

newsletter+++new

Ausgabe
03.2011

Erkens Gerow Schmitz Zeiss

Wirtschaftsprüfer | Steuerberater | Rechtsanwälte

+++newsletter+++

Termine März 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	10.3.2011	14.3.2011	7.3.2011
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	10.3.2011	14.3.2011	7.3.2011
Körperschaftsteuer, Solidaritätszuschlag	10.3.2011	14.3.2011	7.3.2011
Umsatzsteuer ⁴	10.3.2011	14.3.2011	7.3.2011
Sozialversicherung ⁵	29.3.2011	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.

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 25.3.2011) 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 April 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	11.4.2011	14.4.2011	7.4.2011
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	11.4.2011	14.4.2011	7.4.2011
Sozialversicherung ⁵	27.4.2011	entfällt	entfällt

- 1 Umsatzsteuervoranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen müssen grundsätzlich bis zum 10. des dem Anmeldezeitraum folgenden Monats (auf elektronischem Weg) abgegeben werden. Fällt der 10. auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, ist der nächste Werktag der Stichtag. Bei einer Säumnis der Zahlung bis zu drei Tagen werden keine Säumniszuschläge erhoben. Eine Überweisung muss so frühzeitig erfolgen, dass die Wertstellung auf dem Konto des Finanzamts am Tag der Fälligkeit erfolgt.
- 2 Bei Zahlung durch Scheck ist zu beachten, dass die Zahlung erst drei Tage nach Eingang des Schecks beim Finanzamt als erfolgt gilt. Es sollte stattdessen eine Einzugsermächtigung erteilt werden.
- 3 Für den abgelaufenen Monat, bei Vierteljahreszahlern für das abgelaufene Kalendervierteljahr.
- 4 Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat, bei Vierteljahreszahlern ohne Fristverlängerung für das abgelaufene Kalendervierteljahr.
- 5 Die Fälligkeitsregelungen der Sozialversicherungsbeiträge sind einheitlich auf den drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats vorgezogen worden. Um Säumniszuschläge zu vermeiden, empfiehlt sich das Lastschriftverfahren. Bei allen Krankenkassen gilt ein einheitlicher Abgabetermin für die Beitragsnachweise. Diese müssen dann bis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit (d. h. am 21.4.2011) 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 %

Verfassungsgemäßheit des neuen Erbschaftsteuerrechts weiterhin offen

Das neue Erbschaftsteuerrecht, welches mit Wirkung vom 1.1.2009 in Kraft getreten ist, wird von vielen Seiten als verfassungswidrig kritisiert. Ob dem wirklich so ist, bleibt weiterhin offen, nachdem das Bundesverfassungsgericht eine Verfassungsbeschwerde gegen Regelungen des Erbschaftsteuerrechts nicht zur Entscheidung angenommen hat. Das Verfahren angestrengt hatten (zukünftige) Erblasser, die sich in der Ausübung ihrer Testierfreiheit betroffen sahen. Sie wendeten sich gegen die unterschiedlichen Steuersätze, Freibeträge und Steuerbefreiungen, insbesondere für das selbstgenutzte Familienheim bzw.

von Betriebsvermögen. Das Gericht entschied, dass die Selbstbetroffenheit der Erblasser nicht gegeben ist. Diese ist jedoch erforderlich, wenn ein Bürger, wie es die Erblasser getan haben, unmittelbar gegen eine gesetzliche Vorschrift Verfassungsbeschwerde erhebt. Die Testierfreiheit der Erblasser als Verfügungsbefugnis über den Tod hinaus wird durch das neue Erbschaftsteuerrecht nicht beeinträchtigt. Es ist ihnen weiterhin unbenommen, als Erben einzusetzen, wen sie wollen, und frei über die Zuwendung ihrer Vermögensgegenstände zu entscheiden. Dass bestimmte Regelungen des Erbschaftsteuerrechts die Testierentscheidung eines Erblassers durch ökonomische Günstigkeitserwägungen beeinflussen, reicht nicht aus, um die erforderliche Selbstbetroffenheit zu begründen.

Aufwendungen für krankheitsbedingte Heimunterbringung sind außergewöhnliche Belastung

Zu den steuerlich nicht abzugsfähigen Kosten der Lebensführung gehören solche für die altersbedingte Unterbringung in einem Pflegeheim. Umstritten war bisher, ob eine krankheitsbedingte Unterbringung in einem Pflegeheim auch dann als außergewöhnliche Belastung anzuerkennen war, wenn keine ständige Pflegebedürftigkeit bestand und auch kein Schwerbehindertenausweis mit den Merkzeichen „Bl“ oder „H“ vorliegt.

Der Bundesfinanzhof hat nun für Klarheit gesorgt. Aufwendungen für einen **krankheitsbedingten** Aufenthalt in einem Seniorenheim sind auch dann als außergewöhnliche Belastung abzugsfähig, wenn die untergebrachte Person nicht pflegebedürftig ist und auch keine zusätzlichen Pflegekosten abgerechnet werden.

Entscheidend war im vorliegenden Fall, dass der behandelnde Arzt bescheinigt hatte, dass der Heimaufenthalt infolge einer Erkrankung notwendig war.

Hinweis: Abzugsfähig sind in solchen Fällen die Miet- und Verpflegungskosten abzüglich einer Haushaltsersparnis.

Betriebliche Mehrsteuern nach einer Fahndungsprüfung sind als Rückstellung in den Prüferbilanzen der jeweiligen Streitjahre zu berücksichtigen

Bei einer Außenprüfung eines Gewerbetreibenden wurden erhebliche Einnahmen-Fehlbeträge festgestellt. Die daraufhin eingeschaltete Steuerfahndungsstelle leitete ein Steuerstrafverfahren wegen des Verdachts der Steuerhinterziehung für die Jahre 2001 bis 2005 ein. Die Fahndungsprüfung wurde mit einer tatsächlichen Verständigung abgeschlossen. Es erfolgte eine Zurechnung von Betriebseinnahmen. Die auf die Hinzurechnung entfallenden betrieblichen Mehrsteuern (Umsatzsteuer und Gewerbesteuer) berücksichtigte der Prüfer insgesamt in der Prüferbilanz auf den 31.12.2005.

