

newsletter+++new

Ausgabe
09.2009

Erkens Gerow Schmitz Zeiss

Wirtschaftsprüfer | Steuerberater | Rechtsanwälte

+++newsletter+++

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 Anmeldungszeitraum 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.

Termine Oktober 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	12.10.2009	15.10.2009	7.10.2009
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	12.10.2009	15.10.2009	7.10.2009
Sozialversicherung ⁵	28.10.2009	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, bei Vierteljahreszahlern für das abgelaufene Kalendervierteljahr.
- ⁴ Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat, bei Vierteljahreszahlern ohne Fristverlängerung für das abgelaufene 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 26.10.2009) 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 %

Bürgerentlastungsgesetz: Änderungen bei der Unternehmensbesteuerung und im Familienleistungsausgleich

Der Bundesrat hat am 10.7.2009 dem vom Bundestag beschlossenen Bürgerentlastungsgesetz zugestimmt.

Im Bereich der Unternehmensbesteuerung und im Familienleistungsausgleich sieht das Gesetz im Wesentlichen folgende Änderungen vor:

Unternehmensbesteuerung

- Die Freigrenze bei der Zinsschranke wird zeitlich befristet auf 3 Mio. € erhöht. Die Erhöhung gilt erstmals für Wirtschaftsjahre, die nach dem 25.5.2007 beginnen und nicht vor dem 1.1.2008 enden und letztmals für Wirtschaftsjahre, die vor dem 1.1.2010 enden.
- Bei der Verlustabzugsbeschränkung für Körperschaften wird eine allgemeine Sanierungsklausel eingeführt.
- Die bundeseinheitliche Umsatzgrenze für die Ist-Versteuerung im Rahmen der Umsatzsteuer wird, befristet vom 1.7.2009 bis 31.12.2011, auf 500.000 € erhöht.
- Investmentfonds können zukünftig steuerneutral verschmolzen werden.
- Das Sammelantragsverfahren bei der Abgeltungsteuer für Kredit- und Finanzdienstleistungsinstitute wird weitgehend abgeschafft.

Familienleistungsausgleich

- Der Freiwilligendienst aller Generationen wird beim Kindergeld und bei den Kinderfreibeträgen berücksichtigt.
- Die Einkünfte- und Bezügegenze für die Berücksichtigung volljähriger Kinder wird von 7.680 € auf 8.004 € angehoben.

Das Gesetz tritt zu unterschiedlichen Zeitpunkten, weitgehend aber am Tag nach der Verkündung (= 23.7.2009) in Kraft. Die Änderungen im Bereich der Unternehmensbesteuerung werden teilweise rückwirkend schon ab dem Veranlagungszeitraum 2008, die Berücksichtigung des Freiwilligendienstes aller Generationen ab Veranlagungszeitraum 2009 sowie die Anhebung der Einkünfte- und Bezügegenze ab Veranlagungszeitraum 2010 wirksam.

Steuerhinterziehung durch Unterlassen durch Nichterfüllung der steuerrechtlichen Anzeige- und Berichtigungspflicht

In einem vom Bundesgerichtshof entschiedenen Fall waren der Buchhaltungskraft eines Unternehmens bei der Erstellung von Umsatzsteuervoranmeldungen schwerwiegende Fehler unterlaufen, wodurch um ca. 3,7 Millionen € zu geringe Umsätze erklärt wurden. Obwohl der Geschäftsführer des Unternehmens zu einem späteren Zeitpunkt die Unrichtigkeit der Umsatzsteuervoranmeldungen erkennen konnte, unterließ er sowohl die Abgabe einer Umsatzsteuerjahreserklärung als auch eine Berichtigung der unrichtigen Voranmeldungen.

Nach der Entscheidung des Gerichts sind nach Einreichung unrichtiger Umsatzsteuervoranmeldungen je nach Kenntnisstand des Steuerpflichtigen drei Fallgruppen zu unterscheiden:

- Der Unternehmer kennt bei Abgabe einer Steuererklärung deren Unrichtigkeit nicht und nimmt eine solche auch nicht billigend in Kauf: Er ist insoweit straflos; hat er die Unrichtigkeit leichtfertig nicht erkannt, kommt (als Ordnungswidrigkeit) leichtfertige Steuerverkürzung in Betracht. Erlangt der Unternehmer nachträglich Kenntnis von der Unrichtigkeit der Angaben, trifft ihn die Anzeige- und Berichtigungspflicht; kommt er dieser Pflicht vorsätzlich nicht nach, ist er strafbar wegen Steuerhinterziehung durch Unterlassen.
- Hat der Unternehmer bewusst unrichtige Voranmeldungen abgegeben, ist regelmäßig eine durch aktives Tun begangene Steuerhinterziehung gegeben. Eine steuerrechtliche Anzeige- und Berichtigungspflicht besteht nicht.
- Der Unternehmer nimmt bei Abgabe der Steuererklärung die Unrichtigkeit seiner Angaben in Kauf und erfährt erst nachträglich, dass er unrichtige Angaben gemacht hat: Durch die Abgabe der unrichtigen Steuererklärungen macht sich der Unternehmer wegen (bedingt vorsätzlich begangener) Steuerhinterziehung strafbar. Darüber hinaus besteht nach Auffassung des Gerichts auch in solchen Fällen eine steuerrechtliche Anzeige- und Berichtigungspflicht.

Keine Gewinnminderung für langfristige Fremdwährungsverbindlichkeiten durch Wechselkursschwankungen

Fremdwährungsverbindlichkeiten sind grundsätzlich mit dem Rückzahlungsbetrag zu bewerten. Er errechnet sich aus dem Kurs zum Zeitpunkt der Darlehensaufnahme. Spätere Kurserhöhungen verändern den Rückzahlungsbetrag nur, wenn es sich um eine voraussichtlich dauernde Werterhöhung handelt.

Eine solche liegt nicht vor, wenn damit gerechnet werden kann, dass sich Kursschwankungen über einen längeren Zeitraum wieder ausgleichen. Dies hat der Bundesfinanzhof entschieden und damit die Berücksichtigung einer Gewinnminderung für ein noch zehn Jahre laufendes Fremdwährungsdarlehen abgelehnt.

Liebhabelei bei Verlusten eines Automatenaufstellers

Langjährige Verluste aus der Aufstellung von Automaten rechtfertigen es alleine nicht, eine fehlende Gewinnerzielungsabsicht anzunehmen. Es müssen schon konkrete Anhaltspunkte dafür festgestellt werden, dass für entstandene Verluste persönliche Gründe ausschlaggebend waren.

Eine BGB-Gesellschaft befasste sich mit der Aufstellung von Spielautomaten und erzielte über einen Zeitraum von mehr als 10 Jahren erhebliche Verluste. Nach einer Betriebsprüfung erkannte das Finanzamt die Verluste für den Prüfungszeitraum wegen fehlender Gewinnerzielungsabsicht nicht an.

Der Bundesfinanzhof ist dieser Auffassung nicht gefolgt. Als Begründung führte das Gericht zunächst an, dass die Betriebsprüfung keine konkreten Gründe festgestellt hatte, die für die Hinnahme der entstandenen Verluste aus persönlichen Motiven sprachen. Das Aufstellen von Automaten gehört nicht zu den Tätigkeiten, die typischerweise der Befriedigung privater Interessen dienen. Solche Tätigkeiten müssen in irgendeiner Form die Privatsphäre berühren oder sie haben hobbyähnlichen Charakter. Auch die Tatsache, dass die Betriebsprüfung keine Feststellungen dazu getroffen hatte, was zur Beseitigung der Verlustursachen unternommen worden war, wertete das Gericht zu Gunsten der Gesellschaft.

Rückstellungen für Mehrsteuern aus Betriebsprüfungen sind nach wirtschaftlicher Verursachung zu bilden

Der Bundesfinanzhof hatte 2001 entschieden, dass Rückstellungen für Mehrsteuern auf Grund einer Steuerfahndungsprüfung frühestens mit der Beanstandung einer bestimmten Sachbehandlung durch den Prüfer zu bilden sind.

