

# SCHAUFENSTER STEUERN 07/2015

Sehr geehrte Mandanten,

wir haben Urlaubszeit, und selbst beim Ausspannen in fernen Gefilden ist die Steuer allgegenwärtig. Gemeint sind die Zollfreigrenzen für die Mitbringsel aus dem Urlaub. Damit es kein böses Erwachen gibt, hier die wichtigsten Fakten zu Tabak und Alkoholika, frei nach dem Motto: Ich packe meinen Koffer und nehme mit...

Was man mit zurückbringen darf, hängt wesentlich vom Reiseziel ab. Wer in der EU Urlaub macht, darf nämlich wesentlich mehr mit nach Hause bringen als z.B. aus dem Südseeparadies. So können immerhin 800 Zigaretten oder 400 Zigarillos oder 200 Zigarren oder 1 kg Rauchtabak abgabenfrei mitgebracht werden. Wer bei so viel zu rauchen einen trockenen Mund bekommt, kann zusätzlich noch 10 l Spirituosen oder 90 l Wein (davon max. 60 l Sekt) oder 110 l Bier oder 10 l Alkopops oder 20 l Likör/Wermut in den Koffer packen.

Mitbringsel von außerhalb der EU müssen wesentlich sparsamer kalkuliert werden. Einfuhrabgabenfrei sind hier 200 Zigaretten oder 100 Zigarillos oder 50 Zigarren oder 250 g Rauchtabak. Zum Trinken darf es 1 l Spirituosen mit mehr als 22 Umdrehungen oder 2 l Spirituosen mit weniger als 22 Vol. % sein. Alternativ dazu können auch 2 l Schaum- oder Likörweine in den Koffer gepackt werden. Wessen Koffer dann noch nicht voll ist, der darf auch noch 4 l nicht schäumende Weine und 16 l Bier einpacken.

Der Koffer ist immer noch nicht voll und das Höchstgewicht noch nicht erreicht? Dann gibt es noch mehr Informationen auf [www.zoll.de](http://www.zoll.de) oder in der kostenfreien App "Zoll und Reise für unterwegs".

Eine informative Lektüre und einen erholsamen Urlaub wünscht Ihnen

Ralf Eisenmenger, Gabriele Henke

## Termine

Steuern und Sozialversicherung

## Poststreik

Regelung für Postzustellung

## Lohnsteuer-

## Ermäßigungsverfahren

Freibeträge bald zwei Jahre gültig

Hank und Partner mbB  
74523 Schwäbisch Hall  
Telefon: 0791/950310  
[info@hank-und-partner.de](mailto:info@hank-und-partner.de)

# Inhalt

## Hinweis:

*Die Informationen in diesem Mandantenbrief wurden sorgfältig ausgewählt und zusammengestellt. Doch beachten Sie bitte, dass dieser Service weder eine Beratung ersetzt, noch einen Beratervertrag darstellt. Bitte haben Sie deshalb Verständnis dafür, dass wir keine Gewährleistung für die Richtigkeit oder Aktualität der hier wiedergegebenen Informationen übernehmen. Bei einem Rechts- oder Steuerproblem vereinbaren Sie deshalb einen Termin in unserer Kanzlei. Nur hier erhalten Sie eine verbindliche Beratung, die auf Ihr persönliches Problem bezogen ist.*

## Alle Steuerzahler

- Termine: Steuern und Sozialversicherung
- Poststreik: Regelung für Postzustellung
- Lohnsteuer-Ermäßigungsverfahren: Freibeträge bald zwei Jahre gültig
- Selbst erbrachte Pflegeleistungen sind keine außergewöhnlichen Belastungen
- BMF: Bestätigung von Rechtsansichten betreffend das Reisekostenrecht
- Ausfall privater Darlehensforderung: Kein Verlust bei Einkünften aus Kapitalvermögen
- Grundstück: Außerhalb der Veräußerungsfrist liegender Zeitpunkt des Eintritts einer aufschiebenden Verkaufsbedingung hindert Besteuerung nicht
- Kindergeldanspruch mangels Ausbildungsdienstverhältnisses bei Zeitsoldaten mit abgeschlossener Berufsausbildung ausgeschlossen

## 3 Arbeitnehmer

- Betriebsvereinbarung: Anspruch auf Arbeitszeitgutschrift wegen Sturm "Ela"
- Auszubildende haben auch bei mit öffentlichen Geldern gefördertem Ausbildungsplatz Anspruch auf angemessene Vergütung
- Auszubildende haften innerhalb des Betriebs für an anderen herbeigeführte Schäden wie andere Arbeitnehmer
- Einschreibung bei Hochschule steht Anspruch auf Arbeitslosengeld bis zum Vorlesungsbeginn nicht entgegen
- Behinderten-gerechter Umbau der Dusche ist außergewöhnliche Belastung
- Kündigung als Reaktion auf Mindestlohn-Forderung ist unwirksam
- Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst: Vergütung mit Mindestlohngesetz vereinbar
- Feiertagszuschlag nur unter bestimmten Voraussetzungen steuerfrei
- Vom Arbeitgeber überlassenes Kfz: Geldwerter Vorteil privater Nutzung nicht tageweise zu ermitteln

7

# Alle Steuerzahler

## Termine: Steuern und Sozialversicherung

10.07.

- Umsatzsteuer
- Lohnsteuer
- Kirchensteuer zur Lohnsteuer

Die dreitägige Zahlungsschonfrist endet am 13.07. für den Eingang der Zahlung.

Zahlungen per Scheck gelten erst drei Tage nach Eingang des Schecks bei der Finanzbehörde (Gewerbsteuer und Grundsteuer: bei der Gemeinde- oder Stadtkasse) als rechtzeitig geleistet. Um Säumniszuschläge zu vermeiden, muss der Scheck spätestens drei Tage vor dem Fälligkeitstag vorliegen.

Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge Juli 2015

Die Beiträge sind in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld spätestens am drittletzten Bankarbeitstag eines Monats fällig. Für Juli ergibt sich demnach als Fälligkeitstermin der 29.07.2015.

## Poststreik: Regelung für Postzustellung

Aus Anlass des aktuellen Poststreiks hat das Landesamt für Steuern Rheinland-Pfalz eine Regelung für die Postzustellung bekannt gegeben. Grundsätzlich gelten Steuerbescheide des Finanzamts drei Tage nach ihrer Aufgabe per Post als zugestellt. Wenn, wie im Fall des aktuellen Poststreiks, Bürger die Zustellung innerhalb dieser Drei-Tages-Frist bestreiten und Tatsachen vorbringen, die eine verspätete Zustellung glaubhaft erscheinen lassen, beginnen Fristen, zum Beispiel für Einsprüche, ab dem vom Bürger angegebenen Zeitpunkt. Dies ist der Fall, wenn ein Streik der Post für den Zustellbezirk oder anderweitige Störungen der Postzustellung geltend gemacht werden können, so das Landesamt.

Handelt es sich aber um Schreiben von Bürgern an das Finanzamt (zum Beispiel Einspruchsschreiben), gilt eine andere Regelung: Wenn die Dienstleistungsfähigkeit der Post als solche in Frage gestellt und die Verzögerung vorauszusehen gewesen sei, sei es dem Bürger laut Gesetz zuzumuten, auf andere, sicherere Übermittlungswege zurückzugreifen (beispielsweise Einwurf in den Behördenbriefkasten, Fax oder

Ähnliches). Im aktuellen Fall sei bereits im Vorfeld ausführlich in den Medien über den Poststreik berichtet worden. Daher gölten hier Fristversäumnisse durch verspätet beim Finanzamt eingehende Briefe als selbst verschuldet.

Landesamt für Steuern Rheinland-Pfalz, PM vom 10.06.2015

## Lohnsteuer-Ermäßigungsverfahren: Freibeträge bald zwei Jahre gültig

Das Bundesfinanzministerium (BMF) muss den Zeitpunkt der erstmaligen Anwendung der zweijährigen Gültigkeit von Freibeträgen im Lohnsteuer-Ermäßigungsverfahren zur Durchführung des Lohnsteuerabzugs in einem BMF-Schreiben (Startschreiben) bestimmen.

Im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder hat es jetzt als Starttermin für das Verfahren der zweijährigen Gültigkeit von Freibeträgen im Lohnsteuer-Ermäßigungsverfahren den 01.10.2015 festgelegt. Ab diesem Zeitpunkt könnten die Arbeitnehmer den Antrag auf Bildung eines Freibetrags nach § 39a Einkommensteuergesetz für einen Zeitraum von längstens zwei Kalenderjahren mit Wirkung ab dem 01.01.2016 bei ihrem Wohnsitzfinanzamt stellen, so das Ministerium.

Bundesfinanzministerium, Schreiben vom 21.05.2015, IV C 5 – S 2365/15/10001

## Selbst erbrachte Pflegeleistungen sind keine außergewöhnlichen Belastungen

Die selbst erbrachte Pflege eines Angehörigen führt nicht zu einem Abzug eigener (fiktiver) außergewöhnlicher Belastungen. Dies hat das Finanzgericht (FG) Münster entschieden.

Die Klägerin, die als angestellte Ärztin tätig ist, pflegte ihren schwer erkrankten Vater, der in die Pflegestufe 2 eingestuft war, selbst. Hierfür machte sie in ihrer Einkommensteuererklärung einen Betrag von etwa 54.000 Euro als außergewöhnliche Belastungen geltend, den sie aus dem für Krankenhausärzte im Bereitschaftsdienst geltenden Stundensatz in Höhe von 29,84 Euro berechnete. Das Finanzamt erkannte demgegenüber nur den Pflegepauschbetrag (§ 33b Absatz 6 Einkom-



mensteuergesetz – EStG) in Höhe von 924 Euro an. Die Klägerin vertrat die Auffassung, dass es ihr nicht zum Nachteil gereichen dürfe, keinen Pflegedienst beauftragt zu haben.

Das FG folgte dieser Auffassung nicht und wies die Klage ab. Die selbst erbrachten Leistungen seien nicht als außergewöhnliche Belastungen anzuerkennen, da der klare Gesetzeswortlaut des § 33 Absatz 1 Satz 1 EStG nur „Aufwendungen“ erfasse. Hierunter fielen nur Geldausgaben und Zuwendungen von Sachwerten. Diese Beurteilung entspreche auch dem subjektiven Nettoprinzip, wonach bestimmte untypische Aufwendungen von der Besteuerung auszunehmen seien. Diese müssten sich allerdings vermögensmindernd auswirken. Auch aus § 33b Absatz 6 EStG könne nicht hergeleitet werden, dass eigene Pflegeleistungen grundsätzlich steuerlich abzugsfähig seien. Der Pflegepauschbetrag erfasse vielmehr typisierend mit Pflegeleistungen üblicherweise verbundene Aufwendungen (zum Beispiel für Hygieneprodukte und Pflegematerialien), nicht aber eigene Dienstleistungen.

