

Newsletter+++new

Ausgabe
12.2005

Erkens Gerow Schmitz Zeiss
Wirtschaftsprüfer | Steuerberater | Rechtsanwälte

+++newsletter+++

Termine Dezember 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	12.12.2005	15.12.2005	12.12.2005
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.		
Einkommensteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag	12.12.2005	15.12.2005	12.12.2005
Körperschaftsteuer, Solidaritätszuschlag	12.12.2005	15.12.2005	12.12.2005
Umsatzsteuer ³	12.12.2005	15.12.2005	12.12.2005

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. Bei einer Säumnis der Zahlung bis zu drei Tagen werden keine Säumniszuschläge erhoben. Eine Überweisung muss so frühzeitig erfolgen, dass die Wertstellung auf dem Konto des Finanzamts am Tag der Fälligkeit erfolgt.

² Für den abgelaufenen Monat.

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

Termine Januar 2006

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	10.1.2006	13.1.2006	10.1.2006
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 ⁴	10.1.2006	13.1.2006	10.1.2006

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. Bei einer Säumnis der Zahlung bis zu drei Tagen werden keine Säumniszuschläge erhoben. Eine Überweisung muss so frühzeitig erfolgen, dass die Wertstellung auf dem Konto des Finanzamts am Tag der Fälligkeit erfolgt.

² Für den abgelaufenen Monat, bei Vierteljahreszahlern für das abgelaufene Kalendervierteljahr.

³ Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat, bei Vierteljahreszahlern ohne Fristverlängerung für das abgelaufene Kalendervierteljahr.

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 1.7.2003:

Zeitraum	Basiszinssatz	Verzugszinssatz	Verzugszinssatz für Rechtsgeschäfte ohne Verbraucherbeteiligung
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 %
1.7. bis 31.12.2005	1,17 %	6,17 %	9,17 %

Welche Unterlagen können im Jahr 2006 vernichtet werden?

Nachstehend aufgeführte Buchführungsunterlagen können nach dem 31. Dezember 2005 vernichtet werden:

Aufzeichnungen aus 1995 und früher.

Inventare, die bis zum 31.12.1995 aufgestellt worden sind.

Bücher, in denen die letzte Eintragung im Jahr 1995 oder früher erfolgt ist.

Jahresabschlüsse, Eröffnungsbilanzen und Lageberichte, die 1995 oder früher aufgestellt worden sind.

Buchungsbelege aus dem Jahr 1995 oder früher (Belege müssen seit 1998 auch zehn Jahre aufbewahrt werden).

Empfangene Handels- oder Geschäftsbriefe und Kopien der abgesandten Handels- oder Geschäftsbriefe, die 1999 oder früher empfangen bzw. abgesandt wurden.

sonstige für die Besteuerung bedeutsame Unterlagen aus dem Jahr 1999 oder früher.

Dabei sind die Fristen für die Steuerfestsetzungen zu beachten.

Unterlagen dürfen **nicht** vernichtet werden, wenn sie von Bedeutung sind

für eine begonnene Außenprüfung,

für anhängige steuertraf- oder bußgeldrechtliche Ermittlungen,

für ein schwebendes oder auf Grund einer Außenprüfung zu erwartendes Rechtsbehelfsverfahren oder zur Begründung der Anträge an das Finanzamt und

bei vorläufigen Steuerfestsetzungen.

Es ist darauf zu achten, dass auch die elektronisch erstellten Daten für 10 Jahre vorgehalten werden müssen.

Wirksame Aufrechnungserklärung durch bloße Umbuchungsmitteilung

Die Aufrechnungserklärung ist eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung. Für sie ist nach einem Urteil des Bundesfinanzhofs keine besondere Form vorgeschrieben. Sie kann mündlich, schriftlich oder durch schlüssiges, für den Erklärungsempfänger erkennbares Handeln erfolgen.

Mit dieser Begründung kommt der Bundesfinanzhof zu dem Ergebnis, dass auch eine maschinell erstellte Umbuchungsmitteilung die vorgenannten Voraussetzungen erfüllt. Sie ist eine rechtsverbindliche Erklärung, die auch elektronisch erstellt und abgegeben werden kann.

Eine wirksame Aufrechnung ist nur bei Buchungen auf noch nicht fällige Forderungen unmöglich. Es fehlt an der fälligen Gegenforderung. In diesem Fall kann die Umbuchungsmitteilung lediglich als Angebot zum Abschluss eines Verrechnungsvertrags verstanden werden.

Zulässigkeit einer Abweichung von den Bodenrichtwerten bei der Bedarfsbewertung von Grundstücken

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass die Bodenrichtwerte, die von den Gutachterausschüssen ermittelt werden, für die Beteiligten (z. B. für das Finanzamt und für den Erben) bei der Ermittlung der Erbschaftsteuer verbindlich sind. Sie können auch nicht gerichtlich überprüft werden. Nach Auffassung des Bundesfinanzhofs ist ein Abschlag auf den Bodenrichtwert wegen der Größe des zu bewertenden Grundstücks nur vorzunehmen, wenn der Gutachterausschuss hierzu Vorgaben festgelegt hat. Ein geringerer Wert als der Bodenrichtwert ist nur anzusetzen, wenn der Erbe nachweist, dass der tatsächliche Wert niedriger ist.

Der Bundesfinanzhof hat offen gelassen, wie der Bedarfswert eines Grundstücks ermittelt wird, wenn der Gutachterausschuss für das Gebiet keinen bestimmten Bodenrichtwert, sondern nur eine Wertspanne angegeben hat.

Eigenheimzulage: Eigenheim muss vor dem 1.1.2006 bezogen werden

Die Eigenheimzulage für ein 2005 angeschafftes oder hergestelltes und zu eigenen Wohnzwecken bestimmtes Gebäude wird für das Jahr 2005 nur dann gewährt, wenn das Gebäude/die Wohnung noch im Jahr 2005 bezogen wird. Die Zulage geht für das Jahr 2005 endgültig verloren, wenn dies nicht geschieht.

Ist im Kaufvertrag der Übergang von Besitz, Nutzen und Lasten erst nach dem 31.12.2005 vereinbart, so wird die Eigenheimzulage bei Bezug erst ab dem Jahr 2006 für acht Jahre gewährt.

Der Anspruchsberechtigte kann die Eigenheimzulage ab dem Jahr in Anspruch nehmen, in dem die Summe aus seinen positiven Einkünften dieses Jahres und der positiven Einkünfte des vorangegangenen Jahres 70.000 € nicht übersteigt. Ehegatten, die im Erstjahr zusammenveranlagt werden, können die Eigenheimzulage ab dem Jahr in Anspruch nehmen, in dem die Summe aus ihren positiven Einkünften des Erstjahres und den positiven Einkünften des Vorjahres 140.000 € nicht übersteigt.

Für jedes Kind, für das der Anspruchsberechtigte im Erstjahr einen Kinderfreibetrag oder Kindergeld erhält und das im Förderzeitraum zum inländischen Haushalt des Anspruchsberechtigten gehört, erhöhen sich die genannten Einkunftsgrenzen um 30.000 €. Sind zwei Anspruchsberechtigte Eigentümer einer Wohnung und haben diese zugleich Anspruch auf einen Kinderfreibetrag oder Kindergeld für ein Kind, erhöhen sich die genannten Einkunftsgrenzen um 15.000 € für jeden Anspruchsberechtigten.

Zu beachten ist, dass die Summe der positiven Einkünfte und nicht mehr der Gesamtbetrag der Einkünfte bei der Ermittlung der Einkunftsgrenzen zu Grunde zu legen ist.

Der Förderungsbetrag, also die Eigenheimzulage ohne Kinderzulage, beträgt 1 % der Bemessungsgrundlage, der Höchstbetrag 1.250 €. Die Kinderzulage beträgt 800 € je Kind.

Aufwendungen für Ausbauten und Erweiterungen an einer Wohnung in einem im Inland belegenen eigenen Haus oder einer im Inland belegenen Eigentumswohnung sind nicht mehr zulagenfähig. In die Bemessungsgrundlage für den Fördergrundbetrag, also der Eigenheimzulage ohne Kinderzulage, sind neben Herstellungskosten oder Anschaffungskosten und den Anschaffungskosten für den dazugehörigen Grund und Boden allerdings auch die Aufwendungen für Instandsetzungs- und Modernisierungsmaßnahmen einzubeziehen. Voraussetzung ist, dass die Maßnahmen innerhalb von zwei Jahren nach der Anschaffung an der Wohnung durchgeführt werden. In die Bemessungsgrundlage

sind jedoch nicht die Aufwendungen für Erhaltungsarbeiten einzubeziehen, die jährlich üblicherweise anfallen.

Es ist damit zu rechnen, dass die Eigenheimzulage abgeschafft wird.

Eigenheimzulage: Kein Verzicht für Erstobjekt zu Gunsten eines zweiten Objekts

Ehegatten können die Eigenheimförderung grundsätzlich für zwei Objekte in Anspruch nehmen. Dies gilt jedoch nicht, wenn diese beiden Objekte in einem räumlichen Zusammenhang stehen und beide Objekte selbst genutzt werden. Die hierzu ergangene Entscheidung des Bundesfinanzhofs betraf folgenden Fall:

Die Eheleute hatten für ein begünstigtes Objekt Eigenheimzulage beantragt. Drei Jahre nach Beginn der Nutzung bauten sie das Dachgeschoss aus, das ebenfalls zu eigenen Wohnzwecken genutzt wurde. Nach Fertigstellung beantragten sie für diesen Ausbau eine neue Eigenheimzulage mit einem Förderzeitraum von acht Jahren. Dies lehnte das Gericht aus den oben angegebenen Gründen ab.

Eigenheimzulage: Neuerstellung einer Wohnung durch Anbau

Unmittelbar neben seinem Haus mit einer Wohnfläche von 61,38 qm errichtete der Eigentümer einen Neubau. Dieser hatte eine Wohn- und Nutzfläche von 116,73 qm. Beide Gebäudeteile waren miteinander verbunden. An dem Altbau teil wurden substanzerhaltende Baumaßnahmen vorgenommen, Räume verlegt und ein weiteres Badezimmer sowie Flure erstellt. Das zuständige Finanzamt sah das Gebilde nicht als eine neu hergestellte Wohnung an und verweigerte die Eigenheimzulage. So landete der Fall beim Bundesfinanzhof.

Eine Wohnung ist nach dem Urteil des Gerichts nicht nur dann hergestellt, wenn eine bisher nicht vorhandene Wohnung neu entsteht. Eine neue Wohnung kann auch durch Neubauteile entstehen, wenn der Neubau dem Gesamtkomplex das Gepräge gibt. Deshalb war die Eigenheimzulage zu gewähren.