Fraglich ist, wie Rückstellungen für Mehrsteuern auf Grund von Betriebsprüfungen zu bilden sind. Die Oberfinanzdirektion Koblenz vertritt dazu in einer bundeseinheitlichen Verfügung die Meinung, dass die Rückstellung im Jahr der wirtschaftlichen Verursachung zu bilden ist. Ob diese Ansicht Bestand haben wird, hängt von einem noch vom Bundesfinanzhof zu entscheidenden Fall ab.

Zeitpunkt zur Wahl der Gewinnermittlung durch Bilanzierung oder Einnahmen-Überschussrechnung

Gewerblich tätige Unternehmer können ihren Gewinn oder Verlust unter bestimmten Voraussetzungen auf zwei unterschiedlichen Wegen ermitteln. Eine Möglichkeit ist die Gewinnermittlung durch Bilanzierung. Der andere Weg besteht in der vereinfachten Gegenüberstellung der Betriebseinnahmen und -ausgaben (Überschussrechnung). Voraussetzung für das Wahlrecht ist, dass es sich um nicht buchführungspflichtige Unternehmer handelt, die auch freiwillig keine Bücher führen und keine Abschlüsse erstellen.

Nach einem Urteil des Bundesfinanzhofs ist die Wahl der Gewinnermittlungsmethode bis zur Erstellung des Jahresabschlusses möglich. Es kommt nicht darauf an, ob bei Aufnahme der Tätigkeit eine ordnungsmäßige Buchführung eingerichtet oder eine Eröffnungsbilanz aufgestellt wurde. Erst wenn eine Eröffnungsbilanz und eine Schlussbilanz aufgestellt werden sowie eine kaufmännisch eingerichtete Buchführung vorliegt, ist das Wahlrecht zu Gunsten der Bilanzierung wirksam ausgeübt. Werden demgegenüber nur Betriebseinnahmen und -ausgaben aufgezeichnet, ist die Wahl zur Gewinnermittlung durch Überschussrechnung getroffen worden.

Es werden aber auch bestimmte, aus den umsatzsteuerlichen Aufzeichnungsvorschriften abgeleitete Mindestanforderungen an eine Überschussrechnung gestellt. Werden sie nicht erfüllt, geht das Wahlrecht auf Gewinnermittlung durch Überschussrechnung verloren. Der Gewinn ist dann im Wege der Bilanzierung zu ermitteln.

Vorabgewinne erhöhen nicht den Anteil des Gesellschafters am Gewerbesteuermessbetrag zur Anrechnung auf seine Einkommensteuer

A war als Mitunternehmer am Gewinn einer Gesellschaft zu 10 % beteiligt, B zu 90 %. A erhielt für seine Tätigkeit einen Vorabgewinn von 50.000 €, der vor der Berechnung der Gewinnanteile zunächst vom Jahresüberschuss abzuziehen war. 2003 wurde der Gewinn von 70.000 € wie folgt verteilt:

	Gesellschafter A 10 %	Gesellschafter B 90 %
Vorabgewinn	50.000 €	
Restverteilung von 20.000 €	2.000 €	18.000 €
Summe Gewinnanteile	52.000 €	18.000 €
Anteil am Gewinn von 70.000 €	75 %	25 %

Das Finanzamt rechnete A 10 % des Gewerbesteuermessbetrags zur Anrechnung auf seine Einkommensteuer zu. A beantragte eine Zurechnung von 75 %.

Der Bundesfinanzhof gab dem Finanzamt Recht, weil der Gewerbesteuermessbetrag einer Mitunternehmerschaft nach dem allgemeinen Gewinnverteilungsschlüssel aufzuteilen ist.

Die Aufteilung von Vorsteuerbeträgen beim Dachgeschossausbau

Wird an einem bestehenden Gebäude, das teils steuerpflichtig, teils steuerfrei genutzt wird, das Dachgeschoss ausgebaut, unterscheidet der Bundesfinanzhof hinsichtlich der Aufteilung der Vorsteuerbeträge wie folgt:

- Wird das Dachgeschoss eigenständig, das heißt losgelöst von der Nutzung des übrigen Gebäudes, genutzt, richtet sich die Aufteilung nach dem Verhältnis der steuerpflichtigen zur steuerfreien Nutzung des Dachgeschosses.
- Wird die Nutzung des Gebäudes lediglich auf das Dachgeschoss erstreckt und erfolgt die Verwendung nur im Zusammenhang mit den Altflächen, werden die Vorsteuerbeträge entsprechend der Nutzung des gesamten Gebäudes aufgeteilt.

Ist-Versteuerung zum 1. Juli 2009 erweitert

Einem Unternehmer, auch wenn er buchführungspflichtig ist, wird auf Antrag gestattet, die Umsatzsteuer nicht nach vereinbarten (Soll-Versteuerung), sondern nach vereinnahmten Entgelten (Ist-Versteuerung) zu berechnen, wenn sein Gesamtumsatz im vorangegangenen Kalenderjahr nicht mehr als 250.000 € betragen hat. Vorteil für den Unternehmer ist, dass er seine Umsätze erst bei Eingang versteuern muss. Die Vorsteuer kann er dagegen abziehen, wenn eine ordnungsgemäße Rechnung vorliegt, auch wenn diese noch nicht bezahlt ist.

Diese Umsatzgrenze ist zum 1. Juli 2009 auf 500.000 € erhöht worden und gilt bis zum 31. Dezember 2011. Für betroffene Unternehmen, deren Gesamtumsatz im Jahr 2008 nicht mehr als 500.000 € betragen hat, gilt allerdings, dass die Umsatzsteuer für die Zeit vom 1.1. bis zum 30.6.2009 weiterhin nach vereinbarten Entgelten zu berechnen ist. Beim Übergang auf die Ist-Versteuerung ist zu beachten, dass alle Umsätze erfasst werden.

Beispiel: Unternehmer A hatte im Kalenderjahr 2007 einen Gesamtumsatz von 200.000 €. Er konnte deshalb für das Kalenderjahr 2008 die Ist-Versteuerung beantragen. Im Kalenderjahr 2008 hatte er einen Gesamtumsatz von 300.000 € und muss deshalb für die Zeit vom 1.1. bis zum 30.6.2009 zwingend die Soll-Versteuerung vornehmen. Auf Antrag kann er ab 1.7.2009 wieder zur Ist-Versteuerung übergehen, weil der Gesamtumsatz 2008 die neue Grenze von 500.000 € nicht überschreitet.

Keine Umgehung der Umsatzsteuerpflicht durch getrennte Verträge über Kauf eines Grundstücks und Errichtung eines Gebäudes

Eine Kommanditgesellschaft verkaufte auf Grund notariellen Vertrags zwei unbebaute Grundstücke an eine Erwerbbergemeinschaft. Am gleichen Tag schloss sie mit der Erwerbbergemeinschaft einen Generalübernehmervertrag über die Errichtung eines schlüsselfertigen Büro- und Geschäftshauses. Die Verträge waren durch einige Klauseln miteinander verknüpft. Für den Verkauf der unbebauten Grundstücke nahm die KG Umsatzsteuerbefreiung in Anspruch, während das Finanzamt Umsatzsteuer festsetzte.

Der Bundesfinanzhof bestätigte die Auffassung des Finanzamts. Ist Gegenstand einer zu erbringenden Leistung ein bebautes Grundstück, dann liegt eine einheitliche Leistung vor, die nicht künstlich

aufgespalten werden kann. Im entschiedenen Fall waren die Leistungen so miteinander verbunden, dass nur ein einheitlicher Grundstücksumsatz anzunehmen war.

Nachweis über die Überprüfung einer Umsatzsteuer-Identifikationsnummer

Die EU-Kommission hat die Zugangsmöglichkeiten für Unternehmer verbessert, die innergemeinschaftliche Lieferungen bewirken und die Umsatzsteuer-Identifikationsnummern ihrer Kunden oder Lieferanten prüfen wollen. Über die Online-Datenbank MIAS sind Anfragen möglich:

http://ec.europa.eu/taxation_customs/vies/lang.do?fromWhichPage=vieshome&selectedLanguage=DE.

