

# letter+++newsletter+++new

Ausgabe  
10.2009

**Erkens Gerow Schmitz Zeiss**

Wirtschaftsprüfer | Steuerberater | Rechtsanwälte

# +++newsletter+++

## Termine Oktober 2009

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

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch	
		Überweisung <sup>1</sup>	Scheck <sup>2</sup>
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag <sup>3</sup>	12.10.2009	15.10.2009	9.10.2009
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 <sup>4</sup>	12.10.2009	15.10.2009	9.10.2009
Sozialversicherung <sup>5</sup>	28.10.2009	entfällt	entfällt

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Für den abgelaufenen Monat, bei Vierteljahreszahlern für das abgelaufene Kalendervierteljahr.

<sup>4</sup> Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat, bei Vierteljahreszahlern ohne Fristverlängerung für das abgelaufene Kalendervierteljahr.

<sup>5</sup> 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 %

### **Auswirkungen einer erteilten Lastschriftermächtigung für Umsatzsteuer-Vorauszahlung auf die Einnahmen-Überschuss-Rechnung**

Regelmäßig wiederkehrende Einnahmen und Ausgaben, die kurze Zeit vor Beginn oder kurze Zeit nach Beendigung des Kalenderjahrs, zu dem sie gehören, zu- bzw. abgeflossen sind, gelten als in diesem Kalenderjahr bezogen bzw. abgeführt. Als kurze Zeit gilt i. d. R. ein Zeitraum von 10 Tagen.

Der Bundesfinanzhof hatte entschieden, dass diese Regelung auch für bestimmte Umsatzsteuer-Vorauszahlungen gilt, die für das vorangegangene Kalenderjahr geschuldet und zu Beginn des Folgejahres gezahlt werden.

Die Oberfinanzdirektion Rheinland weist darauf hin, dass bei erteilter Lastschriftermächtigung, fristgerechter Abgabe der Umsatzsteuer-Voranmeldung und hinreichender Deckung des Bankkontos die Zahlung im Zeitpunkt der Fälligkeit (i. d. R. der 10. eines Monats) erfolgt ist. Dies gilt auch dann, wenn das Finanzamt den Betrag erst später einzieht.

Beispiel: Bei einem Unternehmer, der seinen Gewinn durch Einnahmen-Überschuss-Rechnung ermittelt, zieht das Finanzamt am 14.1. des Jahres 2 die am 10.1. des Jahres 2 fällige Umsatzsteuer Dezember des Jahres 1 in Höhe von 1.000 € ein. Da die Zahlung kurze Zeit nach Beendigung des Kalenderjahrs entrichtet wird, sind die 1.000 € in der Gewinnermittlung des Jahres 1 als Betriebsausgabe abzuziehen.

### **Fortführung des Betriebs bei Betriebsverpachtung**

Mutter A und Tochter B hatten in Form einer GbR bis Ende 1969 ein Schuheinzelhandelsgeschäft in eigenem Gebäude betrieben. Ab 1970 wurde dieses Gebäude an ein anderes Unternehmen vermietet, das ebenfalls ein Schuhgeschäft betrieb. Eine Aufgabe des Betriebs wurde nicht erklärt, so dass die stillen Reserven - wegen Betriebsverpachtung - nicht aufzulösen und zu versteuern waren. Im Jahr 2000 gründete B mit ihrer Tochter C eine GmbH & Co. KG, die seitdem das Geschäftshaus vermietete. B war nach dem Tod der A inzwischen alleinige Eigentümerin des Grundbesitzes. Im Jahr 1998 wurden Erd- und 1. Obergeschoss an ein Bekleidungsgeschäft vermietet. Das 2. Ober- und das Dachgeschoss wurden nach Umbau ab 2000 an eine Arztpraxis vermietet. Das Finanzamt vertrat die Auffassung, dass der bisherige Betrieb durch die Neuverpachtung und den Umbau aufgegeben war, weil der ursprüngliche Schuheinzelhandel nicht mehr fortgeführt werden konnte und besteuerte die stillen Reserven.

Das Fazit der Entscheidung des Bundesfinanzhofs zur Betriebsverpachtung lautet:

- Wird eine Betriebsaufgabe nicht erklärt und besteht weiterhin die Möglichkeit, den Betrieb fortzuführen, ist grundsätzlich ohne zeitliche Begrenzung von der Fortführung des Betriebs auszugehen.
- Ist bei Einstellung der werbenden Tätigkeit von der Möglichkeit Gebrauch gemacht worden, den Betrieb fortzuführen und damit die stillen Reserven nicht aufzudecken, kann von einer späteren Betriebsaufgabe nur ausgegangen werden, wenn sie eindeutig zu erkennen ist und der Zeitpunkt eindeutig zu bestimmen ist (z. B. durch Veräußerung der wesentlichen Betriebsgrundlagen oder durch Erklärung der Betriebsaufgabe).

**Hinweis:** Bei Verpachtung eines Gewerbebetriebs sind die Einkünfte weiter als solche aus Gewerbebetrieb zu qualifizieren. Die Einkünfte unterliegen aber nicht der Gewerbesteuer. Ist eine Betriebsaufgabe beabsichtigt, sollten die steuerlichen Auswirkungen vorher mit dem Steuerberater besprochen werden.

## **Keine steuerneutrale Auflösung einer Reinvestitionsrücklage durch Grundstücksschenkung**

Der Vater des Landwirts hatte Grundstücke seines landwirtschaftlichen Betriebs veräußert. Er bildete in Höhe des erzielten Veräußerungsgewinns eine Reinvestitionsrücklage. Zusammen mit dieser Rücklage übertrug er den landwirtschaftlichen Betrieb auf seinen Sohn. Ein halbes Jahr später schenkte der Vater seinem Sohn einen größeren Geldbetrag zum Erwerb eines weiteren Hofes. In diesem Vorgang sah der Sohn einen betrieblichen Anschaffungsvorgang zur steuerneutralen Auflösung der Reinvestitionsrücklage. Das Finanzamt folgte dieser Auffassung nicht. Es wurde in seiner Meinung durch den Bundesfinanzhof bestätigt.

