

letter+++newsletter+++new

Ausgabe
07.2005

Erkens Gerow Schmitz Zeiss

Wirtschaftsprüfer | Steuerberater | Rechtsanwältin

+++newsletter+++

Termine Juli 2005

Bitte beachten Sie die folgenden Termine, zu denen die Steuern fällig werden:

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch	
		Überweisung ¹	Scheck
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag ²	11.7.2005	14.7.2005	11.7.2005 ³
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag	Ab dem 1.1.2005 ist die Kapitalertragsteuer sowie der darauf entfallende Solidaritätszuschlag zeitgleich mit einer nach dem 31.12.2004 erfolgten Gewinnausschüttung an den Anteilseigner an das zuständige Finanzamt abzuführen.		
Umsatzsteuer	11.7.2005	14.7.2005	11.7.2005

¹ Umsatzsteuervoranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen müssen grundsätzlich bis zum 10. des dem Anmeldezeitraum folgenden Monats (auf elektronischem Weg) abgegeben werden. Fällt der 10. auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, ist der nächste Werktag der Stichtag. Nach dem Steueränderungsgesetz 2003 werden bei einer Säumnis der Zahlung bis zu drei Tagen keine Säumniszuschläge erhoben. Um die Frist zu wahren, sollte die Überweisung einige Tage vorher in die Wege geleitet werden.

² Für den abgelaufenen Monat.

³ Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat.

Stromsteuervergünstigung nur für produzierendes Gewerbe

Mit dem Einstieg in die ökologische Steuerreform erhielten Unternehmen des produzierenden Gewerbes eine Stromsteuer-Vergünstigung. Das produzierende Gewerbe ist im Stromsteuer-Gesetz definiert und richtet sich nach der Zuordnung des Unternehmens zu einem entsprechenden Wirtschaftszweig der Klassifikation der Wirtschaftszweige. Die Klassifikation der Wirtschaftszweige richtet sich nach Abgrenzungsmerkmalen in der Stromsteuer-Durchführungsverordnung.

Der Bundesfinanzhof hat jetzt entschieden, dass diese Merkmale abschließend sind. Der Gesetzgeber habe mit diesen Merkmalen typisiert. Das sei aber zulässig, um Konkurrenzsituationen und Abgrenzungen zu vermeiden.

In dem entschiedenen Fall hatte das Unternehmen eine arzneimittelrechtliche Herstellungserlaubnis. Nur dadurch wurde es aber nicht zum produzierenden Gewerbe, denn die Tätigkeit ließ sich nicht einer Unterklasse der Klassifikation der Wirtschaftszweige zuordnen.

Zahlungsverzug: Höhe der Verzugszinsen

Der Gläubiger kann nach dem Eintritt der Fälligkeit seines Anspruchs den Schuldner durch eine Mahnung in Verzug setzen. Der Mahnung gleichgestellt sind die Klageerhebung sowie der Mahnbescheid.

Einer Mahnung bedarf es nicht, wenn

- für die Leistung eine Zeit nach dem Kalender bestimmt ist,
- die Leistung an ein vorausgehendes Ereignis anknüpft,
- der Schuldner die Leistung verweigert,
- besondere Gründe den sofortigen Eintritt des Verzugs rechtfertigen.

Bei Entgeltforderungen tritt Verzug spätestens 30 Tage nach Fälligkeit und Zugang einer Rechnung ein; dies gilt gegenüber einem Schuldner, der Verbraucher ist, allerdings nur, wenn hierauf in der Rechnung besonders hingewiesen wurde.

Im Streitfall muss allerdings der Gläubiger den Zugang der Rechnung (nötigenfalls auch den darauf enthaltenen Verbraucherhinweis) bzw. den Zugang der Mahnung beweisen.

Während des Verzugs ist eine Geldschuld zu verzinsen. Der Verzugszinssatz beträgt für das Jahr fünf Prozentpunkte bzw. für Rechtsgeschäfte, an denen Verbraucher nicht beteiligt sind, acht Prozentpunkte über dem Basiszinssatz.

Der Basiszinssatz verändert sich zum 1. Januar und 1. Juli eines jeden Jahres um die Prozentpunkte, um welche die Bezugsgröße seit der letzten Veränderung des Basiszinssatzes gestiegen oder gefallen ist. Bezugsgröße ist der Zinssatz für die jüngste Hauptrefinanzierungsoperation der Europäischen Zentralbank vor dem ersten Kalendertag des betreffenden Halbjahres.

Aktuelle Basis- bzw. Verzugszinssätze ab 2003:

Zeitraum	Basiszinssatz	Verzugszinssatz	Verzugszinssatz für Rechtsgeschäfte ohne Verbraucherbeteiligung
1.1. bis 30.6.2003	1,97 %	6,97 %	9,97 %
1.7. bis 31.12.2003	1,22 %	6,22 %	9,22 %
1.1. bis 30.6.2004	1,14 %	6,14 %	9,14 %
1.7. bis 31.12.2004	1,13 %	6,13 %	9,13 %
1.1. bis 30.6.2005	1,21 %	6,21 %	9,21 %

Überhöhte Testamentsvollstreckervergütung unterliegt nicht der Erbschaftsteuer

Ein von einer Erblasserin eingesetzter Testamentsvollstrecker versteuerte die ihm zugeflossene Vergütung bei der Umsatz- und Einkommensteuer. Das Finanzamt war der Ansicht, dass die Vergütung überhöht war und unterwarf deshalb den nach seiner Ansicht überhöhten Betrag zusätzlich der Erbschaftsteuer.

Der Bundesfinanzhof lehnte dies ab. Auch der überhöhte Teil von Testamentsvollstreckervergütungen unterliegt nicht der Erbschaftsteuer, weil er auf keinen Fall als Vermächtnis anzusehen ist. Auch die zivilrechtliche Beurteilung solcher Vergütungen hat für die Erbschaftsteuer keine Bedeutung.

Zeitpunkt der Schenkung bei Erwerb eines frei verfügbaren Anspruchs aus einem Vertrag zu Gunsten Dritter

Die Eigentümer mehrerer landwirtschaftlich genutzter Grundstücke übertrugen diese 1990 im Wege der vorweggenommenen Erbfolge auf die Tochter. Gleichzeitig verpflichteten sie diese, dem bei der Beurkundung nicht anwesenden Bruder die Hälfte dieses Grundbesitzes unentgeltlich zu übereignen, wenn dieser es wünsche. Außerdem wurde vereinbart, dass im Fall eines Verkaufs der Erlös mit dem Bruder zu teilen sei.

Noch im gleichen Jahr erklärte der Bruder gegenüber seinen Eltern, dass er die Schenkung annehme. Zu einer Übertragung des Eigentums kam es nicht mehr, da bereits kurze Zeit später Verträge mit Dritten abgeschlossen wurden, die auf Veräußerung des geschenkten Grundbesitzes gerichtet waren. Das Finanzamt setzte Schenkungsteuer auf der Grundlage der ausgekehrten hälftigen Kaufpreise fest. Dagegen wandte sich der Beschenkte mit der Begründung, dass die Zuwendung bereits mit Annahme der Übereignungsverpflichtung im Jahr 1990 erfolgt sei.

Der Bundesfinanzhof hat dem zugestimmt. Eine Schenkung ist vollzogen, wenn der begünstigte Dritte aus der Anordnung des Schenkers einen frei verfügbaren Anspruch erlangt hat. Erwerbsgegenstand war in diesem Fall die Forderung gegen den Verpflichteten und nicht der später tatsächlich übertragene Gegenstand. Im vorliegenden Fall führte dies dazu, dass der erlassene Schenkungsteuerbescheid auf der Grundlage der ausgezahlten Kaufpreise aufzuheben war.

Absenkung der Wesentlichkeitsgrenze verfassungsgemäß

Durch das Steuerentlastungsgesetz 1999/2000/2002 war die Wesentlichkeitsgrenze für im Privatvermögen gehaltene Anteile an Kapitalgesellschaften von mehr als 25 % auf mindestens 10 % abgesenkt worden. Dadurch wurden Veräußerungsgewinne steuerpflichtig, die nach dem bisher geltenden Recht steuerfrei geblieben wären. Es war umstritten, ob diese Gesetzesänderung zu einer verfassungsrechtlich unzulässigen Rückwirkung geführt hat.