„Haushaltshilfe“ aus der gesetzlichen Krankenversicherung ist nicht einkommensteuerpflichtig

Erkrankte Versicherte erhalten unter bestimmten Voraussetzungen von der gesetzlichen Krankenversicherung als Pflichtleistung „Haushaltshilfe“ für die Weiterführung ihres Haushalts. Kann die Krankenkasse keine Haushaltshilfe stellen, sind den Versicherten die Kosten für eine selbst ausgewählte Haushaltshilfe zu erstatten. Bei Beschäftigung von nahen Angehörigen werden keine Kosten erstattet. In diesen Fällen sind jedoch notwendige Fahrtkosten und ein eventueller Verdienstausschlag in angemessener Höhe erstattungsfähig.

Derartige Leistungen der Krankenkasse zur Erstattung des Verdienstausschlags naher Angehöriger im Rahmen der „Haushaltshilfe“ unterliegen nach einem Urteil des Bundesfinanzhofs nicht dem Progressionsvorbehalt. Die Erstattung des Verdienstausschlags durch die Krankenkasse ist weder beim Versicherten noch beim hilfeleistenden Angehörigen eine Lohnersatzleistung, die dem Progressionsvorbehalt unterliegen könnte. Dem Angehörigen kann die auf Grund des Versicherungsverhältnisses erbrachte Leistung nicht als eigene Einnahme zugeordnet werden. Für den Versicherten stellt die Erstattungsleistung keinen Lohnersatz dar, weil sie nicht an die Stelle eines eigenen Lohnanspruchs aus dem Arbeitsverhältnis tritt.

Abfindungsklauseln in Pensionsanwartschaften bis 31.12.2005 anpassen

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 hatte zu dem erst im Jahr 2005 veröffentlichten 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.

Gegenüber ausgeschiedenen Pensionsberechtigten kann aus Vereinfachungsgründen betriebsöffentlich erklärt werden, dass für sie die vorgenommenen Anpassungen der Abfindungsklauseln entsprechend gelten.

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

Abstandszahlung an Mieter bei beabsichtigter Selbstnutzung keine Werbungskosten

Entschädigungen, die der Vermieter bei beabsichtigter Selbstnutzung an den Mieter für dessen vorzeitigen Auszug leistet, sind nicht als Werbungskosten abziehbar.

Nach Ansicht des Bundesfinanzhofs hängt die Abstandszahlung zwar mit der früheren Vermietung zusammen, der Vermieter findet jedoch seine Mieter nicht ab, um Einnahmen zu sichern oder zu erhalten, sondern um seine Vermietungstätigkeit zu beenden. Deshalb ist auch eine solche Entschädigung nicht mehr der Einkunftsart Vermietung und Verpachtung, sondern der privaten Lebensführung zuzurechnen.

Änderung eines Bilanzpostens in einem Vorjahr als rückwirkendes Ereignis für Folgejahre

Nach einer sich über fünf Jahre hinziehenden Betriebsprüfung entbrannte ein langjähriger Streit über den Ansatz einiger Darlehen als Schuldposten und über den Betriebsausgabenabzug der laufenden Zinsen. Die Nichtanerkennung der Betriebsausgaben veränderte die Kapitalkonten zum Ende des Prüfungszeitraums. Das Finanzamt zog die steuerlichen Konsequenzen erst spät. Der Fall landete vor dem Bundesfinanzhof.

Das Gericht verkündete dazu ein überraschendes Ergebnis. Wird der Wertansatz für ein Wirtschaftsgut am Schluss des Wirtschaftsjahrs korrigiert, stellt das ein steuerlich rückwirkendes Ereignis dar, wenn sich die Änderung auf die Höhe des Gewinns der Folgejahre auswirkt. Der Beginn der Verjährung verschiebt sich in solchen Fällen auf den Erlass des Änderungsbescheids. Die Zeitspanne betrug im Urteilsfall rund sechs Jahre.

Nimmt das Finanzamt pflichtwidrig die Änderung nicht für alle Folgejahre vor und tritt die Festsetzungsverjährung ein, ist die Ergebniskorrektur in den darauf folgenden Jahren so vorzunehmen, als ob die Ergebnisanpassung für alle Jahre vorgenommen worden wäre.

Anfechtung der Lohnsteuer-Anmeldung durch den Arbeitnehmer

Ein Arbeitnehmer hat ein eigenes Recht, die Lohnsteueranmeldung seines Arbeitgebers anzufechten. Dieses Recht kann er in Anspruch nehmen, wenn er der Meinung ist, dass die ihn betreffende Lohnsteuer fehlerhaft angemeldet wurde. Zu diesem Ergebnis gelangt der Bundesfinanzhof.

Der Arbeitnehmer ist Schuldner der Lohnsteuer und hat diese rechtlich und wirtschaftlich zu tragen. Damit handelt es sich bei den Lohnsteuerabzugsbeträgen um Vorauszahlungen auf die Jahreseinkommensteuer des Arbeitnehmers. Die Lohnsteueranmeldung betrifft somit immer den jeweiligen Arbeitnehmer unmittelbar, weil er den Lohnsteuerabzug vom Lohn zu dulden hat. Das Rechtsschutzinteresse des Arbeitnehmers macht es deshalb erforderlich, dass er die Möglichkeit zur Anfechtung der Lohnsteueranmeldung haben muss.

Auflösung von Ansparrabschreibungen bei Betriebsveräußerung

Bei einer Betriebsveräußerung oder einer Betriebsaufgabe ist nach Auffassung des Bundesfinanzhofs eine gebildete Ansparrücklage steuerbegünstigt aufzulösen, wenn die Betriebsveräußerung oder Betriebsaufgabe der Anlass für die Auflösung ist.

Das Bundesministerium der Finanzen akzeptiert diese Rechtsprechung nicht. Über den entschiedenen Fall hinaus wird für die Auflösung einer Ansparrabschreibung keine Steuerbegünstigung gewährt.

In Fällen dieser Art muss der Bundesfinanzhof deshalb erneut angerufen werden.

Bürogemeinschaft wird durch einheitliches Auftreten nicht zur Gemeinschaftspraxis

Ein Steuerberater und zwei Rechtsanwälte hatten zur gemeinsamen Berufsausübung eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts gegründet. Im Außenverhältnis traten sie gemeinschaftlich auf. Im Innenverhältnis

arbeiteten sie jedoch jeweils auf eigene Rechnung. Es bestanden völlig getrennte Buchhaltungskreise und die Einnahmen wurden individuell zugeordnet. Gemeinsame Kosten wurden verursachungsgerecht aufgeteilt. Jeder Partner ermittelte sein Betriebsergebnis völlig getrennt von den anderen Partnern. Im Innenverhältnis haftete jeder Partner für seine Leistungen. Der aus Neumandaten entstehende Praxiswert stand dem jeweiligen Partner uneingeschränkt allein zu. Eine gegenseitige Vertretung bei Krankheit oder Urlaub war vereinbart. Neu angeschaffte Einrichtungen wurden Eigentum der Gesellschaft, soweit nichts anderes vereinbart wurde.

Der Bundesfinanzhof sah in diesem Gebilde keine Gemeinschaftspraxis (Mitunternehmerschaft), sondern eine Praxisgemeinschaft. Der Zweck der Gesellschaft war bestimmt durch die gemeinsame Raumnutzung und Kostentragung. Das reicht aus ertragsteuerlicher Sicht nicht für eine Mitunternehmerschaft.

Die nach Außen gemeinschaftlich auftretende Gesellschaft wird jedoch umsatzsteuerlich als Unternehmer anzusehen sein.

Die 1 %-Regelung ist auch bei einem Privatnutzungsverbot anwendbar

Für den Regelfall bestimmt sich die Bewertung des geldwerten Vorteils der Privatnutzung eines betrieblichen PKW durch den Arbeitnehmer nach der so genannten 1 %-Regelung.

Etwas anderes gilt, wenn die private Nutzung durch ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch oder sonstige Umstände ausgeschlossen ist.

Ein Verzicht des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber auf Privatnutzung schließt mangels Überprüfbarkeit der tatsächlichen Durchführung der Vereinbarung die Anwendung der 1 %-Regelung nicht aus.

Nach einem Urteil des Niedersächsischen Finanzgerichts muss das Privatfahrtenverbot vom Arbeitgeber so überwacht werden, dass eine private Nutzung des Fahrzeugs mit großer Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen ist. Dazu sind organisatorische Maßnahmen des Arbeitgebers erforderlich. Das Fahrzeug muss z. B. nach Dienstschluss und am Wochenende auf dem Betriebsgelände abgestellt, und die Fahrzeugschlüssel müssen im Betrieb aufbewahrt werden.

Der Bundesfinanzhof muss nun entscheiden, ob er diese strengen Anforderungen teilt.

Einbringung des Betriebs eines Einzelunternehmers in eine Kapitalgesellschaft zu Buchwerten

Einzelunternehmer, die in Zukunft das Unternehmen (z. B. mit ihren Kindern) in der Rechtsform einer Kapitalgesellschaft (GmbH) betreiben möchten, müssen ein Urteil des Finanzgerichts Köln beachten:

Eine Einbringung eines Betriebs zu Buchwerten (also ohne Realisierung der stillen Reserven) in eine Kapitalgesellschaft setzt voraus, dass alle Wirtschaftsgüter, die wesentliche Betriebsgrundlagen des Betriebs bilden, in die Kapitalgesellschaft mit eingebracht werden. Dazu gehören insbesondere die betrieblich genutzten Grundstücke. Es genügt nicht, der Kapitalgesellschaft bestimmte Wirtschaftsgüter nur - wenn auch langfristig - zur Nutzung zu überlassen.

Diese Grundsätze gelten auch für dem Betrieb als wesentliche Betriebsgrundlage dienende Grundstücke im Sonderbetriebsvermögen einer Personengesellschaft.

Der Bundesfinanzhof wird die endgültige Entscheidung treffen müssen.

Freistellungsaufträge müssen überprüft werden

Der Sparerfreibetrag beträgt seit dem 1.1.2004 nur noch 1.370 € für Alleinstehende und 2.740 € für zusammenveranlagte Ehegatten. Unter Einbeziehung des Werbungskostenpauschbetrags beträgt das Freistellungsvolumen dann 1.421 € bzw. 2.842 €.

Kredit- und Finanzdienstleistungsinstitute sind seit dem 1.1.2004 verpflichtet, ihren Kunden zusammenfassende Jahresbescheinigungen nach amtlich vorgeschriebenem Muster auszustellen. Diese Bescheinigungen müssen Kapitalerträge, die nach dem 31. Dezember 2003 zufließen und private Veräußerungsgeschäfte, die nach dem 31. Dezember 2003 über diese Institute abgewickelt werden, enthalten.

Die Finanzämter können über das Bundesamt für Finanzen bei den Kreditinstituten zukünftig einzelne Kontoinformationen abrufen, wenn dies für die Steuerfestsetzung erforderlich ist.

Die Kreditinstitute haben seit dem 1.4.2003 eine Datei zu führen, in der folgende Daten gespeichert werden:

Die Kontonummer und der Tag der Errichtung und Auflösung des Kontos,

der Name des Kontoinhabers und eines Verfügungsberechtigten,

bei natürlichen Personen zusätzlich der Tag der Geburt,

der Name und die Anschrift eines abweichend wirtschaftlich Berechtigten.