Reinvestitionsrücklagen können nur auf Anschaffungskosten bestimmter Wirtschaftsgüter übertragen werden. Anschaffung ist in diesem Zusammenhang der entgeltliche Erwerb, nicht dagegen eine Einlage aus dem Privatvermögen oder ein unentgeltlicher Erwerb. Eine solche Unentgeltlichkeit liegt auch bei einer sog. mittelbaren Grundstücksschenkung vor. Dabei wird dem Beschenkten ein Geldbetrag geschenkt, um ein genau bezeichnetes Grundstück zu erwerben.

## **Kosten für einen Auslandsaufenthalt im Rahmen der Ausbildung als Werbungskosten**

Einem Rechtsreferendar waren für eine Ausbildungsstation in den USA Aufwendungen entstanden. Er beantragte im Rahmen seiner Einkommensbesteuerung den Abzug als Werbungskosten, weil die deutsche Justizverwaltung die Bezüge des Referendars während des Auslandsaufenthalts weiter zahlte. Das Finanzamt berücksichtigte nur einen Teil der Aufwendungen, weil auch von der amerikanischen Ausbildungsstation Vergütungen gezahlt wurden.

Der Bundesfinanzhof bestätigte die Auffassung des Finanzamts. Einkünfte aus den USA sind in Deutschland steuerfrei, wenn den USA ein Besteuerungsrecht zusteht und sie die Besteuerung durchführen. Die Ermittlung der Einkünfte hat nach deutschem Recht zu erfolgen. Lässt sich hinsichtlich der Werbungskosten nicht eindeutig bestimmen, ob sie durch die steuerpflichtigen oder steuerfreien Einnahmen veranlasst sind, ist eine Aufteilung vorzunehmen. Sie hat nach dem Verhältnis der steuerfreien Tätigkeitsvergütung zu dem gesamten Arbeitslohn für die Tätigkeit in den USA zu erfolgen.

## **Leistungen einer Praxisausfallversicherung nach einem Unfall sind nicht zu versteuern**

Eine Ärztin hatte eine Praxisausfallversicherung abgeschlossen. Leistungen aus der Versicherung waren fällig, wenn die Versicherungsnehmerin einen Unfall erleiden oder die Praxis unter Quarantäne gestellt würde. Die Versicherungsprämien wurden als Betriebsausgaben erfasst.

Nachdem die Ärztin einen Unfall erlitten hatte, erhielt sie erhebliche Versicherungsleistungen, die sie nicht als Einnahmen in ihrer Gewinnermittlung erfasste. Das zuständige Finanzamt rechnete die Versicherungsleistungen zu den Einkünften aus selbständiger Arbeit.

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass Leistungen aus einer Praxisausfallversicherung nicht der Einkommensteuer unterliegen, wenn sie durch einen Unfall verursacht worden sind. Dagegen sind Leistungen, die auf Grund einer behördlich verordneten Quarantäne und/oder wegen Brand, Sturm oder Einbruch entstehen, betrieblich verursacht und als Betriebseinnahmen zu erfassen.

Beiträge für eine Praxisausfallversicherung sind dementsprechend nicht in vollem Umfang als Betriebsausgaben abzugsfähig, sondern im Verhältnis aufzuteilen.

## **Erbbauzinsen für Bauwerke sind Anschaffungskosten**

Eine Stadt schloss als Erbbaurechtsverpflichtete mit einem Unternehmer einen Erbbaurechtsvertrag über ein Industriegrundstück. Das Grundstück war mit Lagerhallen, Kran- und Gleisanlagen bebaut. Für das Grundstück und die aufstehenden Bauten und Anlagen wurden unterschiedliche Erbpachtzinsbeträge vereinbart. Der auf den Grund und Boden entfallende Anteil des Erbpachtzinses sollte sich gemäß den Lebenshaltungskosten verändern. Der auf die Bauten und Anlagen entfallende Anteil an der Erbpacht sollte über die Laufzeit des Erbpachtvertrags unverändert bleiben. In seinen Bilanzen aktivierte der Unternehmer den Kapitalwert der Bauten und Anlagen, um in der Folgezeit Abschreibungen vorzunehmen. Den auf den Grund und Boden entfallenden Erbpachtzinsanteil behandelte er als laufenden Aufwand.

Das Finanzamt sah in dem auf die Bauwerke und Anlagen entfallenden Erbpachtzins Kaufpreistraten. Aus diesen Raten rechnete es einen Zinsanteil heraus, der gewerbesteuerrechtlich als Entgelt für Dauerschulden behandelt und zur Hälfte dem Gewerbeertrag hinzugerechnet wurde.

Der Bundesfinanzhof bestätigte das Vorgehen des Finanzamts. Erbbauzinsen für bebaute Grundstücke sind aufzuteilen in ein Entgelt für die Übertragung des Eigentums an Bauwerken und ein Entgelt für die

Nutzung des Grund und Bodens. Bezüglich der Bauwerke wird der Erbbauberechtigte zivilrechtlicher und wirtschaftlicher Eigentümer. Die dafür gezahlten Entgelte sind kein Nutzungsentgelt für das Erbbaurecht, sondern Anschaffungskosten. Sie bemessen sich nach dem Barwert der Zahlungsverpflichtung. Übersteigen die laufenden jährlichen Zahlungen die jährliche Barwertminderung der Bauten, liegen Zinsen vor. Sie sind dem Gewerbeertrag mit einem bestimmten Anteil hinzuzurechnen.

### **Erstattungsfähige Kapitalertragsteuer auf ausgeschüttete Dividenden an eine schweizerische Kapitalgesellschaft**

Eine in der Schweiz ansässige Kapitalgesellschaft ist in der Bundesrepublik Deutschland nur beschränkt steuerpflichtig. Dividendeneinnahmen aus deutschen Quellen gehören zu den in Deutschland körperschaftsteuerpflichtigen Einkünften. Die Körperschaftsteuer ist zunächst durch den 25 %igen Kapitalertragsteuerabzug abgegolten. Sie reduziert sich auf Antrag der Gesellschaft auf 15 %.

Eine weitergehende Erstattung ist nach einem Urteil des Bundesfinanzhofs ausgeschlossen. Die Abgeltungswirkung greift ausnahmslos. Sie unterscheidet auch nicht danach, ob die Einkünfte nach innerstaatlichem Recht ganz oder teilweise steuerfrei sind.

Soll eine durch diese Regelung eventuell ausgelöste Doppelbesteuerung vermieden werden, ist es Sache der Schweiz, eine Lösung herbeizuführen. Die Regelung verstößt nach Auffassung des Gerichts nicht gegen EU-Gemeinschaftsrecht.

