

newsletter+++new

Ausgabe
08.2009

Erkens Gerow Schmitz Zeiss

Wirtschaftsprüfer | Steuerberater | Rechtsanwälte

+++newsletter+++

Termine August 2009

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

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch	
		Überweisung ¹	Scheck ²
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag ³	10.8.2009	13.8.2009	7.8.2009
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag	Ab dem 1.1.2005 ist die Kapitalertragsteuer sowie der darauf entfallende Solidaritätszuschlag zeitgleich mit einer erfolgten Gewinnausschüttung an den Anteilseigner an das zuständige Finanzamt abzuführen.		
Umsatzsteuer ⁴	10.8.2009	13.8.2009	7.8.2009
Gewerbsteuer	17.8.2009	20.8.2009	14.8.2009
Grundsteuer	17.8.2009	20.8.2009	14.8.2009
Sozialversicherung ⁵	27.8.2009	entfällt	entfällt

- 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 Bei Zahlung durch Scheck ist zu beachten, dass die Zahlung erst drei Tage nach Eingang des Schecks beim Finanzamt als erfolgt gilt. Es sollte stattdessen eine Einzugsermächtigung erteilt werden.
- ³ Für den abgelaufenen Monat.
- ⁴ Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat; bei Vierteljahreszahlern mit Dauerfristverlängerung für das vorangegangene Kalendervierteljahr.
- ⁵ Die Fälligkeitsregelungen der Sozialversicherungsbeiträge sind einheitlich auf den drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats vorgezogen worden. Um Säumniszuschläge zu vermeiden, empfiehlt sich das Lastschriftverfahren. Bei allen Krankenkassen gilt ein einheitlicher Abgabetermin für die Beitragsnachweise. Diese müssen dann bis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit (d. h. am 25.8.2009) an die jeweilige Einzugsstelle übermittelt werden. Wird die Lohnbuchführung durch extern Beauftragte erledigt, sollten die Lohn- und Gehaltsdaten etwa 10 Tage vor dem Fälligkeitstermin an den Beauftragten übermittelt werden. Dies gilt insbesondere, wenn die Fälligkeit auf einen Montag oder auf einen Tag nach Feiertagen fällt.

Termine September 2009

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

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch	
		Überweisung ¹	Scheck ²
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag ³	10.9.2009	14.9.2009	7.9.2009
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag	Ab dem 1.1.2005 ist die Kapitalertragsteuer sowie der darauf entfallende Solidaritätszuschlag zeitgleich mit einer Gewinnausschüttung an den Anteilseigner an das zuständige Finanzamt abzuführen.		
Einkommensteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag	10.9.2009	14.9.2009	7.9.2009
Körperschaftsteuer, Solidaritätszuschlag	10.9.2009	14.9.2009	7.9.2009
Umsatzsteuer ⁴	10.9.2009	14.9.2009	7.9.2009
Sozialversicherung ⁵	28.9.2009	entfällt	entfällt

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 Bei Zahlung durch Scheck ist zu beachten, dass die Zahlung erst drei Tage nach Eingang des Schecks beim Finanzamt als erfolgt gilt. Es sollte stattdessen eine Einzugsermächtigung erteilt werden.

³ Für den abgelaufenen Monat.

⁴ Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat.

⁵ Die Fälligkeitsregelungen der Sozialversicherungsbeiträge sind einheitlich auf den drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats vorgezogen worden. Um Säumniszuschläge zu vermeiden, empfiehlt sich das Lastschriftverfahren. Bei allen Krankenkassen gilt ein einheitlicher Abgabetermin für die Beitragsnachweise. Diese müssen bis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit (d. h. am 24.9.2009) an die jeweilige Einzugsstelle übermittelt werden. Wird die Lohnbuchführung durch extern Beauftragte erledigt, sollten die Lohn- und Gehaltsdaten etwa 10 Tage vor dem Fälligkeitstermin an den Beauftragten übermittelt werden. Dies gilt insbesondere, wenn die Fälligkeit auf einen Montag oder auf einen Tag nach Feiertagen fällt.

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 1.7.2007:

Zeitraum	Basiszinssatz	Verzugszinssatz	Verzugszinssatz für Rechtsgeschäfte ohne Verbraucherbeteiligung
1.7. bis 31.12.2007	3,19 %	8,19 %	11,19 %
1.1. bis 30.6.2008	3,32 %	8,32 %	11,32 %
1.7. bis 31.12.2008	3,19 %	8,19 %	11,19 %
1.1. bis 30.6.2009	1,62 %	6,62 %	9,62 %
1.7. bis 31.12.2009	0,12 %	5,12 %	8,12 %

Auch höhere Aufwendungen sind durch Pauschalen für Mehrverpflegungsaufwand abgegolten

Mehrverpflegungsaufwendungen dürfen den Gewinn nicht mindern. Nur unter bestimmten Voraussetzungen können Pauschalen für Mehrverpflegungsaufwendungen, nicht aber die tatsächlich entstandenen Kosten angesetzt werden.

Der Bundesfinanzhof hat in diesem Sinne entschieden, dass ein Lotse, der sich an den Personalkosten eines Küchenbetriebs der Lotsenbrüderschaft beteiligen musste, diese Aufwendungen nicht als Betriebsausgaben abziehen konnte. Diese Aufwendungen seien durch den Ansatz der Pauschalen für Mehrverpflegungsaufwand grundsätzlich abgegolten.

Beweislast über die Herkunft von ungeklärten Geldmitteln bei betrieblicher Mitbenutzung eines Privatkontos liegt beim Unternehmer

Nutzt ein Unternehmer ein privates Konto für betriebliche Zahlungen, ist entscheidend, aus welchen Gründen dies geschieht. Hat der Unternehmer veranlasst, dass Betriebseinnahmen auf dem Privatkonto eingehen, liegt es in seinem Risiko- und Verantwortungsbereich, die Herkunft der dort eingehenden Mittelzuflüsse zu erläutern. Dies gilt auch, wenn der Betriebsinhaber das Privatkonto seines Ehegatten mitnutzt.

Dies hat der Bundesfinanzhof in einem Fall entschieden, in dem eine formell ordnungsgemäße Buchführung für den Betrieb des Unternehmers vorlag, das Privatkonto des Ehegatten aber für betriebliche Geschäftsvorfälle mitbenutzt wurde. Auf diesem Privatkonto waren Beträge verbucht, die nicht eindeutig dem privaten oder betrieblichen Bereich zugeordnet werden konnten. Wenn der Unternehmer die betriebliche und private Sphäre vermischt, trägt er die Beweislast über die Herkunft der auf dem Privatkonto eingehenden Mittelzuflüsse. Gelingt ihm der Nachweis nicht, hat der Unternehmer den Nachteil der Unaufklärbarkeit zu tragen und muss eine Hinzuschätzung seiner Betriebseinnahmen hinnehmen. Der Bundesfinanzhof hat die Sache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung an das Finanzgericht zurückverwiesen, da noch festgestellt werden muss, ob im konkreten Fall nachvollziehbare Gründe für die Mitbenutzung des Privatkontos vorliegen.