Die Daten werden noch drei Jahre nach der Auflösung des Kontos aufbewahrt.

Aus dieser Datei kann das Finanzamt Informationen abrufen.

Außerdem sind die Finanzämter befugt, die so erlangten Erkenntnisse auch anderen Behörden zugänglich zu machen, z. B. wenn für die Festsetzung von Sozialleistungen die Einkünfte einer Person maßgeblich sind.

Sind Freistellungsaufträge nur bei einer Bank gestellt worden, so wird die Bank die Sparerfreibeträge zu Grunde legen. Problematisch wird es, wenn mehreren Kreditinstituten Freistellungsaufträge erteilt worden oder Konten aufgelöst und/oder Guthaben bei anderen Kreditinstituten angelegt oder erhöht worden sind. In diesen Fällen sollten die Freistellungsaufträge kurzfristig angepasst werden. Dabei muss auch beachtet werden, dass die Aufträge **insgesamt** die entsprechenden Grenzen nicht überschreiten, um unnötigen Ärger mit dem Finanzamt zu vermeiden.

Geschenke an Geschäftsfreunde

Zum Jahresende ist es üblich, Geschenke an Geschäftsfreunde zu verteilen. Bei späteren Betriebsprüfungen gibt es oft unangenehme Überraschungen, weil die gesetzlichen Vorschriften nicht beachtet worden sind. Deshalb sind für den Abzug dieser Aufwendungen als Betriebsausgaben die nachfolgenden Punkte von großer Bedeutung:

Geschenke an Geschäftsfreunde sind nur bis zu einem Wert von 35 € netto ohne Umsatzsteuer pro Jahr und pro Empfänger abzugsfähig.

Nichtabziehbare Vorsteuer (z. B. bei Versicherungsvertretern, Ärzten) ist in die Ermittlung der Wertgrenze mit einzubeziehen. In diesen Fällen darf der Bruttobetrag (inklusive Umsatzsteuer) nicht mehr als 35 € betragen.

Bei einer großen Anzahl von Geschenken sollte zum Nachweis immer eine Kartei geführt werden.

Es muss eine ordnungsgemäße Rechnung vorhanden sein, auf der der Name des Empfängers vermerkt ist. Bei Rechnungen mit vielen Positionen sollte eine gesonderte Geschenkeliste mit den Namen der Empfänger sowie der Art und der Betragshöhe des Geschenks gefertigt werden.

Schließlich müssen diese Aufwendungen auf ein besonderes Konto der Buchführung „Geschenke an Geschäftsfreunde“, getrennt von allen anderen Kosten, gebucht werden.

Überschreitet die Wertgrenze sämtlicher Geschenke pro Person und pro Kalenderjahr den Betrag von 35 € oder werden die formellen Voraussetzungen nicht beachtet, sind die Geschenke an diese Personen insgesamt nicht abzugsfähig. Außerdem unterliegt der nichtabzugsfähige Nettobetrag dann noch der Umsatzsteuer.

Kranzspenden und Zugaben sind keine Geschenke und dürfen deshalb auch nicht auf das Konto „Geschenke an Geschäftsfreunde“ gebucht werden. In diesen Fällen ist ein Konto „Kranzspenden und Zugaben“ einzurichten.

Gewerblicher Grundstückshandel: Drei-Objekt-Grenze und eigengenutztes Objekt

Wer sein zu eigenen Wohnzwecken genutztes Gebäude verkauft, handelt grundsätzlich nicht gewerblich. Nichts anderes gilt, wenn die Eigennutzung nur vorübergehend erfolgt. Das hat der Bundesfinanzhof entschieden.

Das Wohnen im eigenen Haus gehört zur Privatsphäre, das Haus gehört zum Privatvermögen. Der Verkauf eines solchen Hauses, selbst bei nur vorübergehender Nutzung, zählt nicht zu den relevanten Veräußerungen eines gewerblichen Grundstückshandels, wenn es aus privaten Gründen, z. B. beruflich bedingter Umzug, größerer Raumbedarf wegen Familienzuwachs, Trennung der Eheleute, verkauft wurde. Das gilt insbesondere, wenn das Haus mit erheblichem Kostenaufwand hergerichtet und ausgestattet wurde.

Häusliches Arbeitszimmer eines Arztes

Nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs kann ein selbstständig tätiger Arzt die Aufwendungen für sein häusliches Arbeitszimmer in der Regel nicht gewinnmindernd geltend machen. Für die Versagung des Abzugs reicht es bereits aus, wenn er seine schriftlichen Arbeiten außerhalb der Praxisöffnungszeiten

ungestört an seinem Schreibtisch in der Praxis durchführen kann. Es ist dem Arzt durchaus zuzumuten, seine Unterlagen, Geschäftspapiere und Literatur jeweils bei Bedarf in die Praxis zu bringen.

Keine Nachholung des Betriebsausgabenabzugs bei Einnahmen-Überschussrechnung

Im Streit um eine nachträglich erkannte Betriebsaufspaltung ging es um die Nachholung einer Betriebsausgabe im Rahmen einer Einnahme-Überschussrechnung. Betriebliches Umlaufvermögen wurde irrtümlich als Privatvermögen eingestuft. Die Aufwendungen für das Umlaufvermögen waren deshalb im betreffenden Kalenderjahr nicht berücksichtigt worden. Die Sache landete beim Bundesfinanzhof.

Erfolg war den Klägern nicht beschieden, da das Gericht den nachträglichen Betriebsausgabenabzug nicht anerkannte. Nach Bestandskraft der Steuerfeststellung für das betreffende Kalenderjahr kann der Betriebsausgabenabzug auch nicht im ersten noch rechtlich offenen Jahr berücksichtigt werden. Das gilt auch für den Fall einer falschen Zuordnung eines Wirtschaftsguts.

Aus der Urteilsbegründung lässt sich jedoch erkennen, dass der Abzug bei Veräußerung des Wirtschaftsguts berücksichtigt werden kann.

Keine Zusammenveranlagung von Ehegatten bei nur einwöchigem Zusammenleben

Ehegatten, die nicht dauernd getrennt leben und die beide unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind, haben die Möglichkeit, zwischen verschiedenen Veranlagungsarten zu wählen. Es kommt die Zusammenveranlagung, die getrennte Veranlagung und im Jahr der Eheschließung die besondere Veranlagung in Betracht.

Erforderlich für eine Zusammenveranlagung ist, dass alle Voraussetzungen der Zusammenveranlagung gleichzeitig zumindest für einen kurzen Zeitraum im Veranlagungszeitraum vorgelegen haben. Bei der Frage, ob Ehegatten dauernd getrennt leben, kommt einer auf Dauer herbeigeführten räumlichen Trennung eine besondere Bedeutung zu. Die eheliche Lebens- und Wirtschaftsgemeinschaft ist im Allgemeinen nicht aufgehoben, wenn sich die Ehegatten nur vorübergehend räumlich trennen, z. B. bei einem beruflich bedingten Auslandsaufenthalt, bei längerem Krankenhausaufenthalt oder bei Verbüßung einer Freiheitsstrafe. Die eheliche Lebens- und Wirtschaftsgemeinschaft besteht weiter, wenn die Ehegatten die erkennbare Absicht haben, nach dem Wegfall der Hindernisse die volle eheliche Gemeinschaft wieder herzustellen.

Nach einem Urteil des Finanzgerichts Nürnberg ist zur Wiederherstellung der ehelichen Lebensgemeinschaft nach einer dauernden Trennung erforderlich, dass die Eheleute mindestens einen Monat im gemeinsamen Haushalt zusammenleben. Dann leben sie nicht dauernd getrennt und die Zusammenveranlagung ist möglich.

Überprüfung der Miethöhe zum 1.1.2006 bei verbilligter Vermietung

Bei verbilligter Vermietung von Wohnungen sowohl an Angehörige als auch an fremde Dritte ist die Grenze zum 1.1.2004 auf 56 % der ortsüblichen Marktmiete angehoben worden. Deshalb muss Folgendes beachtet werden:

Beträgt die vereinbarte Miete mindestens 75 % der ortsüblichen Marktmiete, dann sind die mit den Mieteinnahmen zusammenhängenden Werbungskosten voll abzugsfähig.

Liegt die vereinbarte Miete zwischen nunmehr 56 und 75 % der ortsüblichen Marktmiete, ist zunächst die Einkünfteerzielungsabsicht zu prüfen. Fällt die Überschussprognose positiv aus, sind die Werbungskosten voll abzugsfähig. Ergibt sich aber eine negative Überschussprognose, so ist der Werbungskostenabzug nur in dem Umfang möglich, wie die Miete im Verhältnis zur ortsüblichen Marktmiete steht.

Liegt der Mietzins unterhalb von 56 % der ortsüblichen Marktmiete, können die Aufwendungen - wie bisher - nur entsprechend dem entgeltlichen Anteil der Vermietung geltend gemacht werden. Der Mietvertrag muss bei der Vermietung an Angehörige aber auf jeden Fall einem Fremdvergleich (Vermietung an fremde Dritte) standhalten, weil er sonst steuerrechtlich nicht anerkannt wird.

Aus diesem Grund sollten bestehende Mietverträge kurzfristig darauf geprüft werden, ob sie den üblichen Konditionen entsprechen und auch so durchgeführt werden. Dies gilt auch für die zu zahlenden Nebenkosten. Insbesondere sollte die Höhe der Miete geprüft und zum 1.1.2006 ggf. angepasst werden. Dabei empfiehlt es sich, nicht bis an die äußersten Grenzen heranzugehen.

Zeitliche Zuordnung einer Rückzahlung von Arbeitslohn

Da sich die Einkommensteuer nach dem Einkommen bemisst, das der Arbeitnehmer innerhalb eines Kalenderjahres bezogen hat, muss auch die Ermittlung der Einkünfte durch Gegenüberstellung der Einnahmen und der Ausgaben jeweils für das bestimmte Kalenderjahr erfolgen. Damit stellt sich die Frage, welchem Kalenderjahr die einzelnen Einnahmen und Ausgaben zuzurechnen sind.

Bei den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit gilt grundsätzlich das Zufluss- und Abflussprinzip. Einnahmen sind einem Arbeitnehmer zugeflossen, sobald er über sie wirtschaftlich verfügen kann. Unabhängig vom tatsächlichen Zufluss gilt allerdings laufender Arbeitslohn mit Beendigung des Lohnzahlungs- oder Lohnabrechnungszeitraums als bezogen. Ausgaben (Werbungskosten) sind in dem Zeitpunkt geleistet, in dem der Arbeitnehmer die wirtschaftliche Verfügungsmacht über die betreffenden geldwerten Güter verloren hat.