Dagegen wehrte sich der Gewerbetreibende und das Finanzgericht Nürnberg gab ihm recht: Abziehbare betriebliche Steuern sind grundsätzlich dem Jahr (als Rückstellung) zu belasten, zu dem sie wirtschaftlich gehören. Dies gelte auch für die Berücksichtigung von Mehrsteuern infolge von Außenprüfungen. Das Finanzamt hat folglich die aufgrund der Prüfung ermittelten Mehrsteuern in den jeweiligen Streitjahren zu berücksichtigen.

Der Bundesfinanzhof muss abschließend entscheiden.

Nachweis von Krankheitskosten als außergewöhnliche Belastung erleichtert

Bestimmte krankheitsbedingte Aufwendungen waren bisher nur dann als außergewöhnliche Belastung abzugsfähig, wenn die medizinische Indikation vor der Behandlung durch ein amtsärztliches Attest, ein vertrauensärztliches Gutachten oder ein Attest eines anderen öffentlich-rechtlichen Trägers nachgewiesen wurde.

Der Bundesfinanzhof sieht diese Vorgaben „als nicht durch das Gesetz gedeckt“ an und hat die freie Beweiswürdigung dem Finanzgericht übertragen. Es sei nicht ersichtlich, warum nur ein Amtsarzt oder medizinischer Dienst, nicht aber ein anderer Mediziner die erforderliche Sachkunde besitzen soll, Maßnahmen für Kranke sachverständig zu beurteilen.

In den entschiedenen Fällen hatten Eltern außergewöhnliche Belastungen geltend gemacht, weil in einem Fall ein Kind sich auf Anraten der behandelnden Ärzte einer Legasthenietherapie unterzogen hatte, im anderen Fall Möbel - wegen der Asthmaerkrankung des Kindes - auszutauschen waren.

Schuldzinsen nach Veräußerung einer im Privatvermögen gehaltenen wesentlichen Beteiligung sind nachträgliche Werbungskosten

Schuldzinsen, die mit der Anschaffung einer im Privatvermögen gehaltenen wesentlichen Beteiligung in Zusammenhang stehen, können ab 1999 auch nach der Veräußerung als Werbungskosten bei den Einkünften aus Kapitalvermögen abgezogen werden.

Mit dieser Entscheidung bestätigt der Bundesfinanzhof seine geänderte Rechtsprechung in Bezug auf nachträgliche Werbungskosten bei den Einkünften aus Kapitalvermögen. Das Gericht trägt damit der aktuellen Entwicklung Rechnung, wonach die Grenze der Steuerbarkeit bei der Veräußerung von so genannten wesentlichen Beteiligungen auf zwischenzeitlich 1 % herabgesetzt wurde. Anders als bei den übrigen Überschusseinkünften (z. B. Vermietung und Verpachtung) ist hier die Veräußerung der Einkunftsquelle steuerbar, sodass damit auch der nachträgliche Abzug von Werbungskosten gerechtfertigt ist.

Hinweis: Nach Einführung der Abgeltungsteuer hat sich der Werbungskostenabzug in solchen Fällen erledigt.

Vermächtnisleistungen an nichteheliche Partnerin des Erblassers einkommensteuerlich nicht abzugsfähig

Ein Sohn war nicht befreiter Vorerbe nach dem Tod seines Vaters. Dieser hatte seiner Lebensgefährtin eine lebenslange Rente von monatlich 5.000 € zugesagt. Die Rente wurde durch eine Reallast auf Grundstücke gesichert, die der Sohn vom Vater geerbt hatte. Der Sohn meinte, die an die Lebensgefährtin gezahlten Renten seien einkommensteuermindernd zu berücksichtigen, weil er die Mieten versteuert habe.

Der Bundesfinanzhof ließ den Abzug nicht zu, weil aufgrund eines Vermächtnisses geleistete Rentenzahlungen nur dann abzugsfähig sind, wenn der Rentenempfänger zum pflichtteilsberechtigten Personenkreis gehört. Die Lebensgefährtin war aber nicht pflichtteilsberechtigt.

Steuerliche Organschaft nicht anzuerkennen, wenn Jahresüberschuss der Organgesellschaft an den Organträger abgeführt wird, anstatt ihn mit vororganschäftlichem Verlust zu verrechnen

Verpflichtet sich eine Kapitalgesellschaft, ihren ganzen Gewinn an einen anderen Gewerbetreibenden abzuführen, kann ein sog. Organschaftsverhältnis vorliegen. Liegt ein Organschaftsverhältnis vor, ist der Gewinn oder Verlust der Organgesellschaft dem Organträger zuzurechnen und von diesem zu versteuern.

Voraussetzung einer körperschaft- und gewerbesteuerlichen Organschaft ist u. a., dass ein Ergebnisabführungsvertrag abgeschlossen und durchgeführt wird. Die Organgesellschaft muss danach von bestimmten Ausnahmen abgesehen ihren gesamten Gewinn an den Organträger abführen. Besteht bei der Organgesellschaft ein vororganschäftlicher Verlustvortrag, muss sie den Gewinn allerdings zunächst mit diesem verrechnen. Tut sie dies nicht, sondern führt den Gewinn an den Organträger ab, ist das Organschaftsverhältnis nicht anzuerkennen. Gewinne und Verluste sind nicht dem Organträger zuzurechnen, sondern von der Organgesellschaft selbst zu versteuern.

Die nicht ordnungsgemäße Durchführung des Ergebnisabführungsvertrags in einem Jahr kann dazu führen, dass das Organschaftsverhältnis rückwirkend auch für Jahre nicht mehr anerkannt wird, in denen der Vertrag ordnungsgemäß durchgeführt worden war.

(Quelle: Urteil des Bundesfinanzhofs)

0,03 %-Zuschlag für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte nur für tatsächlich gefahrene Strecken anzusetzen

Wird einem Arbeitnehmer ein Dienstwagen unentgeltlich zur Verfügung gestellt, hat er die Privatnutzung monatlich mit 1 % des Bruttolistenpreises als Arbeitslohn zu versteuern. Für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte ist außerdem ein Zuschlag von 0,03 % des Bruttolistenpreises pro Entfernungskilometer pro Monat anzusetzen.