Gebäudeanbau kann selbstständiges Wirtschaftsgut sein

Der Anbau an ein bestehendes Gebäude kann als selbstständiges Gebäude zu behandeln sein. Die Beurteilung hat nach bautechnischen Kriterien zu erfolgen. Dies sind eigene tragende Mauern, eigene Fundamente sowie eigene Geschossdecken und eine eigene Dachkonstruktion. Damit verfügt der Baukörper über die notwendige eigene statische Standfestigkeit.

Liegen die bautechnischen Voraussetzungen zur Beurteilung als selbstständiges Gebäude vor, kommt es nicht mehr darauf an, dass der Zugang über den Altbau erfolgt und eigene Sanitäranlagen fehlen. Auch der Frage nach einem Nutzungs- und Funktionszusammenhang mit dem Altbau kommt keine Bedeutung zu.

Vorstehende Grundsätze ergeben sich aus einem Urteil des Bundesfinanzhofs.

Geschäftswert kann nur bei Übergang der geschäftswertbildenden Faktoren verdeckt in eine Kapitalgesellschaft eingelegt werden

Einzelunternehmer A betrieb seit Jahren ein Entsorgungsunternehmen. Ab 1989 war er zu 50 % an einer GmbH beteiligt, der er unentgeltlich sein Anlage- und Umlaufvermögen ohne vertragliche Vereinbarungen überließ. Die GmbH betrieb danach die aktiven Geschäfte und das Einzelunternehmen ruhte. 1995 veräußerte A seine GmbH-Anteile. Bei der Ermittlung des Veräußerungsgewinns zog er auch einen vermeintlich 1989 in die GmbH verdeckt eingelegten Geschäftswert seines Einzelunternehmens ab. A meinte, mit der Übertragung der Geschäfte auf die GmbH sei der Geschäftswert übergegangen und die Anschaffungskosten der GmbH-Anteile hätten sich dadurch erhöht.

Der Bundesfinanzhof entschied, dass ein Geschäftswert nur dann verdeckt eingelegt werden kann, wenn auch die geschäftswertbildenden Faktoren (z. B. Kundenkontakte und Wirtschaftsgüter) übergehen. Die GmbH hatte aber mangels vertraglicher Vereinbarungen keine rechtliche Nutzungsmöglichkeit dieser Faktoren gehabt. Sie war jederzeit verpflichtet, das Anlage- und Umlaufvermögen an das Einzelunternehmen zurückzugeben.

Kein Steuerabzug für Vergütungen aus der Überlassung von Live-Fernsehübertragungsrechten für Sportveranstaltungen an einen Verein in der Schweiz

Eine öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalt war Mitglied in einem schweizerischen Verein. Zweck dieses Vereins war der Austausch von Radio- und Fernsehprogrammen zwischen seinen europäischen Mitgliedern. Eine seiner Hauptaufgaben war, Fernsehübertragungsrechte von Sportveranstaltungen mit europaweitem Interesse von den jeweiligen Veranstaltern zu erwerben und den Mitgliedern zur Nutzung zu überlassen. Dafür leisteten die Mitglieder neben ihren Beiträgen Sonderzahlungen. Das Bundesamt für Finanzen, jetzt Bundeszentralamt für Steuern, versagte der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalt die Steuerfreistellung für an den schweizerischen Verein zu zahlende Vergütungen und forderte den Einbehalt eines Steuerabzugsbetrags.

Nach dem Urteil des Bundesfinanzhofs war das Bundeszentralamt für Steuern verpflichtet, der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalt die Steuerfreistellung zu erteilen. Die Verwertung von Live-Fernsehübertragungsrechten erfolgte im Inland. Bei den dafür gezahlten Vergütungen handelt es sich beim Empfänger grundsätzlich um steuerpflichtige gewerbliche Einkünfte, die durch im Inland verwertete sportliche Darbietungen erzielt werden. Allerdings sind derartige Einkünfte nach dem Abkommen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Schweizerischen Eidgenossenschaft von der Besteuerung in Deutschland ausgenommen.

Neuregelungen zum häuslichen Arbeitszimmer teilweise verfassungswidrig?

Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer sind ab 2007 nur noch als Betriebsausgaben oder Werbungskosten abzugsfähig, wenn das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Betätigung bildet. Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Betätigung ist der Ort, an dem diejenigen Handlungen vorgenommen und Leistungen erbracht werden, die für den ausgeübten Beruf wesentlich und prägend sind. Bei einem Lehrer ist Mittelpunkt seiner Betätigung die Schule, auch wenn er in der Schule keinen Arbeitsplatz hat.

Das Finanzgericht Münster hat dem Bundesverfassungsgericht die Frage zur Entscheidung vorgelegt, ob diese Regelung gegen den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz verstößt, weil Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer auch dann nicht mehr zum Werbungskostenabzug zugelassen werden, wenn für die betriebliche oder berufliche Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

Das Bundesverfassungsgericht muss nun Klarheit schaffen.

Ordnungsgemäße Buchführung wird durch Zeitreihenvergleich nicht erschüttert

Seit einigen Jahren führt die Finanzverwaltung die Betriebsprüfung „digital“ durch. Die Betriebsprüfer können über die elektronisch gespeicherten Daten eines Unternehmens unmittelbar Einsicht in die Buchführung ab dem Jahr 2002 nehmen und die Daten mit moderner Hard- und Software auf ihre Plausibilität hin prüfen.

Beim sog. Zeitreihenvergleich in der Gastronomie werden Ein- und Verkäufe aller Speisen und Getränke wochenweise gegenübergestellt und auf Schwankungen überprüft. Mit dem sog. Chi-Quadrat-Test wird die Verteilung der Ziffern 0 bis 9 bei den Kasseneinnahmen über einen Zeitraum von drei Jahren überprüft. Wenn eine „Lieblingszahl“ häufiger angegeben wird als andere, unterstellt die Finanzverwaltung manipulierte Aufzeichnungen.

Ein Finanzamt hatte bei der Prüfung einer Gaststätte im Rahmen des Zeitreihenvergleichs Schwankungen festgestellt. Der Chi-Quadrat-Test zeigte keine Auffälligkeiten. Das Finanzamt nahm die Schwankungen beim Zeitreihenvergleich neben kleineren Beanstandungen der Kassenführung zum Anlass, die Buchführung zu verwerfen und die Einnahmen zu schätzen.

