

newsletter+++new

Ausgabe
10.2011

Erkens Gerow Schmitz Zeiss

Wirtschaftsprüfer | Steuerberater | Rechtsanwälte

+++newsletter+++

Termine Oktober 2011

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	10.10.2011	13.10.2011	6.10.2011
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	10.10.2011	13.10.2011	6.10.2011
Sozialversicherung ⁵	27.10.2011	entfällt	entfällt

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

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

³ Für den abgelaufenen Monat, bei Vierteljahreszahlern für das abgelaufene Kalendervierteljahr.

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

⁵ Die Fälligkeitsregelungen der Sozialversicherungsbeiträge sind einheitlich auf den drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats vorgezogen worden. Um Säumniszuschläge zu vermeiden, empfiehlt sich das Lastschriftverfahren. Bei allen Krankenkassen gilt ein einheitlicher Abgabetermin für die Beitragsnachweise. Diese müssen dann bis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit (d. h. am 25.10.2011) 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 November 2011

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	10.11.2011	14.11.2011	7.11.2011
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	10.11.2011	14.11.2011	7.11.2011
Gewerbesteuer	15.11.2011	18.11.2011	11.11.2011
Grundsteuer	15.11.2011	18.11.2011	11.11.2011
Sozialversicherung ⁵	28.11.2011	entfällt	entfällt

¹ Umsatzsteuervoranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen müssen grundsätzlich bis zum 10. des dem Anmeldungszeitraum folgenden Monats (auf elektronischem Weg) abgegeben werden. Fällt der

10. auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, ist der nächste Werktag der Stichtag. Bei einer Säumnis der Zahlung bis zu drei Tagen werden keine Säumniszuschläge erhoben. Eine Überweisung muss so frühzeitig erfolgen, dass die Wertstellung auf dem Konto des Finanzamts am Tag der Fälligkeit erfolgt.
- ² Bei Zahlung durch Scheck ist zu beachten, dass die Zahlung erst drei Tage nach Eingang des Schecks beim Finanzamt als erfolgt gilt. Es sollte stattdessen eine Einzugsermächtigung erteilt werden.
- ³ Für den abgelaufenen Monat.
- ⁴ Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat; 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 24.11.2011) 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 1.1.2009:

Zeitraum	Basiszinssatz	Verzugszinssatz	Verzugszinssatz für Rechtsgeschäfte ohne Verbraucherbeteiligung
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 %
1.7. bis 31.12.2010	0,12 %	5,12 %	8,12 %
1.1. bis 30.6.2011	0,12 %	5,12 %	8,12 %
1.7. bis 31.12.2011	0,37 %	5,37 %	8,37 %

Gemeinnützige Körperschaften: Beteiligungserträge aus Anteilen an gewerblich geprägten, aber vermögensverwaltenden Personengesellschaften sind körperschaftsteuerfrei

Eine gemeinnützige Stiftung erzielte als Kommanditistin einer gewerblich geprägten, aber nur vermögensverwaltend tätigen Personengesellschaft gewerbliche Einkünfte. Das Finanzamt leitete daraus

deren Steuerpflicht ab. Demgegenüber sah der Bundesfinanzhof bei der Stiftung keine Ausübung eines wirtschaftlichen Geschäftsbetriebs. Erzielte Einkünfte aus solchen Beteiligungen sind körperschaftsteuerfrei.

Eine gewerblich geprägte, aber nur vermögensverwaltend tätige Gesellschaft erzielt aus Beteiligungen an gewerblich tätigen Unternehmen Einkünfte aus Gewerbebetrieb. Lediglich aufgrund gesetzlicher Fiktion erfolgt eine Umqualifizierung der eigentlich aus der Vermögensverwaltung stammenden Einkünfte hin zu Einkünften aus Gewerbebetrieb. Aus diesem Grund sind die originär bei der Stiftung aus der Vermögensverwaltung stammenden Einkünfte nicht solche aus einem eigenen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb. Sie sind dem steuerfreien vermögensverwaltenden Bereich zuzuordnen.

In formeller Hinsicht sind die Einkünfte der gewerblich geprägten Personengesellschaft aus ihren gewerblichen Beteiligungen gesondert und einheitlich als gewerbliche Einkünfte festzustellen. Ob diese Einkünfte dann bei der gemeinnützigen Stiftung steuerfrei oder als wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb zu beurteilen sind, ist allein durch das für die Besteuerung der Stiftung zuständige Finanzamt zu entscheiden.