Der Bundesfinanzhof hatte bereits 2008 die Zuschlagsregelung zugunsten von Arbeitnehmern eingeschränkt. Der Monatswert von 0,03 % ist danach nur für die tatsächlich mit dem Dienstwagen gefahrene Strecke zwischen Wohnung und Arbeitsstätte anzusetzen und auch nur für die Tage, an denen der Dienstwagen hierfür genutzt wurde. Der pro Tag und Kilometer anzusetzende Zuschlag beträgt 1/15 des Monatswerts, also 0,002 %. Diese Entscheidung hat die Finanzverwaltung aufgrund Veranlassung des Bundesministeriums der Finanzen nicht angewandt.

Der Bundesfinanzhof hat seine Entscheidungen nunmehr bestätigt. Die 1 %-Regelung für Arbeitnehmer sei analog zu den Regelungen für Gewinneinkünfte anzuwenden. Bei den Gewinneinkünften gebe es aber

keine Zuschlagsregelung, sondern eine Begrenzung des Betriebsausgabenabzugs. Dem Gleichbehandlungsgebot entspreche es deshalb, bei Arbeitnehmern den Werbungskostenabzug zu begrenzen.

Hinweis: Es bleibt abzuwarten, ob das Bundesministerium wieder mit einem Nichtanwendungserlass reagiert oder die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs endlich akzeptiert.

Arbeitgeberseitige Fahrgestellung nicht stets Lohn

Wird einem Arbeitnehmer ein Dienstwagen unentgeltlich zur Verfügung gestellt, hat er die Privatnutzung monatlich mit 1 % des Bruttolistenpreises als Arbeitslohn zu versteuern. Für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte ist außerdem ein Zuschlag von 0,03 % des Bruttolistenpreises pro Entfernungskilometer pro Monat anzusetzen. Wird zusätzlich ein Fahrer gestellt, ist darin ein zusätzlicher geldwerter Vorteil zu sehen.

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass der Monatswert von 0,03 % nur für die tatsächlich mit dem Dienstwagen gefahrene Strecke zwischen Wohnung und Arbeitsstätte anzusetzen ist und auch nur für die Tage, an denen der Dienstwagen hierfür genutzt wurde. Der pro Tag und Kilometer anzusetzende Zuschlag beträgt 1/15 des Monatswerts, also 0,002 %. Diese Entscheidung hat die Finanzverwaltung aufgrund Veranlassung des Bundesministeriums der Finanzen nicht angewandt.

Dagegen ist die Gestellung eines Fahrers (im entschiedenen Fall) bis einschließlich 2000 nicht als geldwerter Vorteil zu erfassen, weil die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte als berufliche Fahrten anzusehen waren. Deshalb hätten die Aufwendungen für den Fahrer wieder als Werbungskosten abgezogen werden können.

Hinweis: Das Gericht hat offen gelassen, wie ab 2001 mit der Gestellung eines Fahrers steuerlich zu verfahren ist.

Falsche Angaben zur Laufleistung eines gestohlenen Fahrzeugs

In einem vom Kammergericht Berlin entschiedenen Fall hatte ein Versicherungsnehmer im Fragebogen seines Kfz-Versicherers die Laufleistung seines gestohlenen Fahrzeugs deutlich zu niedrig angegeben. Wegen dieser Verletzung der Aufklärungsobliegenheit berief sich der Versicherer auf seine Leistungsfreiheit.

Das Gericht verurteilte den Versicherer dennoch zur Zahlung des Wiederbeschaffungswerts des PKW ohne Mehrwertsteuer. Der Versicherer kannte im Zeitpunkt seiner Entscheidung das Ergebnis der Schlüsselauslesung und konnte damit die Auswirkung der höheren Fahrleistung, nämlich die Herabsetzung des Wiederbeschaffungswerts, ohne Weiteres berücksichtigen.

Wechselseitiger Anspruch von Ehegatten auf Information über die finanziellen Verhältnisse

In einem vom Bundesgerichtshof entschiedenen Fall nahm ein volljähriger Sohn aus erster Ehe seinen in zweiter Ehe verheirateten Vater auf Zahlung von Kindesunterhalt in Anspruch. Da die Einkünfte des Vaters aus eigener Erwerbstätigkeit unterhalb des notwendigen Selbstbehalts lagen, verlangte der Sohn von seinem Vater Auskunft über das Einkommen seiner Ehefrau, um dessen Anspruch auf Familienunterhalt zu ermitteln.

Zu Recht, befand das Gericht.

Aus der Verpflichtung der Ehegatten zur ehelichen Lebensgemeinschaft folgt ihr wechselseitiger Anspruch, sich über die für die Höhe des Familienunterhalts maßgeblichen finanziellen Verhältnisse zu informieren. Geschuldet wird die Erteilung von Auskunft in einer Weise, wie sie zur Feststellung des Unterhaltsanspruchs erforderlich ist. Die Vorlage von Belegen kann nicht verlangt werden.

+++Anlage Lohnbüro+++

Haftung des Vorstandsmitgliedes einer AG für nicht abgeführte Lohnsteuer

- Jedes Vorstandsmitglied einer AG muss die steuerlichen Verpflichtungen der Gesellschaft ordnungsgemäß erfüllen und anfallende Lohnsteuer fristgerecht entrichten. So entschied das Finanzgericht Hamburg¹ im Falle des Vorstandsmitgliedes einer AG, zu dessen Aufgabenbereich die Abführung der Lohnsteuer zwar nicht gehörte, der aber für nicht ordnungsgemäß gemeldete und abgeführte Lohnsteuer der später insolventen AG in Haftung genommen worden war.
- Grundsätzlich hat nach dem Prinzip der Gesamtverantwortung jeder gesetzliche Vertreter alle steuerlichen Pflichten der AG ordnungsgemäß zu erfüllen. Diese Verpflichtung kann zwar durch eine im Vorhinein getroffene eindeutige schriftliche Klarstellung der Aufgabenbereiche begrenzt werden. Aber auch dann muss das nicht mit den steuerlichen Angelegenheiten befasste Vorstandsmitglied einschreiten, wenn die Person des anderen Vertreters oder die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft es erfordern. In dem hier entschiedenen Fall hätte die finanzielle Krisensituation der Gesellschaft es erfordert, vorausschauend zu planen und entsprechende Mittel zur Entrichtung von Steuern bereitzuhalten.