Das Ergebnis eines Zeitreihenvergleichs ist nach einem Urteil des Finanzgerichts Köln nicht geeignet, die Beweiskraft einer ansonsten formell ordnungsgemäßen Buchführung zu verwerfen. Einzelne kleinere Beanstandungen bei der Kassenführung hielt das Finanzgericht für unwesentlich.

Wahrscheinlich wird der Bundesfinanzhof abschließend entscheiden müssen, da das Finanzgericht die Revision zugelassen hat.

Eine nicht umsatzsteuerbare Geschäftsveräußerung im Ganzen liegt nur vor, wenn der Erwerber das Unternehmen fortführt

Der Bundesfinanzhof hat seine ständige Rechtsprechung, die auf Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs beruht, bekräftigt, dass eine nicht umsatzsteuerbare Geschäftsveräußerung im Ganzen nur vorliegt, wenn der Erwerber beabsichtigt, das erworbene Unternehmen fortzuführen. Beabsichtigt der Erwerber hingegen, das Unternehmen stillzulegen, liegt eine umsatzsteuerbare Veräußerung von einzelnen Gegenständen vor.

Der Erwerber muss das Unternehmen nicht unverändert fortführen. Ändert er z. B. aus betriebswirtschaftlichen oder kaufmännischen Gründen den Zuschnitt des Unternehmens oder modernisiert dieses, liegt gleichwohl eine Fortführung vor. Der Erwerber führt nach Auffassung des Bundesfinanzhofs das Unternehmen allerdings nicht fort, wenn der Unternehmer ein vermietetes Grundstück, das sein Unternehmen darstellt, veräußert und der Erwerber das Grundstück nicht mehr vermietet, sondern selbst nutzt. Die Selbstnutzung anstatt der Nutzung durch Vermietung ist nicht die Fortführung des erworbenen Unternehmens, sondern etwas wesentlich anderes.

Finanzamt hat Sondervorauszahlung bei Widerruf der Dauerfristverlängerung für die Abgabe der Umsatzsteuervoranmeldungen nur nach vorheriger Verrechnung mit der Jahressteuer zu erstatten

Das Finanzamt hat einem Unternehmer auf Antrag die Fristen für die Abgabe der Umsatzsteuervoranmeldungen und für die Entrichtung der Vorauszahlungen um einen Monat zu verlängern (sog. Dauerfristverlängerung). Voraussetzung ist, dass der Unternehmer eine Sondervorauszahlung in Höhe von einem Elftel der Summe der Vorauszahlungen für das vorangegangene Kalenderjahr leistet, wenn er zur monatlichen Abgabe der Voranmeldungen verpflichtet ist.

Widerruft das Finanzamt die Dauerfristverlängerung, hat der Unternehmer nach Auffassung des Bundesfinanzhofs keinen Anspruch auf Erstattung der Sondervorauszahlung. Diese ist vielmehr zunächst bei der Festsetzung der Vorauszahlung für den letzten Voranmeldungszeitraum anzurechnen, für den Fristverlängerung gilt. Verbleibt hierbei ein Überhang, ist dieser mit der Jahressteuerschuld zu verrechnen. Nur wenn danach noch ein Überschuss zu Gunsten des Unternehmers verbleibt, ist dieser zu erstatten.

Gefahr finanzamtlicher Rückforderung von abgetretenen und ausgezahlten Vorsteuerüberschüssen aus Umsatzsteuervoranmeldungen

Eine Bank hatte sich die Vorsteuerüberschüsse aus Umsatzsteuervoranmeldungen eines Kunden abtreten lassen. Sie verrechnete die abgetretenen Beträge mit ihrer eigenen Umsatzsteuerschuld. Nach Ablauf des Jahres forderte das Finanzamt von der Bank Rückzahlung der an sie abgetretenen Steuerüberzahlungen. Ursächlich hierfür war, dass das Finanzamt im Rahmen der Umsatzsteuerjahresveranlagung für den Bankkunden die von diesem in seinen Voranmeldungen geltend gemachten Vorsteuerbeträge nicht anerkannte. Der Rückzahlungsanspruch des Finanzamts konnte von dem Bankkunden nicht erfüllt werden. Daraufhin forderte das Finanzamt den Betrag mit einem Rückforderungsbescheid von der Bank.

Der Bundesfinanzhof bestätigte die Vorgehensweise des Finanzamts. Aus Umsatzsteuervoranmeldungen resultierende Überschüsse sind an den Unternehmer auszuführen, soweit das Finanzamt der Voranmeldung folgt. Die Vergütungsansprüche stehen unter dem Vorbehalt einer durch das Finanzamt später noch durchzuführenden Prüfung. Gelangt das Finanzamt bei Durchführung der Jahresveranlagung zu der Erkenntnis, dass die Festsetzung des Vergütungsanspruchs aus den Voranmeldungen fehlerhaft war, kann es den Fehler im Rahmen der festzusetzenden Jahresumsatzsteuer korrigieren. Mit dem Jahressteuerbescheid verlieren die vorherigen Umsatzsteuervoranmeldungen rückwirkend ihre Wirksamkeit. Ergibt sich ein Rückforderungsanspruch des Finanzamts, muss auch ein Abtretungsempfänger dies gegen sich gelten lassen. Er übernimmt mit der an ihn abgetretenen Forderung aus einer Umsatzsteuervoranmeldung seines Kunden das Risiko des Bestehens dieser Forderung.

Keine Vorsteuerberichtigung für vor 2005 erworbenes Umlaufvermögen bei Änderung der umsatzsteuerlich relevanten Verhältnisse

Kauft ein Unternehmer von einem anderen Unternehmer einen Gegenstand, um damit steuerfreie Umsätze auszuführen, kann er im Regelfall die in Rechnung gestellte Umsatzsteuer nicht als Vorsteuer abziehen. Ändern sich in Bezug auf diesen Gegenstand innerhalb von fünf Jahren (bei Grundstücken zehn Jahren) nach der Anschaffung die steuerlich relevanten Verhältnisse, z. B. weil der Unternehmer den Gegenstand zur Ausführung steuerpflichtiger Umsätze einsetzt, kann er zeitanteilig den Vorsteuerabzug geltend machen.

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass die Vorsteuer nur bei Gegenständen des Anlagevermögens zu berichtigen ist, wenn die Umsätze, die zu einer anderen steuerlichen Beurteilung führen, vor dem

1.1.2005 ausgeführt worden sind. Erst ab 2005 findet auf Grund einer Gesetzesänderung eine Vorsteuerberichtigung auch in Bezug auf Gegenstände des Umlaufvermögens statt.

