

newsletter+++new

Ausgabe
05.2010

Erkens Gerow Schmitz Zeiss

Wirtschaftsprüfer | Steuerberater | Rechtsanwälte

+++newsletter+++

Termine Mai 2010

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

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch	
		Überweisung ¹	Scheck ²
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag ³	10.5.2010	14.5.2010	6.5.2010
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag	Ab dem 1.1.2005 ist die Kapitalertragsteuer sowie der darauf entfallende Solidaritätszuschlag zeitgleich mit einer erfolgten Gewinnausschüttung an den Anteilseigner an das zuständige Finanzamt abzuführen.		
Umsatzsteuer ⁴	10.5.2010	14.5.2010	6.5.2010
Gewerbsteuer	17.5.2010	20.5.2010	12.5.2010
Grundsteuer	17.5.2010	20.5.2010	12.5.2010
Sozialversicherung ⁵	27.5.2010	entfällt	entfällt

- ¹ Umsatzsteuervoranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen müssen grundsätzlich bis zum 10. des dem Anmeldezeitraum folgenden Monats (auf elektronischem Weg) abgegeben werden. Fällt der 10. auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, ist der nächste Werktag der Stichtag. Bei einer Säumnis der Zahlung bis zu drei Tagen werden keine Säumniszuschläge erhoben. Eine Überweisung muss so frühzeitig erfolgen, dass die Wertstellung auf dem Konto des Finanzamts am Tag der Fälligkeit erfolgt.
- ² Bei Zahlung durch Scheck ist zu beachten, dass die Zahlung erst drei Tage nach Eingang des Schecks beim Finanzamt als erfolgt gilt. Es sollte stattdessen eine Einzugsermächtigung erteilt werden.
- ³ Für den abgelaufenen Monat.
- ⁴ Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat; bei Vierteljahreszahlern mit Dauerfristverlängerung für das vorangegangene Kalendervierteljahr.
- ⁵ Die Fälligkeitsregelungen der Sozialversicherungsbeiträge sind einheitlich auf den drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats vorgezogen worden. Um Säumniszuschläge zu vermeiden, empfiehlt sich das Lastschriftverfahren. Bei allen Krankenkassen gilt ein einheitlicher Abgabetermin für die Beitragsnachweise. Diese müssen dann bis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit (d. h. am 25.5.2010) 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 Juni 2010

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	10.6.2010	14.6.2010	7.6.2010
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	10.6.2010	14.6.2010	7.6.2010
Körperschaftsteuer, Solidaritätszuschlag	10.6.2010	14.6.2010	7.6.2010
Umsatzsteuer ⁴	10.6.2010	14.6.2010	7.6.2010
Sozialversicherung ⁵	28.6.2010	entfällt	entfällt

¹ Umsatzsteuervoranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen müssen grundsätzlich bis zum 10. des dem Anmeldezeitraum folgenden Monats (auf elektronischem Weg) abgegeben werden. Fällt der 10. auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, ist der nächste Werktag der Stichtag. Bei einer Säumnis der Zahlung bis zu drei Tagen werden keine Säumniszuschläge erhoben. Eine Überweisung muss so frühzeitig erfolgen, dass die Wertstellung auf dem Konto des Finanzamts am Tag der Fälligkeit erfolgt.

² Bei Zahlung durch Scheck ist zu beachten, dass die Zahlung erst drei Tage nach Eingang des Schecks beim Finanzamt als erfolgt gilt. Es sollte stattdessen eine Einzugsermächtigung erteilt werden.

³ Für den abgelaufenen Monat.

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

⁵ Die Fälligkeitsregelungen der Sozialversicherungsbeiträge sind einheitlich auf den drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats vorgezogen worden. Um Säumniszuschläge zu vermeiden, empfiehlt sich das Lastschriftverfahren. Bei allen Krankenkassen gilt ein einheitlicher Abgabetermin für die Beitragsnachweise. Diese müssen bis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit (d. h. am 24.6.2010) 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 1.1.2008:

Zeitraum	Basiszinssatz	Verzugszinssatz	Verzugszinssatz für Rechtsgeschäfte ohne Verbraucherbeteiligung
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 %
1.1. bis 30.6.2010	0,12 %	5,12 %	8,12 %

Aufwendungen für einen nicht zu Stande gekommenen Grundstückskauf sind keine Werbungskosten

Vergebliche Aufwendungen in Form einer verlorenen Anzahlung für die Anschaffung von Grund und Boden können nicht als Werbungskosten bei den Einkünften aus Vermietung und Verpachtung abgezogen werden. Voraussetzung für die Berücksichtigung von fehlgeschlagenen Aufwendungen als Werbungskosten ist die Abnutzbarkeit des geplanten Erwerbs eines Vermögensgegenstands.

Diese von der Finanzverwaltung geteilte Auffassung wird im Schrifttum kritisiert. Nach der Gegenmeinung können bei Überschusseinkünften (z. B. Vermietung und Verpachtung) die das Vermögen betreffenden Aufwendungen nur dann unberücksichtigt bleiben, wenn mit den Aufwendungen ein nichtabnutzbares Wirtschaftsgut (z. B. Grund und Boden) tatsächlich erworben worden ist, nicht jedoch, wenn sich die geplante Anschaffung nicht realisiert hat.

Für Klarheit muss nun der Bundesfinanzhof sorgen.

(Quelle: Urteil des Finanzgerichts Baden-Württemberg)

Bei einer Windkraftanlage sind die verschiedenen Wirtschaftsgüter gesondert abzuschreiben

Das Niedersächsische Finanzgericht hat entschieden, dass eine Windkraftanlage aus verschiedenen Wirtschaftsgütern (Windkraftanlage, Netzanschluss, Kabelbau, Wegebau, Übergabestation, Konzeption) besteht. Die Abschreibung für diese einzelnen Wirtschaftsgüter ist gesondert zu ermitteln.

- Bei der Windkraftanlage ist von einer betriebsgewöhnlichen Nutzungsdauer von 12 Jahren auszugehen.
- Die betriebsgewöhnliche Nutzungsdauer der Wirtschaftsgüter Netzanschluss, Kabelbau und Übergabestation beträgt 20 Jahre.
- Die Konzeptionierung des Windparks ist als immaterielles Wirtschaftsgut über 20 Jahre abzuschreiben.
- Für eine Schotterwegbefestigung beträgt die betriebsgewöhnliche Nutzungsdauer fünf Jahre.