Die in Echtzeit erteilte Bescheinigung dient als Nachweis, dass auf Lieferungen an Unternehmen in einem anderen Mitgliedsstaat keine Umsatzsteuer erhoben wurde. Die Bescheinigung entbindet den Unternehmer allerdings nicht, zusätzlich die üblichen Prüfungen vorzunehmen.

Öffentliche Einrichtungen sind Unternehmer auch bei steuerfreier Vermögensverwaltung

Körperschaften des öffentlichen Rechts sind nach Auffassung des Europäischen Gerichtshofs bereits dann Unternehmer im Sinne des Umsatzsteuerrechts, wenn sie neben ihren hoheitlichen Aufgaben eine vermögensverwaltende Tätigkeit (z. B. durch Vermietung) ausüben. Will ein Mitgliedstaat diese Tätigkeit als eine solche behandeln, die der Einrichtung im Rahmen der öffentlichen Gewalt obliegt, so dass die Tätigkeit nicht die Unternehmereigenschaft der Einrichtung begründet, muss er dies ausdrücklich regeln. An einer solchen ausdrücklichen Regelung fehlt es derzeit in Deutschland.

Des Weiteren hat der Europäische Gerichtshof entschieden, dass öffentliche Einrichtungen bei ihren hoheitlichen Tätigkeiten auch dann als Unternehmer gelten, wenn ihre Behandlung als Nichtunternehmer größere Wettbewerbsverzerrungen zu ihren eigenen Lasten zur Folge hätte. Die Qualifizierung der Einrichtung als Unternehmer setzt nicht eine Wettbewerbsverzerrung zu Lasten privater Wettbewerber voraus. Eine Wettbewerbsverzerrung kann vorliegen, wenn die Einrichtung hohe Umsatzsteuerbeträge auf Eingangsleistungen nicht als Vorsteuern abziehen kann, wenn sie nicht als Unternehmer angesehen wird.

Eine wichtige Folge der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs ist, dass die öffentliche Einrichtung ggfs. die Umsatzsteuer auf Eingangsleistungen, die sie zur Ausführung ihrer nunmehr steuerbaren Ausgangsleistungen verwendet, als Vorsteuern abziehen kann.

Prüfung der Steuernummer in einer Rechnung durch den Leistungsempfänger

Ein Unternehmer kann die in Rechnung gestellte Steuer für Lieferungen und sonstige Leistungen abziehen, die von einem anderen Unternehmer für sein Unternehmen ausgeführt worden sind. Die Ausübung des Vorsteuerabzugs setzt voraus, dass der Unternehmer eine ordnungsgemäße Rechnung besitzt. Insgesamt sind bis zu neun Angaben in einer Rechnung zu prüfen.

U. a. erforderlich ist, dass die Rechnung die dem leistenden Unternehmer vom Finanzamt erteilte Steuernummer oder die ihm vom Bundeszentralamt für Steuern erteilte Umsatzsteuer-Identifikationsnummer enthält.

Ein Vorsteuerabzug ist für einen Unternehmer als Leistungsempfänger nicht bereits dann ausgeschlossen, wenn dem leistenden Unternehmer vom Finanzamt noch keine Steuernummer zugeteilt wurde und er in seinen Rechnungen die vom Finanzamt ihm gegenüber verwendete Kennzeichnung angibt. Dies ergibt sich aus einem Urteil des Niedersächsischen Finanzgerichts. Es sei einem Unternehmer nicht zuzumuten, sich beim Finanzamt über die Vergabe von Steuernummern zu erkundigen. Mit der Vorlage der Gewerbeanmeldung eines Geschäftspartners habe der Unternehmer das Zumutbare getan, um sich hinsichtlich des Bestehens des Geschäftspartners zu vergewissern.

Der Bundesfinanzhof muss abschließend entscheiden.

Umsatzsteuerliche Organschaft kann mit Anordnung der Zwangsverwaltung beendet sein

Kennzeichnend für eine umsatzsteuerliche Organschaft ist die finanzielle, wirtschaftliche und organisatorische Eingliederung einer Kapitalgesellschaft in das Unternehmen eines Organträgers.

- Finanzielle Eingliederung setzt voraus, dass der Organträger seinen Willen in der Organgesellschaft durchsetzen kann. Es genügt ein Kapitalanteil, der ausreicht, um die Organgesellschaft finanziell zu beherrschen.

- Organisatorische Eingliederung bedeutet, dass die mit der finanziellen Eingliederung verbundene Möglichkeit der Beherrschung der Organgesellschaft durch den Organträger in der laufenden Geschäftsführung tatsächlich wahrgenommen wird.
- Wirtschaftliche Eingliederung erfordert, dass die Tätigkeiten von Organträger und Organgesellschaft aufeinander abgestimmt sind und sich dabei fördern und ergänzen.

Diese Voraussetzungen liegen vor, wenn ein Grundstückseigentümer alleiniger Gesellschafter einer GmbH ist, der er das für ihre geschäftlichen Zwecke notwendige Grundstück zur Nutzung überlässt.

Die wirtschaftliche Eingliederung geht nach einem Urteil des Bundesfinanzhofs verloren, wenn neben der von einem Gläubiger beantragten Zwangsverwaltung das zuständige Amtsgericht auch die Zwangsversteigerung anordnet. In diesem Zeitpunkt steht das Grundstück nicht mehr dauerhaft für Zwecke der Organgesellschaft zur Verfügung.

Zahlungen aus öffentlichen Kassen unterliegen der Umsatzsteuer, wenn sie im Rahmen eines Leistungsaustauschs erfolgen

Verpflichtet sich ein von einer Stadt gegründeter Verein, jährlich ein Stadtfest auszurichten, und erhält er hierfür von der Stadt Zuschüsse, liegt ein umsatzsteuerpflichtiger Leistungsaustausch vor. Dies hat der Bundesfinanzhof entschieden.

Ausschlaggebend ist, dass die Zahlungen nicht der Förderung der Tätigkeit des Empfängers dienen, sondern der Gegenwert für eine Leistung des Zahlungsempfängers an den Geldgeber sind. Von Letzterem ist in der Regel bei Leistungen auszugehen, zu deren Ausführung sich die Vertragsparteien in einem gegenseitigen Vertrag verpflichtet haben. Dass die Leistung im öffentlichen Interesse liegt, ist unerheblich.

+++Anlage Lohnbüro+++

1 %-Regel auch bei Privatnutzung eines geleasteten und zum Rennwagen umgebauten Kfz

Der geldwerte Vorteil für die Privatnutzung eines Pkw ist auch dann nach der 1 %-Regel zu bemessen, wenn der Arbeitgeber einen zum Rennwagen umgebauten, für den Straßenverkehr zugelassenen Wagen least und diesen dem Arbeitnehmer zur privaten Nutzung überlässt. So entschied vor kurzem das Finanzgericht Düsseldorf¹.

Zu den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit gehören auch geldwerte Vorteile aus der privaten Nutzung eines Dienstfahrzeugs.² Diese ist für jeden Kalendermonat mit 1 % des inländischen Listenpreises im Zeitpunkt der Erstzulassung zuzüglich der Kosten für Sonderausstattungen einschließlich der Umsatzsteuer anzusetzen.³

Unter diese Regelung fallen nach herrschender Auffassung auch zum Betriebsvermögen zählende geleaste Kraftfahrzeuge. Zwar war der Wagen in diesem Fall zum Rennwagen umgebaut, er war jedoch trotzdem für den normalen Straßenverkehr zugelassen. Unerheblich ist für die Zuordnung zum Betriebsvermögen, in welchem Umfang das Fahrzeug im Rahmen des Unternehmens z. B. für Dienstfahrten genutzt wird, da die im Zusammenhang stehenden Kosten Betriebsausgaben darstellen.

¹ FG Düsseldorf, Urt. v. 25.9.2008, 11 K 698/06-H-L, EFG 2009, S. 168, LEXinform 5007640.

² § 19 Abs. 1 S. 1. Nr. 1 EStG.

³ § 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 EStG.