Das Finanzgericht Köln hatte darüber zu entscheiden, wann ein nach Ablauf eines Kalenderjahres zurückgezahlter laufender Arbeitslohn zu berücksichtigen ist. Es kam zu folgendem Ergebnis:

Zurückgezahlter Arbeitslohn ist im Jahr der tatsächlichen Rückzahlung steuermindernd zu berücksichtigen. Für welchen Lohnzahlungszeitraum die Rückzahlung erfolgt, ist unerheblich.

Führt die Rückzahlung des Arbeitslohns im Rückzahlungsjahr zu keiner Steuerentlastung, ist die Einkommensteuer des Vorjahres nicht aus Billigkeitsgründen herabzusetzen.

Der Bundesfinanzhof muss nun abschließend entscheiden.

Zusammenveranlagung von in verschiedenen Staaten der EU lebenden Ehegatten

Der Bundesfinanzhof hat dem Europäischen Gerichtshof die Frage vorgelegt, ob die Versagung der Zusammenveranlagung von in zwei verschiedenen EU-Staaten lebenden Ehegatten gemeinschaftswidrig ist.

In dem betreffenden Fall lebte ein Österreicher in der Bundesrepublik und seine Ehefrau in Österreich. Der Ehemann erzielte in Deutschland Einkünfte, seine Ehefrau erhielt in Österreich steuerfreie Lohnersatzleistungen. Das Finanzamt lehnte eine Zusammenveranlagung ab, da der Anteil der inländischen Einkünfte unter 90 % der Gesamteinkünfte lag und auch die absolute Grenze (damals 24.000 DM, ab 2002 12.272 €) überschritten wurde. Das Gericht begründet sein Vorlageverlangen unter Hinweis auf die bisherige EuGH-Rechtsprechung. Danach hat der Beschäftigungsstaat die persönliche Lage und den Familienstand zu berücksichtigen, wenn der andere Ehegatte kein eigenes Einkommen hat und dessen Ansässigkeitsstaat somit die persönlichen Verhältnisse nicht berücksichtigen kann.

Hinzurechnung von Miet- und Pachtzinsen

Nach den Vorschriften des Gewerbesteuergesetzes ist dem Gewinn aus Gewerbebetrieb unter bestimmten Voraussetzungen die Hälfte der Miet- und Pachtzinsen für die Nutzung von Wirtschaftsgütern des Anlagevermögens (außer Grundbesitz) wieder hinzuzurechnen.

Diese Vorschrift wurde durch ein Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften (EuGH) in der Sache „Eurowings“ für europarechtswidrig erklärt.

Der Bundesfinanzhof sieht demgegenüber die Rechtswidrigkeit lediglich auf zwischenstaatliche Rechtsbeziehungen und damit grenzüberschreitende Miet- und Pachtverhältnisse beschränkt. Nach Meinung des Gerichts steht dem EuGH keine Kompetenz zu, über innerstaatliche Sachverhalte zu entscheiden. Außerdem unterscheide sich dieser Fall von der Entscheidung des EuGH. Denn Verpächter sei hier eine Privatperson und kein Gewerbetreibender, wie dies im Fall der Entscheidung des EuGH gegeben war.

Keine gewerbesteuerlich begünstigte Vermögensverwaltung bei Betriebsverpachtung

Unternehmen, die ausschließlich eigenen Grundbesitz oder eigenes Kapitalvermögen verwalten oder nutzen, können ihren Gewerbeertrag insoweit kürzen, als er auf die Verwaltung und Nutzung des eigenen Grundbesitzes entfällt. Nach Ansicht des Bundesfinanzhofs gilt diese Regelung nicht für die Betriebsverpachtung im Ganzen.

Bei der Betriebsverpachtung im Ganzen wird in der Regel auch anderes Vermögen überlassen. Nach dem Zweck der gewerbesteuerlichen Begünstigungsvorschrift führt auch eine nur geringfügige anderweitige Tätigkeit dazu, dass eine Kürzung des Gewerbeertrags nicht in Frage kommt.

Beginn der Festsetzungsfrist in Grunderwerbsteuerfällen bei Anzeige durch Notar

Grunderwerbsteuerfälle, z. B. den Verkauf eines Grundstücks, haben im Regelfall sowohl der Verkäufer und der Käufer als auch der beurkundende Notar anzuzeigen. Die Festsetzungsfrist von regelmäßig vier Jahren beginnt grundsätzlich erst mit Ablauf des Kalenderjahrs zu laufen, in dem die Anzeige beim Finanzamt eingeht.

Der Bundesfinanzhof hat in Ergänzung zu einem früheren Urteil entschieden, dass die Festsetzungsfrist auch zu laufen beginnt, wenn nur der Notar die Anzeige erstattet, die anderen Anzeigeverpflichteten ihrer Anzeigepflicht jedoch nicht nachkommen. Die Erfüllung der Anzeigepflicht durch den Notar setzt also zu Gunsten der Personen, die die Grunderwerbsteuer schulden, den Lauf der Verjährungsfrist in Gang.

Angabe des Zeitpunkts der Lieferung oder sonstigen Leistung in der Rechnung

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat sich zur Angabe des Lieferzeitpunkts in Rechnungen geäußert:

In Rechnungen muss der Zeitpunkt der Lieferung oder sonstigen Leistung angegeben werden, auch, wenn das Ausstellungsdatum der Rechnung mit dem Zeitpunkt der Lieferung oder der sonstigen Leistung übereinstimmt. Die Rechnung kann aus mehreren Dokumenten bestehen, aus denen sich die erforderlichen Angaben insgesamt ergeben müssen. Als Zeitpunkt reicht in allen genannten Fällen die Angabe des Kalendermonats.

Diese Vorgaben hat das BMF wie folgt konkretisiert:

Sofern sich der Leistungszeitpunkt aus einem Lieferschein ergibt, muss in der Rechnung auf den Lieferschein Bezug genommen werden. Im Lieferschein muss das Leistungsdatum gesondert angegeben werden oder darauf hingewiesen werden, dass das Leistungsdatum dem Lieferscheindatum entspricht.

Im Fall der Versendung oder Beförderung ist in der Rechnung als Tag der Lieferung der Tag des Beginns der Beförderung oder Versendung anzugeben. Diese Regelung ist erfreulich, weil bei bewegten Lieferungen fraglich war, ob der Zugang beim Empfänger ausschlaggebend ist. Da der Lieferant beim Versand den genauen Zeitpunkt des Eingangs beim Empfänger nicht kennen kann, traten gerade bei Lieferungen kurz vor Monatswechseln Unsicherheiten auf. Diese dürften nun nicht mehr bestehen, weil der Lieferant i. d. R. auf der Rechnung den Tag des Versendens angeben kann.

In allen anderen Fällen ist als Tag der Lieferung der Tag der Verschaffung der Verfügungsmacht anzugeben.

Bei zeitlich begrenzten Dauerleistungen ist die Leistung mit Beendigung des entsprechenden Rechtsverhältnisses ausgeführt.

Bei noch nicht ausgeführten Lieferungen oder sonstigen Leistungen ist die Angabe des Zeitpunkts der Vereinnahmung des Entgelts oder des Teilentgelts nur erforderlich, wenn der Zeitpunkt der Vereinnahmung feststeht und nicht mit dem Ausstellungsdatum der Rechnung übereinstimmt.

Verspätungszuschlag wegen verspäteter Anmeldung der Umsatzsteuer-Sondervorauszahlung

Der Unternehmer muss die im Regelfall monatliche Umsatzsteuer-Voranmeldung bis zum 10. des Folgemonats abgeben. Auf Antrag verlängert das Finanzamt die Abgabefrist bis zum 10. des übernächsten Monats. In diesem Fall muss der Unternehmer eine sog. Sondervorauszahlung leisten. Diese beträgt 1/11 der Summe der Vorauszahlungen für das vorangegangene Kalenderjahr. Die Sondervorauszahlung ist bis zum 10. des Monats anzumelden und zu entrichten, der auf den Monat folgt, für den die Fristverlängerung erstmalig gelten soll.

Beispiel:

Der Unternehmer möchte ab September 2005 die Dauerfristverlängerung in Anspruch nehmen. Er muss die Sondervorauszahlung bis zum 10. Oktober 2005 anmelden und bezahlen. Ab 2006 muss er die jährliche Sondervorauszahlung jeweils bis zum 10. Februar anmelden und bezahlen.

Das Finanzamt ist nach Auffassung des Bundesfinanzhofs berechtigt, gegen den Unternehmer einen Verspätungszuschlag festzusetzen, wenn dieser die Sondervorauszahlung verspätet anmeldet, nachdem ihm Dauerfristverlängerung bewilligt worden ist. Ein einmal gestellter und genehmigter Antrag gilt so lange fort, bis der Unternehmer den Antrag zurücknimmt oder das Finanzamt die Fristverlängerung widerruft. Demgegenüber kann bei erstmaliger Beantragung kein Verspätungszuschlag festgesetzt werden, da der

Unternehmer nicht verpflichtet, sondern nur berechtigt ist, einen Antrag auf Dauerfristverlängerung zu stellen.

Fassadengestaltung kann bei Mehrhausanlagen in das Belieben der jeweiligen Eigentümer gestellt werden

Die Teilungserklärung für eine aus mehreren Häusern bestehende Wohnungseigentumsanlage sah vor, dass die Eigentümer der einzelnen Häuser mit Stimmenmehrheit u. a. über die Gestaltung der Fassade und des Außenanstrichs entscheiden können. Lediglich die im gemeinschaftlichen Eigentum stehenden Gebäudeteile durften nicht eigenmächtig verändert werden.

Das Oberlandesgericht Düsseldorf hatte sich nun mit dem Fall auseinander zu setzen, in dem ein Eigentümer, dem alle Wohnungen in einem Haus gehörten, die Fassade abweichend von einem vorherrschend weißen Farbanstrich in apfelsinen-orangen Farbton streichen ließ. Hiergegen wandten sich die übrigen Wohnungseigentümer mit der Begründung, dass der Farbanstrich gegen das Gebot der einheitlichen Optik verstößt. Das Gericht gab jedoch dem einzelnen Hauseigentümer Recht. Zwar räume die Teilungserklärung den Eigentümern der jeweiligen Häuser bei deren Gestaltung größtmöglichen Spielraum ein. Dies bedeute aber nicht, dass die Gestaltungsmöglichkeiten der einzelnen Häuser keinerlei Einschränkungen unterliegen. Die Grenze sei bei verunstaltenden Maßnahmen zu ziehen. Das sind solche, die auch beim durchschnittlichen für ästhetische Eindrücke aufgeschlossenen Betrachter nachhaltigen Protest auslösen. Diese Grenze sah das Gericht als nicht überschritten an, auch wenn die Farbauswahl gewisse Spannungen erzeuge und sicher nicht allgemeinen Geschmacksgrundsätzen entspreche.

Die Entscheidung ist nicht zu verallgemeinern, sondern ist primär für Mehrhausanlagen bedeutsam, bei denen bestimmte Maßnahmen laut Teilungserklärung dem jeweiligen Eigentümer zugewiesen sind.