Es bleibt abzuwarten, ob der Bundesfinanzhof diese Auffassung teilt.

Besteuerung eines Zwischengewinns bei der Veräußerung von Fondsanteilen

Wird ein Fondsanteil nicht während des ganzen Geschäftsjahres der Gesellschaft gehalten, können Zwischengewinne entstehen. Bei diesen Zwischengewinnen handelt es sich um steuerpflichtige Erträge der Gesellschaft, die diese innerhalb eines Geschäftsjahres bereits erzielt, aber noch nicht ausgezahlt hat. Der Verkäufer solcher Anteile muss den im Veräußerungserlös enthaltenen Zwischengewinn als Kapitalertrag versteuern. Die Problematik lässt sich anhand des nachfolgend geschilderten Falls deutlich machen:

Ein Anleger hatte 1998 Fondsanteile für 6,81 Mio. DM erworben und nach mehr als 6 Monaten für 6,907 Mio. DM veräußert. Den Veräußerungsgewinn von 97 TDM erklärte er als Einkünfte aus Kapitalvermögen. Tatsächlich war jedoch kein Veräußerungsgewinn erzielt worden, sondern ein Verlust angefallen. Im Veräußerungspreis waren Zwischengewinne enthalten, die sich auf insgesamt über 370 TDM beliefen. Dieser Gewinn war als Einkünfte aus Kapitalvermögen zu erfassen. Der danach verbleibende Vermögensverlust dagegen war der privaten Vermögensebene zuzuordnen (1998 betrug die Spekulationsfrist noch 6 Monate).

Ab 2009 fallen sowohl Zinsen als auch Kursgewinne bzw. -verluste unter die Abgeltungsteuerregelung.

(Quelle: Urteil des Bundesfinanzhofs)

Doppelte Haushaltsführung: Eigener Hausstand setzt nicht zwingend eine eigene Küche voraus

Eine freie Mitarbeiterin hatte neben einer im Ort B angemieteten Wohnung einen eigenen Hausstand im Haus der Eltern in A. Sie machte Aufwendungen für doppelte Haushaltsführung geltend, die Finanzamt und Finanzgericht nicht anerkannten. Nach Ansicht des Finanzamts fehlte in A eine Küche für die Anerkennung eines eigenen Hausstands. Ein Kühlschrank sowie eine Mikrowelle reichten nicht aus.

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass eine doppelte Haushaltsführung auch dann anzuerkennen ist, wenn es an einer eigenen Küche fehlt, im Übrigen aber alle anderen Voraussetzungen erfüllt sind.

Erweiterung des Kreises der Freiberufler im Bereich der elektronischen Datenverarbeitung

Die Abgrenzung zwischen gewerblicher und freiberuflicher Tätigkeit bei Tätigkeiten im Bereich der elektronischen Datenverarbeitung ist nicht immer einfach. Insbesondere bei Autodidakten waren die Kriterien, an die die Finanzverwaltung die Anerkennung einer freiberuflichen Tätigkeit geknüpft hat, nur schwer zu erfüllen.

Diese strenge Betrachtung hat der Bundesfinanzhof durch drei Entscheidungen relativiert und den Kreis der ingenieurähnlichen Tätigkeiten erweitert.

- Ein als Netz- oder Systemadministrator tätiger Diplom-Ingenieur (Studienrichtung technische Informatik) übt einen freien Beruf aus.
- Ein EDV-Betriebswirt mit umfassenden Kenntnissen und Fähigkeiten, die denen eines Diplom-Informatikers entsprechen, übt einen freien Beruf aus, wenn er im Bereich EDV-Consulting/Software Engineering selbstständig tätig ist.
- Ein als IT-Projektleiter tätiger Wirtschaftsassistent Datenverarbeitung mit umfassenden fachlichen Kenntnissen und Fähigkeiten im Bereich der EDV übt einen ingenieurähnlichen und damit freien Beruf aus.

Gewerblicher Grundstückshandel auch bei Wohnungsverkäufen auf Druck einer Bank

Eine Angestellte erwarb 1992 ein Grundstück mit einem Einfamilienhaus, das sie ab 1994 mit der Familie bewohnte. Auf dem Grundstück errichtete sie ein Mehrfamilienhaus mit 10 Wohnungen, einem Büro-, einem Werkstatt- und Lagerraum sowie 8 Garagen. Nach Fertigstellung im Jahr 1995 vermietete sie zwei Wohnungen verbilligt an die Kinder, die restlichen Wohnungen mit Staffelmietvereinbarungen an fremde Dritte. Die gewerblichen Räume wurden an den Ehegatten vermietet. Die Herstellungskosten für den Neubau wurde bis auf einen geringen Betrag von 2.000 € durch eine Bank fremdfinanziert.

Auf Druck der finanzierenden Bank verkaufte die Angestellte von Oktober 1997 bis April 2000 insgesamt sechs Wohnungen mit Gewinn. Das Finanzamt sah darin gewerblichen Grundstückshandel und erließ geänderte Einkommensteuerbescheide, in denen die bisher erklärten Verluste aus Vermietung und Verpachtung auch nicht mehr anerkannt wurden.

Der Bundesfinanzhof bestätigte dies. Den Einwand der Angestellten, sie habe nicht verkaufen wollen, alles sei zur Vermeidung von Zwangsversteigerungen aufgrund Druck der Bank geschehen, ließ das Gericht nicht gelten. Schon wegen der Finanzierung musste damit gerechnet werden, dass eine Veräußerung von Wohnungen unvermeidlich war.

Rückstellungen für im Rahmen eines Unternehmenskaufs übernommene drohende Verluste aus schwebenden Geschäften dürfen beibehalten werden

Eine GmbH hatte ein Unternehmen gekauft und hierbei auch Verpflichtungen aus Mietverträgen übernommen, die schon für den Veräußerer keinen wirtschaftlichen Nutzen mehr hatten. Die hieraus resultierenden drohenden Verluste waren vom Kaufpreis abgezogen und von der GmbH bei Anschaffung erfolgsneutral als Rückstellung passiviert worden. In ihrer Schlussbilanz ließ sie den Wert unverändert. Das Finanzamt löste die Rückstellung gewinnerhöhend auf, weil für drohende Verluste aus schwebenden Geschäften in der Steuerbilanz keine Rückstellungen gebildet werden dürfen.