¹ FG Hamburg, Urt. v. 21.10.2010, 6 K 228/08, LEXinform 0436048.

Lohnsteuerliche Behandlung unentgeltlicher oder verbilligter Mahlzeiten ab 2011

Das Bundesministerium der Finanzen¹ hat sich zur steuerlichen Behandlung von unentgeltlichen oder verbilligten Mahlzeiten geäußert.

Mahlzeiten, die an einem Arbeitstag unentgeltlich oder verbilligt an Arbeitnehmer abgegeben werden, sind mit dem anteiligen amtlichen Sachbezugswert nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) zu bewerten. Es wird nicht beanstandet, wenn so auch bei Mahlzeiten zur üblichen Beköstigung bei Auswärtstätigkeiten oder im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung verfahren wird. Die Sachbezugswerte ab Kalenderjahr 2011 betragen für ein Mittag- oder Abendessen 2,83 € und für ein Frühstück 1,57 €.²

¹ BMF, Schr. v. 17.12.2010, VI C 5 - S- 2334/10/10008; LEXinform-Nr. 5233067.

² Dritte Verordnung zur Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung, 10.11.2010, BGBl. 2010 I, S. 1751, LEXinform 0435802.

Übernahme der Beiträge zur Berufshaftpflichtversicherung angestellter Rechtsanwälte

Der BFH¹ hatte entschieden, dass die Übernahme von Beiträgen zur Berufshaftpflichtversicherung angestellter Rechtsanwälte durch den Arbeitgeber zu Arbeitslohn führt. Die Finanzverwaltung interessiert dabei nicht, ob die Versicherung nur auf die Mindestdeckungssumme lautet oder darüber hinausgeht. Daher ist die Versicherungssumme nicht nach Mindestdeckungssumme und überschüssiger Summe aufzuteilen.²

In der Praxis erfolgt die Absicherung der angestellten Rechtsanwälte über die Mindestdeckungssumme hinaus regelmäßig im Rahmen einer Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung der Rechtsanwaltssozietät. Die Versicherungspflicht kann auch durch eine vom Arbeitgeber abgeschlossene Gruppenversicherung erfüllt werden, bei der die angestellten Rechtsanwälte als versicherte Personen namentlich genannt werden. Bei solcher Gruppenversicherung ist für die Ermittlung des auf den einzelnen angestellten Rechtsanwalt entfallenden Arbeitslohns der Gesamtbeitrag nach Köpfen zu verteilen.

¹ BFH, Urt. v. 26.7.2007, VI R 64/06, BStBl 2007 II, S. 892.

² Senatsverwaltung für Finanzen Berlin, Erl. v. 22.7.2010, III B-S-2332-3/2008, DB 2010, S. 1615, LEXinform 5232847.

Rückzahlung von Weiterbildungskosten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Abschluss der Ausbildung

Eine Klausel in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, wonach der Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber übernommenen Kosten einer Weiterbildung zurückerzahlen muss, wenn er auf eigenen Wunsch vor Abschluss der Weiterbildung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, hält einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB regelmäßig stand, sofern die erfolgreiche Weiterbildung für den Arbeitnehmer von geldwertem Vorteil ist.

Dies gilt auch dann, wenn die Weiterbildung nicht kontinuierlich, sondern in mehreren zeitlich voneinander getrennten Ausbildungsabschnitten erfolgt, sofern die zeitliche Lage der einzelnen Ausbildungsabschnitte den Vorgaben der Weiterbildungseinrichtung entspricht und die vertragliche Vereinbarung dem Arbeitgeber nicht die Möglichkeit eröffnet, allein nach seinen Interessen die Teilnahme an den jeweiligen Ausbildungsabschnitten festzulegen.

In dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall war der Beklagte als Bankkaufmann bei dem klagenden Sparkassen-Zweckverband beschäftigt¹. Im Juni 2006 schlossen die Parteien eine Lehrgangsvereinbarung über die Teilnahme des Beklagten an einem Studiengang des Bayerischen Sparkassen- und Giroverbandes zum Sparkassenbetriebswirt. Danach hat der Kläger die Lehrgangs- und Prüfungsgebühren zu tragen und den Beklagten zur Teilnahme an dem Studiengang unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen; der Beklagte hat dem Kläger diese Leistungen zu erstatten, wenn er auf eigenen Wunsch vor dem Abschluss der Ausbildung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Der Beklagte absolvierte in einem Zeitraum von ca. acht Monaten zwei jeweils ca. fünfwöchige Ausbildungsabschnitte. Danach kündigte er das Arbeitsverhältnis und nahm an dem zeitlich später liegenden dritten und letzten Ausbildungsabschnitt nicht mehr teil.

Das Gericht hat der auf Rückzahlung der Weiterbildungskosten gerichteten Klage im Wesentlichen stattgegeben.

¹ BAG, Urt. v. 19.01.2011, 3 AZR 621/08, LEXinform 0436110.

Keine Belehrungspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer bezüglich der Auflösungsmöglichkeiten eines Aufhebungsvertrages

Ein Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer darüber zu belehren, dass es schwieriger ist, sich von einem Aufhebungsvertrag zu lösen, als gegen eine fristlose Kündigung vorzugehen. Dieses entschied das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg¹ im Falle einer Arbeitnehmerin, die aus der Kosmetikabteilung des Arbeitgebers vier Päckchen Papiertaschentücher entwendet hatte. In einer Anhörung der Arbeitnehmerin wies der Geschäftsleiter des Arbeitgebers diese darauf hin, dass das Arbeitsverhältnis entweder durch fristlose Kündigung oder durch Aufhebungsvertrag beendet werde. Wenige Tage nach Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrages focht die Arbeitnehmerin ihre Vertragserklärung wegen Drohung mit einem empfindlichen Übel an. Das Gericht ging zwar vom Vorliegen einer Drohung aus, beurteilte diese allerdings nicht als widerrechtlich. Der Arbeitgeber durfte nämlich davon ausgehen, dass eine außerordentliche Kündigung einer arbeitsgerichtlichen Überprüfung standhalten würde. Der Arbeitgeber hat darüber hinaus seine Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen der Arbeitnehmerin nicht verletzt, insbesondere musste er die Arbeitnehmerin nicht über die unterschiedlichen Anfechtungsmöglichkeiten gegen einen Aufhebungsvertrag oder eine fristlose Kündigung belehren.

