

# SCHAUFENSTER STEUERN 06/2015

Sehr geehrte Mandanten,

die Frage, ob Alkohol bei der Arbeit ausgeschenkt werden darf, ist ja dem Grunde nach keine steuerliche Frage, oder? Doch, jetzt schon, wie eine Entscheidung des Finanzgerichts Münster vom 28.11.2014 (Az: 14 K 2477/12 E, U) zeigt:

Im Urteilsfall hatte ein Steuerberater im Rahmen einer geschäftlichen Besprechung Wein ausgeschenkt. Soweit noch nicht schlimm, allerdings wollte der Steuerberater die Kosten für den Wein auch als Betriebsausgabe ansetzen. Immerhin können Kaffee, Tee, Wasser und Co., die bei einer geschäftlichen Besprechung gereicht werden, auch als Aufmerksamkeiten steuermindernd angesetzt werden.

Trotzdem entschied das Gericht, dass es sich bei dem Ausschank des Weins nicht um eine solche Aufmerksamkeit handelt, sondern die Darreichung von alkoholischen Getränken die Grenze einer Aufmerksamkeit überschreitet. Demnach liegt ein Bewirtungsaufwand vor, der grundsätzlich noch zu 70% steuermindernd abgezogen werden darf. Im vorliegenden Fall scheiterte der Steuerabzug allerdings am Fehlen einer Bewirtungsquittung.

Trotzdem hat die Entscheidung zwei interessante Punkte: Zum einen ist sicherlich festzuhalten, dass der Alkohol auch zu 70% steuermindernd fließen kann, wenn eine Bewirtungsquittung ausgefüllt wird. Zum anderen stellt sich die Frage, ob ein Finanzgericht in den Weinanbaugebieten der Republik ebenso entschieden hätte? Schließlich ist es sehr regional, ob das Glaserl Wein nicht doch zur abendlichen Geschäftsbesprechung gehört, wie das Wasser im nüchternen Münster.

Eine informative Lektüre (je nach Belieben mit oder ohne Wein) wünscht Ihnen

Ralf Eisenmenger, Gabriele Henke

## Termine

Steuern und Sozialversicherung

## Steuererklärung

Erleichterte Feststellung von Verlustvorträgen

## Mindestlohn und Erbschaftsteuer

Mehr Rechtssicherheit gefordert

Hank und Partner mbB  
74523 Schwäbisch Hall  
Telefon: 0791/950310  
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
- Steuererklärung: Erleichterte Feststellung von Verlustvorträgen
- Mindestlohn und Erbschaftsteuer: Mehr Rechtssicherheit gefordert
- Ehegatteneigenschaft irrelevant für doppelte Haushaltsführung
- Erneuerung einer Einbauküche in vermieteter Wohnung: Abzugsfähigkeit der Aufwendungen konkretisiert
- Kindergeld für Übergangszeit auch bei freiwilligem Wehrdienst
- Familienkasse: Aufforderung zur Einreichung von Unterlagen nach Einstellung der Kindergeldzahlung stellt Aufhebungsbescheid dar
- Kindergeld: Sonderzuständigkeit der Familienkassen des öffentlichen Dienstes im Bereich des Bundes soll beendet werden
- EU-Erbrechtsverordnung soll mit Gesetzentwurf umgesetzt werden

## 3 Arbeitnehmer

- Dienstzimmer eines Försters ist unbeschränkt steuerlich absetzbar
- Fernfahrer steht für Lenkzeitüberschreitungen selbst ein
- Ein Vertreter muss nicht das Insolvenzrisiko der Kunden tragen
- Urlaubsgewährung nach fristloser Kündigung erfüllt Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub nur bei Zahlung der Urlaubsvergütung vor Urlaubsantritt
- Grundgebühr der Fernuniversität Hagen ist rechtswidrig
- Klageverzichtsklausel in Aufhebungsvertrag kann unwirksam sein
- Befristetes Arbeitsverhältnis mit Probezeit: Betrieb des Arbeitgebers ist regelmäßige Arbeitsstätte
- Betriebsrentenanpassung: Tatsächliche wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers entscheidend

7

# Alle Steuerzahler

## Termine: Steuern und Sozialversicherung

10.06.