Dies sah der Bundesfinanzhof anders, weil die Drohverlustrückstellungen im Rahmen des Unternehmenskaufs angeschafft und somit nicht neu gebildet worden waren.

Steuerfreistellung der Einkünfte leitender Angestellter in der Schweiz auch für Tätigkeiten in Drittstaaten

Die Arbeitseinkünfte eines in Deutschland ansässigen leitenden Angestellten für eine schweizerische Kapitalgesellschaft sind in Deutschland steuerbefreit. Sie unterliegen lediglich dem Progressionsvorbehalt, wenn die Tätigkeit in der Schweiz ausgeübt wird. Nach einem Urteil des Bundesfinanzhofs umfasst die Freistellung auch die Tätigkeit außerhalb der Schweiz in Drittstaaten.

Übertragung von einzelnen Wirtschaftsgütern zwischen Schwesterpersonengesellschaften nicht zu Buchwerten möglich

Die Personengesellschaft A hatte einzelne Wirtschaftsgüter unentgeltlich aus ihrem Gesamthandsvermögen in das Betriebsvermögen der Personengesellschaft B übertragen. An beiden Gesellschaften waren die gleichen Gesellschafter mit den gleichen Anteilen beteiligt (sog. Schwesterpersonengesellschaften). A meinte, die Übertragungen seien zu Buchwerten möglich. Der Bundesfinanzhof sah dies anders und beurteilte sie als Entnahmen, die mit dem Teilwert zu bewerten sind.

Hinweis: Es gibt mehrere Möglichkeiten, einzelne Wirtschaftsgüter steuerneutral in ein anderes Betriebsvermögen zu übertragen bzw. zu überführen. Hierzu sollte vorher der Rat des Steuerberaters eingeholt werden.

Umrechnung von Arbeitslohn in fremder Währung

Ein Ehepaar mit Wohnsitz in Deutschland bezog Arbeitslohn aus der Schweiz. Jeweils am Tag der Überweisung der Gehälter hob der Ehemann 50 € ab, um den Umrechnungskurs festzustellen. Am Jahresende errechnete er aus den monatlichen Umrechnungskursen einen Durchschnittskurs, mit dem er die in Schweizer Franken bezogenen Bruttoarbeitslöhne in Euro umrechnete. Finanzamt und Finanzgericht legten einen höheren Umrechnungskurs zu Grunde.

Der Bundesfinanzhof hat entschieden:

- Umrechnungsmaßstab ist der auf den Umrechnungszeitpunkt bezogene Euro-Referenzkurs der Europäischen Zentralbank,
- Lohnzahlungen sind bei Zufluss des Arbeitslohns (Gutschrift auf dem Bankkonto des Arbeitnehmers) anhand der von der Europäischen Zentralbank veröffentlichten monatlichen Durchschnittsreferenzkurse umzurechnen.

Unterschiedliche Behandlung von Kundenstamm und Know-how als Geschäftswert, selbstständiges immaterielles Wirtschaftsgut oder persönliche Eigenschaft eines Unternehmers

Der Bundesfinanzhof hatte darüber zu entscheiden, welche Bedeutung dem Geschäftswert bei der Veräußerung eines Einzelunternehmens an eine von dem Unternehmer gegründete GmbH zukommt. Bei dieser Frage ist vorrangig eine Antwort darauf zu finden, ob es sich um einen selbstständigen originären Wert handelt oder ob er Ausdruck des Kundenstamms bzw. Know-hows ist. Er kann seinen Ursprung auch in der Persönlichkeit des Unternehmers haben.

Ein Geschäfts- oder Firmenwert ist der Mehrwert eines Unternehmens, der über den Substanzwert der einzelnen materiellen und immateriellen Wirtschaftsgüter abzüglich der Schulden hinausgeht. Er kann weder separat veräußert noch entnommen werden. Eine Ausnahme ist lediglich in Betriebsaufspaltungs- oder Realteilungsfällen möglich. Kundenstamm oder Know-how als Geschäftswert sind Ausdruck der Gewinnchancen eines Unternehmens, die nicht auf einzelnen Wirtschaftsgütern oder der Person des Unternehmers beruhen.

Ist anlässlich der Veräußerung eines Unternehmens ein originärer Geschäfts- oder Firmenwert feststellbar, der jedoch im Rahmen der Veräußerung des Unternehmens nicht ausdrücklich mit veräußert wird, erhöht sich der Veräußerungsgewinn um diesen Wert.

Beruhet der Mehrwert eines Unternehmens auf den persönlichen Eigenschaften des Unternehmers, handelt es sich um unmittelbar von der Person des Unternehmers abhängige Kundenbindungen. Ein gedachter Erwerber des Unternehmens würde dafür keinen Kaufpreis zahlen. Bei Handelsunternehmen kann dies der Fall sein, wenn der Unternehmer als Person im Vordergrund steht und nach außen in Erscheinung tritt, seine Mitarbeiter, die Betriebsorganisation oder die Lage des Betriebs aber für den Erfolg unbedeutend sind.

Kundenstamm und Know-how können sich auch als selbstständige immaterielle Wirtschaftsgüter von einem Geschäftswert abheben. Dies geschieht in Form von Kunden- oder Lieferantenlisten. Als solche können sie selbstständig veräußert oder verpachtet werden. Kommt es zur Verpachtung und werden alle anderen Wirtschaftsgüter des Einzelunternehmens einschließlich eines zusätzlich noch vorhandenen

Geschäftswerts an die GmbH veräußert, ist der daraus erzielte Gewinn als laufender Gewinn des Einzelunternehmens zu versteuern.

Gewinnänderungen einer Organgesellschaft wirken sich unmittelbar auf den Gewerbesteuermessbetrag des Organträgers aus

Eine Organgesellschaft gilt gewerbesteuerlich als Betriebsstätte des Organträgers. Trotzdem bilden beide kein einheitliches Unternehmen. Sie bleiben selbstständig bilanzierende Gewerbebetriebe mit getrennter Ermittlung der Gewerbeerträge. Erst der einheitliche Gewerbesteuermessbetrag ist zusammengefasst gegenüber dem Organträger festzusetzen. Die persönliche Gewerbesteuerpflicht der Organgesellschaft wird dem Organträger zugerechnet.