¹ LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v 5.11.2010, 6 Sa 1442/10, LEXinform 1449859.

Betrug zum Nachteil des Arbeitgebers rechtfertigt nicht immer eine außerordentliche Kündigung

Vermögensstraftaten gegenüber dem Arbeitgeber sind als wichtiger Grund¹ grundsätzlich zum Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung geeignet. Die Wirksamkeit der Kündigung ist dann im Rahmen einer auf den Einzelfall bezogenen umfassenden Interessenabwägung zu prüfen. Im Rahmen dieser Interessenabwägung kommt einer sehr langjährigen beanstandungsfreien Betriebszugehörigkeit und dem damit angesammelten Vertrauenskapital ein sehr hoher Wert zu, so dass auch eine erhebliche Pflichtverletzung jedenfalls im Erstfalle nicht ohne Weiteres zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen muss.

Unter Anwendung dieser vom Bundesarbeitsgericht² entwickelten Grundsätze beurteilte das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg³ eine Kündigung in einem Fall als unwirksam, in dem eine seit 40 Jahren beschäftigte Arbeitnehmerin in einer besonderen Ausnahmesituation außerhalb des Kernbereichs ihrer Tätigkeit eine Betrugshandlung gegenüber dem Arbeitgeber mit einem Schadensbetrag von ca. 150 € vorgenommen hatte.

¹ § 626 Abs. 1 BGB.

² BAG, Urt. v. 10.6.2010, 2 AZR 541/09, NZA 2010, S. 1227, LEXinform 0435333.

³ LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 16.9.2010, 2 Sa 509/10, NZA-RR 2010, S. 633.

Außerordentliche Kündigung wegen exzessiven privaten E-Mail-Verkehrs während der Arbeitszeit

Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen kann die außerordentliche Kündigung eines langjährig beschäftigten Arbeitnehmers auch ohne vorangegangene einschlägige Abmahnung gerechtfertigt sein, wenn der Mitarbeiter über einen Zeitraum von mehr als 7 Wochen arbeitstäglich mehrere Stunden mit dem Schreiben und Beantworten privater E-Mails verbringt - an mehreren Tagen sogar in einem zeitlichen Umfang, der gar keinen Raum für die Erledigung von Dienstaufgaben mehr lässt.¹ Es handelt sich in einem solchen Fall um eine "exzessive" Privatnutzung des Dienst-PC.

In dem entschiedenen Fall hatte der stellvertretende Leiter eines Bauamts seinen PC am Arbeitsplatz über einen Zeitraum von mehr als sieben Wochen ausgiebig für private Mails genutzt. Er stand mit mindestens zehn verschiedenen Kontaktvermittlern in Kontakt. Auf seinem PC hatte er Kontaktbriefe mit erotischem Inhalt und pornografische Fotos abgelegt. An manchen Tagen erhielt der Mann über 100 private Mails.

Als der Arbeitgeber hiervon Kenntnis erlangte sprach er eine außerordentliche verhaltensbedingte Kündigung aus.

Die gegen die Kündigung gerichtete Klage blieb ohne Erfolg.

Aufgrund seiner langen Betriebszugehörigkeit konnte dem Kläger nur noch aus einem wichtigen Grund außerordentlich gekündigt werden. Ein solcher Grund lag jedoch vor: Das exzessive private Mailen während der Arbeitszeit war eine Verletzung der Arbeitspflicht in einer solcher Intensität, dass eine vorherige Abmahnung nicht notwendig war.

Der Arbeitgeber hatte private Mails nicht ausdrücklich erlaubt sondern nur geduldet. Zum anderen habe der klagende Arbeitnehmer, der eine Leitungsfunktion innehatte, den Vertrauensvorschuss seines Arbeitgebers massiv enttäuscht.

¹ LAG Niedersachsen, Urt. v. 31.05.2010, 12 SA 875/09, LEXinform 1442702.

Zugang eines Kündigungsschreibens bei Einwurf in den Hausbriefkasten

Das Landesarbeitsgericht Berlin Brandenburg hatte in einem Fall darüber zu entscheiden, ob ein Kündigungsschreiben rechtzeitig zugegangen war.¹

In dem entschiedenen Fall endete die Probezeit des klagenden Arbeitnehmers am 30.09.2009. Der Arbeitgeber sprach mit Schreiben vom 29.9.2009 eine Beendigungskündigung aus. Dieses Schreiben stellte er per Boten durch Einwurf in den Briefkasten des Klägers zu. Der Einwurf des Schreibens in den Briefkasten erfolgte am 30.09.2009 gegen 10:15 Uhr.

Der Arbeitnehmer machte vor Gericht geltend, dass das Schreiben nicht rechtzeitig vor Ablauf der Probezeit zugegangen war, da bei ihm die Post üblicherweise zwischen 8:00 und 8:30 Uhr zugestellt werden würde. Zu diesem Zeitpunkt befand sich kein Kündigungsschreiben in seinem Briefkasten. Da er danach zur Arbeit ging, leerte er seinen Briefkasten erst wieder am 1.10., seiner Auffassung nach ist ihm damit auch erst am 1.10. - also nach Ablauf der Probezeit - das Schreiben zugegangen.

Dieser Ansicht folgte das Gericht nicht.

Zugegangen ist eine empfangsbedürftige Willenserklärung - wie hier im Fall eine Kündigung - dann, wenn sie dergestalt in den Machtbereich des Adressaten gelangt ist, dass unter gewöhnlichen Umständen dessen Kenntnisnahme erwartet werden kann.

Dies beurteilt sich nach allgemeinen Gepflogenheiten. Auf eine etwa vorhandene Kenntnis des Erklärenden von konkreten örtlichen oder persönlichen Gegebenheiten des Adressaten kommt es dabei aber nicht an.