### **Ausfuhrlieferungen und innergemeinschaftliche Lieferungen können trotz fehlenden Buchnachweises umsatzsteuerfrei sein**

Lieferungen in das übrige Gemeinschaftsgebiet (die EU-Mitgliedstaaten, sog. innergemeinschaftliche Lieferungen) sowie in Drittstaaten (Ausfuhrlieferungen) sind von der Umsatzsteuer befreit. Die Steuerbefreiung setzt in der Regel voraus, dass der Unternehmer die Lieferung buch- und belegmäßig nachweist. Buchnachweis bedeutet, dass der Unternehmer den Vorgang zeitnah in seine Bücher aufnimmt. Belegnachweis heißt, dass er die erforderlichen Belege beibringt. Das Gesetz regelt, welche Belege der Unternehmer vorlegen muss. Bei einer Ausfuhrlieferung z. B. ist, wenn der Unternehmer selber oder der Abnehmer den Gegenstand befördert, der Ausfuhrnachweis durch einen Beleg zu führen, der Folgendes enthält:

- den Namen und die Anschrift des leistenden Unternehmers,
- die handelsübliche Bezeichnung und die Menge des ausgeführten Gegenstands,
- den Ort und den Tag der Ausfuhr,
- eine Ausfuhrbestätigung der den Ausgang des Gegenstands aus dem Gemeinschaftsgebiet überwachenden Grenzzollstelle eines Mitgliedstaats.

Der Bundesfinanzhof hat zum Nachweis der Steuerfreiheit bei Ausfuhrlieferungen und innergemeinschaftlichen Lieferungen in drei neuen Urteilen teilweise in Abweichung von der bisherigen Rechtsprechung und entgegen der Auffassung der Finanzverwaltung zu Gunsten der Unternehmer Folgendes entschieden:

- Der Unternehmer muss den Buchnachweis bis zu dem Zeitpunkt führen, zu dem er die Umsatzsteuer-Voranmeldung für die Ausfuhrlieferung/innergemeinschaftliche Lieferung abzugeben hat. Bisher musste der Unternehmer den Nachweis bereits im Zeitpunkt der Lieferung führen.
- Der Unternehmer kann bis zum Schluss der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Finanzgericht fehlende oder fehlerhafte Aufzeichnungen eines rechtzeitig erbrachten Buchnachweises berichtigen bzw. ergänzen sowie den Belegnachweis erbringen.
- Die Finanzverwaltung kann über das gesetzlich vorgesehene Maß hinaus keine weiteren Belegnachweise verlangen.
- Selbst wenn der Buch- und/oder Belegnachweis nicht ordnungsgemäß erbracht wird, ist die Ausfuhrlieferung bzw. innergemeinschaftliche Lieferung steuerfrei, wenn auf Grund der objektiven Beweislage feststeht, dass deren Voraussetzungen erfüllt sind. Der ordnungsgemäße Buch- und Belegnachweis ist damit keine materiell-rechtliche Voraussetzung für die Steuerfreiheit mehr.
- Die Steuerfreiheit auf Grund der objektiven Beweislage ist bei innergemeinschaftlichen Lieferungen im Steuerfestsetzungsverfahren und bei Ausfuhrlieferungen im Billigkeitsverfahren zu berücksichtigen.

### **Guter Glaube beim Vorsteuerabzug im Steuerfestsetzungsverfahren nicht geschützt**

Der Bundesfinanzhof hat seine Rechtsprechung bestätigt, dass ein Vorsteuerabzug nur möglich ist, wenn alle gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen. Zu den Voraussetzungen gehört unter anderem, dass in der Rechnung des leistenden Unternehmers dessen **zutreffende Anschrift** angegeben wird. Selbst wenn der

Unternehmer guten Glaubens davon ausgehen kann, dass alle Voraussetzungen vorliegen, reicht das nicht aus, um ihm im **Steuerfestsetzungsverfahren** den Vorsteuerabzug zu gewähren.

Ausnahmsweise kann dem Leistungsempfänger der Vorsteuerabzug nach dem allgemeinen Rechtsgrundsatz des Vertrauensschutzes im **Billigkeitsverfahren** zustehen. Dies setzt nach Auffassung des Bundesfinanzhofs voraus, dass der den Vorsteuerabzug begehrende Unternehmer gutgläubig war und alle Maßnahmen ergriffen hat, die vernünftigerweise von ihm verlangt werden können, um sich von der Richtigkeit der Angaben in der Rechnung zu überzeugen und seine Beteiligung an einem Umsatzsteuerbetrug ausgeschlossen ist. An diese Sorgfalts- und Nachweispflichten sind gerade beim Barkauf hochwertiger Pkw hohe Anforderungen zu stellen.

### ***Vorsteuerabzug aus Eingangsleistungen bei Wechsel des Organträgers***

Bezieht eine Organgesellschaft Leistungen von einem anderen Unternehmer, steht der Vorsteueranspruch dem Organträger zu, da ihm die Eingangs- und Ausgangsleistungen der Organgesellschaft umsatzsteuerrechtlich zugerechnet werden. Wechselt zwischen dem Bezug der Leistung und der Rechnungserteilung der Organträger, steht der Vorsteueranspruch noch dem alten Organträger zu. Dies ergibt sich nach Auffassung des Bundesfinanzhofs daraus, dass das Recht auf den Vorsteuerabzug mit Ausführung der Leistung entsteht und „nur“ die Ausübung dieses Rechts vom Vorliegen einer ordnungsgemäßen Rechnung abhängt.

Beispiel:

Die X-GmbH ist Organgesellschaft der A-AG. Am 20.12.2008 bezieht die X-GmbH von einem regelversteuernden Unternehmer U eine Leistung. Zum 1.1.2009 veräußert die A-AG ihre Beteiligung an die Z-AG, die neue Organträgerin der X-GmbH wird. U erteilt der X-GmbH am 15.1.2009 eine ordnungsgemäße Rechnung. Der Vorsteuerabzug aus dieser Rechnung steht noch der A-AG zu.