Anwendung des Halbabzugsverbots im Verlustfall

Auch ein nur geringfügiger Veräußerungspreis beim Verkauf einer wesentlichen Beteiligung führt dazu, dass im Verlustfall das Halbeinkünfteverfahren anzuwenden ist. Dabei spielt es keine Rolle, dass die Gesellschaft ausschließlich Verluste erzielt hat und der Veräußerungserlös im Verhältnis zu diesen Verlusten nur geringfügig ist. Nur wenn es sich bei den Einnahmen lediglich um einen symbolischen Kaufpreis handelt, scheidet die Anwendung des Halbeinkünfteverfahrens bzw. des Halbabzugsverbots aus.

(Quelle: Urteil des Bundesfinanzhofs)

Erhebung des Solidaritätszuschlags bis 2007 verfassungsgemäß

Eine GmbH hatte gegen die Festsetzung des Solidaritätszuschlags 2007 geklagt mit der Begründung, die Erhebung des Zuschlags habe spätestens im Jahr 2005 ihre verfassungsmäßige Berechtigung verloren.

Der Bundesfinanzhof ist anderer Ansicht. Der Zuschlag ist nicht durch Zeitablauf verfassungswidrig geworden. Er kann auch für einen längeren Zeitraum erhoben werden, wenn er nicht wegen eines anderen Zwecks fortgeführt werden muss. Auch eine dauerhafte Finanzierungslücke, die durch den Wegfall des Zuschlags entstehen würde, steht der Verfassungswidrigkeit entgegen.

Investitionsabzugsbetrag: Investitionsabsicht und Dokumentationserfordernis

Kleine und mittlere Betriebe können unter bestimmten Voraussetzungen einen Investitionsabzugsbetrag und Sonderabschreibungen in Anspruch nehmen. Allerdings muss der Unternehmer im Jahr der Geltendmachung des Investitionsabzugsbetrags beabsichtigen, das begünstigte Wirtschaftsgut anzuschaffen oder herzustellen. Dabei müssen das begünstigte Wirtschaftsgut seiner Funktion nach und die Höhe der voraussichtlichen Anschaffungs- oder Herstellungskosten benannt werden.

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass der Investitionsabzugsbetrag auch dann zu gewähren ist, wenn er nach einem zuvor ergangenen Schätzungsbescheid mit der Steuererklärung geltend gemacht wird.

Keine Anwendung des Halbabzugsverbots bei lediglich symbolischem Kaufpreis

Halbeinkünfteverfahren und Halbabzugsverbot sind nicht anzuwenden, wenn wert- und ertraglose Anteile zu einem symbolischen Kaufpreis von 1 € veräußert werden.

Ergeben sich z. B. im Insolvenzfall Veräußerungsverluste, gilt das Halbabzugsverbot nicht, wenn die Anteile bisher ertragslos waren. Die Verwaltung war bisher der Auffassung, dass dies bei einem symbolischen Kaufpreis von 1 € anders zu beurteilen ist. Diese Ansicht dürfte damit überholt sein.

Ab dem Veranlagungszeitraum 2011 findet die Neuregelung des Jahressteuergesetzes 2010 Anwendung. Danach wird eine Absicht zur Erzielung von Einnahmen unterstellt.

(Quelle: Urteil des Bundesfinanzhofs)

Belegnachweis über Bestimmungsort bei innergemeinschaftlicher Lieferung im Versandungsfall

Versendet ein Unternehmer oder der Abnehmer den Gegenstand einer Lieferung in das übrige Gemeinschaftsgebiet, soll der Nachweis durch das Doppel der Rechnung und einen Versendungsbeleg

geführt werden. Dies kann der Frachtbrief, das Konnossement, der Posteinlieferungsschein, die Spediteurbescheinigung, die Versandbestätigung des Lieferers oder ein sonstiger handelsüblicher Beleg sein. Der CMR-Frachtbrief ist ein derartiger Nachweisbeleg. Auf die darin fehlende Empfängerbestätigung kommt es nicht an. Unabdingbar ist allerdings die Angabe des Bestimmungsorts, er muss sich aus dem Frachtbrief oder geeigneten Ersatzbelegen ergeben.

Darüber, ob ausnahmsweise bei einem Reihengeschäft die Angabe des Bestimmungslands ausreichend sein kann, ist demnächst eine Entscheidung zu erwarten. In Abhofällen ist es nicht zu beanstanden, wenn sich die Angabe des Bestimmungsorts aus der Rechnungsanschrift ergibt.

(Quelle: Urteil des Bundesfinanzhofs)

Hochseeangelreisen in ausländische Gewässer unterliegen in Deutschland nur mit ihrem inländischen Streckenabschnitt der Umsatzsteuer

Bei mehrtägigen Hochseeangelreisen bietet der Veranstalter ein Leistungsbündel an: Fahrt in das Fanggebiet, Unterkunft und Verpflegung, einen „Schlachtplatz“ zur Verarbeitung des Fangs und die Möglichkeit, den Fang nach der Verarbeitung zu frosten.