Unter Anwendung vorstehender Grundsätze gelangt der Bundesfinanzhof zu dem Ergebnis, dass sich eine Gewinnänderung bei der Organgesellschaft zunächst auf ihren Gewerbeertrag auswirkt. Dieser bildet zusammen mit dem Gewerbeertrag des Organträgers eine Einheit. Sie ist Grundlage für den einheitlichen Gewerbesteuermessbetrag. Er ist selbst bei vorliegender Bestandskraft zu ändern, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen im Übrigen vorliegen.

Keine Steuerfreiheit für Ausschüttungen aus dem steuerlichen Einlagekonto einer Kapitalgesellschaft

Ausschüttungen einer Kapitalgesellschaft aus dem steuerlichen Einlagekonto sind für die empfangende Kapitalgesellschaft keine steuerbefreiten Bezüge. Die Einlagenrückgewähr ist nicht in den Begünstigungskreis einbezogen. Nur Dividenden und andere Ausschüttungen zwischen Kapitalgesellschaften sind weitestgehend von einer Körperschaftsteuerlichen Belastung freigestellt. Dies ergibt sich aus einem Urteil des Bundesfinanzhofs.

Ob die Steuerfreiheit im Urteilsfall aus anderen Vorschriften abgeleitet werden konnte, blieb vom Bundesfinanzhof unbeantwortet. Der Sachverhalt betraf das Jahr 2001, die eventuell auch anwendbare begünstigende Norm trat aber erst zu einem späteren Zeitpunkt in Kraft.

Steuerwirksam gebildete Rückstellung für Nachforderungszinsen muss bei Wegfall der Voraussetzungen steuerwirksam aufgelöst werden

Vor 1999 musste eine Kapitalgesellschaft Nachforderungszinsen zur Körperschaftsteuer und Gewerbesteuer in ihrer Handels- und Steuerbilanz passivieren. Stand deren Höhe zum Bilanzstichtag noch nicht fest, musste die Gesellschaft eine Rückstellung in der voraussichtlich zu erwartenden Höhe bilden. Die Buchung erfolgte erfolgswirksam. Ab 1999 sind neben den Steuern selbst auch die Nachforderungszinsen nicht mehr steuermindernd zu passivieren.

Hat die Gesellschaft die Rückstellung gewinn- und damit steuermindernd gebildet, erfolgt die Auflösung der Rückstellung gewinn- und damit steuererhöhend. Dies gilt auch dann, wenn im Jahr der Auflösung der Rückstellung diese nicht mehr steuermindernd gebildet werden könnte, da die Nachforderungszinsen jetzt zu den nichtabziehbaren Betriebsausgaben gehören. Dies ergibt sich aus dem allgemeinen Grundsatz, dass die Korrektur falscher Bilanzansätze dieselbe Gewinn- und Steuerauswirkung haben soll wie die Bildung des Bilanzansatzes (sog. Stornierungsgedanke).

(Quelle: Urteil des Bundesfinanzhofs)

Berichtigung der Umsatzsteuer erfolgt unbeschadet einer möglichen Insolvenzquote mit Eröffnung des Insolvenzverfahrens in voller Höhe

Wird das Entgelt aus einer Lieferung oder sonstigen Leistung uneinbringlich, muss der leistende Unternehmer die Umsatzsteuer, die er bei Ausführung der Leistung bereits angemeldet hat, in dem Voranmeldungszeitraum berichtigen, in dem das Entgelt uneinbringlich wird. Das Entgelt wird mit Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Auftraggebers in voller Höhe uneinbringlich. Eine mögliche Insolvenzquote ist nicht zu berücksichtigen. Erhält der Unternehmer später (zum Teil) das Entgelt, muss er die Umsatzsteuer erneut berichtigen.

Der Bundesfinanzhof hat in Abkehr von seiner früheren Rechtsprechung entschieden, dass die vorgenannten Grundsätze auch gelten, wenn der Umsatz auf einem zweiseitigen Vertrag beruht, dieser bisher nicht oder nicht vollständig erfüllt ist und der Insolvenzverwalter anstelle des Gemeinschuldners den Vertrag erfüllt und die Erfüllung von dem Unternehmer verlangt. Aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit kann die Uneinbringlichkeit einer Forderung nicht von erst später eintretenden Umständen abhängen.

Eintragung eines Nicht-EU-Ausländers als Geschäftsführer einer GmbH ins Handelsregister

Die Eintragung eines Nicht-EU-Ausländers als Geschäftsführer einer GmbH setzt nicht voraus, dass er jederzeit legal in die Bundesrepublik Deutschland einreisen kann.

Das hat das Oberlandesgericht München mit der Begründung entschieden, dass seit 1.11.2008 eine deutsche GmbH ihren Verwaltungssitz auch in das Ausland verlegen kann.

Nach Auffassung des Gerichts wird die Wirksamkeit der Bestellung des ausländischen Geschäftsführers bzw. dessen Eintragung in das Handelsregister nicht von einer (drohenden) Abschiebung bzw. einer fehlenden Arbeitserlaubnis im Inland in Frage gestellt.

Keine Verzinsung der vom Leasingnehmer gestellten Kautions ohne ausdrückliche Vereinbarung

In einem vom Bundesgerichtshof entschiedenen Fall ging es um die Verzinsung einer im Rahmen eines Leasingvertrages hinterlegten Kautions.

Der Leasingnehmer hatte sich u. a. verpflichtet, auf Verlangen der Leasinggesellschaft das Leasingfahrzeug bei Vertragsende zum vereinbarten Restwert unter Ausschluss jeder Gewährleistung zu kaufen und eine Kautions in Höhe des Restwertes zu hinterlegen. Bei Vertragsende machte die Leasinggesellschaft von ihrem Andienungsrecht Gebrauch und verrechnete die Kautions mit dem Kaufpreis. Der Leasingnehmer verlangte Verzinsung der Kautions.

Das Gericht wies die Klage des Leasingnehmers ab, weil weder eine vertragliche noch - im Unterschied zum Wohnraummietrecht - eine gesetzliche Verpflichtung zur Verzinsung der Kautions bestand.

+++Anlage Lohnbüro+++

Unentgeltliche oder verbilligte Flüge als Arbeitslohn

Die obersten Finanzbehörden der Länder haben zur steuerlichen Behandlung der von Luftfahrtunternehmen gewährten unentgeltlichen oder verbilligten Flüge Stellung genommen.¹

Überlassen Luftfahrtunternehmen eigenen Mitarbeitern verbilligt oder unentgeltlich Flüge, so handelt es sich um Arbeitslohn in Form von Sachbezügen.