Versorgungssperre bei Wohngeldrückstand

Eine Wohnungseigentümergeinschaft kann mehrheitlich gegen einen säumigen Wohngeldzahler vorgehen und dessen Abtrennung von den Versorgungsleitungen beschließen. Diese Entscheidung hat das Kammergericht Berlin getroffen.

In dem entschiedenen Fall hatte eine Eigentümergeinschaft den Verwalter beauftragt, säumige Wohngeldzahler von der zentralen Versorgungsleitung abzutrennen. Nach Ansicht des Gerichts entspricht ein solcher Beschluss den Grundsätzen ordnungsgemäßer Verwaltung und steht in der Befugnis der Gemeinschaft. Voraussetzung ist jedoch, dass sich der Wohnungseigentümer in erheblichem Umfang mit der Zahlung der auf ihn entfallenden Anteile in Verzug befindet.

Gültigkeit eines nur in Kopie vorgelegten Testaments?

Das Landgericht Duisburg hatte über einen Fall zu befinden, in dem ein handschriftlich verfasstes und eigenhändig vom Erblasser unterschriebenes Testament nicht mehr im Original, sondern nur noch in Fotokopie vorgelegt werden konnte. Die darin als Alleinerbin eingesetzte Lebensgefährtin des Erblassers behauptete, dass das Original bei einem Wohnungsbrand vernichtet worden sei. Eine in dem Testament nur mit dem Pflichtteil bedachte Tochter des Erblassers war der Auffassung, dass das Testament wesentlich früher vom Erblasser selbst in Widerrufsabsicht vernichtet worden sei.

Nach Zeugenaussagen wollte der Erblasser zwar Änderungen an dem Testament vornehmen, es aber bei der grundsätzlichen Einsetzung seiner Lebensgefährtin als Alleinerbin belassen.

Da nicht festzustellen war, dass der Erblasser das Testament selbst vernichtet hatte und eine Aufhebung auch seinen Zielen zuwider gelaufen wäre, sah das Gericht das im Original nicht mehr auffindbare Testament als gültig an.

Leistungsfreiheit des Kaskoversicherers bei verspäteter Anzeige eines Kfz-Diebstahls

In einem vom Oberlandesgericht Hamm entschiedenen Fall verweigerte ein Vollkaskoversicherer seinem Versicherungsnehmer nach einem behaupteten Fahrzeugdiebstahl die geltend gemachte Entschädigungsleistung, weil der Vorfall erst nach elf Tagen bei der Versicherung angezeigt wurde.

Zu Recht, befand das Gericht, weil der Versicherungsnehmer den Diebstahl innerhalb einer Woche hätte anzeigen müssen. In dem konkreten Fall war das Gericht davon überzeugt, dass der Versicherungsnehmer seine Obliegenheit zur baldigen Schadenanzeige vorsätzlich verletzt und damit die Interessen des Versicherers ernsthaft gefährdet hat.

Verbrauchsgüterkauf: Beweislastumkehr bei äußerlichen Beschädigungen

Beim Verkauf einer beweglichen Sache durch einen Unternehmer an einen Verbraucher wird regelmäßig vermutet, dass ein Sachmangel, der sich innerhalb von sechs Monaten seit der Übergabe an den Käufer zeigt, schon bei der Übergabe vorhanden war.

Hierauf berief sich in einem vom Bundesgerichtshof entschiedenen Fall der Käufer eines Vorführwagens, der vier Wochen nach dem Kauf eine leichte Verformung des Kotflügels und des Stoßfängers festgestellt hatte.

Der Verkäufer stellte sich auf den Standpunkt, dass die Vermutung mit der Art des Mangels unvereinbar sei, weil es sich bei einer äußeren Beschädigung der Kaufsache um einen Mangel handele, der typischerweise jederzeit eintreten könne und daher keinen Rückschluss auf sein Vorliegen bereits bei Übergabe zulasse.

Nach Auffassung des Gerichts kommt es nicht darauf an, ob ein Mangel typischerweise jederzeit eintreten kann. Vielmehr ist die Vermutung nur dann mit der Art des Mangels unvereinbar, wenn die äußerlichen Beschädigungen auch einem fachlich nicht versierten Käufer hätten auffallen müssen.

+++Anlage Lohnbüro+++

Ausgleichszahlungen an Zusatzversorgungskassen sind kein Arbeitslohn

Der Bundesfinanzhof¹ hat entschieden, dass Ausgleichszahlungen des Arbeitgebers für seine Arbeitnehmer an eine Zusatzversorgungskasse kein Arbeitslohn sind.

Eine GmbH war Mitglied einer Zusatzversorgungskasse, um ihren Arbeitnehmern eine zusätzliche Versorgung zu verschaffen. Die zur Finanzierung der Versorgungsleistungen festgesetzte Umlage trugen nur die Arbeitgeber. Durch Beschluss wurden die Zusatzversorgung aufgelöst und die Versicherungsverhältnisse auf eine neue Zusatzversorgung übertragen. Die neue Zusatzversorgung erhob eine geringere Umlage. Im Rahmen einer Aufnahmevereinbarung verpflichtete sich die GmbH zum Ausgleich des auf sie entfallenden "versicherungsmathematischen Mindervermögens" der neuen Zusatzversorgung. Ohne die Ausgleichszahlungen hätte die Umlage für sämtliche Mitglieder erhöht werden müssen.

Zum Arbeitslohn gehören Gehälter, Löhne, Gratifikationen, Tantiemen und andere Bezüge und Vorteile für eine Beschäftigung im öffentlichen oder privaten Dienst² ebenso wie Ausgaben des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung seiner Arbeitnehmer.³ Nach Ansicht des BFH fehlte es am Merkmal „für eine Beschäftigung“, also am Entlohnungscharakter.

Zahlungen des Arbeitgebers in Form einer Pauschalzuweisung sind Arbeitslohn, wenn die Beiträge zu Pensionskassen allein vom Arbeitgeber getragen werden und die Höhe der laufenden Beiträge versicherungsmathematisch nicht exakt kalkuliert wurde.⁴ Die Pauschalzuweisung muss aber wirtschaftlich an die Stelle eines eigenen Beitrags des Arbeitnehmers treten, z. B. weil sie Fehlbeträge auf Grund fehlender versicherungsmathematischer Kalkulation der Beiträge ausgleichen soll. Daran fehlte es im entschiedenen Fall: Die Ausgleichszahlung beruhte auf einer ausdrücklichen Aufnahmevereinbarung. Ohne die Auflösung der bisherigen Zusatzversorgung hätten die Umlagebeiträge zur Finanzierung ausgereicht.

¹ BFH, Ur. v. 14.9.2005, VI R 148/98, www.bundesfinanzhof.de.

² § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG.

³ § 2 Abs. 2 Nr. 3 LStDV.

⁴ BFH, Ur. v. 7.7.1972, VI R 116/69, BStBl II 1972, S. 890, LEXinform-Nr. 0002833.

Steuerfreier Ersatz von Verpflegungsmehraufwendungen bei Dienstreisen

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer auf Grund einer Dienstreise entstandene Verpflegungsmehraufwendungen steuerfrei ersetzen.¹ Ein steuerfreier Ersatz von tatsächlich entstandenen Aufwendung auf Einzelnachweis ist allerdings nicht zulässig, die Aufwendungen können lediglich mit Pauschbeträgen ersetzt werden.² Diese betragen bei einer Dienstreise im Inland für jeden Kalendertag bei einer Abwesenheit des Arbeitnehmers von Wohnung und Arbeitsstätte von

24 Stunden	24 €
weniger als 24, aber mindestens 14 Stunden	12 €
weniger als 14, aber mindestens 8 Stunden	6 €

Bei weniger als 8 Stunden Abwesenheit können Verpflegungsmehraufwendungen nicht steuerfrei ersetzt werden.

Diese Regelungen gelten auch für Arbeitnehmer, die eine so genannte Fahrtätigkeit oder Einsatzwechseltätigkeit ausüben. Ab 2006 ist dabei zu beachten, dass ein steuerfreier Ersatz bei Einsatzwechsel oder Fahrtätigkeit nur bis zu drei Monate lang möglich ist.³

Bei Auslandsreisen gelten länderspezifische Pauschbeträge, die auf der Internetseite des Bundesfinanzministeriums (www.bundesfinanzministerium.de) unter dem Stichwort „Auslandsdienstreisen“ nachgeschlagen werden können. Dabei ist der Ort maßgeblich, den der Arbeitnehmer vor 24 Uhr Ortszeit erreicht, beziehungsweise wenn dieser wieder im Inland liegt, der letzte Tätigkeitsort im Ausland.

Für Mahlzeiten, die der Arbeitgeber während einer Dienstreise dem Arbeitnehmer zur üblichen Beköstigung gewährt, sind die amtlichen Sachbezugswerte dem steuerpflichtigen Arbeitslohn hinzuzurechnen.⁴ Angaben zu den maßgeblichen Sachbezugswerten findet man auf der Internetseite des Bundesfinanzministeriums unter dem Stichwort „Mahlzeiten“. Etwas anderes gilt, wenn es sich um eine

Bewirtung aus geschäftlichem Anlass handelt, bei der der Arbeitgeber einen Geschäftspartner bewirtet und der Arbeitnehmer teilnimmt. Ein geldwerter Vorteil ist dem Arbeitnehmer dann nicht zuzurechnen.⁵

¹ Kleiner in NWB, Fach 6, S. 4617, 4628, § 3 Nr. 16 EStG.

² § 4 Abs. 5 S. 1 Nr. 5 EStG.

³ BFH, Urt. v. 27.7.2004, VI R 43/03, BStBl 2005 II, S. 357, LEXinform-Nr. 0818558, so auch BMF, Schr. v. 11.4.2005, IV C 5 - S 2353 - 77/05, BStBl 2005 I, S. 673 und BMF, Schr. v. 26.10.2005, IV C 5 - S 2353 - 211/05, www.bundesfinanzministerium.de.

⁴ R 31 Abs. 8 Nr. 2 LStR.

⁵ R 31 Abs. 8 Nr. 1 LStR.