Mahlzeitengestellung bei Auswärtstätigkeiten

Der Bundesfinanzhof¹ hatte entschieden, dass Aufwendungen für die Beköstigung der Arbeitnehmer anlässlich einer Auswärtstätigkeit (Fortbildungsveranstaltung) mit den tatsächlichen Werten und nicht mit den Werten der Sachbezugsverordnung anzusetzen sind. Unterschieden hatte das Gericht nach einer auf eine gewisse Dauer gerichteten Verpflegung im üblichen Rahmen eines Arbeitsverhältnisses (Sachbezug) und der Gewährung von Mahlzeiten aus einmaligem Anlass (tatsächliche Werte).

Die Finanzverwaltung lässt aber weiterhin den Ansatz der Sachbezugswerte zu und hat dies in einem Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen² dargelegt und mit Beispielen erläutert.

¹ BFH, Urt. v. 19.11.2008, VI R 80/06, DStR 2009, S. 29, LEXinform 0587997.

² BMF, Schr. v. 13.7.09, IV C 5 - S 2334/08/10013, LEXinform 5232082.

Keine Erstattung pauschaler Lohnsteuer nach Umstellung des Zusatzversorgungssystems für Arbeitnehmer

Sinken Versorgungsansprüche der Arbeitnehmer nach Umstellung eines Zusatzversorgungssystems, so hat der Arbeitgeber keinen Anspruch auf verhältnismäßige Rückzahlung der pauschal abgeführten Lohnsteuer. So entschied vor kurzem das Finanzgericht Köln¹.

Der Arbeitgeber gewährte seinen Arbeitnehmern eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung, die über monatliche, aus der Summe der Arbeitsentgelte berechnete Umlagen finanziert wurde. Unterschieden wurde zwischen einer im Leistungsfalle zu gewährenden Versorgungsrente, die ein vom Endgehalt der Arbeitnehmer abhängiges Gesamtversorgungsniveau gewährleisten sollte und einer zumeist niedrigeren Versicherungsrente. Für die Beiträge wurde pauschal Lohnsteuer abgeführt. Nach Umstellung des Versorgungssystems mit der Folge, dass die Arbeitnehmer lediglich noch einen Anspruch auf die Versicherungsrente hatten, machte der Arbeitgeber beim Finanzamt einen Anspruch auf Lohnsteuer-Erstattung geltend. Er trug vor, es läge auf Grund der Reduzierung der Versorgungsansprüche eine Arbeitslohnrückzahlung vor. Der Erstattungsanspruch stünde wegen der pauschalen Versteuerung allerdings dem Arbeitgeber zu.

Das Finanzgericht war anderer Ansicht. Es besteht kein Anspruch auf Erstattung der pauschal gezahlten Lohnsteuer. Die Steuer wurde nicht ohne rechtlichen Grund gezahlt. Eine Arbeitslohnrückzahlung hat nicht stattgefunden. Die Reduzierung der Versorgungsansprüche trifft nicht den Arbeitgeber, sondern ausschließlich die betroffenen Arbeitnehmer.

¹ FG Köln, Urt. v. 25.3.2009, 12 K 5166/04, LEXinform 5008462.

2010: Künstlersozialabgabe sinkt zum fünften Mal in Folge

Die Abgabe zur Künstlersozialversicherung wird zum Jahr 2010 um einen weiteren halben Prozentpunkt von 4,4 auf 3,9 % abgesenkt. Damit werden die Verwerter von Kunst und Publizistik aufs Jahr gerechnet um etwa 20 Mio. € entlastet - bei gleich bleibend hohem sozialen Schutz.

Das betrifft rund 160.000 selbstständige Künstler und Publizisten, die derzeit pflichtversichert sind. Die im Jahr 2007 ergriffenen Maßnahmen zur besseren Erfassung der Abgabepflichtigen wirken sich sichtbar positiv auf den Abgabesatz aus, der nun bereits zum fünften Mal in Folge herabgesetzt wird.

Berechnung der Künstlersozialabgabe

Bemessungsgrundlage der Künstlersozialabgabe sind sämtliche Entgelte, die ein Abgabepflichtiger im Lauf eines Kalenderjahres an selbstständige Künstler und Publizisten für entsprechende Leistungen zahlt. Die Summe der Entgelte wird mit dem Abgabesatz multipliziert und ergibt die für das jeweilige Jahr zu zahlende Künstlersozialabgabe. Der Abgabesatz wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen durch Rechtsverordnung bestimmt. Die Höhe wird dabei so bemessen, dass das Abgabeaufkommen zusammen mit den Beitragsanteilen der Versicherten und dem Bundeszuschuss ausreicht, um den Bedarf der Künstlersozialkasse (KSK) des folgenden Kalenderjahres zu decken.

Nachstehend sind die Abgabesätze seit dem Jahre 2002 wiedergegeben:

Jahr	Abgabesatz
2002	3,8 %
2003	3,8 %
2004	4,3 %
2005	5,8 %
2006	5,5 %
2007	5,1 %
2008	4,9 %
2009	4,4 %
2010	3,9 %

Abgabepflichtige Unternehmen

Geben Unternehmen regelmäßig künstlerische oder publizistische Leistungen in Auftrag und verwerten diese, müssen sie auf die an selbstständige Künstler und Publizisten gezahlten Entgelte gegebenenfalls eine Abgabe leisten. Viele Betriebe stehen vor der Frage, ob sie auch zu den Abgabepflichtigen gehören, wenn sie zum Beispiel eine Werbebroschüre produzieren lassen, für ein Betriebsfest einen Alleinunterhalter engagieren oder ähnliche Aktivitäten planen.

Das Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG) unterscheidet drei Arten von Unternehmen, die bei Inanspruchnahme künstlerischer oder publizistischer Leistungen abgabepflichtig sind. Dies sind Unternehmen, die

- typischerweise als Verwerter künstlerischer oder publizistischer Werke oder Leistungen tätig werden (Verwerter),
- Eigenwerbung/Öffentlichkeitsarbeit betreiben (Eigenwerber) sowie
- nicht nur gelegentlich künstlerische oder publizistische Leistungen in Anspruch nehmen, um damit Einnahmen zu erzielen.

Betriebsprüfung

Die Prüfung der potenziell abgabepflichtigen Unternehmen wird in der Regel nicht mehr von der Künstlersozialkasse selbst, sondern von der Deutschen Rentenversicherung durchgeführt, die die Arbeitgeberprüfung in Bezug auf die Sozialversicherung vornimmt. Im Rahmen der von den Rentenversicherungsträgern durchgeführten Betriebsprüfungen wird bei diesen Unternehmen geprüft, ob sie abgabepflichtig sind und die Künstlersozialabgabe gezahlt wurde. Die Prüfung wird in der Regel für fünf Jahre rückwirkend durchgeführt und - sofern Abgabepflicht bestand - die Künstlersozialabgabe

gegebenenfalls mit Säumniszuschlägen nacherhoben. Auch können Bußgelder festgesetzt werden, wenn ein abgabepflichtiges Unternehmen seinen Melde- und Abgabepflichten nicht nachgekommen ist.

Entlastung durch niedrigere Krankenversicherungsbeiträge

Ein wesentlicher Baustein des „Gesetzes zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland“ - dem sogenannten Konjunkturpaket II - ist die Senkung der Beitragssätze in der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV).

Die von Arbeitnehmern und Arbeitgebern finanzierten Beitragssätze zur GKV sind zum 1. Juli 2009 um 0,6 Punkte gesunken. Der allgemeine Beitragssatz beträgt nun - ausgehend vom beitragspflichtigen Einkommen - 14,9 % (statt bislang 15,5 %). Arbeitgeber tragen davon 7,0 %, während Arbeitnehmer effektiv 7,9 % übernehmen (Arbeitnehmeranteil plus zusätzlicher Beitragssatz von 0,9 %).

Für Mitglieder ohne Anspruch auf Krankengeld wurde der ermäßigte Beitragssatz auf 14,3 % abgesenkt. Der Arbeitgeberbeitragsanteil beträgt 6,7 % und der Arbeitnehmerbeitragsanteil 7,6 %. Unterm Strich werden Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils um 0,3 % entlastet.