Finanzgericht Münster, Urteil vom 15.04.2015, 11 K 1276/13 E

### **BMF: Bestätigung von Rechtsansichten betreffend das Reisekostenrecht**

Das BMF hat mit BMF-Schreiben vom 24. Oktober 2014 (BStBl I 2014, 1412) umfassend zum neuen steuerlichen Reisekostenrecht Stellung genommen. In der Zwischenzeit sind in der Praxis weitere klärungsbedürftige Fragen aufgetreten. Diese Fragen zur Arbeitnehmersammelbeförderung und zur Verpflegung im Flugzeug, Zug oder Schiff werden in diesem Schreiben an acht Wirtschaftsverbände vom 19. Mai 2015 beantwortet:

Vielen Dank für Ihr Schreiben, in dem Sie um Bestätigung verschiedener Aussagen zu dem ab 1. Januar 2014 geltenden Reisekostenrecht bitten. Im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder kann ich Ihnen dazu Folgendes mitteilen:

1. Sammelbeförderung von Arbeitnehmern mit ständig wechselnden Tätigkeitsstätten ist weiterhin steuerfrei möglich.

Mit der Lohnsteuerrichtlinie 2015 wurde Nr. 2 der R 3.32 (Sammelbeförderung von Arbeitnehmern) gestrichen, der als notwendige und damit steuerfreie Sammelbeförderung die Fälle nannte, in denen die

Arbeitnehmer an ständig wechselnden Tätigkeitsstätten oder verschiedenen Stellen eines weiträumigen Arbeitsgebiets eingesetzt werden. Die Streichung ist lediglich eine redaktionelle Folgeänderung, da die Steuerfreiheit der Sammelbeförderung von Arbeitnehmern ohne erste Tätigkeitsstätte (mit ständig wechselnden auswärtigen Tätigkeiten) nun von § 3 Nr. 16 EStG erfasst wird und nicht mehr von § 3 Nr. 32 EStG.

BMF: Die Aussage ist zutreffend.

2. Chipstüte, Salzgebäck, Schokowaffeln, Müsliriegel oder vergleichbare Knabbereien im Flugzeug, Zug oder Schiff erfüllen nicht die Kriterien für eine Mahlzeit und führen nicht zu einer Kürzung der Verpflegungspauschale.

Im Zuge der Reform des steuerlichen Reisekostenrechts wurde u. a. auch die Behandlung der vom Arbeitgeber anlässlich einer Auswärtstätigkeit gestellten üblichen Mahlzeiten neu geregelt und zugleich gesetzlich festgelegt, dass eine Verpflegungspauschale nur noch dann steuerlich beansprucht werden kann, wenn dem Arbeitnehmer tatsächlich Mehraufwand für die jeweilige Mahlzeit entstanden ist. Im Ergebnis bedeutet dies: Wird dem Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten bei einer Auswärtstätigkeit unentgeltlich eine oder mehrere übliche Mahlzeiten (dies sind Mahlzeiten mit einem Preis von bis zu 60 Euro inkl. Getränke und Umsatzsteuer) zur Verfügung gestellt, bleiben diese Mahlzeiten unversteuert und die Verpflegungspauschalen sind entsprechend zu kürzen. Die vorzunehmende Kürzung ist dabei im Gesetz typisierend und pauschalierend festgelegt. Sie beträgt 20 % für ein Frühstück und jeweils 40 % für ein Mittag- bzw. Abendessen der Pauschale für einen vollen Kalendertag.

In Rz. 74 des ergänzten BMF-Schreibens zur Reform des steuerlichen Reisekostenrechts vom 24. Oktober 2014 (IV C 5 – S-2353 / 1410002, BStBl I 2014, 1412) wurde anknüpfend an die bisherige Rechtslage klargestellt, dass der Begriff der Mahlzeit durch die Neuregelung nicht geändert wurde. Aus steuerrechtlicher Sicht werden als Mahlzeiten daher alle Speisen und Lebensmittel angesehen, die üblicherweise der Ernährung dienen und die zum Verzehr während der Arbeitszeit oder im unmittelbaren Anschluss daran geeignet sind, somit Vor- und Nachspeisen ebenso wie Imbisse und Snacks. Eine Kürzung der steuerlichen

Verpflegungspauschale ist allerdings nur vorzunehmen, wenn es sich bei der vom Arbeitgeber gestellten Mahlzeit tatsächlich um ein Frühstück, Mittag- oder Abendessen handelt.

Es kommt daher für die steuerrechtliche Würdigung nicht allein darauf an, dass dem Arbeitnehmer etwas Essbares vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird, sondern auch, ob es sich dabei um eine der im Gesetz genannten Mahlzeiten handelt. So handelt es sich beispielsweise bei Kuchen, der anlässlich eines Nachmittagskaffees gereicht wird, nicht um eine der genannten Mahlzeiten und es ist keine Kürzung der Verpflegungspauschale vorzunehmen. Auch die z. B. auf innerdeutschen Flügen oder Kurzstrecken-Flügen gereichten kleinen Tüten mit Chips, Salzgebäck, Schokowaffeln, Müsliriegel oder vergleichbare andere Knabbereien erfüllen nicht die Kriterien für eine Mahlzeit und führen somit zu keiner Kürzung der Pauschalen. In der Praxis obliegt es vorrangig dem jeweiligen Arbeitgeber, zu beurteilen, inwieweit die von ihm angebotenen Speisen unter Berücksichtigung z. B. ihres jeweiligen Umfangs, des entsprechenden Anlasses oder der Tageszeit tatsächlich an die Stelle einer der genannten Mahlzeiten treten. Im Hinblick darauf, dass die Frage der steuerlichen Behandlung von unentgeltlich angebotenen Mahlzeiten im Flugzeug, Schiff oder Zug nach den neuen gesetzlichen Regelungen bis zur Veröffentlichung des ergänzten BMF-Schreibens am 24. Oktober 2014 nicht abschließend beantwortet worden war, ist dies aus Vertrauensschutzgründen erst ab 1. Januar 2015 zu beachten.

BMF: Die Aussage ist zutreffend.