Treuhänder kann für im eigenen Namen aber auf Rechnung des Treugebers bezogene Leistungen Vorsteuern abziehen

A erwarb 1994 als Treuhänder für B ein Gebäude, das A im eigenen Namen aber auf Rechnung des B 1995 und 1996 sanierte und ab 1997 umsatzsteuerpflichtig vermietete. Die auf die Sanierungskosten entfallenden Vorsteuern machte A geltend. Im Jahr 2002 gab B eine eigene Umsatzsteuererklärung für 1995 und 1996 ab und erklärte ebenfalls die Vorsteuern aus den Baukosten.

Der Bundesfinanzhof verwehrt B den Vorsteuerabzug, weil A als Leistungsempfänger in den Rechnungen ausgewiesen und auch nach außen gegenüber den leistenden Unternehmern aufgetreten war. Für das Gericht war unerheblich, dass A als Treuhänder auf Rechnung des B gehandelt hatte.

Umfangreiche Pferdezucht berechtigt trotz fehlender Gewinnerzielungsabsicht zum Abzug der Vorsteuer

Ein Unternehmer, der in größerem Umfang eine Pferdezucht betreibt, ist trotz Fehlen der Gewinnerzielungsabsicht umsatzsteuerrechtlich als Unternehmer zu qualifizieren. Er kann daher die in Rechnung gestellte Umsatzsteuer als Vorsteuer abziehen. Dies hat der Bundesfinanzhof für folgenden Fall entschieden:

Der Unternehmer setzte mit seinem Betrieb zwar einen sechsstelligen Betrag im Jahr um, erzielte dennoch ständig Verluste, so dass ein „Liebhabeunternehmen“ vorlag. Weil er mit der Pferdezucht Aufwendungen getätigt habe, die unter das einkommensteuerliche Abzugsverbot für Repräsentationsaufwendungen fielen, versagte das Finanzamt den Abzug von Vorsteuern. Das Gericht sah die Aufwendungen aus der Pferdezucht jedoch nicht als solche an, die im Zusammenhang mit der privaten Lebensführung stehen. Anders als bei einer Segel- oder Motoryacht bzw. einem einzelnen Rennpferd diene der Betrieb einer umfangreichen Pferdezucht in größerem Umfang typischerweise nicht einer überdurchschnittlichen Repräsentation, der Unterhaltung von Geschäftsfreunden, der Freizeitgestaltung oder der sportlichen Betätigung.

+++Anlage Lohnbüro+++

Zeitpunkt des Zuflusses einer Abfindung

Eine Abfindung fließt dem Empfänger erst zu, wenn er Verfügungsmacht darüber erlangt. Wird die Zahlung einvernehmlich hinausgeschoben, stellt das keinen Gestaltungsmissbrauch dar. So entschied vor kurzem das Niedersächsische Finanzgericht¹ im Fall eines Angestellten, der mit seinem Arbeitgeber vereinbart hatte, dass die Abfindung nicht wie in der Betriebsvereinbarung geregelt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern erst im darauf folgenden Jahr ausgezahlt werden sollte.

Arbeitslohn, der nicht als laufender Arbeitslohn gezahlt wird, gilt für die Besteuerung in dem Kalenderjahr als bezogen, in dem er dem Arbeitnehmer zufließt.² Abfindungen sind solche sonstigen Bezüge. Einnahmen sind zugeflossen, sobald der Steuerpflichtige über sie wirtschaftlich verfügen kann. Die einvernehmliche Verschiebung einer Zahlung in das Folgejahr aus steuerlichen Gründen stellt keinen Gestaltungsmissbrauch dar, der etwa zu einem fingierten Zufluss im Vorjahr führen würde.

Die Zahlung einer Abfindung muss nicht zwingend zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen. Eine Vereinbarung über eine spätere Auszahlung stellt keinen Gestaltungsmissbrauch dar, wenn ein enger zeitlicher Zusammenhang zwischen dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Zahlungszeitpunkt besteht.

¹ FG Niedersachsen, Urt. v. 19.2.2009, 5 K 73/06, LEXinform 5008227.

² § 11 Abs. 1 S. 4 EStG, § 38a Abs. 1 S. 3 EStG.

Wertguthabenvereinbarung auch für geringfügig Beschäftigte

Bisher waren geringfügig entlohnte Beschäftigte von der Möglichkeit, Wertguthaben flexibel für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der Arbeitszeit aufzubauen, ausgeschlossen. Durch das so genannte Flexigesetz II¹ können seit dem 1.1.2009 auch geringfügig Beschäftigte Wertguthabenvereinbarungen abschließen. Zu den Auswirkungen des Gesetzes haben nun die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung Stellung genommen.²

Unter anderem wird geregelt, dass die Entspargung von Wertguthaben aus einer geringfügigen Beschäftigung lediglich in geringfügig entlohntem Umfang erfolgen kann. Ausgeschlossen sind damit Wertguthabenvereinbarungen, die aus einer versicherungsfreien geringfügigen Beschäftigung eine versicherungspflichtige Beschäftigung begründen. Dies gilt auch bei der Übertragung von Wertguthaben aus geringfügig entlohnter Beschäftigung auf einen neuen Arbeitgeber, bei dem eine versicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt wird. Wird bei diesem Arbeitgeber ebenfalls ein Wertguthaben aufgebaut, können Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbaren, in welcher Reihenfolge die Wertguthaben entspart werden.

Der Abschluss einer Wertguthabenvereinbarung in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung mit dem Ziel, durch den Verzicht auf die Auszahlung bereits erarbeiteten regelmäßigen Arbeitsentgelts das regelmäßige Arbeitsentgelt auf mindestens 400 € zu begrenzen, ist ebenfalls nicht gestattet.

In versicherungsfreien kurzfristigen Beschäftigungen sind Wertguthabenvereinbarungen weiterhin nicht möglich.

¹ Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze v. 21.12.2008, BGBl 2008 I, S. 2940, LEXinform 0174426.

² Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung v. 31.3.2009, LEXinform 0208610.

Wechsel der betrieblichen Altersversorgung: keine Rückzahlung von Arbeitslohn

Ein Arbeitgeber hatte für seinen Arbeitnehmer eine Direktversicherung abgeschlossen. Die Beiträge waren pauschal versteuert worden.¹ Der Arbeitgeber kündigte die Direktversicherung, weil er den Durchführungsweg wechseln wollte. Der Direktversicherer erstattete den Rückkaufswert. In der Lohnsteuer-Anmeldung des Auszahlungsmonats errechnete der Arbeitgeber eine Lohnsteuer-Erstattung, weil er die Auszahlung des Rückkaufswertes als Lohnrückzahlung qualifizierte und die auf die ursprünglich gezahlten Beiträge entrichtete pauschale Lohnsteuer als rückzahlbar ansah.

Gleichzeitig hatten Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, eine betriebliche Altersvorsorge über eine Versorgungskasse zu errichten. Als einmaliger Beitrag war darin die Umwandlung eines dem Arbeitnehmer zustehenden Betrages von 40.000 € vereinbart. Dafür wurde der erstattete Rückkaufswert genutzt.

