

## Neues aus dem Steuerrecht

### 1. Zweites Bürokratieentlastungsgesetz

Endlich ist es durch: Die Anhebung der Kleinbetragsrechnung.

Der Gesetzgeber hat beschlossen, die Grenze für Rechnungen über Kleinbeträge von bislang 150 € auf 250 € anzuheben. Eine Kleinbetragsrechnung muss mindestens folgende Angaben enthalten:

- den vollständigen Namen und die vollständige Anschrift des leistenden Unternehmers,
- das Ausstellungsdatum,
- die Menge und die Art der gelieferten Gegenstände oder den Umfang und die Art der sonstigen Leistung und
- das Entgelt und den darauf entfallenden Steuerbetrag für die Lieferung oder sonstige Leistung in einer Summe sowie den anzuwendenden Steuersatz oder im Fall einer Steuerbefreiung einen Hinweis darauf, dass für die Lieferung oder sonstige Leistung eine Steuerbefreiung gilt.

Diese Änderung gilt rückwirkend ab 1. Januar 2017.

Weitere Änderungen aus diesem Gesetz betreffen kurzfristig Beschäftigte sowie die Wertgrenzen für den Lohnsteuer-Anmeldungszeitraum.

### 2. Weitere Gesetzesänderungen

Die Grenzen für Geringwertige Wirtschaftsgüter (GWG) werden ab 2018 erhöht. Ab kommendem Jahr werden Investitionen im Einzelwert von 250 € (bisher 150 €) sofort abgeschrieben. Damit wird auch die GWG-Grenze von 410 € auf neu 800 € angehoben. Die Poolbildung als Alternativmodell bleibt weiterhin bestehen.

Vor dem Hintergrund dieser Erhöhung der GWG-Grenze kann es sich anbieten, geplante kleine Investitionen auf den Zeitraum ab 2018 zu verschieben. Wird z.B. ein Laptop im Dezember 2017 zum Preis von 699 € (netto) erworben, kann dieser im Jahr 2017 nur (zeitanteilig) über die betriebsgewöhnliche Nutzungsdauer von drei Jahren abgeschrieben werden. Wird der Erwerb jedoch auf den Januar 2018 verschoben, liegt ein geringwertiges Wirtschaftsgut vor, so dass der Gesamtaufwand sofort gewinnmindernd geltend gemacht werden kann.

...Und damit wir einmal sehen, wie zügig es auch laufen kann:

*Der Bundestag hat in der Nacht vom 01.06. auf den 02.06.2017 umfangreiche und bis zum Vortag nicht parlamentarisch beratene Änderungen der Abgabenordnung beschlossen. Die steuerlichen Änderungen wurden damit weitgehend ohne Beratung im Ausschuss beschlossen und am 02.06.2017 zwischen 1:55 und 2:00 Uhr in zweiter und dritter Lesung beraten und beschlossen. Redebeiträge sind dem Stenographischen Protokoll der Plenarsitzung nicht zu entnehmen.*

Solche Gesetzgebungsverfahren sind zu kritisieren. Insbesondere ging es hier um datenschutzrechtliche Bestimmungen, speziell dazu, welche personenbezogenen Daten, über die die Finanzbehörden verfügen, unter welchen Umständen für andere Zwecke als zur Durchführung des jeweiligen Besteuerungszwecks verwendet werden dürfen.

Also: Ihre und unsere personenbezogenen Daten sind das!

Markus Wassermann

### **3. Umsatzsteuer: Steuersatz bei Abgaben von Speisen und Getränken**

Verzehrfertige Speisen und Getränke können als Lieferung dem ermäßigten Steuersatz von 7% unterliegen oder im Rahmen einer sonstigen Leistung dem allgemeinen Steuersatz von 19% (Essen im Restaurant).

Wann eine Lieferung (7%) oder eine sonstige Leistung (19%) vorliegt, war schon in der Vergangenheit oft Anlass zu Verfahren vor Finanzgerichten und dem BFH. Aktuell sind hierzu wieder mehrere Urteile ergangen bzw. aktuell noch Verfahren anhängig.

Eine der letzten Entscheidungen des FG München vom 22.02.2017 befasste sich mit dem Verkauf von Backwaren in Festzelten (z.B. Oktoberfest) durch sogenannte Brezenläufer. Der Verkauf von Brezen in Festzelten unterliegt hiernach dem Regelsteuersatz, da dem Brezenverkäufer die Verzehr- vorrichtungen (Bierzeltische und -bänke) der Bierzeltbetreiber zuzurechnen sind. Auch wenn diese nicht im Eigentum des Brezenverkäufers stehen, ihm die Mitnutzung aber zugesichert ist, überwiegt das Dienstleistungselement (Transport der Brezen an die Tische, Zurverfügungstellung der „Verzehr- einrichtungen“). Ob der Brezenverkäufer Revision gegen das Urteil eingelegt hat, ist uns leider nicht bekannt.

Gertrud Ferg

## Scheinselbständigkeit

### Die sogenannte Scheinselbständigkeit behält ihre Aktualität

Die Vorteile des freien Arbeitnehmers schätzen viele Unternehmen. Die freien Mitarbeiter können flexibel und insbesondere sporadisch bei Belastungsspitzen eingesetzt werden und dadurch Personalengpässen entgegentreten. Die freien Mitarbeiter sind zudem hinsichtlich der Art der Arbeitsleistung, des Arbeitsorts und der Arbeitszeit flexibler einsetzbar als Arbeitnehmer. Die Abgrenzung des freien Mitarbeiters zum Arbeitnehmer stellt jedoch für den Auftraggeber eine Herausforderung dar. Folgende Konstellationen können sich ergeben:

- Vertragsrecht Freier Arbeitnehmer oder Arbeitnehmer?
- Sozialversicherungsrecht Sozialversicherungspflichtige Tätigkeit?
- Steuerrecht Lohnsteuerachtung des Arbeitgebers?