Als Folge dieser Beitragssatzsenkung verändern sich vom 1. Juli 2009 an auch die Höchstbeitragszuschüsse für in der gesetzlichen Krankenversicherung bzw. für privat krankenversicherte Arbeitnehmer:

- | | |
|---|----------|
| • Beitragszuschuss für Mitglieder mit Anspruch auf Krankengeld: | 257,25 € |
| • Beitragszuschuss für Mitglieder ohne Anspruch auf Krankengeld: | 246,23 € |
| • Beitragszuschuss für privat versicherte Bezieher von Vorruhestandsgeld: | 229,69 € |

Der für die Beitragsberechnung in der Gleitzone anzuwendende Faktor „F“ bleibt jedoch unverändert.

Auswirkungen auf die Finanzierung der GKV

Erst zum 1. Januar 2009 wurde die Finanzierung der GKV komplett umgebaut und bundeseinheitliche Beitragssätze festgelegt. Die auf dieser Basis von den Krankenkassen eingezogenen Beiträge werden an den beim Bundesversicherungsamt eingerichteten Gesundheitsfonds abgeführt. Daneben fließen in den Gesundheitsfonds Steuermittel für Aufwendungen der Krankenkassen für Familien. Das Bundesversicherungsamt verteilt die eingezogenen Beiträge und Steuermittel unter Berücksichtigung der jeweiligen Versichertenstruktur an die einzelnen Krankenkassen.

Mit der Beitragssatzsenkung zum 1. Juli 2009 erhält die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) im Jahr 2010 einen Beitragszuschuss in Höhe von insgesamt 11,8 Mrd. €. Der ursprünglich für 2010 vorgesehene Betrag von 5,5 Mrd. € wurde durch das Konjunkturpaket II damit um 6,3 Mrd. € aufgestockt. Im Jahr 2011 erhöht sich der Bundeszuschuss um weitere 1,5 Mrd. € und beträgt ab 2012 jährlich 14 Mrd. €.

Motivationsveranstaltungen sind nicht als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen gesetzlich unfallversichert

Wird im Rahmen eines Teammeetings die Teilnahme an einer Canyoning-Tour angeboten, so ist diese nach einer Entscheidung des Hessischen Landessozialgerichts weder als Betriebssport noch als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung gesetzlich unfallversichert.¹

In dem entschiedenen Fall hatte ein Arbeitgeber Mitarbeiter zum Dank für die erfolgreiche Arbeit zu einer betrieblichen Motivationsveranstaltung ins Allgäu eingeladen. Neben Fachbeiträgen und Informationen über die Entwicklung der Abteilung konnten die Teilnehmer die Wellnesseinrichtungen des Hotels nutzen oder sich für die ca. dreistündige Canyoning-Tour entscheiden. Im Rahmen dieser Tour durchquerten die Teilnehmer gemeinsam eine Schlucht mittels Abseilen, Klettern, Springen, Rutschen, Schwimmen und Tauchen. Hierbei verletzten sich mehrere Mitarbeiter zum Teil schwer. Den Antrag einer verletzten Mitarbeiterin auf Entschädigung lehnte die Berufsgenossenschaft ab. Outdoor-Aktivitäten gehörten nicht zu den vertraglich geschuldeten Leistungen der Arbeitnehmerin. Nach Auffassung der Klägerin habe jedoch ihr Arbeitgeber die Teilnahme an dem sportlichen Programm erwartet.

Das Gericht entschied zugunsten der Berufsgenossenschaft.

Die Teilnahme an einer Freizeit- und Erholungsveranstaltung ist nicht bereits deshalb unfallversichert, weil sie vom Unternehmen organisiert und finanziert wird. Vielmehr muss die Veranstaltung dazu geeignet sein, die Verbundenheit zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigten sowie der Beschäftigten untereinander zu fördern. Dies setzt voraus, dass grundsätzlich alle Beschäftigten im Stande sind, an der Veranstaltung teilzunehmen. Wegen der besonderen Anforderungen an die körperliche Fitness spricht eine Canyoning-Tour jedoch nicht die Gesamtheit der Beschäftigten an. So waren die 6 Sekretärinnen der

Abteilung im Hotel geblieben. Daher konnte der Gemeinschaftszweck nicht erreicht werden, somit lag auch keine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung, die unter Versicherungsschutz steht, vor.

Die Teilnahme an der Canyoning-Tour war auch nicht der betrieblichen Tätigkeit der verletzten Frau zuzurechnen, da sie nicht zu ihren arbeitsvertraglichen Pflichten gehörte. Hinsichtlich des Versicherungsschutzes war auch nicht entscheidend, ob die Teilnahme aufgrund einer Erwartungshaltung, auf Wunsch oder gar auf Weisung seitens des Arbeitgebers erfolgt ist. Denn es liegt nicht in dessen Entscheidung, den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung auf sonst unversicherte Tätigkeiten und Aktivitäten auszuweiten. Betriebssport schließlich wird nur vom Unfallversicherungsschutz erfasst, wenn er regelmäßig durchgeführt werde. Zudem muss er dazu dienen, die körperliche Fitness zu erhalten. Dies ist für das einmalige Canyoning zu verneinen.

¹ LSG Hessen, Urt. v. 30.4.2009, L 3 U 249/08, Pressemitteilung v. 06.07.2009, LEXinform 1433202.

Kündigungsschutzgesetz: Ermittlung der Beschäftigtenzahl

Voraussetzung zur Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes ist u. a., dass im Betrieb regelmäßig mehr als fünf (bis 31.12.2003) bzw. mehr als zehn Arbeitnehmer (seit 1.1.2004) beschäftigt sind.¹

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln² ist bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl ein ruhendes Arbeitsverhältnis nicht immer mitzuzählen. Es kommt auf die Personalstärke an, die den Betrieb im Allgemeinen kennzeichnet. Hierfür bedarf es eines Rückblicks auf die bisherige personelle Situation und einer Einschätzung der zukünftigen Entwicklung. Dementsprechend sind in der Regel Arbeitnehmer mitzuzählen, die sich in Elternzeit befinden oder die vorübergehend, wenn auch längerfristig, erkrankt sind. Ein Arbeitnehmer, der seit langer Zeit so erkrankt ist, dass mit einer Rückkehr an den Arbeitsplatz nicht mehr zu rechnen ist, ist jedoch nicht mitzuzählen, auch wenn das Arbeitsverhältnis formal noch besteht. Eine für den gekündigten Arbeitnehmer eingestellte Ersatzkraft ist neben diesem nicht zusätzlich mitzuzählen.

¹ § 23 Abs. 1 KSchG.

² LAG Köln, Urt. v. 22.5.2009, 4 Sa 1024/08, LEXinform 1433239.

BAG zu Arbeitskleidung - Kostenpauschale - Pfändungsschutz

Gesetzliche Bestimmungen, insbesondere Unfallverhütungs- und Hygienevorschriften, schreiben für bestimmte Tätigkeitsbereiche das Tragen von Schutzkleidung vor. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall verpflichtet, dem Arbeitnehmer die Schutzkleidung kostenlos zur Verfügung zu stellen.

Fehlt eine derartige gesetzliche Verpflichtung, kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer grundsätzlich vereinbaren, dass dieser während der Arbeitszeit eine bestimmte Arbeitskleidung trägt, die ihm der Arbeitgeber zur Verfügung stellt. Dabei kann auch vereinbart werden, dass sich der Arbeitnehmer an den Kosten beteiligt. Die Vertragsklausel darf den Arbeitnehmer allerdings nicht unbillig benachteiligen¹. Ob dies der Fall ist, richtet sich nach den Vorteilen, die der Arbeitnehmer aus der Überlassung der Berufskleidung und ihrer Pflege und Ersatzbeschaffung durch den Arbeitgeber hat. Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen wirksam vereinbarten pauschalen Kostenbeitrag vom monatlichen Nettoentgelt des Arbeitnehmers einzubehalten. Die Einbehaltung ist unwirksam, soweit das Nettoentgelt unpfändbar ist. Dieses zwingende Recht kann nicht durch Verrechnungsabrede umgangen werden.