Das Finanzamt verweigerte die Lohnsteuer-Erstattung.

Zu Recht, wie das Finanzgericht München² entschied. Die Erstattung des Rückkaufwertes ist kein negativer Arbeitslohn. Zahlt ein Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber Arbeitslohn zurück, der dem Lohnsteuerabzug unterlegen hat, so bleibt der früher gezahlte Arbeitslohn zugeflossen. Zurückgezahlte Beträge sind als negative Einnahmen oder Werbungskosten zu berücksichtigen.

Der Arbeitnehmer hier verzichtete aber nicht zu Gunsten seines Arbeitgebers auf seinen in Form der Beitragsleistungen an die Direktversicherung zugeflossenen Lohn oder dessen Derivat in Form der aufgelaufenen Rückkaufswerte. Vielmehr wurde der erstattete Rückkaufswert einer neuen Verwendung zugeführt und als Einmalbetrag zum Erwerb von Ansprüchen bei der Versorgungskasse eingesetzt. Durch diese neue Verwendung des Lohns ist zu keinem Zeitpunkt eine Rückzahlung erfolgt.

Die Revision wurde wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen.

¹ § 40b EStG.

² FG München, Urt. v. 11.2.2009, 8 K 1414/07, LEXinform 5008188.

Werbungskostenabzug für Zweitwohnsitz

Bei Fragen der doppelten Haushaltsführung hat der Bundesfinanzhof (BFH) zuletzt vermehrt zugunsten von Berufstätigen entschieden. Auch bei einem privat veranlassten Umzug ist der Werbungskostenabzug möglich.

Privat oder beruflich veranlasst ist nicht mehr entscheidend

Der BFH hat in zwei Urteilen¹ entschieden (v. 5.3.2009, VI R 58/06 und VI R 23/07), dass sich die Aufwendungen für eine aus beruflichen Gründen bezogene Zweitwohnung auch dann als Werbungskosten absetzen lassen, wenn der Hauptwohnsitz aus privaten Gründen vom Arbeitsort wegverlegt wird. Allein entscheidend ist nunmehr, ob

- der zweite Wohnsitz dazu genutzt wird, um von dort aus den Arbeitsplatz schneller erreichen zu können und
- sich der Lebensmittelpunkt in der weiter entfernten Hauptwohnung befindet.

Daher spielt es keine Rolle, ob der Berufstätige eine neue Wohnung am Arbeitsort bezieht oder aus seiner ehemaligen Erstwohnung den Zweitwohnsitz macht.

Diese Urteile zu den sogenannten Wegverlegungsfällen können nicht nur Arbeitnehmer, sondern auch Selbstständige beim Abzug von Betriebsausgaben nutzen, die beispielsweise ihr Wohnverhältnis wegen Familiennachwuchs, Heirat sowie Umzug in die Nähe der Eltern oder dem neuen Partner ändern möchten. Für die steuerliche Anerkennung der doppelten Haushaltsführung spielt der Familienstand keine Rolle, insbesondere eheliche und nicht verheiratete Paare werden steuerlich gleich behandelt.

¹ BFH, Urteile vom 5. März 2009, AZ: VI R 58/06 und VI R 23/07.

Selbstständige – bald wieder Krankengeldanspruch

Zeitgleich mit der Einführung des Gesundheitsfonds ist der erhöhte Beitragssatz entfallen. In der gesetzlichen Krankenversicherung gibt es - mit Ausnahme der Heimarbeiter - seither keinen Personenkreis mehr, der einen Anspruch auf Krankengeld vor Beginn der siebten Woche einer Arbeitsunfähigkeit hat. Freiwillig versicherte Selbstständige und kurzfristig sowie unständig Beschäftigte konnten seit Jahresbeginn nur noch über einen Wahltarif Krankengeldansprüche erwerben. Nun soll das gesetzliche Krankengeld als Option wieder eingeführt werden.

Option „gesetzliches Krankengeld“

Seit 1. Januar 2009 steht das gesetzliche Krankengeld nur jenen Versicherten zu, die im Fall einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit einen Anspruch auf mindestens sechs Wochen Entgeltfortzahlung haben. Freiwillig versicherte Selbstständige und kurzzeitig bzw. unständig beschäftigte Arbeitnehmer haben seitdem keinen Anspruch mehr darauf. Für diese Personengruppen gilt daher der ermäßigte Beitragssatz von 14,9 % bzw. ab 1. Juli 2009 von 14,3 % einschließlich des Zusatzbeitrags in Höhe von

0,9 %, der allein vom Mitglied zu tragen ist. Die Krankenkassen wurden vom Gesetzgeber dazu verpflichtet, dem betroffenen Versichertenkreis zur Absicherung im Krankheitsfall entsprechende Wahltarife anzubieten.

Jetzt ist eine neuerliche „Kehrtwende“ in Sachen Krankengeld geplant: Der Gesetzgeber ist mittlerweile zu der Überzeugung gelangt, dass diese gesetzlichen Vorgaben angepasst werden müssen. Zum 1. August 2009 soll die Neuregelung der Krankengeld-Wahltarife in Kraft treten.

Freiwillig versicherte Selbstständige (ebenso wie unständig und kurzzeitig Beschäftigte) können dann einen Krankengeldanspruch ab der siebten Woche der Arbeitsunfähigkeit

- entweder über das gesetzliche Krankengeld zum allgemeinen Beitragssatz oder
- über einen Wahltarif absichern.

Zudem besteht die Möglichkeit, weitergehende Absicherungswünsche (z. B. höhere oder früher einsetzende Krankengeldansprüche) über Wahltarife zu realisieren. Damit wird ungerechtfertigten Belastungen entgegengewirkt - so die Gesetzesbegründung -, die sich bei der Einführung von Krankengeld-Wahlтарifen für bestimmte Personengruppen ergeben haben.

Die „neuen“ Wahltarife sehen künftig keine Altersstaffelung mehr vor. Bestehende Wahltarife enden mit Inkrafttreten der Neuregelung.

Künstler und Publizisten, die bei der Künstlersozialkasse versichert sind, haben weiterhin einen Anspruch auf gesetzliches Krankengeld ab der siebten Woche der Arbeitsunfähigkeit an. Wer vor der siebten Woche Krankengeld beziehen will, muss dafür auch künftig einen Wahltarif abschließen.

Praktikum vor Beginn der Berufsausbildung verkürzt die Probezeit nicht

In einem vom Arbeitsgericht Duisburg entschiedenen Fall wurde einem Auszubildenden innerhalb seiner viermonatigen Probezeit gekündigt.¹ Der Auszubildende erhob Kündigungsschutzklage mit der Begründung, dass die Zeiten seines der Ausbildung vorgelagerten Praktikums auf die Probezeit anzurechnen seien. Dies hätte zur Folge, dass die Probezeit zum Zeitpunkt der Kündigung abgelaufen wäre.