Zumindest in diesen Fällen liegt nach Auffassung des Bundesfinanzhofs eine einheitliche Leistung vor, bei der die Beförderung im Vordergrund steht. Ort dieser einheitlichen Beförderungsleistung ist die jeweilige Strecke. Soweit diese Strecke im Ausland liegt, unterliegt die Leistung deshalb nicht der deutschen Umsatzsteuer, ggfs. aber der ausländischen Umsatzsteuer. Der Gesamtpreis muss entsprechend aufgeteilt werden. Nur bei kurzen in- oder ausländischen Streckenabschnitten wird von der Aufteilung abgesehen und die Leistung entweder gar nicht oder in vollem Umfang der deutschen Umsatzsteuer unterworfen.

Offen bleibt nach der Entscheidung des Bundesfinanzhofs, ob auch dann von einer einheitlichen Beförderungsleistung auszugehen ist, wenn der Veranstalter zusätzlich die mit dem Angeln in Zusammenhang stehenden Leistungen, insbesondere die Beschaffung der notwendigen Fangutensilien, Köder und sonstiges Zubehör, anbietet.

Innergemeinschaftliche Lieferung trotz fehlender Unterschrift des Auftraggebers auf CMR-Frachtbrief umsatzsteuerfrei

Versendet ein Unternehmer einen Gegenstand durch einen selbstständigen Frachtführer an einen Unternehmer in einem anderen EU-Mitgliedstaat, setzt die Steuerfreiheit dieser sog. innergemeinschaftlichen Lieferung u. a. voraus, dass die Lieferung durch einen handelsüblichen Beleg nachgewiesen wird. Wird dieser Nachweis mittels eines CMR-Frachtbriefs geführt, muss dieser entgegen der Auffassung der Finanzverwaltung **nicht** vom Unternehmer unterschrieben sein, um als Nachweis anerkannt zu werden. Der Frachtbrief muss aber u. a. den Ausstellungstag und den Ort enthalten, an dem der Gegenstand ausgeliefert werden soll.

(Quelle: Urteil des Bundesfinanzhofs)

Innergemeinschaftliche Lieferungen sind umsatzsteuerpflichtig, wenn der Unternehmer an der Steuerhinterziehung seines Abnehmers mitwirkt

Liefert ein Unternehmer Gegenstände an einen in einem anderen EU-Mitgliedstaat ansässigen Unternehmer für dessen Unternehmen, ist diese innergemeinschaftliche Lieferung im Regelfall im Herkunftsland steuerfrei. Die Lieferung stellt für den Abnehmer im Bestimmungsland einen steuerpflichtigen innergemeinschaftlichen Erwerb dar.

Verschleiert der leistende Unternehmer die Identität seines Abnehmers, um diesem die Hinterziehung der Umsatzsteuer zu ermöglichen, scheidet eine Steuerbefreiung der innergemeinschaftlichen Lieferung nach Auffassung des Bundesfinanzhofs aus.

Ungeklärt und ggfs. durch den Europäischen Gerichtshof zu klären ist die Frage, ob die innergemeinschaftliche Lieferung bereits dann steuerpflichtig ist, wenn der leistende Unternehmer den Abnehmer zwar zutreffend bezeichnet, aber weiß oder wissen musste, dass dieser seine steuerlichen Verpflichtungen im Bestimmungsland nicht erfüllt.

Neue Regeln zur umsatzsteuerlichen Organschaft - Übergangsfrist bis zum 31. Dezember 2011

Bei den Voraussetzungen der finanziellen Eingliederung im Rahmen einer umsatzsteuerlichen Organschaft folgt die Finanzverwaltung dem Bundesfinanzhof. Dieser hatte entschieden, dass eine Organschaft nur zu bejahen ist, wenn der Organträger (Kapital- oder Personengesellschaft) selbst

- unmittelbar oder mittelbar - an der Organgesellschaft beteiligt ist. Eine Beteiligung nur des Gesellschafters des Organträgers an der Organgesellschaft reicht nicht aus, selbst wenn ein Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag zwischen den Gesellschaften besteht.

Die Grundsätze zur finanziellen Eingliederung sind in allen offenen Fällen anzuwenden. Allerdings gewährt die Finanzverwaltung eine Übergangsfrist bis zum 31. Dezember 2011. Für noch in 2011 ausgeführte Umsätze können Organträger und Organgesellschaft übereinstimmend nach den bisherigen Grundsätzen eine finanzielle Eingliederung annehmen.