Sofern keine pauschale Besteuerung erfolgt, errechnet sich der Wert der Flüge grundsätzlich über den Angebotspreis vor üblichen Preisnachlässen.² Dieser wird gemindert um einen Bewertungsabschlag von pauschal 4 % sowie einen Rabattpflichtbetrag von zurzeit 1.080 €.³

Abweichend davon erfolgt die Bewertung mit dem um übliche Preisnachlässe geminderten Endpreis am Abgabeort,⁴ wenn

- Beschränkungen im Reservierungsstatus vorliegen, wenn Flüge mit diesen Beschränkungen betriebsfremden Fluggästen nicht angeboten werden,
- die Lohnsteuer pauschal erhoben wird oder
- Luftfahrtunternehmen Arbeitnehmern anderer Arbeitsgeber unentgeltlich oder verbilligt Flüge gewähren.

Der Sachbezug kann dann auch durch den Ansatz von Durchschnittswerten je Flugkilometer ermittelt werden. Diese betragen für die Jahre 2010 bis 2012:

Bei einem Flug von	Durchschnittswerte in Euro je Flugkilometer (FKM)
1 bis 4.000 km	0,04
4.001 bis 12.000 km	$0,04 - 0,01 \times (\text{FKM} - 4.000) : 8.000$
Mehr als 12.000 km	0,03

Von den Arbeitnehmern gezahlte Entgelte sind abzuziehen, nicht aber der Rabattpflichtbetrag von 1.080 €.

¹ Koord. Ländererlass v. 17.11.2009, BStBl 2009 I, S. 1314, LEXinform 5232395.

² § 8 Abs. 3 S. 1 EStG.

³ § 8 Abs. 3 S. 2 EStG.

⁴ § 8 Abs. 2 EStG.

Verpflegungspauschalen bei Auswärtstätigkeit bei verschiedenen Kunden

Ist ein Arbeitnehmer bei einer Auswärtstätigkeit bei verschiedenen Kunden an unterschiedlichen Einsatzstellen, aber in demselben Stadtteil tätig, ist die Verpflegungspauschale auf drei Monate zu beschränken. So entschied im zweiten Rechtsgang das Finanzgericht Rheinland-Pfalz.¹

Ein Softwareunternehmen hatte seinem Arbeitnehmer einen Firmenwagen auch zur privaten Nutzung zur Verfügung gestellt. Den geldwerten Vorteil besteuerte der Arbeitgeber zunächst nach der 1 %-Regel, später wurde ein Fahrtenbuch geführt. Der Arbeitnehmer verbrachte einen Großteil seiner Arbeitszeit in den Rechenzentren der Kunden und erhielt vom Unternehmen pauschal und steuerfrei Verpflegungsmehraufwendungen. Das Finanzgericht behandelte die Fahrten zu den Einsatzstellen als Fahrten zwischen Wohn- und Arbeitsstätte und unterwarf die Verpflegungspauschalen der Besteuerung. Der BFH hob die Entscheidung auf und verwies die Sache an das Finanzgericht zurück.²

In Bezug auf die steuerliche Behandlung der Fahrten war das Gericht an die Beurteilung durch den BFH gebunden, wonach es sich um eine Auswärtstätigkeit gehandelt habe. Die Anerkennung von beruflich veranlassten Verpflegungsmehraufwendungen über einen Zeitraum von drei Monaten hinaus hielt das Gericht nicht für gerechtfertigt.

Bei Auswärtstätigkeiten kann der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer Verpflegungsmehraufwendungen mit Pauschbeträgen steuerfrei ersetzen.³ Der Abzug von Verpflegungsmehraufwendungen ist aber auf die ersten drei Monate einer längerfristigen vorübergehenden Tätigkeit an derselben auswärtigen Tätigkeitsstätte beschränkt.⁴ Das Gericht ging davon aus, dass dieselbe Tätigkeitsstätte vorliegt, wenn der Arbeitnehmer an ständig wechselnden Stellen innerhalb eines überschaubaren Gebiets tätig ist, da das Motiv für die Zuerkennung von Verpflegungspauschalen - die Nichtvorhersehbarkeit bzw. erschwerte Planbarkeit der Verpflegung am Arbeitsplatz - dann entfällt.

- ¹ FG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 10.11.2009, EFG 2010, S. 0315, LEXinform 5009318.
² BFH, Urt. v. 10.7.2008, VI R 21/07, BFH/NV 2008, S. 1923, DStR 2008, S. 1873, LEXinform 0588264, Infobrief-Textbausteinlieferung 1/2009.
³ § 3 Nr. 16 EStG.
⁴ § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 5 Satz 5 EStG.

Betriebsratswahlen sind nur bei voraussichtlicher Nichtigkeit abubrechen

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hat entschieden, dass eine Betriebsratswahl nur dann im Wege einer einstweiligen Verfügung abubrechen ist, wenn sie im Fall ihres Stattfindens nichtig wäre.¹

Betriebsratswahlen sind nur ausnahmsweise nichtig, wenn gegen allgemeine Wahlgrundsätze in so hohem Maße verstoßen worden ist, dass nicht einmal mehr der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl besteht.

Eine bloße Anfechtbarkeit der Wahl reicht dagegen nicht aus. Anderenfalls könnten Beteiligte im einstweiligen Verfügungsverfahren mehr erreichen als in dem für solche Fälle eigentlich vorgesehenen Anfechtungsverfahren gem. § 19 BetrVG nach der Wahl, da selbst bei erfolgreicher Anfechtung der gewählte Betriebsrat zunächst im Amt bleibt.

- ¹ LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 9.3.2010, 15 TaBVGa 1/10, Pressemitteilung v. 10.3.2010.

Kein Anspruch gegen den Betriebsrat auf Unterlassung politischer Äußerungen

Grundsätzlich hat der Betriebsrat nach § 74 Abs. 2 S. 3 BetrVG ebenso wie der Arbeitgeber jede parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterlassen.

Wenn jedoch der Betriebsrat gegen dieses parteipolitische Neutralitätsgebot verstößt, steht dem Arbeitgeber nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts kein Unterlassungsanspruch zu.¹

Er kann in einem solchen Fall gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG lediglich beim Arbeitsgericht die Auflösung des Betriebsrats verlangen, wenn ein grober Verstoß des Betriebsrats gegen seine gesetzlichen Pflichten vorliegt.