Erstattung von Reisenebenkosten bei Dienstreisen

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer Reisenebenkosten¹ bis zur Höhe der tatsächlich entstandenen Aufwendungen steuerfrei ersetzen.² Hierzu zählen zum Beispiel: Kosten für Beförderung, Versicherung und Aufbewahrung von Gepäck, Ferngespräche und Schriftverkehr mit beruflichem Inhalt sowie Straßennutzungskosten.³

Kreditkartengebühren können nur dann steuerfrei übernommen werden, wenn die Abrechnungen kontrolliert und zum Lohnkonto genommen werden und sichergestellt ist, dass die Karte nur zur Abrechnung von Reisekosten und zum Auslagenersatz genutzt wird. Für Koffer und Kleidung kommt ein steuerfreier Ersatz nicht in Frage, weil solche Aufwendungen nur mittelbar mit der Dienstreise zusammenhängen. Eine Reisegepäckversicherung, aus der der Arbeitnehmer einen eigenen Anspruch gegenüber dem Versicherer erwirbt, kann dann steuerfrei ersetzt werden, wenn sich der Versicherungsschutz auf Dienstreisen beschränkt.⁴ Beim Verlust von Vermögensgegenständen besteht kein ausreichend enger Zusammenhang mit der Berufstätigkeit, ein Ersatz führt also zu steuerpflichtigem Arbeitslohn.⁵ Sonstige Schäden an mitgenommenen Gegenständen, die auf einer Dienstreise verwendet werden mussten, können nur dann steuerfrei ersetzt werden, wenn sich mit dem Schaden eine reisespezifische Gefährdung konkretisiert hat.⁶ Es dürfen dann allerdings nur die Kosten ersetzt werden, die bei Betrachtung der üblichen Gesamtnutzungsdauer des jeweiligen Gegenstands auf die Zeit nach Eintritt des Schadens entfallen würden.

¹ Kleiner in NWB, Fach 6, S. 4617, 4634.

² § 3 Nr. 16 EStG.

³ R 40° LStR.

⁴ BFH, Urt. v. 19.2.1993, VI R 42/92, BStBl 1993 II, S. 519, LEXinform-Nr. 0103402

⁵ BFH, Urt. v. 4.7.1986, VI R 227/83, BStBl 1986 II, S. 771, LEXinform-Nr. 0072557 zum Werbungskostenabzug.

⁶ BFH, Urt. v. 30.11.1993, VI R 21/92, BStBl 1994 II, S. 256.

Neue Grenzwerte und Rechengrößen 2006

Zum Jahreswechsel werden wieder zahlreiche Rechengrößen der Sozialversicherung angepasst. Verbindlich sind die neuen Werte aber erst dann, wenn der Bundesrat den entsprechenden Verordnungen zugestimmt hat.

Renten- und Arbeitslosenversicherung

In der Renten- und Arbeitslosenversicherung (RV/ALV) wird die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) 2006 in den alten Bundesländern voraussichtlich um 600 € (50 €/Monat) angehoben; in den neuen Bundesländern bleibt sie dagegen unverändert. Damit sind zukünftig

in den alten Bundesländern Entgelte oberhalb von 63.000 € (5.250 €/Monat) und

in den neuen Bundesländern (nach wie vor) oberhalb von 52.800 € (4.400 €/Monat) beitragsfrei.

Kranken- und Pflegeversicherung

Die BBG für den Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung (KV/PV) wird voraussichtlich um 450 € (37,50 €/Monat) angehoben. Damit beträgt sie bundeseinheitlich 42.750 € (3.562,50 €/Monat).

Der Wert von 42.750 € entspricht auch der besonderen Jahresarbeitsentgeltgrenze der KV für Beschäftigte, die am 31. Dezember 2002 privat krankenversichert waren. Für alle anderen liegt die Grenze von Versicherungspflicht zu Versicherungsfreiheit im Jahr 2006 bei 47.250 € (2005: 46.800€).

Bezugsgröße

Anders als im Vorjahr wird die Bezugsgröße zum Jahr 2006 ebenfalls angehoben und zwar auf 2.450 €/Monat (2004 = 2005: 2.415 €/Monat) bzw. 2.065 €/Monat (2004 = 2005: 2.030 €/Monat) für den Bereich der RV-/ALV-Ost. Damit verändern sich auch daraus abgeleitete Werte:

Die Mindesthinzuverdienstgrenze für Rentner, die vor Vollendung des 65. Lebensjahres neben der Rente aus eigener Versicherung noch erwerbstätig sind, steigt auf 350 €/Monat (2005: 345 €/Monat).

Ebenfalls auf 350 €/Monat (2005: 345 €/Monat) steigt die Einkommensgrenze für die beitragsfreie Familienversicherung, sofern kein Minijob ausgeübt wird (dann gelten nach wie vor 400 €/Monat).

Versorgungsbezüge sind künftig bis zu einer Gesamthöhe von 122,50 €/Monat (2005: 120,75 €/Monat) beitragsfrei zur KV/PV.

Sachbezüge

Freie Unterkunft oder der Bezug freier Verpflegung gehören als Sachbezüge zum Arbeitsentgelt. Um die dafür fälligen Sozialversicherungsbeiträge richtig berechnen zu können, sind in der Sachbezugsverordnung die maßgeblichen Ausgangswerte festgelegt. Zurzeit ist beabsichtigt, diese Werte zum 1. Januar 2006 anzuheben:

Der Betrag für vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte freie Verpflegung beträgt zukünftig bei Arbeitnehmern insgesamt monatlich 202,70 € (6,76 € pro Kalendertag) (2005: 200,30 €/6,68 €). Dabei entfallen auf

Frühstück 44,30 € (1,48 € pro Kalendertag) (2005: 43,80 €/1,46 €) und

Mittag- bzw. Abendessen jeweils 79,20 € (2,64 € pro Kalendertag) (2005: 78,25 €/2,61 €).

Wird freie Verpflegung auch Familienangehörigen gewährt, die nicht bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind (und damit keinen eigenen Entgeltanspruch gegen diesen haben), erhöhen sich die Sachbezugswerte nach bestimmten Prozentsätzen.

Freie Unterkunft

Wird seitens des Arbeitgebers auch eine Unterkunft zur Verfügung gestellt, so sind dafür in den alten Bundesländern (einschl. Berlin-West) zukünftig pro Monat 196,50 € (2005: 194,20 €) anzusetzen. Liegt die Unterkunft in den neuen Bundesländern, sind es 182 € (2005: 178 €).

Eine prozentuale Reduzierung findet statt,

wenn der Arbeitnehmer in den Haushalt des Arbeitgebers aufgenommen oder in einer Gemeinschaftsunterkunft untergebracht,

wenn die Unterkunft Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres oder Auszubildenden gewährt oder sie mit mehreren Beschäftigten belegt wird.

Aktuelle Tabellen im Internet

Unter www.aok-business.de finden Sie bei Ihrer jeweiligen Landes-AOK die jeweils aktuellen Grenzwert- und Sachbezugstabellen.

Unfallversicherung: Schutz auch für Kinder in Tagespflege

Seit 1. Oktober 2005 ist der gesetzliche Unfallversicherungsschutz erweitert worden. Durch die Neuregelung, die das Kinder- und Jugendhilfweiterentwicklungsgesetz (KICK)¹ trifft, sind auch Kinder in Tagespflegestellen bzw. bei Tagesmüttern gegen Unfälle gesichert. Bisher beschränkte sich der Versicherungsschutz auf Kinder in Krippen, Kindergärten und Horten.

Das Besondere: Der Unfallversicherungsschutz ist kostenlos. Denn er tritt kraft Gesetzes mit dem Besuch einer Tagespflegestelle ein. Einer besonderen Anmeldung bei den zuständigen Landesunfallkassen durch die Eltern bedarf es nicht. Im Fall eines Unfalls besteht für den Nachwuchs Anspruch auf das gesamte Leistungsspektrum der gesetzlichen Unfallversicherung - von der Heilbehandlung über Rehabilitation bis zu Rentenleistungen bei dauerhaften Gesundheitsschäden.

Voraussetzung für den Versicherungsschutz ist, dass die Tagespflegeperson beim Träger der örtlichen Jugendhilfe registriert ist. Dadurch werden Mindestanforderungen an Eignung, Sachkompetenz und Räumlichkeiten sichergestellt.

Weiterführende Informationen

Im Mittelpunkt des KICK steht die Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe. Gleichzeitig werden damit durch spezielle Regelungen die Kommunen finanziell entlastet. Nähere Informationen dazu sind beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Internet unter www.bmfsfj.de erhältlich.

¹ Gesetz vom 8. 9. 2005 (BGBl I S. 2729)

Kleinbetriebe mit vielen Teilzeitbeschäftigten sind umlagepflichtig

Kürzlich hatte das Bundessozialgericht zu klären, ob Kleinbetriebe mit vielen geringfügig Beschäftigten im Bereich der Lohnfortzahlung umlagepflichtig sind.¹

Nach § 10 Abs. 1 LFZG erhalten die Arbeitgeber von Kleinbetrieben (in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer) von den Sozialversicherungsträgern 80 % ihrer Aufwendungen für Entgeltfortzahlung an Arbeitnehmer und Auszubildende erstattet, sowie für den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, für das Entgelt bei Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz und die hierauf zu zahlenden Beiträge. Die Finanzmittel für diese Erstattungszahlungen werden durch eine Umlage von den am Ausgleich beteiligten Arbeitgebern erhoben. Die Umlage berechnet sich gemäß § 14 Abs. 2 S. 1 LFZG nach einem Prozentsatz des vom Arbeitgeber gezahlten Arbeitsentgelts.

In dem vom BSG entschiedenen Fall beschäftigt ein Unternehmen zwischen 150 und 270 Arbeitnehmer in geringfügiger Teilzeitbeschäftigung (regelmäßige Arbeitszeit nicht mehr als 10 Wochen- bzw. 45 Monatsstunden). Daneben beschäftigt das Unternehmen wenige weitere Arbeitnehmer mit höherer Arbeitszeit. Nach einer Betriebsprüfung forderte die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) von dem Unternehmen die Umlage, weil dieser als sog. Kleinbetrieb mit nicht mehr als 20 Arbeitnehmern der Lohnfortzahlungsversicherung unterliege. Die Teilzeitbeschäftigten seien mit Rücksicht auf ihre geringe Arbeitszeit bei der Berechnung der Arbeitnehmerzahl nicht zu berücksichtigen. Das Unternehmen argumentierte, die geringfügig beschäftigten Zusteller seien bei der Berechnung der Arbeitnehmerzahl anteilig zu berücksichtigen. Dadurch werde der Schwellenwert von 20 Arbeitnehmern überschritten und das Unternehmen sei deshalb nicht umlagepflichtig.

Die Klage des Unternehmens blieb ohne Erfolg. Das BSG hat bestätigt, dass nur solche Arbeitnehmer bei der Bestimmung der Anzahl der Arbeitnehmer mitzuzählen sind, die entweder vollzeitbeschäftigt oder mit einer Arbeitszeit von wöchentlich mehr als zehn oder monatlich mehr als 45 Stunden beschäftigt sind. Die zahlreichen Teilzeitbeschäftigten der Klägerin sind bei der Ermittlung des Schwellenwerts nicht mitzuzählen, auch nicht anteilig.

Der Zweck der Kleinbetriebsklausel besteht darin, den Kreis der in die Lohnfortzahlungsversicherung einbezogenen Arbeitgeber zu erweitern und dadurch Einstellungshemmnisse für Teilzeitbeschäftigte zu beseitigen. Dieser Zweck gelte nach wie vor, obwohl teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung unabhängig von der Anzahl der geleisteten Wochenstunden hätten. Das klagende Unternehmen sei in das Ausgleichssystem für die Aufwendungen der Lohnfortzahlung in Kleinbetrieben einzubeziehen.