BMF, Schreiben (koordinierter Ländererlass) IV C 5 – S-2353 / 15 / 10002 vom 19.05.2015

### **Ausfall privater Darlehensforderung: Kein Verlust bei Einkünften aus Kapitalvermögen**

Kommt es aufgrund Zahlungsunfähigkeit des Darlehensnehmers zum Ausfall einer privaten Darlehensforderung, stellt dies keinen Verlust dar, den das Finanzamt bei den Einkünften aus Kapitalvermögen zu beachten hätte. Dies stellt das Finanzgericht (FG) Düsseldorf klar. Es hat die Revision zum Bundesfinanzhof zugelassen.

Die Kläger haben einem Dritten ein verzinsliches Darlehen gewährt. Über das Vermögen des Darlehensnehmers wurde das Insolvenzverfahren eröffnet. Die noch offene Forderung meldeten die Kläger zur Tabelle an. In der Einkommensteuererklärung machten sie den Forderungsausfall als Verlust bei den Einkünften aus Kapitalvermögen geltend. Das Finanzamt lehnte den Abzug ab.

Das FG Düsseldorf hat die hiergegen erhobene Klage abgewiesen. Der Ausfall der Darlehensforderung sei nicht als Verlust bei den Einkünften aus Kapitalvermögen zu berücksichtigen. Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs zur Rechtslage vor dem Unternehmensteuerreformgesetz 2008 stehe der Verlust des Darlehenskapitals in keinem wirtschaftlichen Zusammenhang mit den Kapitaleinkünften. Aufwendungen, die das Kapital selbst betreffen – wie Anschaffungskosten, Tilgungszahlungen oder der Verlust des Kapitals –, berührten die Einkunftsart nicht.

An dieser Wertung habe sich nichts geändert. Der Totalausfall einer Kapitalforderung infolge der Insolvenz des Darlehensnehmers erfülle keinen der Besteuerungstatbestände. Insbesondere stelle ein Forderungsausfall keine Veräußerung einer Kapitalforderung dar. Eine Auslegung über den klaren und eindeutigen Wortlaut hinaus scheidet aus, denn dem Gesetzgeber sei das Problem von Wertänderungen beim Kapital bewusst gewesen. Es fehle an Anhaltspunkten dafür, dass er die Vermögenssphäre umfassend habe berücksichtigen wollen. Vielmehr sei davon auszugehen, dass er die Verlustberücksichtigung nur auf die im Gesetz ausdrücklich genannten Tatbestände habe beschränken wollen.

Finanzgericht Düsseldorf, Urteil vom 11.03.2015, K 3661/14 E, nicht rechtskräftig

### **Grundstück: Außerhalb der Veräußerungsfrist liegender Zeitpunkt des Eintritts einer aufschiebenden Verkaufsbedingung hindert Besteuerung nicht**

Der aufschiebend bedingte Verkauf eines bebauten Grundstücks innerhalb der gesetzlichen Veräußerungsfrist von zehn Jahren unterliegt als so genanntes privates Veräußerungsgeschäft der Besteuerung,

auch wenn der Zeitpunkt des Eintritts der aufschiebenden Bedingung außerhalb dieser Frist liegt. Dies hat der Bundesfinanzhof (BFH) entschieden.

Der Kläger hatte mit Kaufvertrag vom 03.03.1998 ein bebautes Grundstück – Betriebsanlage einer Eisenbahn – erworben und veräußerte dieses mit notariell beurkundeten Kaufvertrag vom 30.01.2008. Der Vertrag wurde unter der aufschiebenden Bedingung geschlossen, dass die zuständige Behörde dieses Grundstück von Bahnbetriebszwecken freistellt. Eine solche Freistellung erteilte die Behörde am 10.12.2008. Streitig war, ob der Gewinn aus der Veräußerung des bebauten Grundstücks zu versteuern war, weil die Bedingung in Form der Entwidmung erst nach Ablauf der zehnjährigen Veräußerungsfrist eingetreten war. Der BFH hat entschieden, dass ein (zu versteuerndes) privates Veräußerungsgeschäft (§§ 22 Nr. 2, 23 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 des Einkommensteuergesetzes) vorliegt. Private Veräußerungsgeschäfte seien unter anderem Veräußerungsgeschäfte bei Grundstücken, bei denen der Zeitraum zwischen Anschaffung und Veräußerung nicht mehr als zehn Jahre beträgt. Entsprechend dem Normzweck, innerhalb der Veräußerungsfrist nur realisierte Werterhöhungen eines bestimmten Wirtschaftsgutes im Privatvermögen der Einkommensteuer zu unterwerfen, sei für den Zeitpunkt der Veräußerung die beidseitige zivilrechtliche Bindungswirkung des Rechtsgeschäfts, das den einen Vertragspartner zur Übertragung des Eigentums auf den anderen verpflichtet, und nicht der Zeitpunkt des Bedingungseintritts entscheidend. Ab dem Vertragsschluss – im Urteilsfall am 30.01.2008 – habe für keinen der Vertragspartner die Möglichkeit bestanden, sich einseitig von der Vereinbarung zu lösen.

Bundesfinanzhof, Urteil vom 10.02.2015, IX R 23/13

### **Kindergeldanspruch mangels Ausbildungsdienstverhältnisses bei Zeitsoldaten mit abgeschlossener Berufsausbildung ausgeschlossen**

Ein Zeitsoldat, der über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügt und deswegen ohne vorheriges Anwärter-Dienstverhältnis zum Unteroffizier ernannt wurde und nach dieser Ernennung Lehrgänge für den

Sanitätsdienst absolviert, befindet sich nicht in einem Ausbildungsdienstverhältnis. Beim Kindergeld ist er deswegen nicht zu berücksichtigen, wie das Finanzgericht (FG) Rheinland-Pfalz klarstellt.