(Quelle: Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen)

Umsatzsteuerfreie Vermietung und Pflege für Seniorenwohngemeinschaft

Ein Hauseigentümer baute sein Einfamilienhaus behindertengerecht um und vermietete die einzelnen Zimmer an Demenzzranke, die eine Seniorenwohngemeinschaft bildeten. Er bot außerdem mit getrennten Verträgen täglich eine 24-stündige Betreuung, umfangreiche hauswirtschaftliche Hilfe, Pflege und Begleitung bei Aktivitäten an. Vermietung und Pflegeleistungen behandelte der Hauseigentümer als jeweils umsatzsteuerfrei.

Eigentümer können an Senioren umsatzsteuerfrei vermieten und sie auch umsatzsteuerfrei ambulant versorgen lassen. Vermietungs- und Pflegeleistungen sind aus unterschiedlichen Gründen von der Umsatzsteuer befreit. Die Tatbestände greifen nur, wenn beide Leistungen nicht zusammenhängen. So nahm es der Bundesfinanzhof an: Beide Leistungen sind keine einheitliche Leistung, sondern jeweils Hauptleistung. Sie wurden zwar in einem für die Senioren vorteilhaften räumlichen und organisatorischen Zusammenhang angeboten. Rechtlich gab es aber für beide Leistungen gesonderte Verträge, deren Leistungen nicht verknüpft waren.

Vorsteuervergütung: Wahlrecht über den Vergütungszeitraum

Eine Kapitalgesellschaft mit Sitz in Österreich erbrachte für Unternehmer in Deutschland ganzjährig Bauleistungen, für die diese Steuerschuldner waren. Außerdem bezog sie ab dem 1.4. desselben Jahres auch Bauleistungen von Unternehmen in Deutschland, für die sie selbst Steuerschuldner war.

In der Umsatzsteuerjahreserklärung erfasste die Kapitalgesellschaft sämtliche Umsätze und auch die gesamten Vorsteuerbeträge. Das Finanzamt lehnte den Abzug der Vorsteuerbeträge für den Zeitraum vom 1.1. bis 31.3. des Jahres ab und verwies die Gesellschaft auf das Vorsteuervergütungsverfahren.

Vergütungszeitraum ist nach Wahl des Unternehmers ein Zeitraum von mindestens drei Monaten bis zu höchstens einem Kalenderjahr. Die Kapitalgesellschaft war berechtigt, die Vorsteuerbeträge auch des ersten Vierteljahres in der Jahressteuererklärung geltend zu machen, da die Voraussetzung für die Vorsteuervergütung für ein (ganzes) Kalenderjahr nicht vorlagen.

(Quelle: Urteil des Bundesfinanzhofs)

Kreditkündigung wegen unzureichender Offenlegung der wirtschaftlichen Verhältnisse

Ein Kreditnehmer ist verpflichtet, seiner Bank nach deren Aufforderung Unterlagen zur Verfügung zu stellen, die ihr eine objektive Beurteilung seiner aktuellen Vermögensverhältnisse ermöglichen sollen. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, ist die Bank zur Kündigung des Kreditverhältnisses jedenfalls dann berechtigt, wenn sie den Kreditnehmer unmissverständlich auf dessen Mitwirkungspflichten hingewiesen und die Kündigung für den Fall der Nichtvorlage prüffähiger Unterlagen unter Fristsetzung androht hatte. Dabei ist unerheblich, ob zusätzlich zum Zeitpunkt der Kündigungserklärung ein Kontensollsaldo vorlag und/oder der Kreditnehmer seine Tilgungsleistungen nur unregelmäßig erfüllt hatte.

(Quelle: Urteil des Oberlandesgerichts Frankfurt/Main)

Keine einheitliche Verjährung bei mehreren Aufklärungs- und Beratungsfehlern eines Anlageberaters

In einem vom Bundesgerichtshof entschiedenen Fall nahm ein Anleger nach Totalverlust einer Anlage seinen Anlageberater auf Schadensersatz in Anspruch, weil dieser ihn über die Aspekte Totalverlustrisiko, Nachschusspflicht, verminderte Gewinnerwartungen, Fungibilität, mangelnder Kapitalzuwachs und Innenprovisionen falsch beraten bzw. nicht aufgeklärt hatte. Der Anlageberater berief sich auf Verjährung, weil der Anleger vom ersten Beratungsfehler bereits frühzeitig Kenntnis erlangt hatte und alle Beratungsfehler in demselben Schaden, nämlich dem Erwerb der Kapitalanlage, mündeten.

Das Gericht stellte in seiner Entscheidung klar, dass die Verjährung für jeden abgrenzbaren Beratungsfehler gesondert zu laufen beginnt, und zwar auch dann, wenn die Pflichtverletzungen denselben Schaden verursachen. Im Einzelnen beginnt der Lauf der Verjährung, wenn der Anleger die

Umstände, insbesondere die wirtschaftlichen Zusammenhänge kennt, aus denen sich die jeweilige Rechtspflicht des Beraters oder Vermittlers zur Aufklärung ergibt.