Nach Ansicht des Bundesfinanzhofs bestehen jedenfalls dann keine verfassungsrechtlichen Bedenken, wenn die Anteile erst nach dem Gesetzesbeschluss im Bundestag (4. März 1999) veräußert worden sind. Auch wenn die Beteiligung in den Jahren zuvor weniger als 25 %, jedoch mehr als 10 % betragen hat, verstößt eine Versteuerung des Gewinns nicht gegen die Verfassung. Offen geblieben ist die Frage, ob eine verfassungsrechtlich zulässige Rückwirkung auch bei Veräußerung vor dem Gesetzesbeschluss vorliegt.

Besteuerung der Zuwendung von Incentive-Reisen

Incentive-Reisen werden von Unternehmen häufig als Belohnung für erbrachte Leistungen an Mitarbeiter und auch an Selbstständige vergeben. Die steuerliche Beurteilung hängt davon ab, ob es sich um eine Belohnung handelt oder ob die Reisen im überwiegenden betrieblichen Interesse erfolgen. Von einem überwiegenden betrieblichen Interesse ist nach der steuerlichen Rechtsprechung auszugehen, wenn der Vorteil aus der Reise bei der objektiven Würdigung aller Umstände nicht als Belohnung, sondern sich lediglich als notwendige Begleiterscheinung betrieblicher Aufgaben erweist. Diese müssen nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs so umfangreich sein, dass der mit der Reisetilnahme verbundene Erlebniswert in den Hintergrund tritt.

Bei der Wahrnehmung von Organisations- und Betreuungsaufgaben wird zur Beurteilung auch auf den Betreuungsschlüssel abgestellt. Der Betreuungsschlüssel gibt das Verhältnis der Anzahl der betreuten zu den betreuenden Reiseteilnehmern wieder. Je höher die Anzahl der betreuten Personen gegenüber den Betreuern ist, umso wahrscheinlicher ist ein Tätigwerden im überwiegenden betrieblichen Interesse. In dem entschiedenen Fall betrug der Betreuungsschlüssel 1:2 und 1:4. Ein überwiegendes betriebliches Interesse konnte daraus nicht entnommen werden.

Die Teilnahme an einer großen Anzahl vergleichbarer Reisen kann gegen die steuerliche Erfassung als Lohn oder Betriebseinnahme sprechen, da der Erlebniswert der einzelnen Reise dadurch sinkt. Die Erbringung einzelner Dienstleistungen während einer Reise lassen den Charakter der gesamten Reise in der Regel nicht zu einer im überwiegenden betrieblichen Interesse erfolgten Veranstaltung werden. Mehrtägige aufwändige Reisen in touristisch interessante Gebiete, denen ein offensichtlicher Bezug zur Lebensführung zukommt, sprechen für einen Belohnungscharakter der Reise. Schließlich scheidet ein überwiegend betriebliches Interesse auch dann aus, wenn der Reiseteilnehmer auch belohnt werden soll.

Das Gericht weist noch darauf hin, dass die Frage der betrieblichen oder beruflichen Veranlassung für die Einnahmen- und die Ausgabenseite getrennt zu beurteilen ist. Wird ein aus betrieblichem Anlass zugewendeter Vorteil z. B. zu betriebsfremden Zwecken verwendet, liegt keine Betriebsausgabe, sondern eine Entnahme vor.

Besteuerung von Bonusaktien der Telekom aus dem 2. Börsengang

Die Zuteilung von Bonusaktien der Deutschen Telekom AG im Rahmen des zweiten Börsengangs war steuerpflichtig. Sie stellt eine steuerpflichtige Einnahme bei den Einkünften aus Kapitalvermögen dar. Dies ergibt sich aus einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs.

Dem Urteil lag der folgende Sachverhalt zu Grunde: Die Deutsche Telekom AG hatte im Jahre 1999 ihr Grundkapital durch Ausgabe neuer Stückaktien erhöht. Die neuen Aktien wurden überwiegend auf der Grundlage eines sog. kombinierten Angebots ausgegeben. Danach erwarben Privatanleger das Recht auf Bezug einer Bonusaktie für je zehn neue Aktien, wenn sie diese bis zum 31. August 2000 hielten.

Käufer waren der Ansicht, dass der Erwerb der Bonusaktie untrennbar mit dem Erwerb der neuen Aktien verbunden gewesen sei. Deshalb habe es sich bei der ausgegebenen Bonusaktie um eine Minderung der Anschaffungskosten gehandelt. Der gezahlte Kaufpreis habe sich durch die zusätzlich ausgegebene Bonusaktie nicht verändert, lediglich die Anzahl der als Gegenleistung erhaltenen Aktien habe sich erhöht.

Nach Auffassung des Bundesfinanzhofs gehören zu den Einkünften aus Kapitalvermögen auch besondere Entgelte, die neben einer Dividende oder an deren Stelle gezahlt werden. Dabei ist unerheblich, ob die Zahlung durch die Kapitalgesellschaft selbst oder durch einen Dritten erfolgt und auch, ob die Bezüge zu Lasten eines Gewinns der Gesellschaft oder zu Lasten ihrer Vermögenssubstanz gezahlt werden.

Keine Abzugsfähigkeit von Aufwendungen eines Freiberuflers für eine sog. unechte doppelte Haushaltsführung

Aufwendungen eines Freiberuflers für eine sog. unechte doppelte Haushaltsführung sind auch für Jahre vor 2003 nicht (mehr) als Betriebsausgaben abzugsfähig. Dies hat der Bundesfinanzhof entschieden.

Unter der sog. unechten doppelten Haushaltsführung war zu verstehen, dass eine ledige Person bei den Eltern, bei denen sie ein eigenes Zimmer unterhielt, noch den Mittelpunkt ihrer Lebensinteressen inne hatte, ihr aber gleichzeitig wegen einer kurzfristigen auswärtigen Beschäftigung Aufwendungen für die dort unterhaltene Wohnung entstanden. Der Unterhalt eines eigenen Hausstands am Wohnort war nicht erforderlich. Voraussetzung für die Abzugsfähigkeit der Wohnungskosten am Beschäftigungsort war lediglich, dass die betreffende Person nach Beendigung der auswärtigen Tätigkeit wieder in die alte Wohnung zurückkehrt.

Durch eine Änderung des Einkommensteuergesetzes ist die Anerkennung von Aufwendungen für die doppelte Haushaltsführung eingeschränkt worden. Nunmehr liegt eine doppelte Haushaltsführung nur noch dann vor, wenn neben dem eigenen Hausstand am Wohnort zusätzlich eine weitere Wohnung am auswärtigen Beschäftigungsort unterhalten und bewohnt wird. Der Gesetzgeber hat die begriffliche Neufassung für alle, auch in der Vergangenheit liegenden Zeiträume für anwendbar erklärt, soweit eine

steuerliche Veranlagung für diese Jahre noch nicht durchgeführt worden ist oder sich noch Berichtigungsmöglichkeiten ergeben. Mit der Entscheidung des Bundesfinanzhofs wird die rückwirkende Anwendung ausdrücklich gebilligt.

Keine Gewinnerzielungsabsicht bei langjährigen Verlusten eines selbstständig tätigen Rechtsanwalts

Für die steuerliche Anerkennung von Verlusten ist auch bei Einkünften aus selbstständiger Tätigkeit grundsätzlich eine Gewinnerzielungsabsicht notwendig. Bei der Tätigkeit eines Rechtsanwalts kann grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass eine solche Gewinnerzielungsabsicht besteht, da ein solcher Beruf regelmäßig nicht der Befriedigung persönlicher Neigungen dient.

Diesem Grundsatz hat der Bundesfinanzhof in einem außergewöhnlichen Fall widersprochen.

Eine Anwältin hatte Einnahmen auf niedrigstem Niveau (jährlich etwa 5.000 DM und weniger) erzielt und über einen Zeitraum von 10 Jahren ausschließlich Verluste erwirtschaftet. Den Lebensunterhalt bestritt sie aus erheblichen anderweitigen Einkünften. Die fortlaufend geringen Einnahmen und die lang anhaltenden Verluste sah das Gericht als Indiz für eine fehlende Einkünfteerzielungsabsicht an und ließ diese negativen Einkünfte nicht zum Abzug zu.

Keine Tarifiermäßigung bei Einbringung einer Zahnarztpraxis ohne dazugehöriges Dentallabor

Die Einbringung eines Einzelunternehmens in eine Personengesellschaft ist nach den Vorschriften des Umwandlungsteuergesetzes steuerbegünstigt. Diese Steuerbegünstigung kann jedoch nur dann in Anspruch genommen werden, wenn alle wesentlichen Betriebsgrundlagen des Einzelunternehmens mit in die Gesellschaft eingebracht werden.