Das Bundesarbeitsgericht hat der Klage einer Einzelhandelskauffrau auf Zahlung des von dem beklagten Verbrauchermarkt einbehaltenen „Kittelgeldes“ stattgegeben.²

Das Gericht hat nicht entschieden, ob die vom Arbeitgeber praktizierte Vertragsklausel wirksam ist, nach der die Arbeitnehmer den monatlichen Beitrag auch dann schulden, wenn sie infolge Urlaubs oder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht gearbeitet haben. Die Einbehaltung scheiterte bereits an den Pfändungsschutzbestimmungen. Das monatliche Nettoentgelt der Arbeitnehmerin lag mit ca. 800 € deutlich unter der Pfändungsgrenze.

¹ § 307 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. § 307 Abs. 2 BGB.

² BAG, Urt. v. 17.02.2009, 9 AZR 676/07, LEXinform 1554520.

Zeugnis: Objektiv unrichtige Leistungsbeurteilung führt nicht zur Sittenwidrigkeit

Gegenüber einem ausscheidenden Arbeitnehmer ist der Arbeitgeber verpflichtet, ein Zeugnis zu erteilen.¹ Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts² muss das Zeugnis einerseits wahr sein, andererseits darf es den Arbeitnehmer in seinem beruflichen Fortkommen nicht ungerechtfertigt

behindern. Es kann aber sittenwidrig sein, ein Arbeitszeugnis auszustellen, das grobe Unrichtigkeiten enthält, die dazu führen können, dass bei einem neuen potentiellen Arbeitgeber ein völlig falscher Eindruck bezüglich der Redlichkeit und Zuverlässigkeit des Bewerbers entsteht.³

Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts Nürnberg⁴ ist ein Zeugnis allerdings nicht bereits dann sittenwidrig, wenn die Leistung des Arbeitnehmers objektiv falsch bewertet wird. Gerade in diesem Bereich kann der neue Arbeitgeber selbst beurteilen, ob der neue Arbeitnehmer seinen Anforderungen genügt. Soweit ist zu berücksichtigen, dass die Anforderungen an den neuen Arbeitsplatz mit denen des bisherigen nicht identisch sein müssen und der neue Arbeitgeber selbst seine Anforderungen festlegt. Der neue Arbeitgeber hat darüber hinaus ausreichend Möglichkeit, den neuen Arbeitnehmer anhand seiner eigenen Bedürfnisse zu beurteilen. So kann eine Probezeit mit der Folge der abgekürzten Kündigungsfrist vereinbart werden. Unabhängig davon kann sich der neue Arbeitgeber ohne Schwierigkeiten vom Arbeitnehmer trennen, da der neu angestellte Arbeitnehmer die ersten sechs Monate keinen Kündigungsschutz hat. Hinzu kommt, dass die Leistungsfähigkeit und die Leistungsbereitschaft eines Arbeitnehmers keine festen Größen darstellen, sondern sich in unterschiedlichen Arbeitsverhältnissen mit unterschiedlichen Aufgaben unterschiedlich entwickeln können.

Dementsprechend verurteilte das Gericht einen Arbeitgeber, seinem ausgeschiedenen Arbeitnehmer ein Zeugnis mit der Leistungsbeurteilung zu erteilen, wie sie zuvor zwischen ihnen vereinbart worden war.

¹ Vgl. § 630 BGB, § 109 GewO.

² BAG, Urt. v. 10.5.2005, 9 AZR 261/04, NZA 2005, S. 1237.

³ BGH, Urt. v. 15.5.1979, IV ZR 230/76.

⁴ LAG Nürnberg, Urt. v. 16.6.2009, 7 Sa 641/08, LEXinform 1433243.

Schmerzensgeld wegen Anschreiens durch Vorgesetzten

In einem vom Landesarbeitsgericht Mainz entschiedenen Fall erhielt eine Arbeitnehmerin 2.000 € Schmerzensgeld¹. Die Arbeitnehmerin wurde seit Jahren von ihrem Vorgesetzten angefeindet und respektlos behandelt. Dieser schrie die Arbeitnehmerin - wie auch andere Arbeitnehmer - fast täglich an.

Das Gericht ging hier von einem erwiesenen Zeitraum von einem Jahr aus.

Es setzte einen Entschädigungsanspruch in Höhe von 2.000 € fest. Wenn ein Vorgesetzter einen Mitarbeiter über Jahre hinweg fast täglich anschreit, verletzt er vorsätzlich dessen Ehre und Persönlichkeit. Insbesondere wenn die Schreiatteckungen sich auf einen bestimmten Mitarbeiter konzentrieren und ein Anlass zur Kritik nicht feststellbar ist, liegt in der Behandlung eine persönliche Anfeindung.

Bei der Bemessung des Schmerzensgeldes wurde zum Nachteil der Arbeitnehmerin berücksichtigt, dass sich diese nicht stärker gegen die Attacken des Abteilungsleiters gewehrt habe und auch nicht den Vorgesetzten des Abteilungsleiters informiert hatte. Weiterhin sei zu berücksichtigen, dass auch andere Mitarbeiter und nicht allein die Klägerin angeschrien worden sind.

¹ LAG Mainz, Urt. v. 30.08.2007, 4 Sa 522/05, LEXinform 1408777.

Betriebsübergang trotz wesentlich erweiterter Angebotspalette des neuen Unternehmens

Übernimmt ein neu gegründetes Unternehmen die Aufgaben eines bisher für einen Konzern tätigen Dienstleisters, so kann auch dann ein Betriebsübergang vorliegen, wenn das neue Unternehmen wesentlich erweiterte und komplexere Dienstleistungen anbietet. Das hat das Bundesarbeitsgericht¹ entschieden. Voraussetzung ist jedoch, dass ein nach Zahl und Sachkunde wesentlicher Teil des Personals übernommen wird. Dies gilt auch dann, wenn die übernommenen Mitarbeiter zum Ausbau ihrer bisherigen Fähigkeiten und Kenntnissen noch zusätzlich geschult werden müssen, um die neuen Aufgaben erledigen zu können.

¹ BAG, Urt. v. 25.6.2009, 8 AZR 258/08, Pressemitteilung Nr. 66/09, LEXinform 0434208.

Lohn in der Insolvenz

Ein Unternehmen mit 40 Arbeitnehmern geriet im Herbst 2003 mit den Lohnzahlungen in Rückstand. Ab Mai 2004 war der Betrieb zahlungsunfähig, im Oktober 2004 wurde das Insolvenzverfahren eröffnet. Bevor der Insolvenzverwalter seine Tätigkeit aufnahm, erhielt ein Arbeitnehmer seinen restlichen Lohn für die Monate Februar bis April 2004. Der Insolvenzverwalter klagte auf Rückzahlung des Geldes.

Er begründete dies damit, dass der Arbeitnehmer gewusst haben müsse, dass der Arbeitgeber insolvent ist.

Der BGH entschied zugunsten des Arbeitnehmers.¹

Weiß ein Arbeitnehmer, dem der Arbeitgeber in der Krise noch Zahlungen auf rückständige Lohnforderungen erbringt, dass der Arbeitgeber außerdem noch anderen Arbeitnehmern Lohn schuldig ist, rechtfertigt allein diese Kenntnis nicht den Schluss auf die Zahlungsunfähigkeit oder Zahlungseinstellung des Arbeitgebers.

Zudem hatte der Arbeitnehmer (anders als etwa Führungskräfte) keinen Einblick in die finanzielle Lage des Unternehmens. Daher traf ihn in der ihm bekannten Krise insoweit keine Erkundungspflicht, der Lohn war daher nicht zurückzuzahlen.

¹ BGH, Urt. v. 19.02.2009, IX ZR 62/08, LEXinform 1553159.

Der Zweck einer Sonderleistung muss geregelt sein

Werden freiwillige Sonderleistungen gezahlt, so gilt dies einheitlich für alle Arbeitnehmer. Einzelne Arbeitnehmer dürfen davon nicht ohne sachlichen Grund ausgenommen werden. Ob ein solcher Grund vorliegt, ist vom Zweck der Sonderleistung abhängig. Der Zweck - in der Regel wird dieser vom Arbeitgeber bestimmt - sollte klar definiert sein und muss auch bei der Umsetzung beachtet werden.