Ob eine Tätigkeit im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses (klassisches Arbeitsverhältnis) ausgeübt oder auf Honorarbasis eine Leistung im Rahmen eines freien Mitarbeiterverhältnisses (auf Basis eines Dienst- bzw. Werkvertrages) selbständig erbracht wird, wird nicht nach der Bezeichnung des Vertragsverhältnisses entschieden. Maßgeblich sind die inhaltliche Ausgestaltung des jeweiligen Vertrages sowie die tatsächliche Durchführung der dort getroffenen Regelungen. Die Lohnsteuer als auch die Sozialversicherung erkennen keinen Vertrag eines „freien Mitarbeiters“ an, bei welchem der freie Mitarbeiter letztendlich vollständig in den Betrieb seines „Auftraggebers“ (faktisch „Arbeitgeber“) eingegliedert ist.

Von Scheinselbständigkeit spricht man bei den Personen, welche im Erwerbsleben als selbständiger Unternehmer auftreten, obwohl sie von der Art ihrer Tätigkeit her grundsätzlich Arbeitnehmer sind. Scheinselbständige gelten daher in der Sozialversicherung als versicherungspflichtige Arbeitnehmer. Arbeitsrechtlich sind Scheinselbständige regelmäßig Arbeitnehmer. Die Abgrenzung zwischen einer selbständigen und einer nicht selbständigen Tätigkeit ist insbesondere auch entscheidend für die Frage der Einkünfteermittlung, für den Lohnsteuereinbehalt sowie die Umsatzsteuerpflicht.

Arbeitnehmer ist grundsätzlich, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist – so definierte der Bundesgerichtshof mit Urteil vom 15.02.2012 den Begriff des Arbeitnehmers.

Eine Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation zeigt sich insbesondere dann, wenn der Beschäftigte einem **Weisungsrecht seines Vertragspartners**, des Arbeitgebers, unterliegt. Das Weisungsrecht kann:

- Inhalt
- Durchführung
- Zeit
- Dauer
- Ort
- und sonstige Modalitäten der zu erbringenden Tätigkeit betreffen

Auch ist keine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers ein Indiz für einen freien Mitarbeiter. Hier ist insbesondere die Frage zu stellen, ob die Arbeit, die Vertragsgegenstand ist, auch ohne Zuhilfenahme der betrieblichen Organisation des Auftraggebers bzw. Einbindung in diese erledigt werden kann durch den Auftragnehmer – den freien Mitarbeiter. Eine Eingliederung ist in diesem Fall nicht immer nur räumlich zu verstehen. Auch wer ausschließlich z.B. in der eigenen Wohnung arbeitet, kann aufgrund der Einordnung in die betriebliche Organisation die Voraussetzungen eines Arbeitnehmers mit der zwingenden Versicherungspflicht erfüllen und demnach nicht freier Arbeitnehmer sein (z.B. ein/e Telearbeiter/-in).

Indizien für die **organisatorische Eingliederung** in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers:

- Einordnung in Organisations-, Dienst- und Produktionspläne,
- Weisungen des Auftraggebers hinsichtlich der Leistung,
- Unterordnung unter die Arbeitskontrolle des Auftraggebers,
- Angewiesenheit des Mitarbeiters auf Arbeitsmittel und Organisation des Dienstberechtigten (z.B. keine eigene E-Mail, keine eigenen Computer, kein eigenes Kfz).

### **Rechtliche Folgen von Verstößen gegen die Versicherungs- und Beitragspflicht:**

Sofern es zu einer Scheinselbständigkeit kommt, ergibt sich für den Auftraggeber das Risiko, dass er neben den Arbeitgeberanteilen auch die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung voll und ganz zu tragen hat. Hinzu kommt noch entsprechend § 24 SGB IV die Verpflichtung zur Zahlung von Säumniszuschlägen für die nicht abgeführten Sozialversicherungsbeiträge, d. h. für jeden angefangenen Monat ein Säumniszuschlag in Höhe von 1 Prozentpunkt des nicht abgeführten Betrages, d. h. für jedes Jahr der Säumnissumme ein Säumniszuschlag von 12 %. Des Weiteren wird ggf. eine Ordnungswidrigkeit oder ein Strafverfahren eingeleitet.

### **Empfehlung:**

Da weiterhin Abgrenzungsschwierigkeiten bei freien Mitarbeitern zu Arbeitnehmern bestehen, ist zu empfehlen, ein sogenanntes **Statusfeststellungsverfahren** durchzuführen. Ein Statusverfahren nach § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV können die Beteiligten bei der Deutschen Rentenversicherung Bund (Clearingstelle) beantragen.

Mit dem Statusverfahren wird eine verbindliche Entscheidung über die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung getroffen.

Nur durch die Durchführung eines Statusverfahrens hat man eine 100 %ige Sicherheit dahingehend, ob man sozialversicherungsfrei oder sozialversicherungspflichtig ist.

Bernhard Ott