Deshalb kam es hier nicht darauf an, wann die Post im Zustellbereich des Klägers üblicherweise ausgeliefert wurde, zumal es im Falle einer Vertretung des jeweiligen Stammzustellers der verschiedenen Dienstleister wegen Urlaubs oder Krankheit ohnehin zu veränderten Zustellzeiten hatte kommen können. Eine per Boten überbrachte Kündigungserklärung geht dem Adressaten erst dann am nächsten Tag zu, wenn das Kündigungsschreiben erhebliche Zeit nach der allgemeinen Postzustellung in seinen Briefkasten geworfen wird. Diese reicht jedoch in Berlin bis weit über die Mittagszeit hinaus. Die Kündigung ist damit rechtzeitig zugegangen und somit gemäß § 130 Abs. 1 S. 1 BGB wirksam geworden.

¹ LAG Berlin Brandenburg, Urt. v. 11.06.2010, 6 Sa 747/10, LEXinform 1443642.

Zur Rechtmäßigkeit von Vorschriften über Fingernägel, Haare und Unterwäsche

Das Landesarbeitsgericht Köln hat mit einem jetzt veröffentlichten Beschluss entschieden, dass Mitarbeiterinnen nicht vorgeschrieben werden darf, die Fingernägel nur einfarbig zu tragen, und von männlichen Mitarbeitern nicht verlangt werden darf, bei Haarfärbungen nur natürlich wirkende Farben zu tragen.¹

Der Beschluss betraf eine Gesamtbetriebsvereinbarung eines Unternehmens, das an Flughäfen im Auftrag der Bundespolizei Fluggastkontrollen vornimmt.

Andere umstrittene Teile der Regelung über das Erscheinungsbild der Mitarbeiter hielt das Gericht dagegen für wirksam, so z. B. - wegen der Verletzungsgefahr für die Passagiere - die Anweisung, Fingernägel "in maximaler Länge von 0,5 cm über der Fingerkuppe zu tragen".

Auch folgende Vorschriften über das Tragen von Unterwäsche sah das Gericht nicht als unverhältnismäßige Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechts der Mitarbeiterinnen an, weil sie dem Schutz der vom Arbeitgeber gestellten Dienstkleidung und einem ordentlichen Erscheinungsbild dienen: "Das Tragen von BHs, Bustiers, bzw. eines Unterhemdes ist vorgeschrieben."

"Diese Unterwäsche ist in weiß oder in Hautfarbe ohne Muster/Beschriftungen/Embleme, etc. zu tragen bzw. anders farbige Unterwäsche darf in keiner Form durchscheinen."

"Feinstrumpfhosen sowie Socken dürfen keinerlei Muster, Nähte oder Laufmaschen aufweisen."

Ebenso billigte das Gericht folgende Anweisungen für männliche Mitarbeiter:

"Grundsätzlich sind Haare immer sauber, niemals ungewaschen oder fettig wirkend zu tragen."

"Eine gründliche Komplettgesichtsrasur bei Dienstantritt ist Voraussetzung; alternativ ist ein gepflegter Bart gestattet."

¹ LAG Köln, Beschluss v. 18.08.2010, 3 TaBV 15/10, LEXinform 4001065.

Wegfall der Energiekostenerstattung für Betriebsrentner

Bestimmt eine Betriebsvereinbarung, dass der Arbeitgeber den Betriebsrentnern Energieverbrauchskosten erstattet, kann es sich hierbei um eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung handeln. In diesem Fall können die Betriebsparteien nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts die Regelung nur zum Nachteil der Versorgungsempfänger ändern, wenn die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gewahrt sind¹.

Bei der Beklagten, einem kommunalen Energieversorgungsunternehmen, galt eine Betriebsvereinbarung aus dem Jahre 1969, die für die Arbeitnehmer und die Betriebsrentner einen Preisnachlass für den Bezug von Gas und Strom sowie die Übernahme der Hälfte der Verbrauchskosten für Fernwärme von Versorgungsunternehmen, die der allgemeinen Versorgung dienen.

Im Jahr 2001 vereinbarten der Arbeitgeber und der Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung, die Energiekostenerstattung auf höchstens 358 € im Jahr zu begrenzen. Im März 2006 einigten sich die Betriebsparteien dann darauf, dass die Betriebsvereinbarung Ende Dezember 2006 ausläuft und der Arbeitgeber Energiekosten nur noch bis zu diesem Zeitpunkt erstattet.

Ein langjähriger Betriebsrentner hat mit seiner Klage die Erstattung seiner Energiekosten auch für die Zeit ab Januar 2008 geltend gemacht

Das BAG entschied zu Gunsten des Rentners.

Das Gericht hat es offen gelassen, ob den Betriebsparteien eine Regelungskompetenz auch gegenüber den Betriebsrentnern zukommt. Die anteilige Übernahme der Energieverbrauchskosten aufgrund der Betriebsvereinbarung 1969 stellt eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung dar. In diese darf nur unter Beachtung der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit eingegriffen werden.

Dies sah das BAG hier nicht als gegeben an.

¹ BAG, Ur. v. 14.12.2010 - 3 AZR 799/08, LEXinform 0435992.

Betriebsrat hat keinen Anspruch auf ein Festnetztelefon

Betriebsräte haben nach einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Frankfurt/Main keinen Anspruch auf ein Festnetztelefon, wenn ihnen in ihrem Büro ein Handy zur Verfügung steht.¹

Das Gericht wies damit den Antrag des Betriebsrates gegen ein Sicherheitsunternehmen am Frankfurter Flughafen zurück.

Der Betriebsratsvorsitzende hatte sich vor allem daran gestört, dass es in dem ihm zugewiesenen Büro nur ein Mobiltelefon gab. Außerdem sei der Raum für Sitzungen der 14 Mitglieder des Gremiums nicht groß genug. Und das Zimmer sei auch nicht bei den Arbeitnehmern vor Ort, sondern in der Firmenzentrale in der Stadt.

Vor Gericht verlangte er darüber hinaus "abhörsichere" Räume.

Die Richter lehnten das ab. Das Büro sei für die Arbeitnehmer mit der S-Bahn zu erreichen, ebenso der freigestellte Vorsitzende auf seinem Mobiltelefon. Warum der Raum auch abhörsicher sein sollte, sei nicht ausreichend begründet worden.

¹ ArbG Frankfurt, Beschluss v. 29.12.2010, 7 BVGa 637/10.