Ein Zahnarzt, der seine Einzelpraxis in eine Gemeinschaftspraxis mit einem Kollegen eingebracht hatte, veräußerte das im Rahmen der Einzelpraxis geführte Dentallabor an einen fremden Dritten. Für Einbringungs- und Veräußerungsgewinn machte der Zahnarzt den ermäßigten Steuersatz geltend.

Auf Grund der Tatsache, dass die Umsätze des Dentallabors einen wesentlichen Anteil am Gesamtumsatz des bisherigen Einzelunternehmens ausmachten, sah das Gericht die Voraussetzung für die Einbringung eines Betriebs bzw. der wesentlichen Betriebsgrundlagen nicht als gegeben. Deshalb war der ermäßigte Steuersatz nicht zu gewähren.

Kinder: Einbeziehung von Sozialversicherungsbeiträgen des Kindes in den Grenzbetrag ist verfassungswidrig

Für Kinder, die das 18., aber noch nicht das 27. Lebensjahr vollendet haben und die sich in Berufsausbildung befinden, werden Kinderfreibeträge gewährt und Kindergeld gezahlt, wenn u. a. die Einkünfte und Bezüge des Kindes 7.680 € (Grenzbetrag) im Jahr nicht übersteigen. Zu den Einkünften zählen auch die Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit, wobei nach Ansicht der Finanzgerichte das jeweilige Bruttogehalt (nach Abzug mindestens des Arbeitnehmerpauschbetrags) als Einkünfte zu berücksichtigen war.

Das Bundesverfassungsgericht sieht dies anders. Zur Berechnung der Einkünfte ist in den Fällen, in denen Kinder Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit beziehen, das Bruttogehalt auch um die vom Kind getragenen Sozialversicherungsbeiträge zu kürzen. Bei der Berechnung des Grenzbetrags ist vom verfügbaren Einkommen auszugehen. Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung stehen einem Kind aber nicht zur Verfügung.

Das Gericht begründet die Entscheidung u. a. damit, dass Kinder, die andere Einkünfte oder Bezüge haben, ansonsten bevorteilt werden, weil sie keine Pflichtabgaben zu leisten haben, die diese Einkünfte oder Bezüge mindern.

Hinweis: Eltern, denen bisher die Zahlung von Kindergeld versagt wurde, weil die Kinder zu hohe Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit hatten, sollten umgehend prüfen, ob der Grenzbetrag nach Abzug der auf der Lohnsteuerbescheinigung oder Lohnsteuerkarte bescheinigten Sozialversicherungsbeiträge unterschritten wird. Ist dies der Fall, sollte erneut Kindergeld beantragt werden.

Schulgeld für Besuch einer Privatschule in Großbritannien nicht als Sonderausgabe abzugsfähig

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass an eine Privatschule in Großbritannien gezahltes Schulgeld nicht als Sonderausgaben abgezogen werden kann. Dies verstößt nicht gegen das

gemeinschaftsrechtliche Diskriminierungsverbot, da Aufwendungen für den Besuch einer vergleichbaren inländischen Schule ebenfalls nicht abziehbar wären.

Der Sonderausgabenabzug beschränkt sich auf Schulgeldzahlungen an staatlich genehmigte und nach Landesrecht erlaubte „Ersatzschulen“ sowie nach Landesrecht anerkannte allgemein bildende „Ergänzungsschulen“. Zahlungen an Schulen im Ausland gehören nach dem Wortlaut des Gesetzes nicht dazu.

Eine der britischen Privatschule vergleichbare inländische Schule hätte nach materiellem deutschem Recht wegen des hohen Schuldgeldes nicht genehmigt oder anerkannt werden können. Die Genehmigung für den Betrieb einer (privaten) Ersatzschule ist zu versagen, wenn eine Sonderung der Schüler nach den Besitzverhältnissen der Eltern gefördert wird. Damit sind nicht nur Schulen gemeint, die ausschließlich Schüler aus bestimmten Gesellschaftsschichten aufnehmen, sondern auch solche, die nicht allgemein zugänglich sind. Der allgemeine Zugang entfällt bei hohem Schulgeld. Dies war hier der Fall, da ein Schuldgeld von 22.000 € pro Jahr so hoch ist, dass es nicht mehr von jedermann aufgebracht werden kann.

Anders entschied der Bundesfinanzhof im Fall eines deutschen Beamten im Ruhestand, der mit seiner Familie in Spanien lebte. Die Aufwendungen für den Besuch der Deutschen Schule ließ das Gericht zum Abzug zu. Im Unterschied zur vorgenannten Entscheidung war die fragliche Schule durch Beschluss der Kultusministerkonferenz als „Deutsche Schule“ im Ausland anerkannt und damit in das öffentliche deutsche Schulwesen einbezogen.

Steuerfreiheit für Mietvorteile im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis

Vorteile aus der mietweisen Wohnungsüberlassung an Mitarbeiter eines Unternehmens im Zusammenhang mit deren Arbeitsverhältnis gehören zu den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit. Sie sind jedoch steuerfrei, soweit sie die Vorteile aus einer entsprechenden Förderung nach dem II. Wohnungsbaugesetz oder dem Wohnraumförderungsgesetz nicht überschreiten.

Nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs ist die Steuerbefreiung nicht bis zum Höchstbetrag von möglichen Vorteilen aus den Fördergesetzen möglich. Vielmehr sind nur die aus dem konkreten Arbeitsverhältnis resultierenden Mietvorteile steuerfrei, soweit sie auf einer Förderung nach den vorgenannten Gesetzen beruhen. Nach den Vorstellungen des Gesetzgebers war eine Beschränkung der Steuerfreiheit auf den Umfang beabsichtigt, in dem sich die Vorteile aus der Förderung nach den o. g. Gesetzen ergeben.

Vergütungen für Leistungen des Gesellschafters einer KG für die Gesellschaft gehören zu dessen Einkünften aus Gewerbebetrieb

Einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs liegt ein Fall der nur mittelbar vorgenommenen Zahlung einer KG an einen ihrer Gesellschafter zu Grunde:

An der KG waren die Eheleute A und B als alleinige Gesellschafter beteiligt, A als Komplementär und B als Kommanditistin. A war gleichzeitig alleiniger Gesellschafter einer GmbH. Die GmbH-Anteile gehörten zu seinem Sonderbetriebsvermögen bei der KG. B war an der GmbH nicht beteiligt, aber als kaufmännische Mitarbeiterin dort gegen Entgelt beschäftigt. Die KG beschäftigte kein eigenes Büropersonal. Erforderliche Arbeiten wurden von der GmbH, und zwar durch ihre Mitarbeiterin Frau B erledigt. Dafür erhielt die GmbH von der KG eine monatliche Vergütung.

Nach Auffassung des Bundesfinanzhofs handelt es sich bei dieser Vergütung um eine indirekt an die Mitgesellschafterin der KG weitergeleitete Zahlung. Sie ist als Sondervergütung ihrem steuerlichen Gewinnanteil bei der KG hinzuzurechnen. Danach liegt eine dem Gewinn der KG hinzuzurechnende Vergütung nicht nur dann vor, wenn ein Gesellschafter unmittelbar für die Gesellschaft tätig wird und von dieser eine Vergütung erhält. Auch Vergütungen für eine nur mittelbar für die Gesellschaft ausgeübte Tätigkeit sind wie eine unmittelbare Vergütung zu behandeln. Die Leistungen von Frau B, soweit sie in der GmbH für die KG erledigt wurden, sollten nach dieser Auffassung letztlich „ihrer“ Beteiligung an der KG zugute kommen.

Voraussetzung für eine derartige Betrachtungsweise ist allerdings, dass sich die Tätigkeit für die KG von den übrigen zu erledigenden Arbeiten für die GmbH abgrenzen lässt. Außerdem muss zwischen der GmbH und der KG eine Beziehung bestehen, die es rechtfertigt, die Zahlungen an den Gesellschafter der KG wirtschaftlich der Personengesellschaft zuzurechnen. Diese Voraussetzung sieht der Bundesfinanzhof dadurch als gegeben an, dass die Personengesellschaft (KG) dem Drittunternehmen (GmbH) seine Aufwendungen für die Leistungen an den Gesellschafter ersetzt.

Vorbehalt der Abfindungsmöglichkeit von Pensionsanwartschaften steuerschädlich

Steuerlich darf eine Pensionsrückstellung nur gebildet werden, wenn die Pensionszusage keinen Vorbehalt enthält. Der Bundesfinanzhof hatte bereits 1998 entschieden, dass für eine Pensionszusage, bei der die Versorgungsverpflichtung in Höhe des Teilwerts abgefunden werden darf, steuerlich keine Rückstellung gebildet werden kann.