- Umsatzsteuer
- Lohnsteuer
- Kirchensteuer zur Lohnsteuer
- Einkommensteuer
- Kirchensteuer
- Körperschaftsteuer

Die dreitägige Zahlungsschonfrist endet am 15.06. 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 Juni 2015

Die Beiträge sind in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld spätestens am drittletzten Bankarbeitstag eines Monats fällig. Für Juni ergibt sich demnach als Fälligkeitstermin der 26.06.2015.

## Steuererklärung: Erleichterte Feststellung von Verlustvorträgen

Verluste, die in vergangenen Jahren entstanden sind, können nach § 10d des Einkommensteuergesetzes (EStG) gesondert festgestellt werden, wenn eine Veranlagung zur Einkommensteuer für das Verlustentstehungsjahr nicht erfolgt ist und auch aufgrund inzwischen eingetretener Festsetzungsverjährung nicht mehr erfolgen kann. Dies hat der Bundesfinanzhof (BFH) entschieden. Die Klärung dieser Rechtsfrage ist seinen Angaben zufolge insoweit von Bedeutung, als Verluste nur dann in späteren Jahren steuerlich nutzbar gemacht werden können, wenn sie zuvor nach § 10d EStG gesondert festgestellt worden sind.

Im Streitfall begehrte die Klägerin nachträglich die steuerliche Berücksichtigung von Kosten für ihre berufliche Erstausbildung. Sie hatte dazu im Juli 2012 Steuererklärungen für die Jahre 2005 bis 2007 eingereicht und auch die Feststellung von Verlustvorträgen beantragt. Das Finanzamt lehnte die Verlustfeststellung ab. Es berief sich auf die

Bindungswirkung des Einkommensteuerbescheids für das Verlustfeststellungsverfahren. Danach könne eine Verlustfeststellung nur noch dann durchgeführt werden, wenn auch der Erlass eines entsprechenden Einkommensteuerbescheids möglich sei. Dies scheidet aber aus, da eine Einkommensteuerfestsetzung wegen Eintritts der Festsetzungsverjährung nicht mehr möglich sei. Dagegen wandte sich die Klägerin mit dem Einspruch und nachfolgend der Klage.

Der BFH gab der Klägerin in Bezug auf die gesonderte Verlustfeststellung Recht. Ein verbleibender Verlustvortrag nach § 10d EStG könne auch dann gesondert festgestellt werden, wenn ein Einkommensteuerbescheid für das Verlustentstehungsjahr nicht mehr erlassen werden kann. Eine Bindungswirkung des Einkommensteuerbescheids für die Feststellung des Verlustvortrags bestehe dann nicht, wenn eine Einkommensteuerveranlagung gar nicht durchgeführt worden ist.

Mit der Entscheidung vereinfacht der BFH die Geltendmachung von Verlustvorträgen in zurückliegenden Jahren. Praktische Bedeutung hat dies nach seinen Ausführungen vor allem für Steuerpflichtige, die sich in Ausbildung befinden oder vor kurzem ihre Ausbildung abgeschlossen haben. Auch wenn diese in der Vergangenheit keine Einkommensteuererklärung abgegeben hätten und wegen Eintritts der Festsetzungsverjährung eine Einkommensteuerveranlagung nicht mehr durchgeführt werden könne, könne innerhalb der Verjährungsfrist für die Verlustfeststellung diese noch beantragt und durchgeführt werden. Dadurch sei es möglich, über den Antrag auf Verlustfeststellung und einen Einspruch gegen die dazu vom Finanzamt erfolgte Ablehnung von einer für den Steuerpflichtigen günstigen Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts über die Frage der steuerlichen Abzugsfähigkeit von Kosten einer beruflichen Erstausbildung zu profitieren. Bundesfinanzhof, Urteil vom 13.01.2015, IX R 22/14

## Mindestlohn und Erbschaftsteuer: Mehr Rechtssicherheit gefordert

Mehr Rechtssicherheit für Steuerpflichtige und ihre Berater hat der Präsident der Bundessteuerberaterkammer (BStBK) Horst Vinken in seiner Rede zur Eröffnung des 53. Deutschen Steuerberaterkongresses 2015 in Hamburg gefordert. Besonderen Fokus legte er auf die Themen Erbschaftsteuer und Mindestlohn.