Im zugrunde liegenden Fall ging es um die Frage, ob ein Kind, das Wehrdienst leistet, wegen einer Ausbildung bei der Bundeswehr beim Kindergeld zu berücksichtigen ist. Geklagt hatte ein Vater, dessen 1990 geborener Sohn im Anschluss an eine Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann ab April 2010 als Soldat auf Zeit tätig war. Die beklagte Familienkasse hob die Kindergeldfestsetzung ab April 2010 auf. Mit Wirkung ab dem 01.09.2011 wurde der Sohn des Klägers zum Unteroffizier und ab dem 01.09.2012 zum Stabsunteroffizier ernannt. Seit August 2013 ist er nach der erfolgreichen Teilnahme an Lehrgängen als Material-Dispositions-Unteroffizier (MatDispoUffz) eingestellt. Am 31.05.2013 beantragte der Kläger erneut Kindergeld für seinen Sohn. Dem Antrag fügte er eine Bestätigung der Bundeswehr vom 28.05.2013 über dessen Ausbildung zum MatDispoUffz ab dem 01.04.2010 bei. Die beklagte Familienkasse lehnte den Antrag ab. Die hiergegen gerichtete Klage hatte keinen Erfolg.

Das FG stellt klar, dass der Sohn des Klägers als Unteroffizier in Vollzeit erwerbstätig gewesen sei. Diese Tätigkeit sei nach dem Gesamtergebnis des Verfahrens nicht als Ausbildungsdienstverhältnis anzusehen. Denn die Lehrgänge hätten zur dienstpostengerechten Ausbildung des Sohnes des Klägers gehört. Auch wenn ein Arbeitnehmer sich verpflichtete, bestimmte Aus- und/oder Fortbildungsmaßnahmen zu absolvieren, um anschließend einen neuen Aufgabenbereich zu übernehmen, werde dadurch aus einem Arbeits- kein Ausbildungsdienstverhältnis, betont das FG. Im vorliegenden Fall sei das Absolvieren der Lehrgänge auch nicht alleiniger Inhalt des Dienstverhältnisses gewesen.

Finanzgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 21.01.2015, 6 K 2227/13

# Arbeitnehmer

## Betriebsvereinbarung: Anspruch auf Arbeitszeitgutschrift wegen Sturm „Ela“

Räumt eine Betriebsvereinbarung den Arbeitnehmern einen Anspruch auf Arbeitszeitgutschriften bei Arbeitsausfällen wegen Naturkatastrophen ein, so greift dies auch dann, wenn Arbeitnehmer wegen nach einem Sturm (hier: „Ela“) unpassierbarer Straßen nicht oder nur verspätet zum Arbeitsplatz gelangen können. Dies stellt das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf klar.

Am 09.06.2014 war es unter anderem in Düsseldorf zu einem Unwetter mit orkanartigen Böen gekommen, welches im Stadtgebiet dazu führte, dass zahlreiche Bäume auf die Straßen stürzten. Einige Mitarbeiter der beteiligten Arbeitgeberin, einem Versicherungsunternehmen, trafen an diesem Tag zum Teil gar nicht, zum Teil mit erheblichen Verspätungen an ihrem Arbeitsplatz ein. Es war ihnen aufgrund umgestürzter Bäume nicht oder nicht rechtzeitig möglich, ihre Arbeitsplätze zu erreichen.

Bei der Arbeitgeberin existiert eine Betriebsvereinbarung (BV) zur flexiblen Arbeitszeit. In § 13 BV hieß es unter anderem: „Unberührt der Regelung des § 616 BGB, des MTV für das private Versicherungsgewerbe und der BV „Arbeitsordnung und Sozialleistungen“ werden die Zeiten folgender Arbeitsausfälle dem Gleitzeitkonto gutgeschrieben: ... g) Naturkatastrophen (Nachweis nur bei lokalem Auftreten erforderlich).“ Der Betriebsrat hat beantragt, die Arbeitgeberin zu verpflichten, den Mitarbeitern die Arbeitsausfälle in Folge des Sturms „Ela“ vom 09.06.2014 im Gleitzeitkonto gutzuschreiben. Die Arbeitgeberin meint, dass eine Zeitgutschrift gemäß § 13 g) BV nur zu erteilen sei, wenn wegen einer Naturkatastrophe in ihrem Betrieb nicht gearbeitet werden könne.

Das LAG hat dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben. Dieser könne von der Arbeitgeberin die Durchführung der BV aus eigenem Recht verlangen. Diese begründe abweichend von den allgemeinen Grundsätzen einen Anspruch auf Zeitgutschrift wegen eines Arbeitsausfalls bei Naturkatastrophen, der das Wegerisiko mit einschließt. Grundsätzlich trage der Arbeitnehmer das Wegerisiko auch bei Naturkatastrophen. Gelange er deshalb nicht zur Arbeit, habe er keinen Vergütungsanspruch. § 13 g) BV enthalte indes eine für die Arbeitnehmer günstigere Regelung. Der verwandte Begriff des Arbeitsausfalls sei weit zu verstehen und umfasse das Wegerisiko. Mit dem Zuspruch des

Durchführungsanspruchs habe das LAG erkannt, dass die Arbeitnehmer der Versicherung gemäß der BV einen Anspruch auf Zeitgutschrift wegen des Sturms „Ela“ haben können. Ob und inwieweit dies bei dem einzelnen Arbeitnehmer tatsächlich der Fall gewesen sei, müssten diese jetzt individuell klären.

Das LAG hat die Rechtsbeschwerde nicht zugelassen.