Das Bundesministerium der Finanzen hat zu dem Urteil klargestellt:

- Ein Abfindungsrecht, das sich für aktive Anwärter von Pensionsansprüchen nach dem Barwert der künftigen Pensionsleistung zum Zeitpunkt der Abfindung bemisst, ist nicht schädlich.
- Dies gilt auch für die Abfindung von laufenden Versorgungsleistungen und unverfallbaren Ansprüchen, wenn der Barwert vertraglich als Abfindungsbetrag vorgesehen ist.
- Das Berechnungsverfahren zur Ermittlung der Abfindungshöhe muss eindeutig und präzise schriftlich fixiert sein, sonst ist keine Rückstellung möglich.
- In Pensionszusagen, die vor Veröffentlichung des Schreibens erteilt wurden, enthaltene schädliche Abfindungsklauseln können bis zum 31. Dezember 2005 unter Berücksichtigung der vorgenannten Punkte schriftlich angepasst werden.

Hinweis: Die Pensionszusagen sollten in allen Fällen durchgesehen und angepasst werden, weil nur dann gesichert ist, dass Rückstellungen weiterhin gebildet werden dürfen.

Zugehörigkeit einer zu Wohnzwecken vermieteten Eigentumswohnung zum notwendigen Betriebsvermögen eines Freiberuflers

Eine Architektengemeinschaft hatte ihre Tätigkeit in einem Büro ausgeübt, das nur als Wohnung genehmigt war. Die zuständige Behörde verpflichtete deshalb die Architekten, eine weitere Wohnung zu erwerben und fremd zu vermieten. Dementsprechend wurden Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung erklärt. Das Finanzamt vertrat hingegen die Auffassung, die Wohnung gehöre zum notwendigen Betriebsvermögen und die Einnahmen und Ausgaben zu den selbstständigen Einkünften.

Dem hat der Bundesfinanzhof mit der Begründung widersprochen, dass notwendiges Betriebsvermögen nur dann vorliegt, wenn eine unmittelbare betriebliche Nutzung gegeben ist. Die zu Wohnzwecken vermietete Wohnung sichert zwar die Nutzung des zweckentfremdeten Wohnraums für das Architektenbüro; dies reicht jedoch nicht aus, um notwendiges Betriebsvermögen zu bilden.

Geschäftsveräußerung bei Veräußerung eines Hallengrundstücks

Veräußert ein Unternehmer sein ganzes Unternehmen oder einen selbstständigen Teil seines Unternehmens, unterliegt dieser Vorgang nicht der Umsatzsteuer. Eine nichtsteuerbare Geschäftsveräußerung kann auch bei der Veräußerung eines vermieteten Grundstücks vorliegen, wenn die Tätigkeit des Unternehmers im Wesentlichen in der Vermietung von Grundstücken bestand bzw. besteht.

Voraussetzung ist nach Auffassung des Bundesfinanzhofs in diesem Fall jedoch, dass der Erwerber auch in den Mietvertrag eintritt. Hat der Unternehmer zuerst das Mietverhältnis beendet und veräußert er anschließend das Grundstück, liegt eine steuerbare, aber grundsätzlich steuerfreie Lieferung vor. Die Unterscheidung zwischen nichtsteuerbarer Geschäftsveräußerung und steuerfreier Lieferung eines einzelnen Gegenstands kann für die unter Umständen vorzunehmende Vorsteuerberichtigung bei steuerfreier Lieferung bedeutsam sein.

Umsatzsteuer: Vorsteuerabzug aus Telekom-Rechnungen, in denen für andere Netzbetreiber abgerechnet wird

Von der Deutschen Telekom werden Rechnungen versandt, die auch die Entgelte für sog. Call-by-Call-Verbindungen enthalten.

Die Frage, ob trotz der verschärften Vorschriften über Angaben in Rechnungen aus diesen Rechnungen weiterhin ein Vorsteuerabzug möglich ist, hat die Finanzverwaltung positiv beantwortet. Bis auf weiteres kann der Vorsteuerabzug geltend gemacht werden.

Umsatzsteuerfreiheit einer innergemeinschaftlichen Lieferung, wenn der Buchnachweis nicht rechtzeitig geführt wird

Die Lieferung eines Gegenstands durch einen in Deutschland ansässigen Unternehmer an einen Unternehmer, der in einem anderen EU-Mitgliedstaat ansässig ist, für dessen Unternehmen ist als innergemeinschaftliche Lieferung von der Umsatzsteuer befreit. Voraussetzung ist unter anderem, dass der leistende Unternehmer die innergemeinschaftliche Lieferung zeitnah in der Buchführung aufzeichnet.

Vor dem Bundesfinanzhof ist ein Fall anhängig, in dem der Unternehmer die unstreitigen innergemeinschaftlichen Lieferungen, die zwischen Juli und September ausgeführt wurden, erst im November desselben Jahres in der Buchführung als innergemeinschaftliche Lieferungen erfasste. Das Finanzamt versagte allein aus diesem formalen Grund die Steuerfreiheit. Der Bundesfinanzhof hat Bedenken, ob die Versagung der Steuerfreiheit allein mit der Begründung, der Buchnachweis sei nicht rechtzeitig erbracht worden, mit Europäischem Gemeinschaftsrecht vereinbar ist. Er hat diese Frage deshalb dem Europäischen Gerichtshof vorgelegt.

Umsatzsteuersatz für die Übertragung von Urheberrechten an Computer-Programmen

Bisher war häufig streitig, unter welchen Voraussetzungen der ermäßigte Umsatzsteuersatz auf die Übertragung von Computer-Programmen anzuwenden ist. Der Bundesfinanzhof hat nunmehr entschieden, dass die entgeltliche Überlassung von urheberrechtlich geschützten Computer-Programmen dann dem ermäßigten Steuersatz unterliegt, wenn der Urheber oder Nutzungsberechtigte dem Leistungsempfänger das Recht auf Vervielfältigung und Verbreitung des Programms einräumt. Gestattet er dem Leistungsempfänger hingegen nur die bestimmungsgemäße Benutzung der Software, unterliegt das Entgelt dem vollen Steuersatz. Das Recht auf Vervielfältigung und Verbreitung muss wesentlicher Bestandteil der Vereinbarung sein und darf nicht nur als bloße Nebenfolge eingeräumt werden. Welcher Steuersatz zur Anwendung kommt, hängt damit entscheidend davon ab, was der Leistungsempfänger mit der Software bezweckt. Will er sie nur nutzen, ist der volle Steuersatz anzusetzen. Will er sie zumindest auch vervielfältigen und vertreiben, kommt der ermäßigte Steuersatz zum Tragen.

Vorsteuerabzug aus Mietzahlungen nach Einstellung der wirtschaftlichen Tätigkeit

Eine Kommanditgesellschaft hatte im Jahr 1988 Räume angemietet und darin ein Restaurant betrieben. Der Mietvertrag war auf 10 Jahre geschlossen worden. Die KG stellte im Jahr 1993 ihre wirtschaftliche Tätigkeit ein. Der Vermieter entließ die KG allerdings nicht aus dem Mietvertrag, so dass sie bis zum Ablauf des Vertrags die vereinbarte Miete zuzüglich Umsatzsteuer zahlen musste. Die Finanzbehörde ließ den Vorsteuerabzug ab 1993 nicht mehr zu, weil die KG ihre wirtschaftliche Tätigkeit eingestellt hatte.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat entschieden, dass ein Unternehmen, das wegen einer Unkündbarkeitsklausel weiterhin Mieten und Nebenkosten zahlen muss, auch nach Aufgabe der wirtschaftlichen Tätigkeit zum Vorsteuerabzug aus diesen Kosten berechtigt ist. Maßgebend ist, dass zwischen den geleisteten Zahlungen und der wirtschaftlichen Tätigkeit ein direkter und unmittelbarer Zusammenhang besteht. Außerdem darf keine betrügerische oder missbräuchliche Absicht bestehen.

Hinweis: Der EuGH hatte bereits entschieden, dass auch die Vorsteuer aus Aufwendungen vor Eröffnung des Unternehmens abziehbar sind. Die Entscheidung ist deshalb folgerichtig.