Zur zeitlichen Lage von Betriebsratssitzungen

In einem vom Landesarbeitsgericht Berlin Brandenburg entschiedenen Fall hielt ein Betriebsrat seine Betriebsratssitzungen regelmäßig jede zweite Woche in voller Länge einer Arbeitsschicht von 7:00 bis 15:18 Uhr.¹

Der Arbeitgeber - der Betreiber einer Seniorenresidenz - sah hierin eine Verletzung der Pflicht des Betriebsrats, bei der Anberaumung von Sitzungen auf die betrieblichen Belange Rücksicht zu nehmen. Denn in dieser Zeit finde die Grundpflege der Bewohner statt, mithin die zentrale Tätigkeit des Arbeitgebers. Ersatzkräfte für diese Zeit seien kostenintensiv und wiesen nicht die gleiche Qualifikation wie die dann abwesenden Betriebsratsmitglieder auf.

Der Arbeitgeber hat deshalb beantragt, den Betriebsrat zu verpflichten, seine Sitzungen nicht vor 11:30 Uhr zu beginnen.

Demgegenüber ist der Betriebsrat der Auffassung, ganztägige Sitzungen alle 2 Wochen seien erforderlich und auch effektiv, die Anberaumung einer (kürzeren) Sitzung wöchentlich nach Absolvierung selbst einer vierstündigen Schicht sei schwierig.

Der Antrag des Arbeitgebers wurde abgewiesen.

Das Gericht war der Ansicht, dass entgegen der Auffassung des Arbeitgebers betriebliche Notwendigkeiten im Sinne von § 30 Satz 2 BetrVG einer Betriebsratssitzung in der Zeit von 7:00 Uhr bis 15:18 Uhr nicht entgegenstünden. Unter betrieblichen Notwendigkeiten seien nur solche Gründe zu sehen, die zwingend Vorrang vor den Interessen des Betriebsrats hätten. Solche Umstände lägen im Streitfall nicht vor. Der Arbeitgeber könne entsprechende Dienstpläne aufstellen, um die Versorgung der Bewohner sicherzustellen. So sei es in den letzten vier Jahren im Übrigen auch geschehen. Das Gesetz nehme diesbezüglich entstehende Mehrkosten in Kauf. Die Argumentation des Betriebsrats, dass ganztägige Sitzungen alle zwei Wochen effektiver seien als kürzere wöchentliche Sitzungen, sei jedenfalls nachvollziehbar. Sicher sei richtig, dass die fachliche Expertise der Betriebsratsmitglieder durch Ersatzkräfte nicht aufgewogen werden könne; dies stelle aber kein unerlässliches Erfordernis für die betriebliche Tätigkeit des Arbeitgebers dar.

¹ LAG Berlin Brandenburg, Beschluss .v. 18.03.2010, 2 TaBV 2694/09, b+p 2010, S. 821f.

Unterweisung zum Arbeitsschutz

Regelt, weil sich die Betriebsparteien nicht einigen können, die Einigungsstelle Art und Inhalt einer Unterweisung zum Arbeitsschutz, so hat sie die Erkenntnisse einer Gefährdungsanalyse (§ 5 Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG) zu berücksichtigen und die konkrete arbeitsplatz- oder aufgabenbezogene Unterweisung daran auszurichten. Sie darf sich nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts nicht darauf beschränken, allgemeine Bestimmungen über die Unterweisung zu Gefahren am Arbeitsplatz aufzustellen.¹

In dem entschiedenen Fall hatte eine zum Regelungsgegenstand „Umsetzung der Anforderungen des Arbeitsschutzes“ eingesetzte Einigungsstelle durch Teilspruch allgemeine Regelungen zur Unterweisung der Beschäftigten über die Belastungen bei der Arbeit, den richtigen Umgang mit Arbeitsmitteln und die Gestaltung der Arbeitsorganisation getroffen. Eine Gefährdungsbeurteilung lag zum Zeitpunkt der Beschlussfassung nicht vor. Das hat die Arbeitgeberin beanstandet und den Teilspruch angefochten.

Das Landesarbeitsgericht hat die Unwirksamkeit des Teilspruchs festgestellt. Die dagegen gerichtete Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hatte vor dem Bundesarbeitsgericht keinen Erfolg.

¹ BAG, Beschluss v. 11.01.2011, 1 ABR 104/09, LEXinform 0436075.

Nichtanwendung des Kündigungsschutzgesetzes auf Kleinbetriebe

In Betrieben, in denen in der Regel nur zehn oder weniger Arbeitnehmer beschäftigt sind (sog. Kleinbetriebe), besteht kein Kündigungsschutz.

Ein Unternehmer unterhielt mehrere Kleinbetriebe (einen mit zehn und einen mit sechs Arbeitnehmern), die er als organisatorisch selbständig bezeichnete. Ein entlassener Hausmeister und Haustechniker machte geltend, solche kleinen Betriebe müssten aus verfassungsrechtlichen Gründen auch dann als einheitlicher Betrieb im Kündigungsschutzrechtlichen Sinne behandelt werden, wenn sie organisatorisch selbstständig sind. Mit dieser Argumentation hatte er keinen Erfolg.

Das Bundesarbeitsgericht entschied vielmehr, auch wenn ein Unternehmer mehrere Kleinbetriebe unterhält, werden die Zahlen der dort Beschäftigten nicht automatisch zusammengerechnet, wenn es sich tatsächlich um organisatorisch hinreichend verselbstständigte Einheiten und deshalb um selbstständige Betriebe handelt. Ob dies der Fall ist, müsse jeweils nach den Umständen des Einzelfalls entschieden werden.

Nur eindeutige Formulierung verhindert Daueranspruch auf Weihnachtsgratifikation

Wenn Arbeitgeber über mehrere Jahre hinweg ein Weihnachtsgeld zahlen, ohne dabei deutlich zu machen, dass sie keine Bindung für die Zukunft eingehen möchten, dürfen die Arbeitnehmer regelmäßig darauf vertrauen, sie wollten sich dauerhaft verpflichten. Dieses Vertrauen kann durch unklare oder intransparente allgemeine Klauseln in Arbeitsverträgen nicht verhindert werden mit der Folge, dass der Arbeitgeber das Weihnachtsgeld weiterhin zahlen muss. Dies hat das Bundesarbeitsgericht entschieden.