Umwandlung eines schuldrechtlichen Wohnungsrechts in eine Ersatzrente

In einem vom Oberlandesgericht Karlsruhe zu beurteilenden Fall hatten Vertragsparteien beim Verkauf eines Wohnhauses im Rahmen ihrer Vereinbarung über die Bestellung eines schuldrechtlichen lebenslänglichen Wohnungsrechts keine Regelung darüber getroffen, wie die Wohnung genutzt werden soll, wenn der Wohnungsberechtigte sein Recht wegen Umzugs in ein Pflegeheim nicht mehr nutzen kann.

Nach Auffassung des Gerichts ist ein bloß schuldrechtliches Wohnungsrecht anders als ein dingliches Wohnrecht nicht ohne Weiteres auf eine persönliche Nutzung der Wohnung durch den Berechtigten beschränkt. Deshalb kommt eine ergänzende Vertragsauslegung dahin gehend in Betracht, dass das Wohnrecht in eine Ersatzrente umzuwandeln ist.

+++Anlage Lohnbüro+++

Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit können zu steuerpflichtigem Arbeitslohn führen

In einem vom Niedersächsischen Finanzgericht¹ entschiedenen Fall zahlte ein Unternehmen seinen Arbeitnehmern pauschale Zuschläge für geleistete Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit. Wegen fehlender Aufzeichnungen erkannte ein Lohnsteuerprüfer die Steuerfreistellung dieser pauschalen Zahlungen nicht an.

Zu Recht. Neben dem Grundlohn gewährte Zuschläge sind nur steuerfrei, wenn sie für tatsächlich geleistete Arbeit gezahlt werden. Grundlohn ist der laufende Arbeitslohn, der dem Arbeitnehmer für seine regelmäßige Arbeitszeit zusteht. Er ist in einen Stundenlohn umzurechnen. Nachtarbeit ist die Arbeit in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr. Die zusätzliche Arbeit muss durch Einzelaufstellungen der tatsächlich erbrachten Arbeitsstunden belegt werden. Dadurch soll gewährleistet sein, dass nur Zuschläge steuerfrei bleiben, bei denen betragsmäßig genau feststeht, dass sie nur für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit gezahlt werden und keine allgemeine Gegenleistung für die Arbeitsleistung sind.

Zahlt der Arbeitgeber pauschale Zuschläge, ohne krankheits- oder urlaubsbedingte Fehlzeiten zu berücksichtigen und ohne die tatsächlich geleistete Arbeit aufzuzeichnen, fehlt diese Gewähr. Hat der Arbeitnehmer weniger zuschlagspflichtige Stunden geleistet, als durch die Pauschalzahlungen abgegolten sind, ist die Differenz zwischen Pauschale und errechnetem Zuschlagsbetrag steuerpflichtig.

Hinweis: Sind die Arbeitsleistungen fast ausschließlich zur Nachtzeit zu erbringen, mindern sich die Anforderungen an die Nachweispflicht.

¹ Niedersächsisches FG, Urt. v. 17.12.2010, 11 K 15/10, LEXinform 5012228; Rev. eingelegt, Az. BFH: VI R 18/11.

Grundsätzlich keine Haftung des Arbeitnehmers für Gewinneinbußen des Arbeitgebers aufgrund einer Strafanzeige

Erstattet ein Arbeitnehmer oder ein naher Angehöriger Strafanzeige gegen den Arbeitgeber, haftet der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht für einen möglichen Schaden des Arbeitgebers. Die Erstattung einer Strafanzeige ist ein rechtlich geschütztes Verhalten, das nur bei Mutwilligkeit oder bei völliger Haltlosigkeit ein kausales pflichtwidriges Verhalten darstellt.

Das Landesarbeitsgericht Hamm¹ musste über die Klage eines Krankenhauses gegen die ehemalige Chefärztin und ihren Lebensgefährten entscheiden. Nach Auseinandersetzungen zwischen dem Klinikdirektor des Krankenhauses und der ehemaligen Chefärztin wurde das Arbeitsverhältnis mit dieser im Vergleichswege beendet. Der Lebensgefährte erstattete anonym Strafanzeige gegen den Klinikdirektor wegen fahrlässiger Tötung. In anonymen Schreiben an eine Rundfunkanstalt und Angehörige von Patienten, die im Krankenhaus verstorben waren, schilderte er Qualitätsmängel, Fälle mit Komplikationen und unklare Todesfälle. Nachdem das staatsanwaltschaftliche Ermittlungsverfahren wegen erwiesener Unschuld des Klinikdirektors eingestellt wurde, machte das Krankenhaus einen Schaden von 1,5 Mio. € geltend. Die durch die anonymen Schreiben ausgelöste Berichterstattung habe zu einem dramatischen Rückgang der Patientenzahlen geführt. An einem kausalen pflichtwidrigen Verhalten fehlt es laut Gericht auch deshalb, weil der Lebensgefährte nicht damit rechnen musste, dass die Behörden den Fall in die Öffentlichkeit tragen würden.