# +++Anlage Lohnbüro+++

## **Überlassung von Tankkarten mit einem Höchstbetrag von 44 Euro ist steuerpflichtiger Barlohn**

Vom Arbeitgeber überlassene Karten, mit denen bei einer bestimmten Vertragstankstelle Kraftstoff getankt werden kann, sind keine lohnsteuerlich begünstigte Sachzuwendung, sondern eine lohnsteuerpflichtige Geldzuwendung. So entschied vor kurzem das Finanzgericht Baden-Württemberg<sup>1</sup>.

Eine Rechtsanwalts-GmbH hatte ihren Arbeitnehmern Karten ausgehändigt, mit denen sie bei einer Vertragstankstelle ihrer Arbeitgeberin auf deren Kosten tanken konnten. Auf den Karten war ein Höchstbetrag von 44 € gespeichert. Eine lohnsteuerliche Erfassung erfolgte nicht. Das Finanzamt sah darin keine lohnsteuerlich begünstigte Sachzuwendung, sondern eine Geldzuwendung. Zu Recht, wie das Finanzgericht entschied.

Arbeitslohn sind alle Einnahmen, die dem Arbeitnehmer aus dem Dienstverhältnis zufließen, egal unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form. Sachbezüge bleiben außer Ansatz, wenn die sich nach Anrechnung der vom Steuerpflichtigen gezahlten Entgelte ergebenden Vorteile insgesamt 44 € im Kalendermonat nicht übersteigen.<sup>2</sup>

Bei einer Einnahme in Geld oder Geldeswert<sup>3</sup> ist der anzusetzende Geldbetrag die vorgegebene fixe Größe, die zu erwerbende Menge ist variabel, umgekehrt ist es beim Sachbezug<sup>4</sup>. Auf den in diesem Fall ausgehändigten Tankkarten war weder die zu tankende Kraftstoffmenge noch die zu tankende Kraftstoffart (z. B. Superbenzin, Normalbenzin oder Diesel) angegeben. Fest stand nur der maximale Gesamtwert des den Arbeitnehmern zugewendeten Kraftstoffs. Die Tankkarten haben also Bargeldcharakter und für die Arbeitnehmer Bargeldfunktion.

<sup>1</sup> FG Baden-Württemberg, Urt. v. 18.12.2008, 13 K 2626/07, LEXinform 5008419.

<sup>2</sup> § 8 Abs. 2 S. 9 EStG.

<sup>3</sup> § 8 Abs. 1 EStG.

<sup>4</sup> § 8 Abs. 2 EStG.

## **Steuerliche Behandlung der Fort- und Weiterbildungskosten**

Berufliche Fort- und Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers führen nicht zu Arbeitslohn, wenn sie im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführt werden. Dies gilt auch bei Bildungsmaßnahmen fremder Unternehmer, die für Rechnung des Arbeitgebers erbracht werden. Dazu hat sich die Oberfinanzdirektion Münster geäußert.<sup>1</sup>

Ein ganz überwiegendes eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers kann vorliegen, obwohl dem Arbeitnehmer zunächst die Kosten in Rechnung gestellt werden. Dies setzt allerdings voraus, dass der Arbeitgeber die Übernahme oder den Ersatz allgemein oder für die besondere Bildungsmaßnahme zugesagt und der Arbeitnehmer im Vertrauen auf diese zuvor erteilte Zusage den Vertrag über die Bildungsmaßnahme abgeschlossen hat.

Damit der wegen des Arbeitgeberersatzes unzulässige Werbungskostenabzug durch den Arbeitnehmer ausgeschlossen werden kann, muss der Arbeitgeber auf der Originalrechnung die Erstattung vermerken und eine Kopie dieser Rechnung zum Lohnkonto nehmen.

<sup>1</sup> OFD Münster, VfG. v. 28.7.2009, S-2332 - 60 - St 22 - 33, LEXinform 5232088.

## **Steuerpflicht für Büchergutschein**

In einem vom Finanzgericht München entschiedenen Fall verschenkte ein Arbeitgeber an seine Mitarbeiter zum Geburtstag regelmäßig Buchgutscheine über 20 €.<sup>1</sup>

Obwohl die monatliche Sachbezugsgrenze von 44 € damit nicht überschritten wurde, stufte das Finanzamt die Gutscheine als lohnsteuerpflichtige Zahlung ein. Es führte als Begründung aus, dass auf den Gutscheinen ein Betrag und keine Warenmenge stehe. Damit seien die Gutscheine nicht als Sachbezug, sondern als Barlohnzuwendung zu werten.

Das Gericht folgte dieser Auffassung.

Gutscheine sind nur dann als Sachbezug steuerfrei, wenn sie für eine nach Art und Menge konkret bezeichnete Sache gelten. Weist hingegen ein Gutschein ohne konkrete Bezeichnung der zu beziehenden Ware lediglich einen Geldbetrag aus, der bei Einlösung des Gutscheins auf den Kaufpreis angerechnet wird, ist in einem solchen Fall von einer Barlohnzuwendung auszugehen. Der Arbeitnehmer kann einen solchen Gutschein wie Bargeld zum Kauf eines von ihm erst noch zu bestimmenden Artikels verwenden. Gegen das Urteil wurde Revision beim Bundesfinanzhof eingelegt.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> FG München, Urt. v. 03.03.2009, 8 K 3213/07, LEXinform 5008189.

<sup>2</sup> BFH, VI R 21/09.

### **Pauschalierung der Einkommensteuer bei Sachzuwendungen - Zeitpunkt der Wahlrechtsausübung**

Die Referatsleiter der obersten Finanzbehörden des Bundes und der Länder<sup>1</sup> haben die Verfahrensweise für folgenden Fall erörtert:

Ein Unternehmen gibt im März 2009 eine geänderte Lohnsteuer-Anmeldung für Dezember 2008 ab und erklärt darin erstmals eine pauschale Einkommensteuer<sup>2</sup> für 2008 getätigte Sachzuwendungen an Geschäftsfreunde. Gleichzeitig wird die pauschale Einkommensteuer an das Finanzamt bezahlt.

Die pauschale Einkommensteuer gilt als Lohnsteuer und ist von dem die Sachzuwendung gewährenden Unternehmen in der Lohnsteuer-Anmeldung anzumelden. Eine gesetzliche Ausschlussfrist, bis zu welchem Zeitpunkt die pauschale Einkommensteuer spätestens anzumelden ist, gibt es nicht. Die Verwaltung geht davon aus, dass die Entscheidung zur Anwendung der Pauschalierung spätestens in der letzten Lohnsteuer-Anmeldung des Wirtschaftsjahres der Zuwendung zu treffen ist. In der letzten Lohnsteuer-Anmeldung wird die Entscheidung auch dann getroffen, wenn für den letzten Lohnsteuer-Anmeldungszeitraum eine geänderte Anmeldung abgegeben wird. Ansonsten müsste das Finanzamt die angemeldete pauschale Einkommensteuer zurückzahlen.