Ein Unterlassungsanspruch gegen den Betriebsrat ist dagegen gesetzlich nicht vorgesehen. Er wäre wegen der Vermögenslosigkeit des Betriebsrats auch nicht vollstreckbar.

- ¹ BAG, Beschluss v. 17.03.2010, 7 ABR 95/08, BAG-Pressemitteilung Nr. 21/10.

Arbeitgeber müssen für die Einhaltung von Arbeitszeitgrenzen sorgen

Sind in einer Betriebsvereinbarung bestimmte Arbeitszeitgrenzen festgelegt, muss nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln der Arbeitgeber dafür sorgen, dass sich die Arbeitnehmer hieran halten.¹ Dies kann etwa dadurch geschehen, dass Telefon und Computer bei Erreichen des maximalen Arbeitszeitendes ausgestellt oder die Arbeitsräume verschlossen werden.

In dem entschiedenen Fall hatten Betriebsrat und Arbeitgeberin bereits in der Vergangenheit darüber gestritten, ob die Arbeitgeberin hinreichende Maßnahmen zur Einhaltung der Arbeitszeitgrenzen ergriffen hatte.

In dem Unternehmen wurden im Rahmen einer Betriebsvereinbarung der früheste Arbeitsbeginn auf 7:00 Uhr und das letztmögliche Ende der Arbeitszeit auf 19:30 Uhr festgelegt. Abweichungen sind mit vorheriger Zustimmung des Betriebsrats möglich. In der Folgezeit überschritten einige Arbeitnehmer das abendliche Arbeitszeitende. Daraufhin forderte die Arbeitgeberin in einem Rundschreiben alle Arbeitnehmer auf, sich an die mit dem Betriebsrat vereinbarten Arbeitszeitgrenzen zu halten. Nachdem es trotz des Rundschreibens zu weiteren Verstößen gegen die Arbeitszeitgrenzen gekommen war, beantragte der Betriebsrat, der Arbeitgeberin unter Androhung von Ordnungsgeld für jeden Fall der Zuwiderhandlung zu untersagen, die Arbeit von Arbeitnehmern außerhalb der Arbeitszeitgrenzen entgegenzunehmen, ohne dass der Betriebsrat zugestimmt hat.

Die Klage war erfolgreich.

Ein Betriebsrat hat grundsätzlich Anspruch auf Durchführung der mit dem Arbeitgeber geschlossenen Betriebsvereinbarungen. Zu dieser Durchführungspflicht gehört bei einer Betriebsvereinbarung über die betriebliche Arbeitszeit auch die Pflicht des Arbeitgebers, dafür zu sorgen, dass sich die Arbeitnehmer an die festgelegten Arbeitszeitgrenzen halten.

Für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Pflicht zur Durchführung der Betriebsvereinbarung kann ein Ordnungsgeld festgesetzt werden.

¹ LAG Köln, Urt. v. 8.2.2010, 5 TaBV 28/09.

Schwerbehinderung: Verfällt Zusatzurlaub nach Bundesurlaubsgesetz?

Nach dem Bundesurlaubsgesetz¹ verfällt der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers, wenn er ihn nicht bis zum 31. März des auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres in Anspruch nimmt. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts² wird diese deutsche Gesetzesregelung durch eine europäische Richtlinie³ überlagert, allerdings nur im Umfang des Mindesturlaubs. Diese Mindesturlaubsansprüche bleiben den Arbeitnehmern also auch über den 31. März des Folgejahres hinaus erhalten, wenn ihnen die Realisierung dieser Urlaubsansprüche, z. B. aus Gründen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, nicht möglich ist.

Höchstrichterlich entschieden ist nun ebenfalls die Frage, ob Mindesturlaub in diesem Sinne auch der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen ist. Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts⁴ teilt der Anspruch auf Schwerbehindertenzusatzurlaub das rechtliche Schicksal des Mindesturlaubsanspruchs. Dementsprechend sind beide Ansprüche am Ende des Arbeitsverhältnisses auch dann abzugelten, wenn der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist.

¹ § 7 Abs. 3 S. 3 BUrlG.

² BAG, Urt. v. 24.3.2009, 9 AZR 983/08, LEXinform 1554522.

³ 2003/88/EG.

⁴ BAG, Urt. v. 23.3.2010, 9 AZR 128/09, Pressemitteilung Nr. 25/10, LEXinform 0435086.

Durchsetzung des Urlaubsanspruchs im einstweiligen Verfügungsverfahren

Der Arbeitnehmer kann seinen Urlaubsanspruch im Wege der einstweiligen Verfügung durchsetzen. Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg¹ muss sich die einstweilige Verfügung nicht auf die Aufhebung der Arbeitspflicht beschränken.

Im Übertragungszeitraum², also in den ersten drei Monaten des Folgejahres hat der Arbeitgeber kein Leistungsverweigerungsrecht³, d. h. er kann sich bezüglich des Resturlaubs aus dem Vorjahr nicht auf entgegenstehende dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer berufen.

¹ LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 3.6.2009, 10 SaGa 1/09, NZA-RR 3/2010, S. VI, LEXinform 1437053.

² § 7 Abs. 3 S. 3 BUrlG.

³ § 7 Abs. 1 S. 1 BUrlG.

Anhörung des Arbeitnehmers bei außerordentlicher Verdachtskündigung

In einem vom Landesarbeitsgericht Düsseldorf¹ entschiedenen Fall stand ein Arbeitnehmer in dem Verdacht, eine schwere arbeitsvertragliche Pflichtverletzung begangen zu haben. Er wurde unter dem Vorwand, mit ihm ein Fachgespräch zu führen, in die Räume der Geschäftsleitung gelockt, um ihn zu einer beabsichtigten Verdachtskündigung anzuhören.

Nach Auffassung des Gerichts handelt es sich nicht um den hinreichenden Versuch des Arbeitgebers, den Sachverhalt umfassend aufzuklären. Der Arbeitnehmer, der in einer derartigen Situation völlig unvorbereitet mehreren Vertretern des Arbeitgebers gegenübersteht, ist berechtigt, die Anhörung so lange zu verzögern, bis er sich mit einer Person seines Vertrauens beraten hat.

¹ LAG Düsseldorf, Beschl. v. 25.6.2009, 5 TaBV 87/09, NZA-RR 3/2010, S. VI, LEXinform 1437066.