¹ LAG Hamm, Urt. v 21.7.2011, 11 Sa 2248/10, LEXinform 4003397.

Durch Lohndatenmanipulation veranlasste überhöhte Gehaltszahlungen sind kein Arbeitslohn

Fälscht ein für den Lohnbereich verantwortlicher Arbeitnehmer seine Lohndaten und zahlt sich selbst überhöhte Gehaltsbeträge aus, so stellen diese keinen Arbeitslohn dar. So entschied das Finanzgericht des Saarlandes¹ im Falle eines Personalsachbearbeiters, der sich über Jahre überhöhte Gehälter ausgezahlt und die entsprechenden Dokumente fingiert hatte.

Nachdem der Arbeitgeber auf die Sache aufmerksam geworden war, hatte er beim Finanzamt angefragt und dort die Auskunft erhalten, eine Berichtigung der Lohnsteueranmeldungen für den entscheidenden Zeitraum sei nicht möglich, es handelte sich um Arbeitslohn. Ein Antrag auf Änderung der

Lohnsteuerfestsetzungen wurde abgelehnt. Zu Unrecht, wie das Gericht entschied. Eine Leistung des Arbeitgebers ist nur dann als Arbeitslohn zu werten, wenn sie dem Grunde nach vom Wissen und Wollen des Arbeitgebers gedeckt ist.

¹ FG des Saarlandes, Urt. v. 21.6.2011, 1 K 1196/08, LEXinform 5012306.

Tariflicher Feiertagszuschlag für Oster- und Pfingstsonntag

In einem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall hat ein Arbeitnehmer auf Zahlung eines Zeitzuschlags von 135 v. H für die Arbeit am Oster- und Pfingstsonntag geklagt.¹

Der Kläger ist als Anlagenfahrer/Monteur im Schichtdienst für die Beklagte in Sachsen-Anhalt tätig. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V) Anwendung. Nach § 10 Abs. 1 Buchst. d TV-V erhält der Arbeitnehmer für Feiertagsarbeit einen Zuschlag je Stunde von 135 v. H. Der tarifliche Sonntagszuschlag beträgt 25 v. H.

Das BAG hat die Klage abgewiesen.

Sieht ein Tarifvertrag Zuschläge für Feiertagsarbeit vor, so wird dieser Zuschlag regelmäßig nur für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen ausgelöst.

Im entschiedenen Fall besteht ein tariflicher Anspruch nicht, weil in Sachsen-Anhalt Ostersonntag und Pfingstsonntag nach dem Landesrecht gesetzlich nicht als Feiertage bestimmt sind.

¹ BAG, Urt. v. 17.08.2011, 10 AZR 347/10, LEXinform 0436811.

Befristung von Urlaubsansprüchen

In einem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall war der klagende Arbeitnehmer im Zeitraum vom 11. Januar 2005 bis zum 6 Juni 2008 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt und nahm danach die Arbeit wieder auf.¹ Im weiteren Verlauf des Jahres 2008 gewährte der beklagte Arbeitgeber dem Kläger an 30 Arbeitstagen Urlaub (der jährliche Urlaubsanspruch des Klägers beträgt 30 Arbeitstage).

Der Kläger begehrt die gerichtliche Feststellung, dass ihm gegen die Beklagte ein aus den Jahren 2005 bis 2007 resultierender Anspruch auf 90 Arbeitstage Urlaub zusteht.

Die Klage blieb ohne Erfolg.

Der von dem Kläger erhobene Urlaubsanspruch ging spätestens mit Ablauf des 31. Dezember 2008 unter. Mangels abweichender einzel- oder tarifvertraglicher Regelungen verfällt der am Ende des Urlaubsjahrs nicht genommene Urlaub, sofern kein Übertragungsgrund nach § 7 Abs. 3 BUrlG vorliegt. Dies ist jedenfalls in den Fällen anzunehmen, in denen der Arbeitnehmer nicht aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen, etwa aufgrund von Arbeitsunfähigkeit, an der Urlaubnahme gehindert ist. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden.