Die Pauschalierung kann für Zuwendungen an eigene Arbeitnehmer auch dann noch gewählt werden, wenn bisher keine Sachzuwendungen an eigene Arbeitnehmer pauschal besteuert wurden und entsprechende Sachverhalte erst im Rahmen einer Lohnsteuer-Außenprüfung entdeckt werden.

<sup>1</sup> Bayerisches Landesamt für Steuern, Vfg. v. 26.6.2009, S 2297a.1.1 1 St32/St33, LEXinform 5232176.

<sup>2</sup> § 37b Abs. 1 EStG.

### **Betriebsveranstaltung - Aufwendungen können Arbeitslohn darstellen**

Ein zufriedener Chef belohnt die Mitarbeiter gern mit einer Betriebsveranstaltung, einem Firmenjubiläum oder einem Sommerfest. Die Aufwendungen dafür können gemischten Charakter haben, wenn sich beispielsweise an eine betrieblich veranlasste Veranstaltung mit Speisen und Getränken ein Betriebsfest mit Unterhaltungsprogramm in einem Hotel anschließt. Darum ging es in einem Urteil des Bundesfinanzhofs (BFH)<sup>1</sup>. Mit diesem Urteil hat der BFH seine bisherige Rechtsprechung aus dem Jahr 2005<sup>2</sup> nunmehr bestätigt.

#### **Gemischt veranlasste Betriebsveranstaltung**

Lädt ein Unternehmen zu einer Betriebsversammlung und dann im Anschluss daran die Belegschaft zum Betriebsfest ein, so handelt es sich um eine gemischt veranlasste Betriebsveranstaltung. Die Sachzuwendungen an die Arbeitnehmer müssen demzufolge aufgeteilt werden.

Zunächst sind die Kostenbestandteile herauszurechnen, die sich eindeutig dem betriebsfunktionalen oder dem Bereich mit geldwertem Vorteil (zum Beispiel Bewirtung außerhalb von herkömmlichen Betriebsveranstaltungen) zuordnen lassen. Die verbleibenden Kosten - etwa für einen Bustransfer und eine Schiffstour - müssen sachgerecht geschätzt und aufgeteilt werden. Maßstab dabei: das Verhältnis der Zeitanteile, in dem Reisebestandteile mit Vorteilscharakter zu den betriebsbedingten Reisebestandteilen stehen. Soweit danach der gesamte auf den einzelnen Arbeitnehmer entfallende geldwerte Vorteil die vom BFH festgelegte Freigrenze (100 €) überschreitet, stellt er steuerpflichtigen Arbeitslohn dar.

<sup>1</sup> BFH, Urt. v. 30.04. 2009, VI R 55/07, LEXinform 0434218.

<sup>2</sup> BFH, Urt. v. 18.08.2005, VI R 32/03, LEXinform 5001061.



## **Elektronischer Entgeltnachweis (ELENA)**

Arbeitgeber in Deutschland stellen Jahr für Jahr etwa 60 Mio. Entgeltbescheinigungen in Papierform für die Beschäftigten aus. Diese werden zur Beantragung von einkommensabhängigen Leistungen benötigt – beispielsweise für Elterngeld, Wohngeld, Krankengeld oder Arbeitslosengeld. Ein enormer Aufwand für alle Beteiligten.

Mit dem „Gesetz über das Verfahren des elektronischen Entgeltnachweises (ELENA-Verfahrensgesetz)“ – integriert in das Vierte Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) – gehört das mühsame Ausstellen von derartigen Bescheinigungen künftig für einen Teilbereich der Vergangenheit an. Eine zentrale Datenbank speichert die Arbeitnehmerdaten, aus der dann bei Bedarf die berechtigten Behörden mit Zustimmung der Betroffenen die benötigten Daten abrufen können.

### **Das ELENA-Verfahren**

Ab 1. Januar 2010 müssen Arbeitgeber monatlich die Einkommens- und Beschäftigungsdaten der beschäftigten Arbeitnehmer an eine Zentrale Speicherstelle (ZSS) senden. Die Entgeltinformationen - in einem zentralen Datensatz gebündelt - können so den leistungsgewährenden Behörden viel einfacher als bisher zur Verfügung gestellt werden. Mit dem multifunktionalen Verdienstdatensatz werden insbesondere folgende Daten des Beschäftigten übermittelt:

- die Versicherungsnummer sowie Name, Geburtsdatum und Anschrift,
- das Einkommen sowie der Zeitraum, in dem es erzielt wurde, gegebenenfalls die Beitragsgruppe oder die Art des Einkommens,
- der Name und die Anschrift des Arbeitgebers sowie dessen Betriebsnummer.

Das Verfahren zur Erstellung und Verarbeitung des elektronischen Entgeltnachweises wird zunächst bei folgenden Auskünften, Bescheinigungen und Nachweisen (erfasste Nachweise) angewendet:

- Arbeitsbescheinigung nach § 312 SGB III,
- Nebeneinkommensbescheinigung nach § 313 SGB III,
- Auskunft über die Beschäftigung nach § 315 Abs. 3 SGB III,
- Auskünfte über den Arbeitsverdienst zum Wohngeldantrag nach § 23 Abs. 2 WoGG und
- Einkommensnachweise nach § 2 Abs. 7 Satz 4 und § 9 BEEG.

### **Geschützte Daten**

Die in der ZSS gespeicherten Daten von über 30 Mio. Beschäftigten werden von den Arbeitgebern auf Basis des DEÜV-Verfahrens verschlüsselt und maschinell signiert übermittelt. Nur im Bedarfsfall und mit der Vollmacht des Leistungsberechtigten kann auf diese Daten zugegriffen werden. Eine Reihe von Vorkehrungen verhindert einen missbräuchlichen oder unberechtigten Zugriff:

- Die Zugangsberechtigung wird über eine elektronische Signatur mit einem entsprechenden Zertifikat verwaltet.
- In die Datenbank der ZSS können nur arbeitgeberseitige Meldungen fließen, während ein Datenfluss aus der Datenbank ausschließlich in Richtung der abrufenden Stelle möglich ist.
- Die Einkommens- und Beschäftigungsdaten werden in der Datenbank über die Nummer des qualifizierten Zertifikats (erweitert um die Nummer des Zertifikatsdienstleistungsanbieters) anonymisiert abgelegt.