Das Gericht folgte der Ansicht des Auszubildenden nicht.

Ein Praktikum hat einen anderen Inhalt als ein Ausbildungsverhältnis hätte. Die gegenseitigen Pflichten eines Ausbildungsverhältnisses bestünden im Praktikum noch nicht.

¹ ArbG Duisburg, Urt. v. 19.02.2009, 1 Ca 3082/08, Meldung v. 17.06.2009, LEXinform 1430186.

Tarifvertragliche Ausschlussklausel schließt auch Ansprüche aus vorsätzlicher unerlaubter Handlung ein

Eine allgemeine tarifvertragliche Ausschlussklausel, die alle übrigen beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis umfasst, schließt auch Ansprüche aus vorsätzlicher unerlaubter Handlung ein. Sie gilt im Übrigen nicht nur für im Gegenseitigkeitsverhältnis stehende Ansprüche, sondern für alle Ansprüche einer Seite gegen die jeweils andere Seite.

Mit dieser Begründung wies das Landesarbeitsgericht München¹ die Klage eines Arbeitgebers gegen einen Arbeitnehmer auf Schadensersatz ab, weil der Anspruch nicht innerhalb der Ausschlussfrist geltend gemacht wurde.

¹ LAG München, Urt. v. 30.4.2009, 3 Sa 3/09, LEXinform 1432403.

Abmahnung wegen Weigerung an einem Personalgespräch teilzunehmen ist unzulässig

Das Bundesarbeitsgericht hat in einem aktuellen Urteil entschieden, dass eine Abmahnung wegen der Weigerung des Arbeitnehmers an einem Personalgespräch teilzunehmen, unzulässig ist.

Im entschiedenen Fall strebte der beklagte Arbeitgeber wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten eine Verminderung des 13. Gehalts seiner Mitarbeiter an. Zu diesem Zweck fand am 1. November 2006 ein Gespräch mit einer Gruppe von Arbeitnehmerinnen statt, zu der auch die Klägerin gehörte. Die Arbeitnehmerinnen waren mit der Vertragsänderung nicht einverstanden. Daraufhin lud die Beklagte die

Klägerin - ebenso wie andere Mitarbeiterinnen - zu einem Einzelgespräch für den 13. November 2006. Ziel des Gesprächs war es wiederum, die Klägerin zum Einverständnis mit der Verminderung des 13. Gehalts zu bewegen. Die Klägerin erschien, wie erbeten, im Büro des Personalleiters, erklärte jedoch, nur zu einem gemeinsamen Gespräch unter Einbeziehung der übrigen Mitarbeiterinnen bereit zu sein. Ein solches gemeinsames Gespräch lehnte die Beklagte ihrerseits ab und erteilte der Klägerin eine Abmahnung. Die Klägerin habe ihre Arbeitsleistung (in Form eines Personalgesprächs) verweigert.

Die von der Arbeitnehmerin erhobene Klage auf Herausnahme der Abmahnung aus der Personalakte war erfolgreich.

Die Arbeitnehmerin war zur Teilnahme an dem Personalgespräch vom 13. November 2006 nicht verpflichtet.

Grundsätzlich kann nach § 106 der Gewerbeordnung der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag oder Gesetz bereits festgelegt sind. Außerdem können Weisungen zur Ordnung und dem Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb erfolgen.

Das Weisungsrecht beinhaltet dagegen nicht die Befugnis, den Arbeitnehmer zur Teilnahme an einem Personalgespräch zu verpflichten, das weder die Arbeitsleistung noch Ordnung oder Verhalten im Betrieb betraf, sondern ausschließlich eine vom Arbeitgeber gewünschte Änderung des Arbeitsvertrags.

¹ BAG, Urt. v. 23.06.2009, 2 AZR 606/08, LEXinform 0434199.

Nichtberücksichtigung bei Beförderung wegen mangelnder Englischkenntnisse ist kein Mobbing

In einem vom Landesarbeitsgericht Köln entschiedenen Fall klagte ein Arbeitnehmer auf Schadensersatz wegen Mobbing.¹

Der Arbeitnehmer hatte sich auf zwei im Unternehmen ausgeschriebene Stellen beworben, wurde jedoch beide Male wegen seiner mangelhaften Englischkenntnisse abgelehnt. Er machte daraufhin geltend, seit mehreren Jahren systematisch gemobbt zu werden und verlangte deshalb Schmerzensgeld sowie die Lohndifferenz aus seiner Bewerbung auf die andere Stelle als Schadensersatz.

Die Klage wurde abgewiesen.

Der Begriff des Mobbing umschreibt nur das systematische Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Arbeitnehmern, das in einem fortgesetzten aufeinander aufbauenden und ineinandergreifenden Bündel von Anfeindungen, Schikanen oder Diskriminierungen besteht und das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen. Die Ablehnung von Bewerbungen ist noch kein Mobbing, zudem durfte der Arbeitgeber bei der Auswahlentscheidung die mangelhaften Englischkenntnisse des Klägers berücksichtigen.

Ebenso war ein Anspruch auf Schadensersatz nicht gegeben. Denn eine Pflichtverletzung des Arbeitgebers bei der Besetzung der Stelle ist nicht erkennbar. Es entsprach der unternehmerischen Organisationsfreiheit, für die Beförderungsstellen, auf die sich der Kläger beworben hatte, englische Sprachkenntnisse vorzusetzen. Unstreitig waren die englischen Sprachkenntnisse des Klägers hingegen mangelhaft; er war - wie er selbst vorträgt - im Vorstellungsgespräch nicht in der Lage, seinen beruflichen Werdegang auf Englisch darzustellen. Vor diesem Hintergrund kann es nicht beanstandet werden, wenn die Beklagte die Stellen jeweils mit anderen Mitarbeitern besetzt hat.

¹ LAG Köln, Urt. v. 09.03.2009, 5 Sa 1405/08, LEXinform 1431860.

Eine mit einem Weiterbeschäftigungsangebot zu einem niedrigeren Entgelt verbundene verhaltensbedingte außerordentliche Kündigung ist unwirksam

In einem vom Landesarbeitsgericht Nürnberg¹ entschiedenen Fall kündigte ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer aus verhaltensbedingten Gründen außerordentlich, bot aber gleichzeitig an, das Arbeitsverhältnis unter Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe fortzusetzen.