¹ BSG, Urt. v. 27.9.2005, B 1 KR 30/03 R, BSG-Pressemitteilung Nr. 50/05.

Wunsch nach Altersteilzeit darf nicht aus Kostengründen abgelehnt werden

Entscheiden sich Arbeitnehmer für Altersteilzeit, darf dies nach einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Frankfurt vom Unternehmen nicht einfach aus Kostengründen abgelehnt werden.¹

In dem entschiedenen Fall hatte ein Arbeitgeber den Antrag einer Arbeitnehmerin auf Altersteilzeit abgelehnt. Als Begründung wurden dringende betriebliche Gründe angegeben. Bei dem Arbeitgeber seien 30 Arbeitnehmer beschäftigt, die dann ebenfalls Anspruch auf Altersteilzeit hätten, was Rückstellungen von mehr als 600.000 € erfordern würde. Dies sei dem Unternehmen nicht zumutbar.

Dieser Auffassung folgte das Gericht nicht. Ein Anspruch auf Altersteilzeit kann nicht jederzeit unter Hinweis auf die Kosten blockiert werden. Gesetzgeber und Tarifvertragsparteien seien bei der Schaffung dieses Modells schließlich gemeinsam davon ausgegangen, dass damit auch eine zusätzliche Kostenbelastung für die Arbeitgeber entstehe, heißt es in der Entscheidung.

¹ ArbG Frankfurt/Main, 1 Ca 5187/05, dpa-Meldung v. 26.10.2005.

Weihnachtsgratifikation: Gleichbehandlung von Angestellten und Arbeitern

In einem vom Bundesarbeitsgericht¹ entschiedenen Fall hatte ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber unter Hinweis auf das angeblich unterschiedliche Ausbildungs- und Qualifikationsniveau seinen Angestellten eine Weihnachtsgratifikation in Höhe von 100 %, seinen Arbeitern aber nur in Höhe von 55 % ihres Monatsverdienstes gezahlt.

Das Gericht sah darin eine Verletzung des arbeitsrechtlichen Grundsatzes der Gleichbehandlung durch sachfremde Gruppenbildung.

Eine Gruppenbildung entspricht nur dann sachlichen Kriterien, wenn sich der Grund für die Differenzierung aus dem Leistungszweck ergibt, der Arbeitgeber also z. B. die bessergestellte Gruppe aus sachlichen Gründen stärker an sein Unternehmen binden will. Dazu hätte der Arbeitgeber vorliegend aber nicht nur das unterschiedliche Ausbildungs- und Qualifikationsniveau hervorheben, sondern darlegen müssen, dass die bessergestellten Arbeitnehmer im Gegensatz zu der schlechter gestellten Gruppe auf dem Arbeitsmarkt nicht oder nur schwer zu finden sind und in der Regel eine längere interne Ausbildung durchlaufen müssen.

¹ BAG, Urt. v. 12.10.2005, 10 AZR 640/04, Pressemitteilung Nr. 65/05.

Arbeitszeugnis zumindest von ranghöherem Vorgesetzten zu unterschreiben

Jeder Arbeitnehmer kann bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber die Erteilung eines schriftlichen qualifizierten Zeugnisses verlangen.¹ Das Zeugnis dient vor allem der Information künftiger Arbeitgeber über den Arbeitnehmer, dem die Suche nach einer neuen Beschäftigung erleichtert werden soll. Es muss deshalb von einer Person unterzeichnet werden, die aus Sicht eines Dritten geeignet ist, die Verantwortung für die insbesondere fachliche Beurteilung des Arbeitnehmers zu übernehmen.

Dementsprechend ist das Zeugnis nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts² vom Arbeitgeber selbst, seinem gesetzlichen Vertretungsorgan, im öffentlichen Dienst vom Dienststellenleiter oder seinem Vertreter oder zumindest von einem ranghöheren Vorgesetzten zu unterschreiben.

¹ § 109 GewO.

² BAG, Urt. v. 4.10.2005, 9 AZR 507/04, Pressemitteilung Nr. 63/05.

Arbeitgeber müssen Zeugnisse mit einer ernsthaft wirkenden Unterschrift unterschreiben

Eine ungewöhnliche Unterschrift unter einem Zeugnis ist unzulässig, wenn dadurch der Eindruck erweckt wird, dass der Arbeitgeber sich vom Zeugnistext distanzieren will. Dies kommt etwa dann in Betracht, wenn der Arbeitgeber zur Aufnahme bestimmter Formulierungen verurteilt worden ist.

In dem entschiedenen Fall war ein Arbeitgeber dazu verurteilt worden, das bereits ausgestellte Arbeitszeugnis der Klägerin inhaltlich abzuändern.¹ Daraufhin erstellte der Beklagte ein neues Zeugnis, das mit einer Unterschrift versehen war, die nach ihrem Erscheinungsbild von einem Kind stammt. Die Klägerin hat diese Unterschrift nicht akzeptiert und beim Arbeitsgericht beantragt, den Beklagten durch Verhängung eines Zwangsgelds zur Neuausstellung des Zeugnisses unter Anbringung der vom Beklagten üblicherweise verwendeten Unterschrift zu verurteilen. Daraufhin erstellte der Beklagte ein neues Zeugnis und versah dieses - abweichend von seiner sonst verwendeten Unterschrift - mit einer 14,5 Zentimeter breiten und zehn Zentimeter hohen Unterschrift, die ausschließlich aus Auf- und Abwärtslinien bestand. Auch die gegen dieses dritte Zeugnis gerichtete Klage hatte Erfolg.

Gemäß §§ 109 I 1, 6 II GewO hat die Klägerin Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis, d.h. ein "durch Namensunterschrift" unterzeichnetes Zeugnis (§ 126 I BGB). Die Anforderungen, die an eine Unterschrift zu stellen sind, ergeben sich aus dem konkreten Zweck der jeweiligen Vorschrift, die eine Unterschrift verlangt.

Ein Zeugnis hat die Aufgabe, dem beurteilten Arbeitnehmer die Suche eines neuen Arbeitsplatzes zu erleichtern. Diesen Zweck kann ein Zeugnis nur erfüllen, wenn beim Leser keine Zweifel über die Ernsthaftigkeit des Zeugnistextes aufkommen können. Dies ist aber der Fall, wenn ein Zeugnis - wie hier - mit einer völlig überdimensionierten und unleserlichen Unterschrift versehen ist, die außerdem praktisch ausschließlich in Auf- und Abwärtslinien besteht. Die vom Beklagten verwendete Unterschrift weicht signifikant vom allgemein Üblichen ab und kann beim Leser den Verdacht erzeugen, dass sich der Unterzeichner vom Zeugnisinhalt distanzieren will, zum Beispiel weil er zur Verwendung bestimmter Formulierungen verurteilt worden ist. Die bloße Möglichkeit einer solchen versteckten Warnung an andere Arbeitgeber lässt ein Zeugnis unzulässig werden.

Vom Beklagten wird auch nichts Unzumutbares verlangt, wenn er das Zeugnis mit der in der Vergangenheit verwendeten Unterschrift versieht. Sein allgemeines Persönlichkeitsrecht (Art. 2 I GG) wird hierdurch nicht in unzulässiger Weise beeinträchtigt, zumal das Interesse der Klägerin, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unter Vorlage eines ordnungsgemäßen Zeugnisses eine adäquate neue Arbeitsstelle zu finden, durch Art. 12 GG geschützt ist und im vorliegenden Fall diesem Interesse der Klägerin ein höherer Wert beizumessen ist als dem Interesse des Beklagten, seine Unterschrift beliebig zu gestalten. Diese Interessenlage ist bei der Auslegung des unbestimmten Rechtsbegriffs der "Namensunterschrift" i. S. d. § 126 Abs. 1 BGB zu berücksichtigen.

Im Übrigen hat der Beklagte auch in der Beschwerdeinstanz nicht dargelegt, dass die im letzten Zeugnis vorgenommene Unterzeichnung überhaupt die für ihn charakteristische Unterschrift ist. Das kann sie nur bei einem nachhaltigen Gebrauch sein. Der Beklagte hat sich auf keine Urkunden berufen, bei denen er mit demselben Schriftbild und derselben Größe unterschrieben hätte. Für die ordnungsgemäße Erfüllung des Zeugnisanspruchs ist der Arbeitgeber darlegungsbelastet. Der Beklagte hätte also im Einzelnen darlegen müssen, dass er fortgesetzt die neue Unterschrift verwendet hat. Es genügt nicht der Hinweis, er wolle zukünftig die neue Unterschrift verwenden.

¹ LAG Nürnberg, Urt. v. 29.07.2005, 4 Ta 153/05.

Unterschiedliche Kündigungsfristen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.¹

Verstoßen die Arbeitsvertragsparteien gegen diese gesetzliche Regelung, muss nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts² auch der Arbeitgeber bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses die für den Arbeitnehmer vereinbarte (längere) Kündigungsfrist einhalten.³

¹ § 622 Abs. 6 BGB.

² BAG, Urt. v. 2.6.2005, 2 AZR 296/04, EzA 19/2005, S. 15.

³ § 622 Abs. 6 BGB i. V. m. § 89 Abs. 2 S. 2 HGB analog.

Strafanzeige gegen Arbeitgeber - Arbeitnehmer riskieren nicht in jedem Fall die Kündigung

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen rechtfertigt es nicht in jedem Fall das Arbeitsverhältnis zu kündigen, wenn ein Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber oder dessen Repräsentanten Strafanzeige erstattet.¹

In dem entschiedenen Fall war der Arbeitnehmer bei einem gemeinnützigen Krankenpflegeverein beschäftigt gewesen. Von der damaligen Schatzmeisterin erfuhr er von Unregelmäßigkeiten bei der Verwaltung der Geschäftsgelder des Vorstands und erstattete daraufhin Strafanzeige gegen die Vereinsvorsitzende wegen Veruntreuung. Daraufhin wurde das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers wegen der Strafanzeige fristlos und hilfsweise fristgerecht gekündigt. Die Vorsitzende wurde in einem Strafverfahren wegen Untreue in 30 Fällen schuldig gesprochen und zu einer Freiheitsstrafe verurteilt.