Bei der Erbschaftsteuer sei nur mit einer verfassungsfesten Neuregelung, die auf rückwirkende Änderungen verzichte, mehr Rechtssicherheit zu erlangen. „Ohne die Bedürfnisprüfung für Erwerber von großen Unternehmen ist die Neuregelung nicht verfassungsfest zu machen“, sagte Vinken. Die Einbeziehung des vorhandenen Privatvermögens, wie im Eckwertepapier des Bundesfinanzministeriums vorgesehen, lehne die BStBK jedoch ab, so der BStBK-Präsident. Er hält es stattdessen auf Basis des Bundesverfassungsgerichtsurteils für diskussionswürdig, miterworbenes sonstiges Vermögen in die Bedürfnisprüfung einzubeziehen. Denn dieses könne ohne größeren Mehraufwand berücksichtigt werden.

Auch beim Mindestlohn monierte Vinken die fehlende Rechtssicherheit. Konkret wies er auf eine Reihe unklarer Regelungen bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung hin und forderte den Gesetzgeber auf, die Grenze für die Dokumentationspflicht abzusenken. Einzelne Regelungen führten zu weiteren, teilweise unzumutbaren bürokratischen Belastungen und großen Unsicherheiten bei den betroffenen Unternehmen. Im Sinne einer verbesserten Rechtssicherheit appelliere die BStBK an den Gesetzgeber, das Mindestlohngesetz um bürokratische Lasten zu entschlacken und unklare Regelungen zu verbessern.

Bundessteuerberaterkammer, PM vom 04.05.2015

### **Ehegatteneigenschaft irrelevant für doppelte Haushaltsführung**

Bei der Beurteilung, ob eine doppelte Haushaltsführung im Sinne des § 9 Absatz 1 Satz 3 Nr. 5 des Einkommensteuergesetzes (EStG) vorliegt, ist nicht zwischen Ehegatten und anderen Personen zu unterscheiden. Dies betont der Bundesfinanzhof (BFH) im Rahmen einer Beschwerde zweier Ehegatten gegen die Nichtzulassung der Revision gegen ein Urteil des Finanzgerichts (FG) Münster vom 06.06.2014 (4 K 3546/11 E). Die Kläger halten eine Revisionszulassung für erforderlich, weil das FG das Vorhandensein einer Ehe im Rahmen der Beurteilung, ob eine doppelte Haushaltsführung angenommen werden könne, als nachteilig angesehen habe. Soweit die Kläger geltend machen wollen, es sei im Allgemeininteresse zu klären, ob eine solche nachteilige Berücksichtigung der Ehe rechtlich zulässig ist, kommt eine Revisionszulassung laut BFH indes nicht in Betracht.

Bei der Beurteilung, ob eine doppelte Haushaltsführung vorliegt, sei nicht zwischen Ehegatten und anderen Personen zu unterscheiden. Vielmehr sei anhand einer Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalls festzustellen, ob die außerhalb des Beschäftigungsortes belegene Wohnung des Arbeitnehmers als Mittelpunkt seiner Lebensinteressen anzusehen ist und deshalb seinen Hausstand darstellt. Das gelte auch dann, wenn beiderseits berufstätige Ehegatten/Lebenspartner/Lebensgefährten während der Woche (und damit den weitaus überwiegenden Teil des Jahres) am Beschäftigungsort zusammenleben. Denn dieser Umstand allein rechtfertige es nicht, dort den Lebensmittelpunkt des Steuerpflichtigen und seiner (Haupt)Bezugsperson zu verorten, betont der BFH. In der Regel verlagere sich indes der Mittelpunkt der Lebensinteressen eines Arbeitnehmers an den Beschäftigungsort, wenn er dort mit seinem Ehegatten/Lebenspartner/Lebensgefährten in eine familiengerechte Wohnung einzieht, auch wenn die frühere Wohnung beibehalten und zeitweise noch genutzt wird.

Das FG ist nach Ansicht des BFH von diesen Grundsätzen ausgegangen und hat in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise eine Einzelfallwürdigung vorgenommen. Indem sich die Kläger hiergegen wenden, machten sie im Grunde eine unrichtige Rechtsanwendung im Einzelfall geltend. Hiermit könnten sie indes im Beschwerdeverfahren nur unter den weiteren Voraussetzungen des § 115 Absatz 2 der Finanzgerichtsordnung gehört werden. Diese seien hier aber nicht erfüllt, so der BFH.