Gleichbehandlungsgrundsatz beachten

Auch wenn Sonderzahlungen ausdrücklich als freiwillige Leistung erbracht werden, muss sich der Arbeitgeber an den Grundsatz der Gleichbehandlung halten. Er kann eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern nur dann von den Zahlungen ausnehmen, wenn dies durch sachliche Kriterien gerechtfertigt ist. Das trifft unter anderem zu, wenn die Sonderzahlungen allein an das unterschiedliche Entgelt gebunden sind und somit dem Ausgleich von Vermögensnachteilen bzw. geleisteter Sanierungsbeiträge dienen.

Ein sachlicher Grund - so hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einem aktuellen Urteil¹ entschieden - liegt beispielsweise nicht vor, wenn der Arbeitgeber neben einer Belohnung der länger arbeitenden Mitarbeiter noch weitere Voraussetzungen für die Sonderzahlung aufgestellt hat und dadurch auch eine vergangene und künftige Betriebstreue honoriert wurde. Wegen des Mischzwecks der Sonderzahlung war das BAG der Ansicht, dass der Arbeitgeber gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen hatte.

Gleichbehandlungsprobleme bei Sonderzahlungen können vermieden werden, wenn die Sonderzahlung nur einen, klar definierten Zweck verfolgt. Nur wenn noch weitere Anspruchsvoraussetzungen geschaffen werden, wie beispielsweise die Betriebstreue, entsteht ein weiterer Leistungszweck und damit ein Gleichbehandlungsproblem.

¹ BAG, Urt. v. 01.04.2009, 10 AZR 353/08.

Unterschiedliche Behandlungen bei Lohnerhöhungen müssen sachlich begründet sein

In einem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall hatte ein Arbeitgeber die Vergütung seiner Beschäftigten um 2,5 % erhöht. Hiervon ausgenommen waren allerdings der Kläger und weitere 13 Mitarbeiter. Grund dafür war die Tatsache, dass diese Mitarbeiter sich 2003/2004 nicht auf eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen eingelassen hatten. Dabei ging es unter anderem um eine Reduzierung ihres Urlaubsanspruchs von 30 auf 25 Tage und einem Wegfall des zusätzlichen Urlaubsgeldes um 50 %.

Der Arbeitgeber bot dem Kläger die Lohnerhöhung von 2,5 % daraufhin nur unter der Voraussetzung an, dass dieser die Vertragsverschlechterung ebenfalls annehme. Das lehnte der Kläger ab.

Die Klage blieb erfolglos.¹

Zwar war der Arbeitgeber aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes verpflichtet, seine Arbeitnehmer bei Anwendung einer selbst gesetzten Regelung gleich zu behandeln. Deshalb durfte er auch im Fall einer freiwillig gewährten allgemeinen Lohnerhöhung Unterschiede nur aus sachlichen Gründen machen. Denn der Arbeitgeber muss die Anspruchsvoraussetzungen so abgrenzen, dass nicht ein Teil der Arbeitnehmer sachwidrig oder willkürlich von der Vergünstigung ausgeschlossen wird.

Dadurch, dass der Arbeitgeber im vorliegenden Fall den Einkommensverlust der Arbeitnehmer von 2003/2004 mit einer Lohnerhöhung teilweise ausglich, handelte er allerdings weder sachwidrig noch willkürlich. Denn auf diese Zwecksetzung hatte er ausdrücklich hingewiesen. Da der Kläger keinen Einkommensverlust erlitten hatte, konnte er später nicht verlangen, an dem Ausgleich teilzunehmen.

¹ BAG, Urt. v. 15.07.2009, 5 AZR 486/08, LEXinform 0434285.

Anspruch auf rauchfreien Arbeitsplatz

Der Tisch-Chef in einem Spielkasino kann von dessen Betreiber den Erlass eines Rauchverbots in dem Spielsaal verlangen. Dies hat das Bundesarbeitsgericht im Unterschied zu den Vorinstanzen entschieden. Der Arbeitgeber habe die notwendigen Maßnahmen zu treffen, damit Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit soweit geschützt werden, als es die Natur der Dienstleistung gestattet.

Im vorliegenden Fall kam noch hinzu, dass in dem Spielsaal ein räumlich nicht abgetrennter Barbereich bestand, der von einem anderen Unternehmen betrieben wurde. Da es sich bei dem Barbereich um eine Gaststätte im Sinne des Gaststättenrechts handelte, war das Rauchen dort nach dem einschlägigen Nichtraucherschutzgesetz verboten. Zwar habe das Bundesverfassungsgericht das Rauchverbot in Einraumgaststätten für mit dem Grundgesetz unvereinbar und verfassungswidrig erklärt, nicht jedoch für nichtig. Dem Landesgesetzgeber bleibe deshalb bis zum 31.12.2009 die Möglichkeit, eine verfassungsgemäße Neuregelung zu treffen. Bis dahin sei das Rauchen in Gaststätten in Bundesländern, die für Gaststätten ein generelles Rauchverbot vorsehen, weiterhin untersagt.

Keine betriebsbedingte Kündigung von Stammarbeitnehmern bei Einsatz von Leiharbeitern

Beschäftigt ein Arbeitgeber dauerhaft Leiharbeitnehmer, so ist es ihm verwehrt, Stammarbeitnehmern betriebsbedingt zu kündigen, die auf einem solchen Arbeitsplatz eingesetzt werden können. Dies hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg in einem noch nicht rechtskräftigen Urteil entschieden. Dem lässt sich seitens des Arbeitgebers nicht entgegenhalten, bei dem Arbeitsplatz, auf dem der Leiharbeitnehmer beschäftigt werde, handele es sich um eine Krankenvertretung und nicht um einen Dauerarbeitsplatz, wenn der Vertretungsbedarf ständig und ununterbrochen besteht. Zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung des Stammarbeitnehmers habe der Arbeitgeber den Einsatz des Leiharbeitnehmers zu beenden.

Keine verlängerte Frist für Kündigungsschutzklage, wenn die Schwangerschaft der Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber erst nach Zugang der Kündigung bekannt wird

Soweit die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses der Zustimmung einer Behörde bedarf, läuft die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Arbeitnehmer ab. Dadurch kann sich die dreiwöchige Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage verlängern. Dies gilt aber nur, wenn der Arbeitgeber bereits zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung Kenntnis von der Schwangerschaft hatte. Erlangt er diese Kenntnis erst nach Zugang der Kündigung, findet keine Fristverlängerung statt. Dies hat das Bundesarbeitsgericht im Falle einer schwangeren Arbeitnehmerin entschieden, die ihrem Arbeitgeber nach Zugang der Kündigung die Schwangerschaft mitgeteilt, dann aber nicht innerhalb der Dreiwochenfrist Kündigungsschutzklage erhoben hatte.

Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung bei weiterbeschäftigten Rentnern kürzen nicht den Vorwegabzug von Vorsorgeaufwendungen

Vorsorgeaufwendungen (bestimmte Sonderausgaben) sind nur mit durch Gesetz festgelegten Höchstbeträgen abzugsfähig. Bei Arbeitnehmern mindern steuerfreie Arbeitgeberanteile zur gesetzlichen Rentenversicherung und diesen gleichgestellte Zuschüsse des Arbeitgebers die abzugsfähigen Beträge.

Unklar war, wie der bei der Beschäftigung eines Beziehers einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung von einem Arbeitgeber zu zahlende Rentenversicherungsbeitrag steuerlich zu berücksichtigen ist. Bei diesem Arbeitgeberbeitrag handelt es sich um eine Zahlung, zu der der Arbeitgeber aus Gründen der Gleichbehandlung verpflichtet ist. Dadurch wird vermieden, dass es für den Arbeitgeber - unter dem Gesichtspunkt der Zahlung von Rentenversicherungsbeiträgen - günstiger ist, einen Bezieher einer Altersrente zu beschäftigen. Der weiterbeschäftigte Rentner hat aus der Beitragszahlung des Arbeitgebers keine rentenrechtlichen Vorteile.

Das Bayerische Landesamt für Steuern verfügte, dass dieser Beitrag des Arbeitgebers die anzusetzenden Vorsorgeaufwendungen nicht mindert.

Bereits vor wenigen Jahren hat der Bundesfinanzhof entschieden, dass der Vorwegabzug von Vorsorgeaufwendungen nicht zu kürzen ist, wenn der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer zwar Beiträge zur Rentenversicherung abführt, dieser hieraus aber keine Ansprüche erwirbt.