Nach Auffassung des Gerichts ist diese Änderungskündigung unwirksam. Es sei nicht ersichtlich, inwiefern eine Herabgruppierung des Arbeitnehmers das Risiko weiterer Vertragsverletzungen durch den Arbeitnehmer verringert. Zwar habe der Arbeitgeber das von ihm verfolgte Ziel, nämlich den Arbeitnehmer zu einer Verhaltensänderung zu veranlassen, benannt. Es sei aber nicht erkennbar, dass die Herabgruppierung den Arbeitnehmer dazu bringen könnte, von seinem bisherigen Verhalten Abstand zu nehmen. Insbesondere bestehe kein innerer Zusammenhang zwischen dem beanstandeten Verhalten des Arbeitnehmers und der Herabgruppierung. Vielmehr stelle sich die Änderungskündigung als Sanktion dar,

was mit dem Zweck des Kündigungsrechts, künftigen Vertragsstörungen zu begegnen, nicht zu vereinbaren sei.

Angemessenes kündigungsrelevantes Mittel des Arbeitgebers wäre stattdessen eine Abmahnung gewesen, mit der ein Arbeitnehmer zu einer Änderung seines vertragswidrigen Verhaltens bewegt werden soll.

¹ LAG Nürnberg, Urt. v. 10.3.2009, 7 Sa 31/08, LEXinform 1420988.

Zugang eines Kündigungsschreibens unter Anwesenden

Das Landesarbeitsgericht München¹ hatte über die Wirksamkeit einer Kündigung zu entscheiden, bei der ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer ein Kündigungsschreiben übergeben hatte, dieser sich allerdings weigerte, das Schreiben nach Kenntnisnahme zu behalten und den Empfang zu bestätigen.

Das Gericht stellte fest, dass beim Zugang einer schriftlichen Willenserklärung unter Anwesenden - anders als beim Zugang unter Abwesenden - gerade nicht erforderlich ist, dass das Schriftstück zum dauerhaften Verbleib übergeben worden ist, sofern der Empfänger nach der Übergabe ausreichend Zeit hatte, von dem Inhalt Kenntnis zu nehmen. Dementsprechend wurde die Klage auf Feststellung des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses abgewiesen.

¹ LAG München, Urt. v. 18.3.2009, 11 Sa 912/08, LEXinform 1430576.

Kündigung eines angestellten Pressefotografen wegen seines Auftretens in der Öffentlichkeit

Ein angestellter Pressefotograf einer Nachrichtenagentur ist zu einem angemessenen Auftreten in der Öffentlichkeit verpflichtet. Er darf den Ruf und die Beziehungen des Arbeitgebers zu Kunden und Informanten nicht durch unkorrektes Verhalten beschädigen. Eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen Verletzung dieser vertraglichen Pflicht kommt nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts jedoch in der Regel nur in Betracht, wenn dem Arbeitnehmer durch eine vergebliche Abmahnung deutlich gemacht worden ist, welches Verhalten der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer konkret erwartet und dass bei erneuter Pflichtverletzung der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet ist.¹

In dem entschiedenen Fall suchte der Arbeitnehmer als Pressefotograf den Ort eines Eisenbahnunglücks auf. Er gab sich auf Fragen der Polizei zwar als Pressefotograf zu erkennen, zeigte aber seinen Presseausweis nicht vor. Da der Fotograf den Unfallort zunächst nicht aufforderungsgemäß verließ, sprach die Polizei einen Platzverweis aus, dem er Folge leistete. Die zuvor von ihm gefertigten Aufnahmen wurden von seinem Arbeitgeber veröffentlicht. Die Polizei informierte den Arbeitgeber über den Vorfall, dieser sprach im Hinblick hierauf eine ordentliche Kündigung aus.

Die gegen die Kündigung gerichtete Klage hatte Erfolg.

Der Arbeitnehmer hat zwar gegen seine Verpflichtung verstoßen, bei Erledigung seiner Arbeit angemessene Umgangsformen zu wahren. Insbesondere hätte er sich ausweisen müssen. Jedoch hatte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keine hinreichend klaren und eindeutigen Verhaltensmaßregeln vorgegeben, weshalb hier weder eine Abmahnung noch eine Kündigung gerechtfertigt waren.

¹ BAG, Urt. v. 23.6.2009, 2 AZR 283/08, LEXinform 0434200.

Konzernweite externe Vergabe der Funktion des Datenschutzbeauftragten rechtfertigt Teilkündigung der bisherigen Sonderaufgabe eines Arbeitnehmers

In einem vom Arbeitsgericht Cottbus entschiedenen Fall war ein Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber als Datenschutzbeauftragter eingesetzt.¹ Für diese Tätigkeit benötigte der Arbeitnehmer etwa 30 % seiner Arbeitszeit.

Im Jahr 2009 widerrief der Arbeitgeber die Bestellung als Datenschutzbeauftragter mit der Begründung, die Aufgabe als Datenschutzbeauftragter aus Kostengründen künftig extern zu vergeben.

Das Gericht hat entschieden, dass die Bestellung zum Datenschutzbeauftragten nur bei gleichzeitiger wirksamer Teilkündigung der arbeitsvertraglich geschuldeten Sonderaufgabe wirksam widerrufen werden kann.

Dabei sind der Widerruf und die ausnahmsweise zulässige Teilkündigung der Bestellung unlösbar miteinander verknüpft. Beide können nur einheitlich und insgesamt aus wichtigem Grund erfolgen. Die unternehmerische Entscheidung des Arbeitgebers, die Funktion des Datenschutzbeauftragten konzernweit

extern zu vergeben, ist als wichtiger Grund für die Teilkündigung der Funktion des Datenschutzbeauftragten grundsätzlich geeignet.

1 ArbG Cottbus, Urt. v. 07.01.2009, 2 Ca 1165/08, LEXinform 431803.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall umfasst auch Sonn- und Feiertagszuschläge

Erhält ein Arbeitnehmer wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit Entgeltfortzahlung, so umfasst diese grundsätzlich auch Sonn- und Feiertagszuschläge. Dies hat das Bundesarbeitsgericht entschieden.

Es ging um den Fall einer Arbeitnehmerin, die laut Arbeitsvertrag neben einem festen Gehalt auch Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit erhielt. Als sie einmal an mehreren Sonn- und Feiertagen erkrankte, zahlte ihr Arbeitgeber ihr nur das Festgehalt, nicht aber die auf die Krankheitszeit entfallenden Sonn- und Feiertagszuschläge aus. Zu Unrecht, wie das höchste deutsche Gericht in Arbeitsrechtssachen entschied.

Das Entgeltausfallprinzip erhalte dem Arbeitnehmer grundsätzlich die volle Vergütung einschließlich etwaiger Zuschläge. Lediglich Leistungen, die nicht an die Erbringung der Arbeitsleistung in einem bestimmten Zeitabschnitt gekoppelt sind, sondern hiervon unabhängig aus besonderem Anlass gezahlt werden, blieben unberücksichtigt. Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit seien zusätzliche Gegenleistung für die an solchen Tagen zu leistende besonders lästige bzw. belastende Arbeit. Sie seien deshalb vom Entgeltausfallprinzip mit umfasst.