Bundesfinanzhof, Beschluss vom 09.02.2015, VI B 80/14

### **Erneuerung einer Einbauküche in vermieteter Wohnung: Abzugsfähigkeit der Aufwendungen konkretisiert**

Das Finanzgericht (FG) Kiel hat in einer aktuellen Entscheidung zur Abzugsfähigkeit von Aufwendungen für die Erneuerung einer Einbauküche in einer vermieteten Wohnung Stellung genommen. Danach stellt Einbauküche trotz individueller Planung und Anpassung an die jeweiligen räumlichen Verhältnisse kein einheitliches zusammengesetztes Wirtschaftsgut dar. Die Einbaumöbel und die Arbeitsfläche seien als Gesamtheit anzusehen.

Herd und Spüle würden beim erstmaligen Einbau (unselbstständige) Gebäudebestandteile, da sie in einem einheitlichen Nutzungs- und

Funktionszusammenhang mit dem Gebäude stünden, die für die Nutzbarkeit des Gebäudes zu Wohnzwecken vorausgesetzt werden und ohne die das Gebäude als Wohngebäude unfertig wäre. Die Aufwendungen für den Ersatz solcher schon vorhandenen Bestandteile seien daher sofort abzugsfähig.

Die Aufwendungen für die austauschbaren Elektrogeräte sowie für die Gesamtheit der Einbaumöbel seien zeitanteilig über die betriebsgewöhnliche Nutzungsdauer zu berücksichtigen, soweit nicht § 6 Absatz 2 Einkommensteuergesetz zur Anwendung komme.

Das FG hat die Revision zugelassen, da es mit seiner Auffassung möglicherweise von der im Urteil vom 30.03.1990 (IX R 104/85) vertretenen Auffassung des Bundesfinanzhofes (BFH) abweicht und die Sicherung einer einheitlichen Rechtsprechung somit eine Entscheidung des BFH erfordert. Das Revisionsverfahren ist beim BFH unter dem Aktenzeichen IX R 14/15 anhängig.

Finanzgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 28.01.2015, 2 K 101/13, nicht rechtskräftig

## **Kindergeld für Übergangszeit auch bei freiwilligem Wehrdienst**

Für Kinder, die freiwillig Wehrdienst ableisten, kann in der Übergangszeit zwischen Schulabschluss und Antritt des Wehrdienstes ein Anspruch auf Kindergeld bestehen. Denn die Übergangszeit gemäß § 32 Absatz 4 Nr. 2b Einkommensteuergesetz (EStG) findet auch bei freiwilligem Wehrdienst entsprechende Anwendung, wie das Finanzgericht (FG) Schleswig-Holstein entschieden hat.

Der Kläger begehrte Kindergeld für seinen Sohn für den Zeitraum August bis September 2013 als Übergangszeit nach § 32 Absatz 4 Satz 1 Nr. 2b EStG. Der Sohn des Klägers hat die Abiturprüfung am 29.05.2013 abgelegt. Am 01.10.2013 trat er seinen freiwilligen Wehrdienst von zehn Monaten an.

Das FG gab der Klage statt. Aufgrund der Regelung in § 58f des Gesetzes über die Rechtsstellung der Soldaten (SG) seien die freiwillig Wehrdienstleistenden mit den nach § 5 Wehrpflichtgesetz (WPFLG) Grundwehrdienst Leistenden gleichzustellen, sodass für die Monate August und September 2013 als Übergangszeit nach § 32 Absatz 4 Nr. 2b EStG Kindergeld zu gewähren sei.

Nach dem Wortlaut der Vorschrift stehe dem Kläger für die Monate August und September 2013 zwar kein Kindergeld zu, da die Ableistung eines freiwilligen Wehrdienstes hierin nicht erwähnt sei. Jedoch ergebe sich die Anspruchsberechtigung des Klägers aus § 58f SG. Denn danach seien Regelungen „in anderen Gesetzen“ oder Rechtsverordnungen, die unter anderem an die Ableistung des Grundwehrdienstes (§ 5 WPFLG) anknüpfen, auf Personen, die freiwilligen Wehrdienst nach § 58b SG leisten, entsprechend anzuwenden. Nach § 32 Absatz 4 Nr. 2b EStG werde für eine Übergangszeit von höchstens vier Monaten Kindergeld gewährt, die unter anderem zwischen einem Ausbildungsabschnitt und der Ableistung des gesetzlichen Grundwehrdienstes liege. Damit werde in „einem anderen Gesetz“ an die Ableistung des gesetzlichen Grundwehrdienstes angeknüpft.