Bei gemischt veranlasster Betriebsveranstaltung sind Kosten der Sachzuwendungen an Arbeitnehmer aufzuteilen

Betriebsveranstaltungen sind Veranstaltungen auf betrieblicher Ebene, die gesellschaftlichen Charakter haben und bei denen die Teilnahme allen Betriebsangehörigen offen steht (z. B. Betriebsausflug, Weihnachtsfeier). Überschreiten die Zuwendungen des Arbeitgebers (z. B. Speisen, Getränke, Übernachtungs- und Fahrtkosten) an den einzelnen Arbeitnehmer anlässlich einer solchen Betriebsveranstaltung nicht die Freigrenze von 110 €, liegt kein Arbeitslohn vor. Enthält eine Betriebsveranstaltung auch Elemente einer sonstigen betrieblichen Veranstaltung (gemischt veranlasste Betriebsveranstaltung), müssen die Sachzuwendungen gemäß einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs auf die Veranstaltungselemente aufgeteilt werden.

Im entschiedenen Fall führte ein Arbeitgeber an Bord eines Ausflugsschiffes unter Darreichung von Speisen und Getränken eine Betriebsversammlung mit Workshops und Präsentationen durch. Abends schloss sich in einem Hotel ein Betriebsfest an. Das Gericht befand, dass die Kosten, die nicht leicht und eindeutig der gesellschaftlichen Betriebsveranstaltung oder dem betriebsfunktionalen Bereich zugeordnet werden können, im Wege einer sachgerechten Schätzung aufzuteilen sind. Als sachgerechter Aufteilungsmaßstab sei dabei grundsätzlich das Verhältnis der Zeitanteile der Veranstaltungselemente heranzuziehen. Da der nach diesen Grundsätzen ermittelte Wert der Sachzuwendungen anlässlich der gesellschaftlichen Betriebsveranstaltung die im Streitjahr 2001 gültige Freigrenze von 200 DM je Arbeitnehmer überschritten hatte, waren die gesamten Aufwendungen für die Betriebsveranstaltung dem Arbeitslohn hinzuzurechnen und dafür entsprechende Lohnsteuer abzuführen.

Bürgerentlastungsgesetz: Steuerliche Absetzbarkeit von Kranken- und Pflegeversicherung verbessert

Der Bundesrat hat am 10.7.2009 dem vom Bundestag beschlossenen Bürgerentlastungsgesetz zugestimmt.

Im Bereich der Vorsorgeaufwendungen sieht das Gesetz im Wesentlichen folgende Änderungen vor:

- Die Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung (soziale Pflegeversicherung und private Pflege-Pflichtversicherung) sind ab 1.1.2010 in vollem Umfang abzugsfähig, die Kosten einer privaten Krankenversicherung nur insoweit, als sie über das Niveau der gesetzlichen Krankenversicherung nicht hinausgehen.
- Ergeben sich aus dem Krankenversicherungsbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung Ansprüche auf Krankengeld oder ähnliche Leistungen, ist der jeweilige Beitrag um 4 % zu kürzen.
- Besteht für ein Kind ein Anspruch auf Kindergeld oder Kinderfreibetrag, sind die für dieses Kind geleisteten Beiträge zur gesetzlichen Kranken- bzw. Pflegeversicherung als eigene Beiträge der zahlenden Eltern abzugsfähig.
- Für die Absetzung von Vorsorgeaufwendungen wird ein Gesamtvolumen von 2.800 € (Personen, die ihre Kranken- und Pflegeversicherung selbst bezahlen müssen) und 1.900 € (andere Personen) gewährt. Sonstige Vorsorgeaufwendungen (z. B. Beiträge für Haftpflicht-, Arbeitslosen-, Berufsunfähigkeits- oder Unfallversicherungen) sind im Rahmen dieses Gesamtvolumens absetzbar, soweit diese Beträge nicht schon durch Krankenversicherungs- und Pflegeversicherungsbeiträge ausgeschöpft sind. Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge sind in jedem Falle vollständig absetzbar, auch wenn sie das genannte Gesamtvolumen übersteigen.
- Die Vorsorgepauschale fällt weg.
- Die Höchstbeträge beim begrenzten Realsplitting und bei den Unterhaltsleistungen werden um notwendige und tatsächlich erbrachte Aufwendungen für Krankenversicherung und Pflegeversicherung erhöht.
- Vorsorgeaufwendungen werden im Lohnsteuerabzugsverfahren berücksichtigt.

Die Änderungen im Bereich der Vorsorgeaufwendungen treten zum 1.1.2010 in Kraft.

Ein von Dritten an einen Arbeitnehmer ausgezahlter Nachwuchsförderpreis ist Arbeitslohn

A war Marktleiter in einem Lebensmittelgeschäft. Sein Arbeitgeber gehörte einer Einkaufsgenossenschaft an, die Mitglied eines Verbandes war, der einen Nachwuchsförderpreis in der Kategorie „Marktleiter“ über 10.000 DM ausgeschrieben hatte. A bewarb sich um diesen Preis und musste auch eine Beurteilung seines Arbeitgebers beifügen. A gewann den Preis und das Finanzamt versteuerte ihn als Arbeitslohn.

A wehrte sich dagegen, weil er nicht Arbeitnehmer des Verbandes gewesen war und den Preis nicht im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses erhalten hatte.

Der Bundesfinanzhof gab dem Finanzamt Recht, weil zum Arbeitslohn alle Vorteile gehören, die für eine Beschäftigung gewährt werden. Sie können auch von Dritten zugewendet werden und sind steuerbar, wenn sie sich als Frucht für die Arbeit eines Arbeitnehmers darstellen und im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis stehen. Diese Voraussetzungen waren auf Grund der engen Verbindung des Arbeitgebers zum Verband erfüllt.

Kfz-Umrüstkosten sind in die Bemessungsgrundlage für die 1 %-Regelung einzubeziehen

Stellt ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer ein Firmenfahrzeug auch zur privaten Nutzung zur Verfügung, liegt darin ein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil (Sachbezug). Für jeden Kalendermonat ist der Wert mit 1 % des inländischen Listenpreises im Zeitpunkt der Erstzulassung zuzüglich der Kosten für Sonderausstattung einschließlich Umsatzsteuer anzusetzen. Soweit der Arbeitgeber also das Fahrzeug mit Ausstattungen versorgt, die über das übliche, mit dem Listenpreis erfasste Maß hinausgehen, sind auch diese als Sonderausstattung in die Bemessungsgrundlage der 1 %-Regelung einzubeziehen.

Das Finanzgericht Münster entschied, dass eine nachträglich eingebaute Flüssiggasanlage zur Sonderausstattung eines Kfz gehört und die Bemessungsgrundlage selbst dann erhöht, wenn dem Arbeitnehmer durch den Einbau kein konkreter zusätzlicher Vorteil entsteht.

Der Bundesfinanzhof muss abschließend entscheiden.

Lohnsteuerliche Behandlung der Mahlzeitengestellung bei Auswärtstätigkeit

Der Bundesfinanzhof hatte entschieden, dass Aufwendungen für Mahlzeiten zur Beköstigung von Arbeitnehmern anlässlich einer Fortbildungsveranstaltung mit den tatsächlichen Werten und nicht mit den Sachbezugswerten anzusetzen sind. Die Sachbezugsverordnung sei nicht anwendbar.

Bei den danach ermittelten steuerlichen Werten ist zu berücksichtigen, dass die Freigrenze für Sachbezüge zum Tragen kommt. Außerdem ist zu beachten, dass die Sachbezüge teilweise steuerfrei zu belassen sind (hier: Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwand). In die Prüfung der Freigrenze sind steuerfreie Beträge nicht mit einzubeziehen.

Das Bundesministerium der Finanzen hat sich dem Beschluss angeschlossen, weist aber gleichzeitig darauf hin, dass weiterhin nach den Regelungen in den Lohnsteuer-Richtlinien verfahren werden kann. Entsprechende Beispiele verdeutlichen den Unterschied beider Regelungen.

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.