### **Betriebsübergang: Verwirkung des Widerspruchsrechts des Arbeitnehmers**

In einem vom Bundesarbeitsgericht<sup>1</sup> entschiedenen Fall hatte ein Unternehmen einen seiner Geschäftsbereiche unter Übertragung aller Vermögensgegenstände an ein anderes Unternehmen verkauft und die betroffenen Arbeitnehmer mehr als einen Monat vor dem Betriebsübergang schriftlich hierüber informiert.

Ein Arbeitnehmer widersprach dem Betriebsübergang zunächst nicht und setzte seine Tätigkeit für den Betriebserwerber fort, bevor er mit diesem nach ca. einem Jahr einen Aufhebungsvertrag schloss, demzufolge das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung enden sollte.

Kurze Zeit später stellte der Betriebserwerber Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens. Daraufhin widersprach der Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses unter Berufung auf die unzutreffende Unterrichtung über die wirtschaftliche Situation des Betriebserwerbers, machte den

Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses mit dem Betriebsveräußerer geltend und verlangte Weiterbeschäftigung sowie Vergütung.

Das Gericht wies die entsprechende Klage ab. Nach Auffassung des Gerichts war die Unterrichtung über den beabsichtigten Betriebsübergang zwar tatsächlich nicht ordnungsgemäß, so dass die einmonatige Widerspruchsfrist<sup>2</sup> nicht in Gang gesetzt wurde. Der Arbeitnehmer hat sein Widerspruchsrecht allerdings verwirkt, weil er durch den Abschluss des Aufhebungsvertrags mit dem Betriebserwerber über sein Arbeitsverhältnis disponiert hatte.

<sup>1</sup> BAG, Urt. v. 23.7.2009, 8 AZR 357/08, Pressemitteilung Nr. 72/09, LEXinform 0434310.

<sup>2</sup> § 613a Abs. 6 S. 1 BGB.

### **Gleichbehandlung von Arbeitnehmern bei freiwilligen Sonderzahlungen**

Im Rahmen eines Standortsicherungskonzepts bot ein Arbeitgeber seinen ca. 360 Arbeitnehmern eine Änderung der Arbeitsbedingungen dergestalt an, dass eine unbezahlte Erhöhung der Wochenarbeitszeit von 35 auf 40 Stunden und der Entfall von Freischichten vorgesehen war. Mit Ausnahme von sieben Arbeitnehmern nahmen alle anderen das Änderungsangebot an.

Am Ende des Jahres teilte der Arbeitgeber in einem Schreiben den Mitarbeitern mit, dass alle Arbeitnehmer, mit denen Änderungsverträge geschlossen wurden und die sich zum Jahreswechsel in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden, eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 300 € brutto erhalten.

Ein Arbeitnehmer, der das Änderungsangebot nicht angenommen hatte, klagte unter Hinweis auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und das Maßregelungsverbot<sup>1</sup> auf Zahlung der Sonderzuwendung.

Das Bundesarbeitsgericht<sup>2</sup> gab der Klage statt. Zwar dürfte der beklagte Arbeitgeber bei der Sonderzahlung an sich die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen berücksichtigen. Der Zweck der Sonderzahlung erschöpfte sich jedoch nicht in einer teilweisen Kompensation der mit den Änderungsverträgen für die Arbeitnehmer verbundenen Nachteile. Da die zum Jahresende in einem gekündigten Arbeitsverhältnis befindlichen Arbeitnehmer ausgenommen wurden, wollte der Arbeitgeber mit der Sonderzahlung auch vergangene und zukünftige Betriebstreue honorieren.

<sup>1</sup> § 612a BGB.

<sup>2</sup> BAG, Urt. v. 5.8.2009, 10 AZR 666/08, Pressemitteilung Nr. 78/09, LEXinform 0434342.

### **Altersdiskriminierende Stellenausschreibung**

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts kann die Begrenzung einer innerbetrieblichen Stellenausschreibung auf Arbeitnehmer im ersten Berufsjahr eine nach § 3 Abs. 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) unzulässige mittelbare Benachteiligung wegen des Alters sein.<sup>1</sup>

Arbeitnehmer mit mehreren Berufsjahren weisen typischerweise gegenüber Arbeitnehmern im ersten Berufsjahr ein höheres Lebensalter auf. Eine solche Beschränkung kann gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitgeber mit ihr ein rechtmäßiges Ziel verfolgt und sie zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich ist.

In dem entschiedenen Fall hatte sich der Arbeitgeber hierfür auf das von ihm vorgegebene Personalbudget berufen. Diese Begründung war offensichtlich ungeeignet, den Bewerberkreis von vornherein auf jüngere Beschäftigte zu begrenzen. Sind die hierfür vom Arbeitgeber angeführten Gründe aber offensichtlich ungeeignet, verstößt er grob gegen seine Pflicht zur diskriminierungsfreien Stellenausschreibung nach § 11 AGG.

<sup>1</sup> BAG, Beschluss v. 18.8.2009, 1 ABR 47/08, LEXinform 0434367.

### **Abmahnung wegen religiöser Kopfbedeckung in der Schule rechtens**

In einem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall hatte die Klägerin die Unwirksamkeit einer Abmahnung geltend gemacht, die ihr wegen ihrer Kopfbedeckung vom beklagten Land erteilt worden ist.<sup>1</sup> Die Klägerin ist islamischen Glaubens und an einer Gesamtschule als Sozialpädagogin tätig, in der sie mit Schülern unterschiedlicher Nationalitäten und Religionen in Kontakt kommt. Seit sie einer Aufforderung des beklagten Landes nachgekommen ist, das von ihr zuvor getragene islamische Kopftuch abzulegen, trägt die Klägerin eine Mütze mit Strickbund, die ihr Haar, den Haaransatz und die Ohren komplett verbirgt. Ihre Klage blieb ohne Erfolg.