Übertragene Urlaubsansprüche sind in gleicher Weise befristet. Wird ein zunächst arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer im Kalenderjahr einschließlich des Übertragungszeitraums so rechtzeitig gesund, dass er - wie hier - in der verbleibenden Zeit seinen Urlaub nehmen kann, erlischt der aus früheren Zeiträumen stammende Urlaubsanspruch genau so wie der Anspruch, der zu Beginn des Urlaubsjahrs neu entstanden ist.

¹ BAG, Urt. v. 09.08.2011, 9 AZR 425/10, LEXinform 0436767.

Verspätete Krankmeldung kann ordentliche Kündigung rechtfertigen

Das Hessische Landesarbeitsgericht hat entschieden, dass wiederholte Verletzungen der Anzeigepflicht bei Arbeitsunfähigkeit nach erfolgter Abmahnung eine ordentliche Kündigung rechtfertigen können.

In dem entschiedenen Fall war der klagende Arbeitnehmer in der Vergangenheit wiederholt arbeitsunfähig erkrankt.

Bereits im Jahre 2003 erinnerte die beklagte Arbeitgeberin (ein Dienstleistungsunternehmen zur Flugzeugreinigung) ihn schriftlich daran, eine Erkrankung unverzüglich, d. h. möglichst noch vor Dienstbeginn, der Personalabteilung anzuzeigen, damit das Personal anderweitig disponiert werden könne.

Der Kläger zeigte in der Folgezeit zwischen 2003 und 2009 seine Arbeitsunfähigkeit dennoch sechsmal verspätet an und wurde dafür viermal abgemahnt. Im September 2009 meldete der Kläger seine Arbeitsunfähigkeit wiederum nicht unverzüglich und wurde deshalb vom Arbeitgeber fristlos, hilfsweise ordentlich gekündigt.

Das LAG hielt die Kündigung zwar nicht als fristlose, aber doch als ordentliche Kündigung für wirksam.

Die wiederholte Verletzung der Meldepflicht bei Erkrankung rechtfertigt nach erfolgloser Abmahnung die ordentliche Kündigung. Die Pflicht zur unverzüglichen Mitteilung der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtlicher Dauer ergibt sich aus dem Gesetz. Sie besteht unabhängig von der Pflicht zur Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.

Nach der Anzahl der Pflichtverstöße des Klägers trotz erhaltener Abmahnungen überwog hier das Interesse des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Eigenart der vom Arbeitgeber erbrachten Dienstleistung, nämlich der Flugzeuginnenreinigung, bringt es mit sich, dass sie jeweils nur in einem engen zeitlichen Fenster erledigt werden kann. Dafür ist es zwingend erforderlich, dass das eingeteilte Personal zu den vorgegebenen Zeiten erscheint bzw. im Verhinderungsfall unverzüglich das Nichterscheinen mitteilt, damit der Arbeitgeber den Personaleinsatz kurzfristig anderweitig disponieren kann. Außerdem fiel dem Kläger als Vorarbeiter noch eine herausgehobene Rolle zu.

Die wiederholt ausbleibende Mitteilung einer Arbeitsunfähigkeit verletzte die Geschäftsinteressen der Beklagten in erheblicher Weise. Sie war bei ihrem Geschäft auf in dieser Hinsicht verlässliche Mitarbeiter angewiesen.

¹ Hessisches LAG, Urt. 18.1.2011, 12 Sa 522/10, PM v. 17.8.2011, LEXinform 0436810.

Kündigung wegen HIV-Infektion

Das Arbeitsgericht Berlin hatte die Rechtmäßigkeit einer Kündigung zu prüfen.¹

In dem entschiedenen Fall kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis in der Probezeit wegen der HIV-Infektion des Arbeitnehmers.

Der Arbeitnehmer hat die Kündigung für unwirksam gehalten. Die bloße Infektion mit dem HI-Virus könne nicht zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigen. Zudem habe der Arbeitgeber ihn durch die Kündigung wegen einer Behinderung diskriminiert und sei daher nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zur Zahlung einer Entschädigung verpflichtet.

Der Arbeitgeber hat demgegenüber geltend gemacht, dass die Kündigung noch in der Probezeit erfolgt sei; sie sei zudem aus Gründen der Arbeitssicherheit unumgänglich gewesen. Eine Diskriminierung des Arbeitnehmers sei nicht erfolgt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Kündigung könne nicht auf ihre sachliche Rechtfertigung hin überprüft werden, weil der Arbeitnehmer noch keine sechs Monate beschäftigt gewesen sei und das Kündigungsschutzgesetz daher keine Anwendung finde. Die Kündigung sei auch nicht willkürlich ausgesprochen worden, weil die vom Arbeitgeber für sie angeführten Gründe nachvollziehbar seien. Der Arbeitgeber habe den Kläger zudem nicht wegen einer Behinderung diskriminiert und müsse daher auch eine Entschädigung nicht zahlen. Die bloße HIV-Infektion führe nicht zu einer Beeinträchtigung der Erwerbsfähigkeit und stelle daher keine Behinderung im Rechtssinne dar.