Agenturgeschäfte im Gebrauchtwagenhandel

In einem vom Bundesgerichtshof entschiedenen Fall hatte ein Käufer einen bei einem Händler ausgestellten Gebrauchtwagen erworben. Im Kaufvertrag, der unter Verwendung eines Formulars des Händlers erstellt wurde, war als Verkäufer der bisherige Fahrzeugeigentümer angegeben und die Sachmängelhaftung ausgeschlossen. Der Kaufpreis wurde zum überwiegenden Teil auf Vermittlung des Händlers durch eine Bank finanziert.

Wenige Wochen nach Übergabe des Fahrzeugs rügte der Käufer gegenüber dem Händler Fahrzeugmängel. Nachdem der Händler eine Nachbesserung unter Hinweis darauf, dass er nicht Verkäufer des Fahrzeugs sei, abgelehnt hatte, erklärte der Käufer den Rücktritt vom Kaufvertrag und verlangte Freistellung von der Darlehensverbindlichkeit sowie Ersatz verauslagter Vertrags- und Finanzierungskosten.

Zu Unrecht, befand das Gericht, weil nach dem Inhalt des schriftlichen Kaufvertrags der Käufer das Fahrzeug nicht vom Händler, sondern vom Voreigentümer gekauft hat. Bei diesem eindeutigen Vertragsinhalt ist es nicht notwendig, dass der Händler darüber hinaus durch die Fahrzeugpräsentation oder nochmals ausdrücklich darauf hinweist, dass er nur als Vermittler in Erscheinung treten will.

Ein solches Agenturgeschäft kann nur dann als Umgehung des Verbraucherschutzes angesehen werden, wenn der Händler im Vertrag mit dem Voreigentümer das wirtschaftliche Risiko des Verkaufs übernimmt.

Verfügungsberechtigung eines nahen Angehörigen über ein auf den Namen eines Kindes angelegtes Sparbuch

Legt ein naher Angehöriger ein Sparbuch auf den Namen eines Kindes an, ohne das Sparbuch aus der Hand zu geben, so ist nach Auffassung des Bundesgerichtshofs aus diesem Verhalten in der Regel zu schließen, dass der Zuwendende sich die Verfügung über das Sparguthaben bis zu seinem Tode vorbehalten will.

Löst der Zuwendende später das Sparbuch wieder auf und behält das Geld für sich, so handelt er mit Rechtsgrund und kann nicht wegen ungerechtfertigter Bereicherung in Anspruch genommen werden.

+++Anlage Lohnbüro+++

Höhe des geldwerten Vorteils bei Gewährung eines Arbeitgeberdarlehens

Zu den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit gehören neben dem Arbeitsentgelt auch weitere Vorteile, die für die Beschäftigung gewährt werden.¹ Hierzu zählt auch ein Arbeitgeberdarlehen, soweit es nicht marktüblich verzinst wird.

Die oberste Finanzbehörde eines Landes kann mit Zustimmung des Bundesministeriums grundsätzlich Durchschnittswerte festsetzen, an denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erkennen können, ab welchem Zinssatz ein zu versteuernder geldwerter Vorteil anzunehmen ist. Die Angemessenheit einer solchen Typisierung muss jedoch regelmäßig überprüft werden. Dies entschied vor Kurzem das Finanzgericht Köln² im Falle eines Arbeitgebers, der seinem Arbeitnehmer ein Darlehen mit einem effektiven Zinssatz von 4,99 % verzinst hatte. Die Finanzverwaltung hatte sich bei der Beurteilung des Sachverhalts auf die Lohnsteuerrichtlinien bezogen, nach denen ein Durchschnittssatz von 6 % zu Grunde zu legen war. Das Gericht vertrat den Standpunkt, die entsprechende Regelung in den Lohnsteuerrichtlinien sei nicht am Marktgeschehen orientiert. Zum Zeitpunkt der Darlehensgewährung sei nach den Angaben der Deutschen Bundesbank ein Zinssatz von 4,99 % durchschnittlich hoch gewesen, ein geldwerter Vorteil sei also nicht anzunehmen.

¹ § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG.

² FG Köln, Ur. v. 10.3.2005, 10 K 999/01, LEXinform-Nr. 0819956.

Zur Steuerfreiheit von Trinkgeldern

Zahlt eine Konzernmutter an die Arbeitnehmer ihrer Konzerntochter eine freiwillige Sonderzuwendung, ist diese regelmäßig steuerpflichtiger Arbeitslohn und kein steuerfreies Trinkgeld¹. Das hat das Niedersächsische Finanzgericht² entschieden.

Trinkgeld ist steuerfrei, wenn es freiwillig von einem Dritten an den Arbeitnehmer gezahlt wird. An der Zahlung eines Dritten fehlte es hier: Die Konzernmutter ist keine Dritte, weil sie wirtschaftlich mit dem Arbeitgeber identisch ist. Arbeitgeberin der Klägerin war zwar die Konzerntochter. Die Konzernmutter steht jedoch bei wirtschaftlicher Betrachtung der Arbeitgeberin gleich. Konzernmutter und -tochter sind wirtschaftlich im selben Konzern miteinander verbunden und verfolgen deshalb dieselben wirtschaftlichen Ziele. Wegen der Mehrheitsbeteiligung der Konzernmutter an der Konzerntochter konnte sie deren Geschicke lenken. Das wirtschaftliche Ergebnis der Konzerntochter kam unmittelbar der Konzernmutter zu Gute. So profitierte die Konzernmutter in gleicher Weise von der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers wie die Konzerntochter.

¹ § 3 Nr. 51 EStG.

² Niedersächsisches FG, Ur. v. 8.3.2005, 1 K 10938/03, LEXinform-Nr. 0171671.

Verbilligte Überlassung von GmbH-Anteilen als Arbeitslohn des GmbH-Geschäftsführers

Überlässt die Muttergesellschaft dem Gesellschafter-Geschäftsführer einer Tochtergesellschaft verbilligt Anteile an deren Stammkapital, liegt in dem Preisvorteil regelmäßig ein geldwerter Vorteil und damit Arbeitslohn. Das hat kürzlich der BFH¹ entschieden.

Voraussetzung für den Preisvorteil bei Erwerb der Gesellschaftsanteile war ein Anstellungsverhältnis zur Tochtergesellschaft. Der Preisvorteil war daher im weitesten Sinne Gegenleistung für das Zurverfügungstellen der Arbeitskraft. Der Preisvorteil konnte sich für den Gesellschafter-Geschäftsführer als Ertrag seiner Arbeit für die Tochtergesellschaft darstellen. Zu dieser Entscheidung nicht widersprüchlich ist, dass ein Arbeitnehmer den Verlust seiner Beteiligung an einer GmbH auch dann nicht als Werbungskosten bei nichtselbstständigen Einkünften geltend machen kann, wenn die Beteiligung am Stammkapital der GmbH Voraussetzung für seine Beschäftigung bei der GmbH war.² Denn der geldwerte Vorteil im oben genannten Fall ergab sich nicht aus der Anschaffung, sondern aus dem eingeräumten Preisvorteil.

¹ BFH, Beschl. v. 17.1.2005, VI B 30/04, LEXinform-Nr. 5900691.

² BFH, Urt. v. 12.5.1995, VI R 64/94, BStBl 1995 II, S. 644, LEXinform-Nr. 0127206.

Studenten: Neuer KV-Beitrag ab 1. Juli 2005

Wie bereits berichtet, senken die gesetzlichen Krankenkassen zum 1. Juli 2005 ihre Beitragssätze um 0,9 Prozentpunkte. Gleichzeitig wird ab diesem Zeitpunkt ein nur von den Mitgliedern zu tragender zusätzlicher Beitrag in Höhe von 0,9 Prozentpunkten fällig. Im Ergebnis steigen dadurch die Arbeitnehmerbeiträge um 0,45 Prozentpunkte, während der Arbeitgeberanteil im gleichen Rahmen sinkt. Die neue Beitragsverteilung wird immer dann angewandt, wenn Beiträge für Arbeitsentgelte erhoben werden, die Zeiten nach dem 30. Juni 2005 zuzuordnen sind.

Durch den zusätzlichen KV-Beitrag ab 1. Juli 2005 steigt auch der von Studenten zu entrichtende Beitrag zur Krankenversicherung. Die Beiträge der versicherungspflichtigen Studenten und Praktikanten werden nach einem Beitragssatz in Höhe von 7/10 des durchschnittlichen allgemeinen Beitragssatzes der Krankenkassen bemessen. Zum 1. Juli 2005 wird in diese Berechnung der zusätzliche Beitragssatz mit einbezogen. Entsprechend steigt der maßgebliche Beitragssatz daher auf 10,3 %¹ (zuvor 10 %). Daraus ergibt sich ein monatlicher Beitrag von 48,00 €.