Die Arbeitnehmerin hatte deshalb Anspruch auch auf die Sonn- und Feiertagszuschläge.

Keine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers über Steuerpflicht des Arbeitnehmers im Ausland

Sieht ein Arbeitsvertrag Auslandseinsätze eines Arbeitnehmers vor, so ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, diesen bei Vertragsabschluss darauf hinzuweisen, dass er ab einer bestimmten Dauer des Aufenthalts im Ausland zur Abführung von Einkommen- oder Lohnsteuer verpflichtet sein kann. Dies geht aus einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts hervor.

In dem entschiedenen Verfahren ging es um den Fall eines Reisetechikers, der mehr als 183 Tage im Jahr für ein deutsches Unternehmen in der Tschechischen Republik tätig war und der dort die Aufgabe hatte, in einer Produktionsstätte seines Arbeitgebers für einen reibungslosen Produktionsablauf zu sorgen. Der Arbeitgeber führte Lohnsteuer an das zuständige deutsche Finanzamt ab. Später stellte sich heraus, dass der Arbeitnehmer in der Tschechischen Republik hätte Lohnsteuer zahlen müssen, woraufhin die an die deutsche Finanzverwaltung gezahlte Lohnsteuer erstattet wurde. Die tschechische Finanzverwaltung belegte den Arbeitnehmer wegen des aus ihrer Sicht bestehenden Zahlungsverzugs mit einer Strafe von rund 8.600,00 €. Diesen Betrag verlangte der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber als Schadensersatz.

Zu Unrecht, wie das Bundesarbeitsgericht entschied. Grundsätzlich sei es Sache des Arbeitnehmers, sich in entsprechenden Fällen zu informieren. Er könne sich zu diesem Zweck z. B. an einen Steuerberater wenden. Der Abschluss eines Arbeitsvertrags mit Auslandseinsätzen sei nicht vergleichbar mit dem auf Initiative eines Arbeitgebers beruhenden Abschluss eines Aufhebungsvertrags, bei dem der Arbeitnehmer davon ausgehen könne, dass der Arbeitgeber die Interessen des Arbeitnehmers in besonderer Weise wahren werde. Insofern bestehe eine Parallele zu der Pflicht eines Arbeitnehmers, sich bei vorübergehendem Einsatz im Ausland selbst über den Umfang seines Krankenversicherungsschutzes während dieser Auslandstätigkeit zu informieren.

Kündigung eines Personalleiters wegen der Annahme einer Eintrittskarte für ein Fußballspiel

Wenn ein Personalleiter von einem Personalvermittlungsunternehmen, mit dem sein Arbeitgeber zusammenarbeitet, ein Geschenk in Form einer Eintrittskarte für ein Fußballspiel entgegennimmt und diese Eintrittskarte einen nicht unerheblichen Wert besitzt, ist der Arbeitgeber des Personalleiters zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigt. Einer besonderen Abmahnung bedarf es in einem solchen Fall nicht. Dies hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz rechtskräftig entschieden.

Wer als Arbeitnehmer bei der Ausführung vertraglicher Aufgaben Vorteile entgegennehme, die auch nur geeignet sind, ihn in seinem geschäftlichen Verhalten zu Gunsten Dritter zu beeinflussen, verstoße gegen das so genannte Schmiergeldverbot und handele den Interessen des Arbeitgebers in einer Weise zuwider, die diesen zur ordentlichen Kündigung berechtige. Nicht erforderlich sei, dass es tatsächlich zu einer sachwidrigen Handlung seitens des Arbeitnehmers gekommen ist.

Im entschiedenen Fall kam noch hinzu, dass der Personalleiter entgegen einem ausdrücklichen Verbot seines Arbeitgebers von seinem Arbeitsplatz aus private Telefongespräche geführt hatte.

(Bargeld-)Geschenkgutschein ist steuerpflichtiger Barlohn und kein steuerfreier Sachbezug

Stellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Gutscheine zur Verfügung, die diesen zum Erwerb von Waren bei einem Dritten berechtigen, liegt in Höhe des Werts des Gutscheins bis 44 € (Freigrenze) monatlich ein steuerfreier Sachbezug vor. Voraussetzung ist, dass der Gutschein auf eine nach Art und Menge konkret bezeichnete Sache lautet (z. B. 20 Liter Superbenzin). Auf dem Gutschein darf kein fester Euro-Betrag als anzurechnender Betrag, auch kein Höchstbetrag, angegeben werden. Der Arbeitgeber muss sich daher vorher erkundigen, was z. B. ein Liter Superbenzin kostet, damit die Freigrenze nicht überschritten wird.

Lautet der Gutschein auf einen Geldbetrag, liegt keine Sachzuwendung vor. Die Freigrenze von 44 € monatlich findet keine Anwendung.

Das Finanzgericht München bestätigte diese Verwaltungsauffassung: Weist ein Gutschein ohne konkrete Bezeichnung der Ware lediglich einen Geldbetrag aus, der bei Einlösung des Gutscheins auf den Kaufpreis angerechnet wird, ist von einer steuerpflichtigen Barlohnzuwendung auszugehen.

Ferienjobs für Schüler sind sozialversicherungsfrei

Während der Ferien können Schüler unbegrenzt Geld verdienen, ohne sozialversicherungspflichtig zu werden. Voraussetzung ist, dass die Beschäftigung im Voraus auf maximal zwei Monate oder 50 Arbeitstage im Kalenderjahr befristet ist. Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung sowie Umlagen fallen bei diesen kurzfristigen Beschäftigungen ebenfalls nicht an, weil es sich nicht um so genannte Minijobs handelt.

Wird die Beschäftigung in einem Kalenderjahr über diesen Zeitraum hinaus fortgesetzt und ein Arbeitsentgelt von bis zu 400 € im Monat gezahlt, sind die Vorschriften für die so genannten Minijobs anzuwenden.

Hat ein Schüler das 16. Lebensjahr vollendet und übt er eine kurzfristige Beschäftigung aus, sind Beginn und Ende des Beschäftigungsverhältnisses der zuständigen Krankenkasse auf elektronischem Weg zu melden.

Beispiel: Schüler Max arbeitet erstmals in den Sommerferien vom 23.7. bis 4.9.2009 in einer Firma und erhält dafür ein Entgelt von 800 €. Es entsteht keine Sozialversicherungspflicht, weil er weniger als 50 Tage gearbeitet hat. Ab 1.10.2009 arbeitet er für monatlich 400 €. Ab diesem Tag hat der Arbeitgeber die pauschalen Beiträge sowie die Umlagen an die Knappschaft Bahn-See zu entrichten.

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.