Nach dem Schulgesetz Nordrhein-Westfalen dürfen Lehrer und pädagogische Mitarbeiter während der Arbeitszeit keine religiösen Bekundungen abgeben, die geeignet sind, die Neutralität des Landes oder den religiösen Schulfrieden zu gefährden. Diese Regelung steht im Einklang mit dem Grundgesetz sowie den nationalen und europäischen Diskriminierungsverboten. Eine Kopfbedeckung, die Haare, Haaransatz und Ohren einer Frau vollständig bedeckt, stellt eine religiöse Bekundung dar, wenn sie erkennbar als Ersatz für ein islamisches Kopftuch getragen wird.

Nach den Feststellungen des Gerichts war die Kopfbedeckung als religiöse Bekundung und nicht nur als ein modisches Accessoire aufzufassen. Sie verstieß deshalb gegen das gesetzliche Bekundungsverbot.

<sup>1</sup> BAG, Urt. v. 20.8.2009, 2 AZR 499/08, LEXinform 0434377.

### **Kündigung: Berufung auf Schwerbehinderteneigenschaft innerhalb von drei Wochen nach Zugang**

Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung<sup>1</sup> muss ein Arbeitnehmer mit einer Schwerbehinderung, von der sein Arbeitgeber keine Kenntnis hat, im Falle einer arbeitgeberseitigen Kündigung innerhalb von ca. drei Wochen nach deren Zugang gegenüber dem Arbeitgeber seine festgestellte (oder zur Feststellung beantragte) Schwerbehinderteneigenschaft geltend machen, um sich den Sonderkündigungsschutz<sup>2</sup> zu erhalten.

Das Landesarbeitsgericht München<sup>3</sup> hat entschieden, dass ein geringfügiges Überschreiten dieser Frist um wenige Tage nach den Umständen des Einzelfalls unschädlich sein kann. In dem zu Grunde liegenden Fall wurde die Frist um drei Kalendertage überschritten; andererseits bestand ein geringerer Vertrauensschutz des Arbeitgebers, weil der Arbeitnehmer wegen eines Arbeitsunfalls bereits länger arbeitsunfähig erkrankt war.

<sup>1</sup> BAG, Urt. v. 12.1.2006, 2 AZR 539/05, LEXinform 1540632; Urt. v. 13.2.2008, 2 AZR 864/06, LEXinform 1549970; Urt. v. 11.12.2008, 2 AZR 395/07, NZA 2009, S. 556, LEXinform 5211230.

<sup>2</sup> § 85 SGB IX.

<sup>3</sup> LAG München, Urt. v. 23.7.2009, 4 Sa 1049/08, LEXinform 1434495.

### **Kein Zustandekommen eines Arbeitsvertrages, wenn Parteien sich schriftliche Fixierung nach Verhandlung der Konditionen vorbehalten haben**

In einem vom Landesarbeitsgericht München entschiedenen Fall<sup>1</sup> hatten eine Bewerberin und ein Arbeitgeber mehrere Gespräche über die Höhe des Gehaltes geführt. Im letzten Gespräch wurden dann die Punkte protokolliert und ein Folgetermin für die Vertragsunterzeichnung vereinbart.

Bevor es zur Vertragsunterzeichnung kam, sagte der Arbeitgeber das Gespräch mit der Begründung ab, er habe sich für eine andere Bewerberin entschieden.

Die Klägerin wollte gerichtlich festgestellt haben, dass ein wirksamer Arbeitsvertrag bereits zustande gekommen war.

Die Klage blieb ohne Erfolg.

Das Gericht hat entschieden, dass wenn sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber über die wesentlichen Bedingungen eines abzuschließenden Arbeitsvertrags geeinigt haben, sich jedoch die schriftliche Fixierung der Vertragsbedingungen im Rahmen eines Unterzeichnungstermins vorbehalten, im Zweifel nach § 154 BGB ein Arbeitsvertrag noch nicht zustande gekommen ist.

<sup>1</sup> LAG München, Urt. v. 26.06.2009, 3 Sa 280/09, LEXinform 1434295.

### **Gleichbehandlung bei Lohnerhöhungen**

Zwar ist der Arbeitgeber auf Grund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes verpflichtet, seine Arbeitnehmer bei Anwendung einer von ihm selbst gesetzten Regelung gleich zu behandeln, das schließt Ungleichbehandlungen auf Grund sachlicher Unterschiede allerdings nicht aus. Dies zeigt ein Fall, den das Bundesarbeitsgericht entschieden hat.

Ein Arbeitgeber hatte die Vergütung seiner Arbeitnehmer um 2,5 % angehoben. Ausgenommen hiervon waren nur einige Mitarbeiter, die sich in früheren Jahren nicht auf eine Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen eingelassen hatten. Während der Großteil der Mitarbeiter u. a. eine Reduzierung des Urlaubsanspruchs von 30 auf 25 Tage und den Wegfall eines zusätzlichen Urlaubsgeldes von 50 % des

Urlaubsentgelts akzeptierte, war dies bei diesen wenigen Arbeitnehmern, zu denen auch der Kläger gehörte, nicht der Fall. Der Arbeitgeber bot ihm die 2,5 %ige Lohnerhöhung zwar unter der Voraussetzung an, dass er die seinerzeitige Vertragsverschlechterung ebenfalls annehme, dies lehnte der Kläger aber ab. Die Klage auf Zahlung der Lohnerhöhung blieb in allen Instanzen ohne Erfolg. Der Arbeitgeber handele nicht sachwidrig oder willkürlich, indem er den Einkommensverlust der Mehrzahl der Arbeitnehmer mit einer Lohnerhöhung teilweise ausgleiche. Da der Kläger keinen solchen Einkommensverlust erlitten habe, könne er auch nicht verlangen, an dem Ausgleich teilzunehmen.

### **Keine Verkürzung der Ausbildungs-Probezeit durch vorangegangenes Praktikum**

War ein Auszubildender vor Beginn der Berufsausbildung im Rahmen eines Praktikums für den ausbildenden Betrieb tätig, so verkürzt sich dadurch die im Ausbildungsverhältnis geltende Probezeit nicht. Dies hat das Arbeitsgericht Duisburg entschieden.