LAG Düsseldorf, Beschluss vom 23.03.2015, 9 TaBV 86/14

## Auszubildende haben auch bei mit öffentlichen Geldern gefördertem Ausbildungsplatz Anspruch auf angemessene Vergütung

Auszubildenden ist auch dann eine angemessene Vergütung zu gewähren, wenn die Ausbildungsplätze mit öffentlichen Geldern gefördert werden. Dies hebt das Bundesarbeitsgericht (BAG) hervor. Bei der Beurteilung der Angemessenheit sei auf die Funktion der Auszubildenden abzustellen. Sie solle dem Auszubildenden beziehungsweise seinen Eltern bei der Finanzierung des Lebensunterhalts eine Hilfe sein, die Heranbildung eines ausreichenden Nachwuchses an qualifizierten Fachkräften gewährleisten und in gewissem Umfang eine Entlohnung darstellen.

Eine an einschlägigen Tarifverträgen ausgerichtete Auszubildendenvergütung sei stets angemessen. Allerdings seien bei öffentlich geförderten Ausbildungsplätzen Besonderheiten zu berücksichtigen. Hätte ohne die Förderung der Ausbildungsplatz nicht zur Verfügung gestanden und verwerte der Ausbilder die Leistungen des Auszubildenden nicht selbst, komme die Ausbildung ausschließlich dem Auszubildenden zugute, sodass der Gesichtspunkt einer Entlohnung an Bedeutung verliere, so das BAG weiter.

Der Beklagte organisiert als überörtlicher Ausbildungsverbund Förderprogramme für zusätzliche Ausbildungsplätze in Ostthüringen. Die Ausbildung erfolgt bei Praxispartnern in der Privatwirtschaft. Die zur Verkäuferin im Einzelhandel ausgebildete Klägerin erhielt nach Maßgabe der Förderrichtlinien im ersten Ausbildungsjahr eine monatliche Auszubildendenvergütung von 210 Euro und im zweiten Ausbildungsjahr von 217 Euro. Dies entsprach etwa einem Drittel der tariflichen Auszubildendenvergütung. Die Klägerin hielt dies für nicht angemessen und verlangte die Zahlung der tariflichen Auszubildendenvergütung. Die Vor-



instanzen haben der Klage teilweise stattgegeben und der Klägerin Ausbildungsvergütung in Höhe von zwei Dritteln des einschlägigen BAföG-Satzes zugesprochen.

Die Revision des Beklagten hatte vor dem BAG keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht habe den ihm zustehenden Spielraum bei der Beurteilung der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung nicht überschritten. Der BAföG-Satz könne für die Ermittlung der Lebenshaltungskosten eines Auszubildenden ein Anhaltspunkt sein. Seine beschränkten finanziellen Mittel entbänden den Beklagten nicht von der Verpflichtung zur Zahlung angemessener Ausbildungsvergütungen. Die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung habe sich nicht am Budget zu orientieren, sondern sei bereits bei der Vereinbarung des Budgets für die vorgesehene Anzahl von Ausbildungsplätzen zu berücksichtigen. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17.03.2015 2015, 9 AZR 732/13

### **Auszubildende haften innerhalb des Betriebs für an anderen herbeigeführte Schäden wie andere Arbeitnehmer**

Auszubildende, die durch ihr Verhalten bei einem Beschäftigten desselben Betriebs einen Schaden verursachen, haften ohne Rücksicht auf ihr Alter nach den gleichen Regeln wie andere Arbeitnehmer. Dies hebt das Bundesarbeitsgericht (BAG) hervor.

Der Kläger und der Beklagte waren als Auszubildende bei einer Firma beschäftigt, die einen Kfz-Handel mit Werkstatt und Lager betreibt. Am Morgen des 24.02.2011 arbeitete der damals 19-jährige Beklagte an der Wuchtmaschine. Der damals 17-jährige Kläger, ein weiterer Auszubildender und ein anderer Arbeitnehmer waren im Raum, der Kläger mehrere Meter entfernt in der Nähe der Aufzugstür. Der Beklagte warf ohne Vorwarnung mit vom Kläger abgewandter Körperhaltung ein circa zehn Gramm schweres Wuchtgewicht hinter sich. Dieses traf den Kläger am linken Auge, am Augenlid und an der linken Schläfe. Er wurde in einer Augenklinik behandelt. Im Herbst 2011 und im Frühjahr 2012 unterzog er sich erneut Untersuchungen und Eingriffen, wobei eine Kunstlinse eingesetzt wurde; Einschränkungen aufgrund einer Hornhautnarbe verblieben.

Die zuständige Berufsgenossenschaft zahlt dem Kläger eine monatliche Rente von rund 200 Euro. Das Landesarbeitsgericht ist zu dem Ergeb-

nis gekommen, der Wurf sei nicht betrieblich veranlasst gewesen. Der Beklagte habe schuldhaft gehandelt. Das Landesarbeitsgericht hat ihn zur Zahlung von Schmerzensgeld in Höhe von 25.000 Euro verurteilt.

Die Revision des Beklagten blieb vor dem BAG ohne Erfolg. Das Urteil des LAG weise keine Rechtsfehler auf. Die Voraussetzungen des Haftungsausschlusses nach §§ 105 Absatz 1, 106 Absatz 1 Sozialgesetzbuch VII seien nicht erfüllt. Die vom LAG angenommene Höhe des Anspruchs des Klägers sei revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.03.2015, 8 AZR 67/14

### **Einschreibung bei Hochschule steht Anspruch auf Arbeitslosengeld bis zum Vorlesungsbeginn nicht entgegen**

Ein Arbeitsloser kann auch dann noch Anspruch auf Arbeitslosengeld haben, wenn er sich an einer Hochschule als Student eingeschrieben hat. Möglich sind Zahlungen bis zum Vorlesungsbeginn, soweit der Arbeitslose nachweisen kann, in der Zeit zwischen Semesterbeginn und Vorlesungsbeginn keinen Studienanforderungen ausgesetzt zu sein. Dies hat das Landessozialgericht (LSG) Hessen entschieden.