¹ ArbG Berlin, Urt. v. 21.07.2011, 17 Ca 1102/11, LEXinform 0436757.

Keine Benachteiligung bei Bewerbung nach bereits erfolgter Stellenbesetzung

In einem vom Landesarbeitsgericht Köln¹ entschiedenen Fall beehrte ein Nachhilfelehrer Entschädigung wegen Geschlechtsdiskriminierung² im Umfang von drei Monatsgehältern (1.920 €). Er hatte sich auf ein Stellenangebot „Weibliche Hausaufgabenbetreuung gesucht“ beworben und daraufhin eine Absage mit der Begründung erhalten, dass die Stelle bereits anderweitig vergeben sei.

Der Stellenausschreiber berief sich darauf, dass er die Stelle zum Zeitpunkt des Eingangs der Bewerbung bereits vergeben hatte, und konnte dies auch beweisen.

Das Gericht wies die Klage mit der Begründung ab, dass eine Benachteiligung³ grundsätzlich nicht in Betracht kommt, wenn eine Bewerbung um eine Stelle erst nach deren Besetzung eingeht.

¹ LAG Köln, Urt. v. 1.10.2010, 4 Sa 796/10, NZA-RR 2011, S. 176, LEXinform 4002041.

² § 15 Abs. 2 AGG.

³ § 3 Abs. 1 AGG.

Wirksamkeit einer auf Altersteilzeit gerichteten Änderungskündigung bei Wegfall von Aufgaben

Sind die Aufgaben eines Beschäftigten aufgrund organisatorischer Maßnahmen seines Arbeitgebers überwiegend entfallen, ist es nicht zu beanstanden, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis im Wege der Änderungskündigung kündigt und dem Arbeitnehmer zugleich anbietet, das Arbeitsverhältnis anschließend bis zum Renteneintritt des Arbeitnehmers mit anderen Aufgaben als Altersteilzeit im Blockmodell fortzusetzen. Dies hat das Bundesarbeitsgericht im Falle eines Informatikers entschieden, dessen Aufgabengebiet im Unternehmen entfallen war, und der deshalb vorübergehend noch mit Projektstätigkeiten beschäftigt werden sollte. In einem solchen Falle liegt nach Auffassung des Gerichts weder eine unzulässige Vorratskündigung vor, noch scheidet eine solche Vorgehensweise an Vorschriften des Altersteilzeitgesetzes. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mit seinem Angebot einen nahtlosen Übergang in den Ruhestand ermöglichen will.

Zustimmungserfordernisse bei Kündigung in Elternzeit

Nach den Vorschriften des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit darf der Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis während der Elternzeit nicht kündigen. Nur in besonderen Fällen kann ausnahmsweise eine Kündigung durch das sog. Integrationsamt für zulässig erklärt werden.

Das Mutterschutzgesetz sieht daneben vor, dass die Kündigung einer Frau während der Schwangerschaft unzulässig ist, wenn der Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft kennt oder sie ihm innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Auch hier besteht die Möglichkeit, dass die Kündigung behördlicherseits ausnahmsweise für zulässig erklärt wird.

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat klargestellt, dass die Zustimmung zur Kündigung nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit nicht diejenige nach dem Mutterschutzgesetz ersetzt, sondern dass beide Zustimmungen erforderlich sind und dass dies - trotz des Wunsches nach beschleunigter Abwicklung - auch in Insolvenzverfahren gilt.

Zu Grunde lag der Fall eines in Insolvenz geratenen Unternehmens, dessen Insolvenzverwalter einer in Elternzeit befindlichen Beschäftigten gekündigt hatte. Der Insolvenzverwalter hatte zwar die erforderliche Zustimmung nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit eingeholt, nicht aber die erforderliche Zustimmung nach dem Mutterschutzgesetz. Weil Letztere fehlte, erklärte das Gericht die Kündigung für unwirksam.

Unterlassene Anhörung eines Betriebsrats vor Ausspruch einer Kündigung

Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Wird sein Mitwirkungsrecht nicht beachtet, ist die Kündigung unwirksam. Dies gilt auch dann, wenn die Wahl des Betriebsrats nach dem Zugang der Kündigung für ungültig erklärt wird, die Wahl aber nicht von Anfang an nichtig war.

Bei Arbeitnehmerüberlassung ist nur der Betriebsrat des Vertragsarbeitgebers zu beteiligen.

(Quelle: Urteil des Bundesarbeitsgerichts)

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.