Für die Beitragsbemessung in der Zeit vom Beginn des Wintersemesters 2005/2006 an beträgt der maßgebliche Beitragssatz 10,2 %². Daraus folgt ein monatlicher Beitrag von 47,53 €. Der Beitrag zur Pflegeversicherung bleibt im Übrigen unverändert: Kinderlose Studenten zahlen nach Vollendung des 23. Lebensjahres 9,09 €/Monat, alle anderen 7,92 €/Monat.

¹ Erklärung: $(14,3 \% - 0,9 \%) \times 7/10 + 0,9 \% = [\text{gerundet}] 10,3 \%$

² Erklärung: $(14,2 \% - 0,9 \%) \times 7/10 + 0,9 \% = [\text{gerundet}] 10,2 \%$

Arbeitsunfähigkeit im Ausland

Arbeitnehmer, die im Ausland erkranken, müssen sich selbst darum kümmern, dass der Arbeitgeber unverzüglich von der Arbeitsunfähigkeit erfährt. Des Weiteren sollten sie den Arbeitgeber mittels einer ärztlichen Bescheinigung über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit und die Adresse des Aufenthaltsorts informieren. Nur so sind die Voraussetzungen zur Feststellung eines Anspruchs auf Entgeltfortzahlung erfüllt.

Bislang reichte zum Nachweis gegebenenfalls aus, dass sich die Arbeitnehmer bei Erkrankung im Ausland an die mit dem jeweiligen Land geltenden Vereinbarungen (die zum Beispiel in den Sozialversicherungsabkommen definiert sind) hielten. Ein unmittelbarer Nachweis der Arbeitsunfähigkeit gegenüber dem Arbeitgeber konnte danach unter Umständen entfallen, weil der jeweilige SV-Träger aus dem Ausland die Krankenkasse des Arbeitnehmers informieren und diese wiederum den Arbeitgeber von der Krankheit in Kenntnis setzen konnte.

Im Einvernehmen mit den Spitzenverbänden der Krankenkassen hat sich die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) mit der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland (DVKA) kürzlich darauf verständigt, dass diese Informationsweitergabe generell nicht mehr praktiziert wird.

Nähere Informationen zu den im jeweiligen Reiseland bei Krankheit zu beachtenden Grundsätzen erhalten Sie zum Beispiel unter www.aok.de > Reisen & Medizin > Krankenversicherung im Ausland oder direkt über die DVKA unter www.dvka.de.

Verspätete Arbeitslosmeldung führt nicht in jedem Fall zu einer Kürzung des Arbeitslosengelds

In einem vom Bundessozialgericht entschiedenen Fall wurde einem Arbeitnehmer am 30.9.2003 mit Wirkung zum 31.10.2003 gekündigt.¹ Der Arbeitnehmer, der ebenso wie sein Arbeitgeber keine Kenntnis von der gesetzlichen Pflicht nach § 37b SGB III zur unverzüglichen Arbeitslosmeldung hatte, war vom 1. bis 15.11.2003 arbeitsunfähig erkrankt und meldete sich am 17.11.2003 arbeitslos.

Die zuständige Arbeitsagentur teilte dem Arbeitnehmer mit, dass er seiner Pflicht, sich unverzüglich arbeitssuchend zu melden, nicht rechtzeitig nachgekommen sei. Er hätte sich spätestens am 9.10.2003 arbeitssuchend melden müssen. Daher mindere sich der Anspruch auf Arbeitslosengeld gemäß § 140 SGB III um 1.050 €.

Gegen diese Entscheidung der Arbeitsagentur erhob der Arbeitnehmer Klage.

Er machte geltend, dass ihm mangels Kenntnis von der gesetzlichen Neuregelung nicht vorgeworfen werden könne, dass er sich nicht „unverzüglich“ arbeitslos gemeldet habe.

Die Arbeitsagentur vertrat die Auffassung, dass sich der Kläger nicht auf mangelnde Rechtskenntnis berufen könne, weil die gesetzliche Neuregelung durch Veröffentlichung im Bundesanzeiger und in den Medien allgemein bekannt gegeben worden sei.

Das BSG hat entschieden, dass der Kläger für den streitigen Zeitraum einen Anspruch auf Arbeitslosengeld in ungeminderter Höhe hat.

Die Voraussetzungen einer Minderung wegen verspäteter Meldung nach §§ 140, 37b SGB III liegen nicht vor. Das Arbeitslosengeld ist nach § 140 SGB III zu mindern, wenn sich der Arbeitslose entgegen § 37b SGB III nicht unverzüglich nach Kenntnis vom Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses arbeitslos gemeldet hat. In dem Wort „unverzüglich“ kommt eine Obliegenheit des Arbeitslosen zur frühzeitigen Meldung zum Ausdruck.

Eine Verletzung dieser Obliegenheit setzt ein schuldhaftes Verhalten voraus. Voraussetzung hierfür ist aber, dass der Arbeitslose die Verpflichtung zur unverzüglichen Meldung kennt. Eine Kürzung des Arbeitslosengelds kommt daher nicht in Betracht, wenn sich der Arbeitslose aus Unkenntnis über die Neuregelung zu spät bei der Arbeitsagentur meldet.

Den Kläger trifft hinsichtlich der fehlenden Kenntnis von der Meldeobliegenheit kein Fahrlässigkeitsvorwurf. Es liegt daher ein Fall unverschuldeter Rechtsunkenntnis vor mit der Folge, dass der Kläger seine Pflicht zur unverzüglichen Arbeitslosmeldung nicht verletzt hat.

¹ BSG, Urt. v. 25.5.2005, B 11a/11 AL 81/04 R, BSG-Pressemitteilung v. 25.5.2005.

Wirksamkeit einer einzelvertraglich vereinbarten zweistufigen Ausschlussfrist

Im Arbeitsrecht ist die einzelvertragliche Vereinbarung zweistufiger Ausschlussfristen - das sind solche, die nach einer formlosen oder schriftlichen Geltendmachung des Anspruchs zusätzlich die gerichtliche Geltendmachung innerhalb bestimmter Fristen erfordern - auch in Allgemeinen Geschäftsbedingungen grundsätzlich zulässig.

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz¹ ist eine dreimonatige Ausschlussfrist für eine vorgerichtliche Geltendmachung (erste Stufe) dann nicht zu beanstanden, wenn sie sich auf Ansprüche bezieht, deren Entstehung und Höhe für den Arbeitnehmer leicht zu überblicken ist. Sollte die für die gerichtliche Geltendmachung vorgesehene Klagefrist (zweite Stufe) unwirksam sein, schlägt dies nicht auf die erste Stufe durch.

Das Bundesarbeitsgericht² hält auch für die zweite Stufe, wenn sie in Allgemeinen Geschäftsbedingungen vereinbart wurde, eine Mindestfrist von drei Monaten für geboten. Wird eine solche Klausel zwischen den Parteien allerdings im Einzelnen ausgehandelt, kommt eine Überprüfung der Dauer der Ausschlussfrist an dem Maßstab von Treu und Glauben nicht in Betracht.

¹ LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 17.8.2004, 5 Sa 389/04, NZA-RR 2005, S. 242.

² BAG, Urt. v. 25.5.2005, 5 AZR 572/04, Pressemitteilung Nr. 31/05.

Nachgewährung von Urlaub für THW-Einsatz

In einem vom Bundesarbeitsgericht¹ entschiedenen Fall wurde ein Arbeitnehmer, der sich zum ehrenamtlichen Dienst im Technischen Hilfswerk (THW) verpflichtet hatte, wegen des Elbehochwassers während seines Erholungsurlaubs zum Dienst für das THW herangezogen.

Nach dem Einsatz verlangte der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber die Nachgewährung des „ausgefallenen“ Erholungsurlaubs.

Zu Recht, befand das Gericht, da eine Benachteiligung von Arbeitnehmern, die an Einsätzen des THW teilnehmen, gesetzlich² verboten ist.

¹ BAG, Urt. v. 10.5.2005, 9 AZR 251/04, Pressemitteilung Nr. 24/05.

² § 3 THW-HelfRG.

Gratifikation auf Grund betrieblicher Übung: Keine Kürzung bei wirtschaftlicher Notlage des Arbeitgebers

Bei Gewährung einer Gratifikation auf Grund betrieblicher Übung kommt eine Kürzung oder ein vollständiger Wegfall des Anspruchs wegen einer wirtschaftlichen Notlage des Arbeitgebers aus Gründen der Treuepflicht des Arbeitnehmers nicht in Betracht.

