im Homeoffice ausgeübt werden kann, muss ein bestehender Arbeitsvertrag nicht zwingend geändert werden. Es ist aber sinnvoll, Zusatzvereinbarung zu treffen, entweder individuell in einem Zusatz oder gleich für alle Beschäftigten im Rahmen einer Betriebsvereinbarung. Ist aber der Arbeitsort im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung einmal festgelegt worden, kann ihn der Arbeitgeber nicht mehr so einfach einseitig ändern. Ratsam ist es deshalb, im Vorhinein im Arbeitsvertrag eine Formulierung aufzunehmen, die den Arbeitgeber zu einer Änderung des Arbeitsortes berechtigt. ■

Keine Steuer für Feuerwehrauto

Ist die Zurverfügungstellung eines Einsatzwagens der Feuerwehr an deren Leiter ein steuerlich zu beachtender geldwerter Vorteil? Diese kuriose Frage hatte der Bundesfinanzhof kürzlich zu entscheiden.



Eine Gemeinde in Nordrhein-Westfalen unterhielt eine freiwillige Feuerwehr. Dem Leiter der Feuerwehr stellte sie ein Einsatzfahrzeug zur Verfügung. Dabei handelte es sich um einen in weiß und rot gehaltenen Pkw, an dem der Schriftzug Feuerwehrr sowie die Notrufnummer 112 angebracht war. Im Fahrzeug befanden sich außerdem die persönliche Schutzausrüstung und notwendige Werkzeuge. Dieses Einsatzfahrzeug stand dem Feuerwehrkommandanten rund um die Uhr zur Verfügung, damit er in Notfällen jederzeit unverzüglich zum jeweiligen Einsatzort gelangen und seinen Aufgaben nachkommen konnte. Er nutzte das Fahrzeug auch für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, für Mittagsheimfahrten und andere Privatfahrten. Wurde er durch Urlaub oder Krankheit daran gehindert, seinen Dienst zu versehen, gab er den Pkw an den stellvertretenden Leiter ab. Im Rahmen einer Lohnsteuer Außenprüfung vertrat die

Prüferin die Ansicht, dass durch die dauerhafte Gestellung des Einsatzfahrzeugs ein geldwerter Vorteil zugewandt wurde, der als Arbeitslohn mit der 1 %-Regelung zu versteuern sei.

Nur funktionsbezogene Bereitstellung

Der Fall ging bis zum obersten deutschen Steuergericht. Dieses lehnte eine Besteuerung ab. Die Überlassung eines betrieblichen Pkw durch den Arbeitgeber für dessen Privatnutzung führt zwar zu einer Bereicherung des Arbeitnehmers und damit in der Regel zum Zufluss von Arbeitslohn. Denn der Arbeitnehmer ist um den Betrag bereichert, den er für eine vergleichbare Nutzung aufwenden müsste und den er sich durch die Überlassung des Fahrzeugs erspart. Im Urteilsfall stellte der Arbeitgeber das Einsatzfahrzeug aber nicht personen-, sondern funktionsbezogen und nur während seiner auch ständigen Bereitschaftszeiten zur Verfügung. Damit sollte sichergestellt werden, dass er sich von seinem aktuellen Aufenthaltsort unverzüglich und entsprechend ausgestattet zum jeweiligen Einsatzort begeben kann, statt regelmäßig zeitaufwendig zunächst die Feuerwache aufzusuchen und dort das Einsatzfahrzeug zu übernehmen. Die unbeschränkte Überlassung des Einsatzfahrzeugs war damit dem effektiven Brandschutz geschuldet. Denn eine leistungsfähige Feuerwehr bedarf eines ständig einsatzbereiten Leiters. ■

Veräußerungsgewinn bei Arbeitszimmer

Wird eine zu eigenen Wohnzwecken genutzte Eigentumswohnung innerhalb der zehnjährigen Haltefrist veräußert, ist der Veräußerungsgewinn auch insoweit von der Besteuerung ausgenommen, als er auf ein für Überschusseinkünfte genutztes häusliches Arbeitszimmer entfällt.

Eine angestellte Lehrerin hatte ihre Aufwendungen für ein in ihrer Eigentumswohnung liegendes häusliches Arbeitszimmer als Werbungskosten geltend gemacht. Sie hatte die Wohnung im Jahr 2012 erworben und im Jahr 2017 veräußert. In ihrer Einkommensteuererklärung 2017 erklärte sie den aus dieser Veräußerung resultierenden, anteilig auf die Fläche des Arbeitszimmers entfallenden Gewinn in Höhe von € 10.918 als steuerpflichtig. Das Finanzamt stimmte dem zu. Die Lehrerin legte jedoch Einspruch ein.

Die bürgerfreundliche Auffassung des Bundesfinanzhofs

Zu den sonstigen Einkünften gehören auch Veräußerungsgeschäfte bei Grundstücken, bei denen der Zeitraum zwischen Anschaffung und Veräußerung nicht mehr als zehn Jahre beträgt. Ausgenommen sind Wirtschaftsgüter, die ausschließlich zu eigenen Wohnzwecken genutzt werden. Das liegt z. B. nicht vor, wenn man eine Wohnung entgeltlich oder unentgeltlich an einen Dritten überlässt. Die Nutzung zu eigenen Wohnzwecken umschreibt nach den Richtern eine durch eine auf Dauer angelegte Häuslichkeit. Diese Eigenschaft ist in gewisser Weise auch mit der Betätigung in einem häuslichen Arbeitszimmer verknüpft. Es spricht vieles dafür, dass ein solches zumindest zeitweise auch zu eigenen Wohnzwecken genutzt wird. Eine private Mitbenutzung des Arbeitszimmers ist nicht überprüfbar und daher nicht vollständig auszuschließen. Auch bei der nahezu ausschließlichen Nutzung des in die häusliche Sphäre eingebundenen Arbeitszimmers für berufliche Tätigkeiten kann deshalb unterstellt werden, dass es im Übrigen zu eigenen Wohnzwecken genutzt wird. ■

Frohe Weihnachten
und alles Gute für
das neue Jahr 2022!