Arbeitslosengeld könne nur beanspruchen, wer den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung stehe, erläutert das LSG den Hintergrund seiner Entscheidung. Diese Verfügbarkeit werde bei Studierenden regelmäßig verneint, weil sie – so die gesetzliche Vermutung – nur versicherungsfreie Beschäftigungen ausüben könnten. Beginne das Studium für den Studierenden erst mit Beginn der Lehrveranstaltungen, so könne diese Vermutung aber widerlegt werden.

Im zugrunde liegenden Fall hatte eine ehemals als Sachbearbeiterin tätige Frau nach Aufhebung ihres Arbeitsvertrages Arbeitslosengeld bezogen. Nachdem sie der Bundesagentur für Arbeit (BA) mitgeteilt hatte, dass sie ein Studium der Betriebswirtschaft aufnehmen werde, hob die BA die Bewilligung des Arbeitslosengeldes ab Semesterbeginn (01.09.2010) auf. Als eingeschriebene Studentin könne sie nur eine versicherungsfreie Beschäftigung ausüben und stehe dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung. Die 29-jährige Frau meinte dagegen, dass dies für die Zeit zwischen Semesterbeginn und Vorlesungsbeginn (04.10.2010) nicht gelte.

Die Richter beider Instanzen gaben der Studentin Recht. Allein durch die Einschreibung an der Hochschule sei keine wesentliche Änderung





in den tatsächlichen oder rechtlichen Verhältnissen eingetreten, aufgrund derer die Bewilligung des Arbeitslosengeldes aufzuheben gewesen sei. Denn die Studentin habe nachgewiesen, dass sie in der Zeit zwischen Semesterbeginn und Vorlesungsbeginn keinen Studienanforderungen ausgesetzt gewesen sei und ihr Studium im ersten Fachsemester tatsächlich erst am 04.10.2010 begonnen habe. Somit habe die Studentin bis zum 03.10.2010 der Arbeitsvermittlung zur Verfügung gestanden. Die gesetzliche Vermutung sei insoweit widerlegt. Die Revision wurde nicht zugelassen.

Landessozialgericht Hessen, L 9 AL 148/13

### **Behinderten-gerechter Umbau der Dusche ist außergewöhnliche Belastung**

Der 1. Senat des Finanzgerichts Baden-Württemberg hat entschieden, dass die Aufwendungen für den behindertengerechten Umbau der häuslichen Duschkabine in voller Höhe als außergewöhnliche Belastung in Abzug gebracht werden können.

Die Klägerin ist an Multipler Sklerose erkrankt. Im Jahre 2011 ließ sie für gut 5.736 Euro die Duschkabine in ihrer Eigentumswohnung so umbauen, dass sie bodengleich begehbar war und mit einem Rollstuhl befahren werden konnte. Aus diesem Grunde musste die Dusche neu ausgefließt werden, wobei auch die Armaturen und die Eingangstür erneuert wurde. Da für die Klägerin keine Pflegestufe bestand, lehnte die Pflegekasse die Übernahme der Umbaukosten ab.

Das beklagte Finanzamt war der Auffassung, dass nur ein geringer Teil der Aufwendungen (knapp 500 Euro für Duschelement, Ablauf, Rostrahmen, Unterbau und Bodenfliesen) als krankheitsbedingte außergewöhnliche Belastung bei der Einkommensteuer abgezogen werden könnten, während die übrigen baulichen Maßnahmen nicht durch die Behinderung verursacht worden seien.

Dem ist das Finanzgericht entgegengetreten: Es hält die vom Finanzamt vorgenommene Sezierung der Baumaßnahme in einzelne Aufwandsposten für nicht praktikabel. Abziehbar seien auch die notwendigen Folgekosten für solches Material, das – wie etwa die Wandfliesen, die Tür und die Armaturen – durch den Ausbau der alten Duschwanne beschädigt worden und an die neue Tiefe der Dusche anzupassen ge-

wesen sei. Die Einholung eines Sachverständigengutachtens zur Quantifizierung der behinderungsbedingten Mehrkosten hat der Senat nicht für erforderlich gehalten.

Das Urteil ist rechtskräftig.

FG Baden-Württemberg, Pressemitteilung vom 13.05.2015 zum Urteil 1 K 3301/12 vom 19.03.2014

### **Kündigung als Reaktion auf Mindestlohn-Forderung ist unwirksam**

Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist unwirksam, wenn der Arbeitgeber sie als Reaktion auf eine Geltendmachung des gesetzlichen Mindestlohnes ausgesprochen hat. Dies hat das Arbeitsgericht (ArbG) Berlin entschieden.

Der Arbeitnehmer wurde als Hausmeister mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 14 Stunden bei einer Vergütung von monatlich 315 Euro beschäftigt, was einen Stundenlohn von 5,19 Euro ergab. Er forderte von seinem Arbeitgeber den gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro, worauf der Arbeitgeber eine Herabsetzung der Arbeitszeit auf monatlich 32 Stunden bei einer Monatsvergütung von 325 (Stundenlohn 10,15 Euro) anbot. Nachdem der Arbeitnehmer die Änderung der Vertragsbedingungen abgelehnt hatte, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis.

Das ArbG Berlin hat die Kündigung als eine nach § 612a Bürgerliches Gesetzbuch verbotene Maßregelung angesehen. Der Arbeitgeber habe das Arbeitsverhältnis gekündigt, weil der Kläger in zulässiger Weise den gesetzlichen Mindestlohn gefordert habe. Eine derartige Kündigung sei unwirksam.

Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 17.04.2015, 28 Ca 2405/15

### **Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst: Vergütung mit Mindestlohngesetz vereinbar**

Ein Arbeitnehmer hat erfolglos auf Zahlung weiterer Vergütung für Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst nach Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes geklagt. Die tarifvertraglichen Bestimmungen im Abschnitt B des Anhangs zu § 9 Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes

(TVöD) zu Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst und in den Leitstellen seien auch nach dem Mindestlohngesetz gesetzeskonform, hat das Arbeitsgericht (ArbG) Aachen entschieden.

Der Arbeitnehmer hatte die Ansicht vertreten, die tariflichen Regelungen des TVöD zur Vergütung von Bereitschaftszeiten seien nach Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes unzulässig geworden. Deswegen sei ihm für jede Stunde Bereitschaftszeit eine zusätzliche Vergütung von 8,50 Euro zu zahlen. Dagegen sei nach Meinung der Arbeitgeberin durch die tarifliche Monatsgrundvergütung auch die Bereitschaftszeit abgegolten.

Das ArbG Aachen sah keinen Verstoß der tarifvertraglichen Vergütungsregelung gegen das Mindestlohngesetz. Selbst wenn entsprechend der Ansicht des Arbeitnehmers Bereitschaftszeiten wie Vollarbeitszeit zu vergüten wären, wäre er nach der tarifvertraglichen Regelung maximal verpflichtet, 48 Stunden pro Woche und damit 208,7 Stunden pro Monat zu leisten. Die hierfür nach dem Mindestlohngesetz in Höhe von 8,50 Euro pro Stunde zu zahlende Vergütung würde 1.773,95 Euro (208,7 Stunden x 8,50 Euro) betragen. Diese werde bei einer Monatsgrundvergütung von 2.680,31 Euro gezahlt und überschreite damit die Vergütung nach dem gesetzlichen Mindestlohn.

Arbeitsgericht Aachen, Urteil vom 21.04.2015, 1 Ca 448/15h

### Feiertagszuschlag nur unter bestimmten Voraussetzungen steuerfrei

Wer an einem gesetzlichen Feiertag arbeiten muss, wird oft mit einem Feiertagszuschlag getröstet. Damit der Zuschlag steuerfrei bleibt, müsse er jedoch zwingend neben dem laufenden Arbeitslohn für eine tatsächlich geleistete Feiertagsarbeit gezahlt werden und dürfe 125 Prozent des regelmäßigen Stundenlohns nicht übersteigen, so der Deutsche Steuerberaterverband e.V. (DStV).

Auch der begünstigte Stundenlohn sei begrenzt. Maßgebend für die Berechnung der steuerfreien Zuschläge sei ein Höchstbetrag von 50 Euro je Stunde. In der Sozialversicherung seien die Zuschläge beitragsfrei, soweit das der Berechnung zugrundeliegende Entgelt 25 Euro je Stunde nicht übersteige.

Der DStV weist zudem darauf hin, dass die tatsächliche begünstigte Feiertagsarbeitszeit stets – zum Beispiel durch Stundenzettel – nach-

zuweisen ist. Für pauschale Zuschläge werde die Steuerfreiheit grundsätzlich nicht gewährt. Etwas anderes gelte nur, wenn es sich um Vorzuschüsse beziehungsweise Abschlagszahlungen handele, die im Laufe des Kalenderjahres entsprechend verrechnet würden.

Deutscher Steuerberaterverband e.V., PM vom 30.04.2015

### Vom Arbeitgeber überlassenes Kfz: Geldwerter Vorteil privater Nutzung nicht tageweise zu ermitteln

Für die private Nutzung eines vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer überlassenen Fahrzeugs ist für jeden Kalendermonat der volle Betrag von einem Prozent des Bruttolistenpreises als geldwerter Vorteil anzusetzen. Eine taggenaue Berechnung kommt nach Ansicht des Finanzgerichts (FG) Baden-Württemberg nicht in Betracht.

Die Klägerin stellte diversen Arbeitnehmern Fahrzeuge auch zur privaten Nutzung zur Verfügung. Die Arbeitnehmer führten kein Fahrzeugbuch. Die Überlassung der Fahrzeuge begann und endete zum Teil während eines Monats. Die Klägerin ermittelte den Bruttoarbeitslohn und für Zwecke des Lohnsteuerabzugs den geldwerten Vorteil aus der Möglichkeit zur Privatnutzung nach der so genannten Ein-Prozent-Regelung. Für Monate, in denen das Fahrzeug an den Arbeitnehmer jeweils nur teilweise zur Verfügung gestanden hatte, berücksichtigte sie den Sachbezug nur zeitanteilig.

Die Entscheidung des FG befasst sich mit der Ermittlung des Bruttoarbeitslohns auch für Zwecke des Lohnsteuerabzugs, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Fahrzeug auch zur privaten Nutzung nur während eines Teil des Monats überlässt. Seiner Ansicht nach ist der volle Betrag von einem Prozent des Bruttolistenpreises für die private Fahrzeugnutzung für jeden angefangenen Monat anzusetzen. Habe die Klägerin für ihre Arbeitnehmer infolge einer tageweisen Berechnung zu geringe Bruttoarbeitslöhne dem Lohnsteuerabzug zugrunde gelegt, zu wenig Lohnsteuer einbehalten und an das Finanzamt abgeführt, so könne diese als Arbeitgeberin vom Finanzamt in Haftung genommen werden. Der vom Finanzamt erlassene Lohnsteuerhaftungsbescheid sei rechtmäßig.

Finanzgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 24.02.2015, 6 K 2540/14