Dies hat das Landesarbeitsgericht Hamm¹ entgegen der älteren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts² entschieden. Nach Auffassung des Gerichts kann ohne besondere Anhaltspunkte das Wirtschaftsrisiko des Arbeitgebers auch nicht als Geschäftsgrundlage der Gratifikationszuwendung gesehen werden.

Praxistipp:

Das Gericht hat in seiner ausführlichen Urteilsbegründung auf die Möglichkeit einer Änderungskündigung durch den Arbeitgeber in solchen Fällen hingewiesen. Außerdem könne schon bei Abschluss des Arbeitsvertrags durch Einführung einer „doppelten Schriftformklausel“ bzw. durch einen Vorbehalt bei erstmaliger (freiwilliger) Leistungsgewährung Vorsorge getroffen werden.

¹ LAG Hamm, Urt. v. 13.9.2004, 8 Sa 721/04, NZA-RR 2005, S. 237.

² BAG, Urt. v. 26.10.1961, 5 AZR 470/58, NJW 1962, S. 173.

Elternzeit: Teilzeitarbeit kann später vereinbart werden

Damit beide Elternteile die Möglichkeit haben, Elternzeit zu nehmen und gleichzeitig für den Familienunterhalt zu sorgen, können sie während dieser Zeit in reduziertem Umfang arbeiten. Details einer solchen Konstellation sollten rechtzeitig mit dem Arbeitgeber besprochen werden. Ist danach eine Einigung nicht ohne Weiteres möglich, so besteht unter weiteren Voraussetzungen gegebenenfalls ein zweimaliger Anspruch auf Reduzierung der Wochenarbeitszeit. Dafür müssen allerdings folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Der Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer;
- das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers in demselben Betrieb oder Unternehmen besteht ohne Unterbrechung länger als sechs Monate;
- die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens drei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden;
- dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen und
- der Anspruch wurde dem Arbeitgeber acht Wochen oder, wenn die Verringerung unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder nach der Mutterschutzfrist beginnen soll, sechs Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt.

Soll die Elternzeit unmittelbar nach Geburt des Kindes oder nach der Mutterschutzfrist (§ 15 Abs. 2 Satz 2) beginnen, so muss sie spätestens sechs Wochen, sonst spätestens acht Wochen vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangt werden. Gleichzeitig müssen die Eltern erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren sie Elternzeit nehmen.

Doch nicht immer ist es von vornherein klar, ob und in welchem Umfang ein Elternteil während dieser Zeit wieder arbeiten möchte oder muss. In diesem Zusammenhang hat das Bundesarbeitsgericht kürzlich entschieden¹, dass eine Wiederaufnahme der Arbeit (in Teilzeit) trotz zuvor beanspruchter voller Freistellung möglich ist. Voraussetzung: Es sprechen keine dringenden betrieblichen Gründe (etwa die Einstellung einer Vollzeitvertretung) dagegen.

Beispiel:

Eine Arbeitnehmerin beantragt die Elternzeit zunächst für die ersten drei Lebensjahre ihres Kindes. Entsprechend stellt der Arbeitgeber befristet auf diesen Zeitraum eine Ersatzkraft ein. Nach einem Jahr möchte die Arbeitnehmerin wieder anfangen zu arbeiten und beantragt die Reduzierung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit auf 18 Stunden.

Sind weder die Ersatzkraft noch andere, in gleicher Position beschäftigte Arbeitnehmer bereit, ihre Arbeitszeit entsprechend zu reduzieren, darf der Arbeitgeber das Verlangen ablehnen.

¹ BAG, Urteil v. 19.4.2005, 9 AZR 233/04

Fristlose Kündigung wegen Unterstellens krimineller Machenschaften

Wer Vorgesetzten kriminelle Machenschaften unterstellt, riskiert eine fristlose Kündigung.¹

In dem entschiedenen Fall war es zwischen dem Arbeitnehmer und seinem Vorgesetzten zu einem Streit gekommen, in dessen Verlauf der Arbeitnehmer dem Vorgesetzten kriminelle Machenschaften unterstellte. Zusätzlich formulierte der Arbeitnehmer entsprechende Briefe an Kunden. Ebenso signalisierte er, das Finanzamt über vermeintliche steuerliche Unregelmäßigkeiten des Unternehmens informieren zu können. Daraufhin wurde dem Arbeitnehmer fristlos gekündigt.

Der Arbeitnehmer erhob Kündigungsschutzklage, die jedoch abgewiesen wurde.

Nach Auffassung des Gerichts wurde das Vertrauensverhältnis durch das illoyale Verhalten des Arbeitnehmers nachhaltig erschüttert. Vorgesetzte müssten sich grundsätzlich nicht von ihren Mitarbeitern

kriminalisieren lassen und dürften daher in einem solchen Fall zur härtesten arbeitsrechtlichen Sanktion greifen.

¹ ArbG Frankfurt/Main, 9 Ca 7253/04.

Rückfahrt von Termin außerhalb der Arbeitszeit kein Dienst

Nach einer Entscheidung des Verwaltungsgerichts Koblenz können Beamte Fahrzeiten außerhalb der regulären Arbeitszeit nicht als Dienstzeiten anerkennen lassen.¹

Der Beamte wollte Fahrten mit dem Dienstwagen gutschreiben lassen, weil die Rückfahrten von Außenterminen die Regelarbeitszeit überschritten. Sein Dienstherr lehnte dies jedoch mit der Begründung ab, nach den Vorschriften für Bundesbeamte seien Reisezeiten nur anzurechnen, wenn sie sich auf mehr als 20 Stunden im Monat beliefen.

Dieser Auffassung stimmte das Gericht zu, ließ aber wegen der grundsätzlichen Bedeutung Berufung beim Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz zu. Nach Auffassung des Gerichts ist die Rückfahrt von einem auswärtigen Termin kein Dienst im Sinne des Beamtenrechts. Der Kläger hatte dagegen argumentiert, die Fahrzeit sei als Bereitschaftsdienst zu werten, da er sich außerhalb seines familiären und sozialen Umfeldes aufhalte.

¹ VG Koblenz, 2 K 2650/04 KO, Meldung v. 23.05.2005.

Bereitschaftsdienst muss nicht wie Arbeitszeit entlohnt werden

Bereitschaftsdienste müssen nicht wie normale Arbeitszeiten entlohnt werden.¹

Weder das Europarecht noch das geltende deutsche Arbeitsrecht enthält eine solche Vorgabe.

In dem entschiedenen Fall sah der Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden vor, zusätzlich fielen Bereitschaftsdienste an. Der Arbeitnehmer vertrat die Auffassung, jede Stunde, die er über die wöchentliche Arbeitszeit hinaus im Betrieb verbringe, müsse als Überstunde bezahlt werden. Der Arbeitgeber vertrat die Ansicht, die vereinbarte pauschale Bezahlung der Bereitschaftsdienste in Höhe von 350 € im Monat sei eine ausreichende Gegenleistung.

Das Gericht folgte der Auffassung des Arbeitgebers. Das geltende Recht ermöglicht es dem Arbeitgeber, entweder während der Bereitschaftszeit anfallende Tätigkeiten wie normale Arbeitszeit zu bezahlen oder eine pauschale Vergütung zu vereinbaren. Solange die pauschale Vergütung in angemessenem Verhältnis zu den in Bereitschaftszeiten erbrachten tatsächlichen Arbeitsleistungen steht, ist dagegen rechtlich nichts einzuwenden.

¹ LAG Rheinland-Pfalz, 1 Sa 316/04, dpa-Meldung v. 13.05.2005.

Arbeitnehmer müssen Gehaltsansprüche zügig geltend machen

Nach einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Frankfurt müssen Arbeitnehmer nach dem Ende ihres Arbeitsverhältnisses mögliche Gehaltsansprüche zügig geltend machen.¹

In dem entschiedenen Fall forderte ein Arbeitnehmer rund ein Jahr nach seinem Ausscheiden von seinem früheren Arbeitgeber - einem Hotelbetreiber - gerichtlich die Zahlung von 8.000 € für noch ausstehenden Lohn.

Das Gericht hat die Klage abgewiesen. Es verwies auf die im Hotel- und Gaststättengewerbe geltende Verfallsfrist von höchstens sechs Monaten. In anderen Sparten ist diese Frist noch erheblich kürzer.

¹ ArbG Frankfurt/Main, 9 Ca 8669/04, dpa-Meldung v. 11.05.2005.

Kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Zuweisung von Büros

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts hat der Betriebsrat bei der Zuweisung bestimmter Arbeitsmittel wie Büros kein Recht auf Mitbestimmung.¹

In dem entschiedenen Fall machte ein Versicherungsunternehmen die Zuweisung eines technisch komplett eingerichteten, etwa 100 qm großen Büros und die Zuordnung eines eigenen Innendienstmitarbeiters an ihre Bezirksdirektoren davon abhängig, dass diese einen bestimmten Umsatz erwirtschaften.

Der Betriebsrat machte ein Mitbestimmungsrecht bei der Zuweisung der Büros geltend.

Das BAG wies die Klage des Betriebsrats ab. Der Betriebsrat hat nicht darüber mitzubestimmen, nach welchen Kriterien der Arbeitgeber erfolgreichen Außendienstmitarbeitern, die leistungsabhängig vergütet werden, ein eigenes besonders ausgestattetes Büro zu ausschließlich dienstlichen Zwecken zur Verfügung stellt. Die Zuweisung bestimmter Arbeitsmittel ist keine mitbestimmungspflichtige Lohngestaltung und Entgeltfestsetzung i. S. v. § 87 Abs. 1 Nr. 10, Nr. 11 BetrVG. Dies gilt selbst dann, wenn mit diesen Mitteln größere Arbeitserfolge und letztlich höhere Provisionen erzielt werden. Die Zuweiskriterien sind auch keine mitbestimmungspflichtigen Auswahlrichtlinien im Sinne des § 95 Abs. 1 BetrVG.

1 BAG, Beschluss v. 31.05.2005, 1 ABR 22/04, BAG-Pressemitteilung Nr. 35/05.

Änderungen im Recht der Berufsausbildung

Am 1.4.2005 sind im Recht der Berufsausbildung u. a. folgende Änderungen in Kraft getreten:

- Teile der Berufsausbildung dürfen nunmehr im Ausland durchgeführt werden, wenn dies dem Ausbildungsziel dient. Die Dauer der Ausbildung im Ausland soll ein Viertel der in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer nicht überschreiten.
- Auf Antrag ist dem Auszubildenden eine englischsprachige und eine französischsprachige Übersetzung des Zeugnisses über die Abschlussprüfung zur Verfügung zu stellen.
- Mehrere natürliche und juristische Personen dürfen nunmehr in einem Ausbildungsverbund zusammenwirken. Dies können z. B. hochspezialisierte Handwerksunternehmen sein, die allein außer Stande sind, dem Auszubildenden das gesamte Spektrum der erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln, die dies aber gemeinsam mit anderen Betrieben in der Region können.
- Die Höchstdauer der Probezeit in einem Ausbildungsverhältnis wurde von drei auf vier Monate erhöht. Diese Verlängerung der möglichen Probezeit um einen Monat wurde eingeführt, weil zu Beginn der Ausbildung zahlreiche zentrale Unterweisungen stattfinden, in denen die Eignung des Auszubildenden nicht abschließend beurteilt werden kann. Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.
- Auf gemeinsamen Antrag von Auszubildendem und Ausbildendem kann die zuständige Stelle die Ausbildungszeit kürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wird. Der Antrag kann auch auf die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit gerichtet werden. Voraussetzung einer solchen Teilzeitausbildung ist ein berechtigtes Interesse. In der Gesetzesbegründung heißt es, dass ein solches berechtigtes Interesse beispielsweise bei Auszubildenden vorliege, die ein eigenes Kind oder einen pflegebedürftigen nahen Anhörigen zu betreuen haben.
- Auf Antrag Auszubildender kann die zuständige Stelle die Ausbildungszeit verlängern, wenn dies erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen.
- Ausbildungsverordnungen können nunmehr vorsehen, dass die Abschlussprüfung in zwei voneinander getrennten Teilen abgehalten wird (sog. gestreckte Abschlussprüfung).
- Die Bedingungen für die Zulassung zur Abschlussprüfung in besonderen Fällen (sog. Externenzulassung) wurden verändert. Die Mindestzeit, während der eine einschlägige Berufstätigkeit nachgewiesen werden muss, wurde auf das Eineinhalbfache der Ausbildungszeit des Ausbildungsberufs, in dem die Prüfung absolviert werden soll, abgesenkt. Außerdem können nunmehr auch Zeiten der Berufstätigkeit angerechnet werden, sofern sie in anderen einschlägigen Ausbildungsberufen absolviert werden.

Entwertung der Warnfunktion einer Abmahnung

Wer zu oft abmahnt, kann der Dumme sein. Dies ergibt sich aus einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts. Danach kann die Warnfunktion einer Abmahnung dadurch erheblich abgeschwächt werden, dass der Arbeitgeber bei ständig neuen Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers stets nur mit einer Kündigung droht, ohne jemals arbeitsrechtliche Konsequenzen folgen zu lassen.

In dem jetzt vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall lagen die Dinge allerdings anders: Zwar hatte auch hier der Arbeitgeber drei Abmahnungen ausgesprochen, bevor er wegen weiterer Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis kündigte. Das Bundesarbeitsgericht war aber - anders als die

Vorinstanzen - nicht der Auffassung, dass die Warnfunktion der letzten Abmahnung abgeschwächt gewesen sei.

Angesichts der im Arbeitsleben verbreiteten Praxis, bei als leicht empfundenen Vertragsverstößen einer Kündigung mehrere - häufig drei - Abmahnungen vorausgehen zu lassen, könne in aller Regel nicht bereits die dritte Abmahnung als „entwertet“ angesehen werden.

Dadurch, dass im Text der Abmahnungen auf die Möglichkeit einer weiteren Abmahnung hingewiesen wurde, sei klargestellt worden, dass sich der Arbeitgeber nicht in dem Sinne binden wollte, dass im Fall einer erneuten Pflichtverletzung die Kündigung die automatische Folge sein sollte.

Indem der Arbeitgeber die zweite und dritte Abmahnung als „2. Abmahnung“ und „3. Abmahnung“ bezeichnete, habe er zum Ausdruck gebracht, dass die Abmahnungen eine negative Entwicklung beschrieben.

Bei aufmerksamer Lektüre der Abmahnungen zeige sich, dass die zweite und dritte Abmahnung jeweils durchaus eine gewisse Steigerung der Intensität enthielten.

Unter diesen Umständen sei von einer Entwertung der dritten Abmahnung mit der Folge, dass eine Kündigung nicht hätte erfolgen dürfen, nicht auszugehen.

Schriftform der Kündigung

Wenn eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts ein Arbeitsverhältnis kündigen will, sind zur Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Schriftform die Unterschriften aller Gesellschafter erforderlich. Dies hat das Bundesarbeitsgericht entschieden.

In dem zu Grunde liegenden Fall war einer Zahntechnikerin von einer in der Rechtsform einer Gesellschaft des bürgerlichen Rechts betriebenen Gemeinschaftspraxis dreier Zahnärzte gekündigt worden. Das Kündigungsschreiben war nur von zwei Zahnärzten unterschrieben. Über dem maschinenschriftlich aufgeführten Namen des dritten Zahnarztes fehlte die Unterschrift. Die Klägerin hielt die Kündigung mangels Schriftform für unwirksam und machte Zahlungsansprüche geltend.

Das Bundesarbeitsgericht gab ihr Recht. Begründung: Sind in dem Kündigungsschreiben einer Gesellschaft des bürgerlichen Rechts alle Gesellschafter sowohl im Briefkopf als auch maschinenschriftlich in der Unterschriftenzeile aufgeführt, so reiche es zur Wahrung der Schriftform nicht aus, wenn lediglich ein Teil der Gesellschafter ohne weiteren Vertretungszusatz das Kündigungsschreiben handschriftlich unterzeichnet. Eine solche Kündigungserklärung enthalte keinen hinreichend deutlichen Hinweis darauf, dass es sich nicht lediglich um den Entwurf eines Kündigungsschreibens handelt, der versehentlich von den übrigen Gesellschaftern noch nicht unterzeichnet ist.

Rechtliche Hinweise

Der EGSZ - Newsletter faßt regelmäßig Gesetzesänderungen, Urteile, Verwaltungsanweisungen oder sonstige für Sie interessante Informationen zusammen bzw. gibt diese auszugsweise wieder. Der Newsletter erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wir bitten daher ausdrücklich darum, vor einer Anwendung der Inhalte des Newsletters im konkreten Fall mit uns Rücksprache zu halten, da wir eine Haftung für die auszugsweise Darstellung nicht übernehmen können. Für weitergehende Informationen stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.