Das LAG gab der Kündigungsschutzklage des Klägers statt. Die Kündigung ist sozial ungerechtfertigt und damit gemäß § 1 Abs. 1 KSchG unwirksam. Die Erstattung einer Strafanzeige gegen den Arbeitgeber, seine Repräsentanten oder andere Angestellte des Betriebs kann zwar grundsätzlich eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen. Allerdings nur, wenn der Arbeitnehmer rechtswidrig und schuldhaft seine vertragliche Pflicht zur Rücksichtnahme auf berechnete Interessen des Arbeitgebers verletzt hat. Arbeitnehmer müssen sich zunächst um eine innerbetriebliche Klärung der Vorwürfe bemühen. Etwas anderes gilt aber, wenn Abhilfe berechtigterweise nicht zu erwarten sei. Nach Auffassung des Gerichts hat der Arbeitnehmer mit der Anzeigenerstattung nicht pflichtwidrig gehandelt. Es gab keine Anhaltspunkte dafür, dass er in Schädigungsabsicht gehandelt hat. Außerdem hat im Streitfall auch ein öffentliches Interesse an der Aufklärung der Sachverhalte bestanden, weil der Verein nach seiner Satzung ausschließlich gemeinnützige Zwecke verfolgen durfte. Des Weiteren hat er die Strafanzeige auch nicht wider besseres Wissen oder leichtfertig erhoben. Er hat zwar nur vom Hörensagen von den Vorwürfen erfahren, doch die Schatzmeisterin ist als zuverlässige Quelle einzustufen. Angesichts der Verurteilung der Vorsitzenden war dem Arbeitnehmer eine vorhergehende innerbetriebliche Klärung des Sachverhalts nicht zumutbar, da nicht zu erwarten gewesen sei, dass die Vorsitzende ihre eigene Straftat aufdecken würde.

¹ LAG Niedersachsen, Urt. v. 13.6.2005, 5 Sa 137/02.

Nach Arbeitsunfall grundsätzlich kein Anspruch auf Schmerzensgeld

Kürzlich entschied das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, dass ein Arbeitnehmer nach einem Arbeitsunfall grundsätzlich keinen Anspruch darauf hat, von seinem Arbeitgeber oder einem Kollegen Schmerzensgeld zu bekommen.¹

Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Verletzung vorsätzlich erfolgte. Die Tatsache, dass der Arbeitgeber oder Kollegen eine Gefahrenquelle geschaffen haben, die dann später zu dem Unfall führte, reicht jedoch nicht aus.

In dem entschiedenen Fall war ein Arbeitnehmer auf einer Baustelle von einem Gerüst gestürzt, das nicht ordnungsgemäß gesichert war. Nach Angaben des Arbeitnehmers war dies dem zuständigen Bauleiter bekannt. Er hat aber nichts dagegen unternommen.

Dies allein reicht jedoch nicht aus, einen Schadenersatzanspruch zu begründen. Die Zahlung von Schmerzensgeld setzt voraus, dass zumindest der Unfall vorsätzlich herbeigeführt worden sei. Vertrauten der Arbeitgeber oder andere Bedienstete darauf, dass trotz einer bestehenden Gefahrenquelle niemand verletzt werde, so genügt dies für einen Anspruch auf Schmerzensgeld nicht.

¹ LAG Rheinland-Pfalz, 6 Sa 839/04, Meldung v. 27.10.2005.

Fristlose Kündigung kann zu ordentlicher Kündigung werden

Eine verspätet ausgesprochene fristlose Kündigung kann nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom Gericht in eine ordentliche Kündigung umgewandelt werden.¹

Maßgebend ist nach Auffassung des Gerichts, ob das Fehlverhalten des Mitarbeiters objektiv betrachtet eine Kündigung rechtfertigt.

In dem entschiedenen Fall hatte der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer fristlos gekündigt, weil er ihn verdächtigte, aus firmeneigenen Computern Teile gestohlen zu haben. Allerdings hatte er die Kündigung nicht innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Frist von zwei Wochen ausgesprochen. Der Arbeitnehmer erhob daraufhin Kündigungsschutzklage, zu deren Begründung er unter anderem auf die verstrichene Frist hinwies.

Das Gericht bestätigte zwar, dass der Arbeitgeber zu spät reagiert habe. Allerdings rechtfertigt nach Auffassung des Gerichts der Diebstahl in jedem Fall eine ordentliche Kündigung, da bei Vermögensdelikten gegen den Arbeitgeber diesem eine Weiterbeschäftigung nicht mehr zumutbar ist. Das Gericht wandelte deshalb mit seinem Urteil die fristlose Kündigung des Arbeitnehmers in eine ordentliche Kündigung um.

¹ LAG Rheinland-Pfalz, 11 Sa 1049/03, Meldung vom 12.10.2005

Aufhebungsvertrag im Zusammenhang mit einem geplanten Betriebsübergang

Normalerweise stellt es eine unzulässige Umgehung der gesetzlichen Rechtsfolge dar, ein Arbeitsverhältnis im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang durch Aufhebungsvertrag aufzulösen, wenn bereits feststeht, dass ein neues Arbeitsverhältnis zum Betriebsübernehmer begründet werden soll. Von diesem Grundsatz kann es allerdings Ausnahmen geben, wie das Bundesarbeitsgericht entschieden hat.

Einen solchen Ausnahmefall hat das Gericht bei einem dreiseitigen Vertrag unter Einschaltung einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft angenommen, wenn hierdurch eine Insolvenz vermieden und das Unternehmen (im vorliegenden Fall ein Hotel) von der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft weiterbetrieben wird.

Auskunftspflicht des Arbeitgebers über die Kosten eines Dienstwagens

Arbeitnehmer, denen ein Dienstwagen auch zur privaten Nutzung überlassen ist und die beabsichtigen, die Versteuerung statt nach der 1%-Regel nach den tatsächlichen Fahrleistungen vorzunehmen, können von ihrem Arbeitgeber Auskunft über die Kosten verlangen, die das Fahrzeug verursacht. Dies hat jüngst das Bundesarbeitsgericht entschieden.

So muss der Arbeitgeber insbesondere mitteilen, welche Beträge für Kfz-Steuer, Kfz-Versicherung, Treibstoffe, Reparaturen, Wagenpflege, Abschreibungen und Leasingraten aufgewendet wurden.

Die Auskunftspflicht des Arbeitgebers ergibt sich aus seiner allgemeinen Rücksichtnahmepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer ist auf die Auskunft des Arbeitgebers angewiesen. Haben die Arbeitsvertragsparteien vereinbart, dass der Nutzungswert pauschal nach der 1% - Regelung

ermittelt und die entsprechende Lohnsteuer abgeführt wird, kann dem Arbeitnehmer steuerrechtlich nämlich ein Nachteil entstehen, wenn der tatsächliche Nutzungswert unter dem versteuerten Pauschalwert liegt.

Die Auskunft ist dem Arbeitgeber auch zumutbar. Die genannten Daten sind normalerweise leicht verfügbar. Auf die eventuelle Größe eines Fuhrparks kommt es nicht an.

Übernahme eines Jugend- und Auszubildendenvertreters in ein Arbeitsverhältnis

Bestehen zwischen einem Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung und dem Inhaber des Beschäftigungsbetriebs keine vertraglichen Beziehungen, ist letzterer nicht verpflichtet, den Jugend- und Auszubildendenvertreter in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Vielmehr setzt der Übernahmeanspruch voraus, dass sich der Jugendliche in einem Berufsausbildungsverhältnis oder in einem vergleichbaren Rechtsverhältnis zu dem Beschäftigungsbetrieb befindet.

So lautet die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts in einem Fall, bei dem ein Auszubildender ein Berufsausbildungsverhältnis mit einer GmbH geschlossen hatte, die ihn teilweise in einer eigenen Betriebsstätte, teilweise aber auch in der Betriebsstätte eines befreundeten Unternehmens ausbildete, in dessen Jugend- und Auszubildendenvertretung der Auszubildende gewählt wurde. Als der Jugendliche dort unter Hinweis auf seine Mitgliedschaft in dem Betriebsverfassungsorgan um Weiterbeschäftigung nachsuchte, lehnte das befreundete Unternehmen dies ab. Zu Recht, wie das Bundesarbeitsgericht entschied.

Anfechtung der Lohnsteuer-Anmeldung durch den Arbeitnehmer

Ein Arbeitnehmer hat ein eigenes Recht, die Lohnsteueranmeldung seines Arbeitgebers anzufechten. Dieses Recht kann er in Anspruch nehmen, wenn er der Meinung ist, dass die ihn betreffende Lohnsteuer fehlerhaft angemeldet wurde. Zu diesem Ergebnis gelangt der Bundesfinanzhof.

Der Arbeitnehmer ist Schuldner der Lohnsteuer und hat diese rechtlich und wirtschaftlich zu tragen. Damit handelt es sich bei den Lohnsteuerabzugsbeträgen um Vorauszahlungen auf die Jahreseinkommensteuer des Arbeitnehmers. Die Lohnsteueranmeldung betrifft somit immer den jeweiligen Arbeitnehmer unmittelbar, weil er den Lohnsteuerabzug vom Lohn zu dulden hat. Das Rechtsschutzinteresse des Arbeitnehmers macht es deshalb erforderlich, dass er die Möglichkeit zur Anfechtung der Lohnsteueranmeldung haben muss.

Die 1 %-Regelung ist auch bei einem Privatnutzungsverbot anwendbar

Für den Regelfall bestimmt sich die Bewertung des geldwerten Vorteils der Privatnutzung eines betrieblichen PKW durch den Arbeitnehmer nach der so genannten 1 %-Regelung.

Etwas anderes gilt, wenn die private Nutzung durch ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch oder sonstige Umstände ausgeschlossen ist.

Ein Verzicht des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber auf Privatnutzung schließt mangels Überprüfbarkeit der tatsächlichen Durchführung der Vereinbarung die Anwendung der 1 %-Regelung nicht aus.

Nach einem Urteil des Niedersächsischen Finanzgerichts muss das Privatfahrtenverbot vom Arbeitgeber so überwacht werden, dass eine private Nutzung des Fahrzeugs mit großer Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen ist. Dazu sind organisatorische Maßnahmen des Arbeitgebers erforderlich. Das Fahrzeug muss z. B. nach Dienstschluss und am Wochenende auf dem Betriebsgelände abgestellt, und die Fahrzeugschlüssel müssen im Betrieb aufbewahrt werden.

Der Bundesfinanzhof muss nun entscheiden, ob er diese strengen Anforderungen teilt.

Geschenke an Arbeitnehmer bei Betriebsveranstaltungen

Bei den am Ende eines Jahres üblichen Weihnachtsfeiern sollte Folgendes beachtet werden:

Die Kosten für die Feiern dürfen pro Arbeitnehmer nicht mehr als 110 € inklusive Umsatzsteuer betragen.

Geschenkpäckchen bis zu einem Wert von 40 € inklusive Umsatzsteuer, die anlässlich solcher Feiern übergeben werden, sind in die Berechnung der Freigrenze einzubeziehen.

Geschenke von mehr als 40 € inklusive Umsatzsteuer sind grundsätzlich steuerpflichtiger Arbeitslohn und deshalb nicht bei der Prüfung der Freigrenze zu berücksichtigen. Die gezahlten Beträge können dann aber vom Arbeitgeber mit 25 % pauschal versteuert werden.

Geldgeschenke, die kein zweckgebundenes Zehrgeld sind, unterliegen nicht der Pauschalierungsmöglichkeit und müssen voll versteuert werden.

Zuwendungen an Angehörige des Arbeitnehmers sind diesem insgesamt zuzurechnen und müssen in die Berechnung der Freigrenze einbezogen werden.

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.