Kündigung wegen zweiter Eheschließung

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat über eine Kündigung wegen des Verstoßes gegen die katholischen Glaubens- und Sittenlehre zu entscheiden.¹

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 01.01.2000 als Abteilungsarzt (Chefarzt) beschäftigt. Die Beklagte ist der kirchliche Träger eines katholischen Krankenhauses und hat das Arbeitsverhältnis wegen dessen zweiter Eheschließung am 30.03.2009 zum 30.09.2009 gekündigt. Der dem Arbeitsverhältnis zugrundeliegende Arbeitsvertrag bedingt die Einhaltung der katholischen Glaubens- und Sittenlehre.

Der Kläger und seine erste Ehefrau lebten seit dem Jahre 2005 getrennt. Nachdem diese erste Ehe im März 2008 weltlich geschieden worden war, schloss der Kläger im August 2008 standesamtlich seine zweite Ehe. Im März 2009 leitete er betreffend die erste Ehe ein kirchliches, derzeit noch nicht abgeschlossenes Annulierungsverfahren ein. Im Hinblick auf dieses laufende Verfahren hat das Arbeitsgericht Düsseldorf die Kündigung für unwirksam erklärt.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat den Rechtsstreit vertagt. Es geht davon aus, dass der Kläger nach den ihm nach kanonischem Recht obliegenden Loyalitätspflichten durch die erneute Eheschließung eine kündigungsrelevante Pflichtverletzung begangen haben kann. Dies komme auch bei laufendem kirchlichen Annulierungsverfahren in Betracht. Maßgeblich sei insoweit das weit gefasste, verfassungsrechtlich verbürgte Selbstbestimmungsrecht der Kirche. Im Hinblick auf die von den staatlichen Gerichten vorzunehmende Interessenabwägung bedürfe es aber weiterer Sachverhaltsaufklärung. Zu klären sei unter anderem, wie lange die Beklagte bereits von der eheähnlichen Gemeinschaft des Klägers mit seiner jetzigen zweiten Ehefrau Kenntnis hatte.

¹ LAG Düsseldorf, 5 Sa 996/09, Meldung vom 18.03.2010, LEXinform 0435073.

Kündigung wegen zu langer Raucherpause

Unlängst hatte sich das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz mit einer Kündigung wegen zu langer Rauchpausen zu beschäftigen.¹

In dem entschiedenen Fall machte ein Arbeitnehmer insgesamt pro Tag 2 Stunden Raucherpause. Der Arbeitgeber kündigte deshalb das Arbeitsverhältnis.

Das Landesarbeitsgericht erklärte die Kündigung für unwirksam.

Zwar hatte der Arbeitnehmer erhebliche arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen begangen, weil er seine unbezahlten Pausenzeiten in gravierendem Umfang überzogen hat. Er hat zusätzlich zu den unbezahlten Pausen weitere Pausen eingelegt, für die er das volle Arbeitsentgelt erhalten hat.

Die lange Betriebszugehörigkeit und das Lebensalter des Arbeitnehmers, das seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt erheblich beschneidet, rechtfertigen es zwar nicht, dass er seine Arbeitspflicht vernachlässigt und während der bezahlten Arbeitszeit in erheblichem Umfang zusätzliche Pausen einlegt. Jedoch begründen sie ein erhebliches Bestandsschutzinteresse. Das Interesse des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis fristlos mit sofortiger Wirkung zu beenden, tritt dahinter zurück. Hier wäre es dem Arbeitgeber zuzumuten, zunächst nur eine Abmahnung auszusprechen.

¹ LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 21.1.2010, 10 Sa 562/09.

Benachteiligung wegen Behinderung bei krankheitsbedingter Kündigung

Das Bundesarbeitsgericht hatte über einen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung wegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot behinderter Menschen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zu entscheiden.¹

In dem entschiedenen Fall erhielt ein Arbeitnehmer ab dem Jahr 2000 wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten Entgeltfortzahlung für die Dauer von jährlich 20 bis 56 Arbeitstagen. Mit Schreiben vom 15. Mai 2007 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus krankheitsbedingten Gründen zum 30. November 2007.

Der Arbeitnehmer erhob Kündigungsschutzklage und verlangte darüber hinaus eine Entschädigung in Höhe von 30.000 € wegen eines Verstoßes gegen § 15 Abs. 2 AGG.

Er begründete den Entschädigungsanspruch mit einer schriftliche Auskunft des ihn behandelnden Arztes für Allgemeinmedizin, nach welcher einige näher benannte, in den Jahren 2004 bis 2007 aufgetretene Krankheiten "chronisch auf eine degenerative Erkrankung des Bewegungsapparates zurückzuführen" bzw. "damit zusammenhängend" seien. Der Arbeitnehmer wertete dies als Behinderung und vertrat deshalb die Auffassung, die Kündigung benachteilige ihn unzulässig wegen einer Behinderung.

Dieser Ansicht folgte das BAG nicht.

Bei der Bestimmung, ob ein Mitarbeiter mit langen Krankheitszeiten behindert im Sinne des AGG ist, müssten nicht nur die Zeiträume der Arbeitsunfähigkeit, sondern auch in Zeiten der Arbeitsfähigkeit vorliegende Funktionsbeeinträchtigungen berücksichtigt werden. Ob beim Kläger letztendlich eine Behinderung anzunehmen war, ließ das BAG offen. Kern seiner Entscheidung war nämlich, dass keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich waren, dass der Kläger gegenüber anderen, nicht behinderten Arbeitnehmern mit ähnlichen Arbeitsunfähigkeitszeiten weniger günstig behandelt wurde. Selbst wenn man das Vorliegen eines Diskriminierungsmerkmals nach dem AGG (Behinderung) sowie die Kündigungserklärung als benachteiligende Handlung zugrunde lege, ist kein Ursächlichkeitszusammenhang zwischen beiden feststellbar.

¹ BAG, Urt. v. 22.10.2009, 8 AZR 642/08, LEXinform 1560992.

Kein Anspruch auf tariflichen Feiertagszuschlag für Ostersonntag

Ostersonntag ist nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts kein gesetzlicher Feiertag.¹ Daher können Arbeitnehmer, die nach einem Tarifvertrag Anspruch auf Zuschläge für gesetzliche Feiertage haben, für die Arbeit am Ostersonntag keinen Feiertagszuschlag verlangen.