Zur Begründung führt das Gericht aus, dass zwischen einem Praktikum und einer Ausbildung deutliche Unterschiede bestehen. Während ein Praktikant den betreffenden Beruf erst kennen lernen soll, ohne dabei besonderen Verpflichtungen, insbesondere Lernverpflichtungen zu unterliegen, müsse in der Probezeit eines Auszubildenden geprüft werden, ob er für den zu erlernenden Beruf geeignet ist und sich sowohl in das betriebliche Geschehen als auch in seine Lernpflichten einordnen kann.

Geklagt hatte ein Auszubildender, dessen Probezeit im Ausbildungsverhältnis vier Monate betrug und dem innerhalb dieses Zeitraums gekündigt worden war. Da er zuvor ein Praktikum in dem Ausbildungsbetrieb absolviert hatte, hielt er die Probezeit - bei Hinzurechnung der Zeit des Praktikums - für abgelaufen, die Kündigung deshalb für verspätet. Dies sah das Arbeitsgericht anders. Beide Beschäftigungsverhältnisse müssten gesondert voneinander betrachtet werden.

### **Urlaubstage, die mit Kurzarbeit „Null“ zusammentreffen, müssen ersetzt werden**

Eine Betriebsvereinbarung über Kurzarbeit, mit der die Arbeitszeit auf Null verringert wird, befreit den Arbeitnehmer auch dann von seiner Arbeitspflicht, wenn ihm der Arbeitgeber vor Einführung der Kurzarbeit für den gleichen Zeitraum ohnehin Urlaub gewährt hatte.

Da die mit der Gewährung des Urlaubs bezweckte Befreiung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht für die Dauer des Urlaubs nicht eintreten kann, und da der Arbeitgeber, der die Kurzarbeit aus betrieblichen Gründen einführt, diese auch zu vertreten hat, steht dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Ersatzurlaub zu. Dies hat das Bundesarbeitsgericht entschieden.

Geklagt hatte ein Matrose, dessen Fährschiff für längere Zeit auf einer Werft repariert werden musste, weshalb die Kurzarbeit in einer Betriebsvereinbarung auf Null festgelegt wurde.

Das Gericht führte aus, dass die Einführung von Kurzarbeit wegen der arbeitsvertraglichen Pflicht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer im vereinbarten Umfang zu beschäftigen und zu vergüten, entweder einer entsprechenden Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien oder einer besonderen kollektivrechtlichen Grundlage bedarf. Hier sei eine förmliche Betriebsvereinbarung geschlossen worden. Von dieser sei der klagende Matrose nicht ausgenommen gewesen. Durch die Einführung der Kurzarbeit sei es dem Arbeitgeber objektiv unmöglich geworden, Urlaub zu gewähren. Der Schuldner einer nachträglich unmöglich gewordenen Leistung sei zum Schadenersatz verpflichtet, wenn er die Unmöglichkeit zu vertreten hat. Letzteres sei hier der Fall, weil die Reederei mit dem Betriebsrat wegen der von ihr veranlassten Werftliegezeit des betreffenden Fährschiffs bewusst und gewollt Kurzarbeit eingeführt und damit den Eintritt des Leistungserfolgs des von ihr gewährten Urlaubs unmöglich gemacht habe.

### **Auszahlung eines Versorgungsguthabens als steuerpflichtiger Arbeitslohn**

Die Auszahlung eines Versorgungsguthabens führt nach Ausscheiden des Arbeitgebers aus der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) neben zuvor lohnversteuerten Umlagezahlungen an die VBL zu Arbeitslohn. Dieser Entscheidung des Bundesfinanzhofs lag folgender Sachverhalt zu Grunde:

Ein Arbeitgeber hatte seinen Arbeitnehmern eine Zusatzversorgung zur Aufstockung der gesetzlichen Rentenversicherung zugesagt und entsprechende Umlagen an die VBL abgeführt. Im Rahmen einer Fusion ging das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers auf einen neuen Arbeitgeber über, der keine weiteren Zahlungen an die VBL leistete. Zum Ausgleich dessen erteilte dieser Arbeitgeber dem betroffenen Arbeitnehmer eine Direktzusage im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung. Nach Eintritt in den Vorruhestand erhielt der Arbeitnehmer neben der gesetzlichen Altersrente eine Versicherungsrente von der VBL. Darüber hinaus errechnete der Arbeitgeber ein Versorgungsguthaben

als Ausgleich der rentenrechtlichen Nachteile wegen Ausscheidens des Arbeitgebers aus der VBL. Das Finanzamt erfasste diesen Betrag im Jahr der Auszahlung als steuerbegünstigte Bezüge im Rahmen der Einkunftsart „nichtselbständige Arbeit“. Der Arbeitnehmer dagegen war der Ansicht, dass es sich hier um eine nicht steuerbare Leistung handelt.

Der Bundesfinanzhof bestätigte die Auffassung des Finanzamts mit der Begründung, es läge hier ein enger wirtschaftlicher Zusammenhang mit der Arbeitnehmertätigkeit des Berechtigten vor. Die Einmalzahlung des Versorgungsguthabens führe zu einem zusätzlichen Vorteil aus dem ehemaligen Arbeitsverhältnis, der als Arbeitslohn zu erfassen sei.

### **Umlagezahlungen an Zusatzversorgungseinrichtung als Arbeitslohn**

Umlagezahlungen des Arbeitgebers an die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) führen im Zeitpunkt ihrer Zahlung zu Arbeitslohn. Dies ist nach Aussage des Bundesfinanzhofs immer dann der Fall, wenn sich nach den getroffenen Vereinbarungen aus den Zahlungen für den Arbeitnehmer ein unmittelbarer und unentziehbarer Rechtsanspruch ergibt.

In dem dieser Entscheidung zu Grunde liegenden Fall hatte ein Krankenhaus auf tarifvertraglicher Grundlage eine Zusatzversorgung durch Gruppenversicherung bei der VBL abgeschlossen. Zur Finanzierung der Zusatzversorgung wurden Umlagen in prozentualer Höhe des steuerpflichtigen Entgelts an die VBL abgeführt. Der Arbeitgeber ging von steuerfreien Zukunftssicherungsleistungen aus und ließ diese Aufwendungen unverteuert.

Das Gericht verneinte eine Steuerbefreiung. Die tarifvertragliche Vereinbarung stellt keine gesetzliche Verpflichtung im Sinne der Befreiungsvorschrift dar. Auch handelt es sich nicht um eine kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung, die Voraussetzung für eine Steuerbefreiung wäre.

### **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.