Die Klausel „Soweit der Arbeitgeber gesetzlich oder durch Tarifvertrag nicht vorgeschriebene Leistungen, wie Prämien, Zulagen, Urlaubsgeld, Gratifikationen, Weihnachtsgratifikation gewährt, erfolgen sie freiwillig und ohne jede rechtliche Verpflichtung. Sie sind daher jederzeit ohne Wahrung einer bestimmten Frist widerrufbar.“ hielt das Gericht für missverständlich und deshalb unwirksam. Sie könne auch so verstanden werden, dass sich der Arbeitgeber aus freien Stücken zur Erbringung der Leistung verpflichten wollte. Statt von Widerrufbarkeit sollte deshalb davon gesprochen werden, dass auch durch wiederholte Zahlung kein Rechtsanspruch auf weitere entsprechende zukünftige Leistungen begründet werden soll.

Pauschale Abgeltung von Überstunden unwirksam

Die als Allgemeine Geschäftsbedingung verwendete Klausel „erforderliche Überstunden sind mit dem Monatsgehalt abgegolten“ ist unwirksam, wenn sich der Umfang der danach ohne zusätzliche Vergütung zu leistenden Überstunden, insbesondere eine Begrenzung auf die nach dem Arbeitszeitgesetz zulässigen Arbeitsstunden, nicht hinreichend deutlich aus dem Arbeitsvertrag ergibt. Dies hat das Bundesarbeitsgericht im Falle eines Schichtarbeiters entschieden, dessen regelmäßige Arbeitszeit 45 Stunden wöchentlich betrug, und dessen Arbeitsvertrag bestimmte, dass mit dem dafür berechneten Gehalt alle Überstunden abgegolten seien. Gleichzeitig verpflichtete der Arbeitsvertrag den Arbeitnehmer, seine Arbeitsleistung bei entsprechendem Bedarf und auf ausdrückliche Weisung hin auch an Samstagen zu erbringen, gegebenenfalls auch in Nachtzeiten, an den Wochenenden und an Feiertagen. Überstunden hatte er zu leisten, sofern diese zur Erfüllung der vertraglich geschuldeten Leistung erforderlich waren.

Das Bundesarbeitsgericht erklärte diese Klausel für zu unbestimmt und deshalb unwirksam. Der Arbeitnehmer müsse bereits bei Vertragsschluss erkennen können, was gegebenenfalls „auf ihn zukommt“ und welche Leistung er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen muss. Dies sei bei den hier gewählten Formulierungen nicht klar erkennbar, insbesondere erfolge keine Eingrenzung auf die nach dem Arbeitszeitgesetz zulässige Höchstarbeitszeit. Da die verwendete Klausel unwirksam war, konnte der Arbeitnehmer noch Überstundenvergütungen von seinem Arbeitgeber nachfordern.

0,03 %-Zuschlag für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte nur für tatsächlich gefahrene Strecken anzusetzen

Wird einem Arbeitnehmer ein Dienstwagen unentgeltlich zur Verfügung gestellt, hat er die Privatnutzung monatlich mit 1 % des Bruttolistenpreises als Arbeitslohn zu versteuern. Für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte ist außerdem ein Zuschlag von 0,03 % des Bruttolistenpreises pro Entfernungskilometer pro Monat anzusetzen.

Der Bundesfinanzhof hatte bereits 2008 die Zuschlagsregelung zugunsten von Arbeitnehmern eingeschränkt. Der Monatswert von 0,03 % ist danach nur für die tatsächlich mit dem Dienstwagen gefahrene Strecke zwischen Wohnung und Arbeitsstätte anzusetzen und auch nur für die Tage, an denen der Dienstwagen hierfür genutzt wurde. Der pro Tag und Kilometer anzusetzende Zuschlag beträgt 1/15 des Monatswerts, also 0,002 %. Diese Entscheidung hat die Finanzverwaltung aufgrund Veranlassung des Bundesministeriums der Finanzen nicht angewandt.

Der Bundesfinanzhof hat seine Entscheidungen nunmehr bestätigt. Die 1 %-Regelung für Arbeitnehmer sei analog zu den Regelungen für Gewinneinkünfte anzuwenden. Bei den Gewinneinkünften gebe es aber keine Zuschlagsregelung, sondern eine Begrenzung des Betriebsausgabenabzugs. Dem Gleichbehandlungsgebot entspreche es deshalb, bei Arbeitnehmern den Werbungskostenabzug zu begrenzen.

Hinweis: Es bleibt abzuwarten, ob das Bundesministerium wieder mit einem Nichtanwendungserlass reagiert oder die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs endlich akzeptiert.

Arbeitgeberseitige Fahrgestellung nicht stets Lohn

Wird einem Arbeitnehmer ein Dienstwagen unentgeltlich zur Verfügung gestellt, hat er die Privatnutzung monatlich mit 1 % des Bruttolistenpreises als Arbeitslohn zu versteuern. Für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte ist außerdem ein Zuschlag von 0,03 % des Bruttolistenpreises pro Entfernungskilometer pro Monat anzusetzen. Wird zusätzlich ein Fahrer gestellt, ist darin ein zusätzlicher geldwerter Vorteil zu sehen.

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass der Monatswert von 0,03 % nur für die tatsächlich mit dem Dienstwagen gefahrene Strecke zwischen Wohnung und Arbeitsstätte anzusetzen ist und auch nur für die Tage, an denen der Dienstwagen hierfür genutzt wurde. Der pro Tag und Kilometer anzusetzende Zuschlag beträgt 1/15 des Monatswerts, also 0,002 %. Diese Entscheidung hat die Finanzverwaltung aufgrund Veranlassung des Bundesministeriums der Finanzen nicht angewandt.

Dagegen ist die Gestellung eines Fahrers (im entschiedenen Fall) bis einschließlich 2000 nicht als geldwerter Vorteil zu erfassen, weil die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte als berufliche Fahrten anzusehen waren. Deshalb hätten die Aufwendungen für den Fahrer wieder als Werbungskosten abgezogen werden können.

Hinweis: Das Gericht hat offen gelassen, wie ab 2001 mit der Gestellung eines Fahrers steuerlich zu verfahren ist.

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.