In dem entschiedenen Fall sah der anzuwendende Tarifvertrag einen Feiertagszuschlag in Höhe von 175 % sowie einen Zuschlag für Arbeit am Sonntag in Höhe von 75 % vor.

In der Vergangenheit zahlte der Arbeitgeber für Arbeit am Ostersonntag stets einen Zuschlag in Höhe von 175 % und wies diese Zahlung in den Lohnabrechnungen als Feiertagsvergütung aus. Im Jahre 2007 leistete er für die Arbeit am Ostersonntag nur den tariflichen Sonntagszuschlag in Höhe von 75 %.

Die Kläger forderten den Zuschlag in Höhe von 175 % mit der Begründung, dass unter die Feiertage nach dem Tarifvertrag auch Oster- und Pfingstsonntag fielen. Diese Tage würden in der christlichen Welt als Feiertage angesehen, auch wenn sie nicht zu den Feiertagen der Feiertagsgesetze der einzelnen Bundesländer gehörten. Im Übrigen ergebe sich der Anspruch auf den höheren Zuschlag aus betrieblicher Übung.

Dieser Auffassung folgte das BAG nicht.

Ein tariflicher Anspruch besteht nicht, weil Ostersonntag kein gesetzlicher Feiertag ist.

Ein Anspruch aus betrieblicher Übung scheidet ebenfalls aus. Der Arbeitgeber erfüllte in der Vergangenheit aus Sicht der Belegschaft lediglich seine vermeintliche tarifliche Verpflichtung, ohne übertarifliche Ansprüche zu begründen.

¹ BAG, Urt. v. 17.3.2010, 5 AZR 317/09, BAG-Pressemitteilung Nr. 20/10.

Unzureichende Deutschkenntnisse als Kündigungsgrund

Wenn ein Arbeitnehmer nicht imstande ist, in deutscher Sprache abgefasste Arbeitsanweisungen zu verstehen, kann dies ein Grund für eine ordentliche Kündigung sein. Dies hat das Bundesarbeitsgericht im Falle eines spanischen Produktionshelfers in der Automobilzuliefererindustrie entschieden, der entlassen worden war, nachdem bei verschiedenen internen Qualitäts-Audits festgestellt worden war, dass er die zum Zwecke der Qualitätssicherung verfassten Arbeitsanweisungen seines Arbeitgebers nicht lesen konnte.

Nach einer von dem Arbeitnehmer unterzeichneten Stellenbeschreibung zählte es zu den Anforderungen der Stelle, die deutsche Sprache in Wort und Schrift zu verstehen. Nachdem klar geworden war, dass der Arbeitnehmer hierzu nicht in der Lage war, hatte der Arbeitgeber die Kosten eines entsprechenden Sprachkurses übernommen, der allerdings nicht den gewünschten Erfolg brachte. Nachdem in der Folgezeit festgestellt wurde, dass der betreffende Arbeitnehmer die Arbeits- und Prüfungsanweisungen noch immer nicht lesen konnte, forderte ihn der Arbeitgeber auf, Maßnahmen zur Verbesserung seiner deutschen Sprachkenntnisse zu ergreifen. Da keine Veränderung feststellbar war, drohte der Arbeitgeber schließlich eine Kündigung an und sprach diese letzten Endes mit Zustimmung des Betriebsrats aus.

Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass die Kündigung rechtmäßig war. Insbesondere stelle es keine unzulässige mittelbare Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft dar, wenn ein Arbeitgeber von seinen Arbeitnehmern die Kenntnis der deutschen Schriftsprache verlangt, soweit diese für die entsprechende Tätigkeit erforderlich ist.

Weihnachtsgratifikationen für Betriebsrentner nicht einseitig widerrufbar

Wenn ein Arbeitgeber seinen Betriebsrentnern in drei aufeinanderfolgenden Jahren vorbehaltlos Weihnachtsgratifikationen in gleichbleibender Höhe gewährt, so führt dies zu einer betrieblichen Übung, die ihn auch in den Folgejahren verpflichtet, entsprechende Zahlungen zu leisten. Dies hat das Bundesarbeitsgericht im Falle eines Arbeitgebers entschieden, der über einen Zeitraum von mehr als zehn Jahren an seine Betriebsrentner Weihnachtsgeld gezahlt hatte, sie dann aber wissen ließ, er werde die freiwillige Leistung nach dem Ablauf von drei Jahren einstellen und die Leistungen fortan als „Versorgungsbezug freiwillige Leistung“ bezeichnen.

Nach Ansicht des höchsten deutschen Arbeitsgerichts und aller vorausgegangenen Instanzen war dieses Verhalten nicht geeignet, die einmal eingetretene betriebliche Übung zu beseitigen und sie durch eine neue zu ersetzen. Dies gelte ungeachtet der Tatsache, dass die betreffenden Betriebsrentner der neuen Vorgehensweise des Arbeitgebers nicht widersprochen haben. Der Arbeitgeber könne sich nicht darauf berufen, durch sein Verhalten sei eine gegenläufige betriebliche Übung entstanden.

Einmalige Kapitalabfindung von privaten Versicherungen bei freiwillig Krankenversicherten beitragspflichtig

Lässt sich ein freiwillig versichertes Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung den Kapitalbetrag einer von ihm abgeschlossenen privaten Rentenversicherung auszahlen, so darf dieser anteilig als beitragspflichtige Einnahme bei der gesetzlichen Krankenversicherung berücksichtigt werden. Dies hat das Bundessozialgericht entschieden.

Ein 67-jähriger freiwillig Krankenversicherter hatte die Abfindung einer privaten Rente durch einmalige Kapitalzahlung beantragt und hierfür ca. 16.600 € erhalten. Daraufhin setzte die Krankenkasse für ihn höhere Beiträge fest. Dabei berücksichtigte sie die Kapitalzahlung der privaten Rentenversicherung in der Weise, dass diese zehn Jahre lang mit 1/120 des Auszahlungsbetrages in die Berechnung der beitragspflichtigen Einnahmen des Versicherten einfließen sollte. Die hiergegen gerichtete Klage hatte keinen Erfolg.

Das Bundessozialgericht hatte bereits früher entschieden, dass privatrechtliche Renten bei der Beitragsfestsetzung berücksichtigt werden dürfen. Diese Anrechnung sei im vorliegenden Fall auch der Höhe nach nicht zu beanstanden.

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.