Es sei nicht ersichtlich, warum das EStG nicht unter die Voraussetzung „anderes Gesetz“ zu subsumieren sein sollte, so das FG. Die Regelung in § 58f SG enthalte insoweit keinerlei Einschränkungen. Unter Anwendung des § 58f SG habe der freiwillig Wehrdienstleistende den entsprechenden Status eines gesetzlich Grundwehrdienstleistenden und danach Anspruch auf Kindergeld für die geltend gemachte Übergangszeit. Hieran ändere auch eine entgegenstehende Verwaltungsanweisung nichts. Denn eine solche stehe nicht im Einklang mit dem Gesetz und entfalte keine Bindungswirkung für das Gericht.

Finanzgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 28.01.2015, 2 K 39/14

## **Familienkasse: Aufforderung zur Einreichung von Unterlagen nach Einstellung der Kindergeldzahlung stellt Aufhebungsbescheid dar**

Die Aufforderung der Familienkasse, mit der sie Unterlagen zur Prüfung des Kindergeldanspruchs anfordert, nachdem sie die Kindergeldzahlung eingestellt hatte, ist als Aufhebung der Kindergeldfestsetzung zu beurteilen. Dies geht aus einem Gerichtsbescheid des Finanzgerichts (FG) Münster hervor.

Die Familienkasse gewährte dem Kläger für seinen volljährigen Sohn Kindergeld. Ohne die Festsetzung aufzuheben, stellte sie die Zahlung des Kindergeldes ein. In einem Schreiben teilte sie dem Kläger mit, dass die rechtlichen Voraussetzungen zu prüfen seien und forderte ihn auf, entsprechende Unterlagen einzureichen. Hiergegen legte der

Kläger nach Ablauf der Monatsfrist Einspruch ein, woraufhin die Familienkasse die Kindergeldzahlung wieder aufnahm. Die Übernahme der vom Kläger für das Verfahren geltend gemachten Kosten lehnte die Familienkasse ab, weil nach ihrer Auffassung kein Einspruchsverfahren durchgeführt worden sei. Die bloße Einstellung der Kindergeldzahlung stelle keinen anfechtbaren Verwaltungsakt dar.

Das FG gab der gegen die Ablehnung der Kostenerstattung erhobenen Klage statt. Die Familienkasse sei zur Erstattung der Kosten nach § 77 Einkommensteuergesetz (EStG) verpflichtet, weil der Kläger erfolgreich Einspruch eingelegt habe. Zwar könne die Einstellung der Kindergeldauszahlung als bloßer Realakt nicht mit dem Einspruch angefochten werden. Das Aufforderungsschreiben der Behörde habe jedoch einen Verwaltungsakt dargestellt. Die Mitteilung, das Bestehen eines Kindergeldanspruchs erneut rechtlich zu prüfen, könne im Zusammenwirken mit der Einstellung der Kindergeldauszahlung vom Bürger nur so verstanden werden, dass die Kindergeldfestsetzung zunächst aufgehoben werden sollte. Da das Schreiben keine Rechtsbehelfsbelehrung enthielt, habe die Einspruchsfrist ein Jahr betragen.

Finanzgericht Münster, Gerichtsbescheid vom 05.02.2015, 11 K 1172/14 Kg

### **Kindergeld: Sonderzuständigkeit der Familienkassen des öffentlichen Dienstes im Bereich des Bundes soll beendet werden**

Das Bundesfinanzministerium will beim Kindergeld die Sonderzuständigkeit der Familienkassen des öffentlichen Dienstes im Bereich des Bundes beenden und hat dazu einen Referentenentwurf vorgelegt.

In Deutschland werde für mehr als 16 Millionen Kinder Kindergeld gezahlt, erläutert das Ministerium. Das Auszahlungsvolumen habe im Jahr 2014 über 38 Milliarden Euro betragen. Das Kindergeld werde von den Familienkassen festgesetzt und ausgezahlt. Neben den 14 Familienkassen der Bundesagentur für Arbeit, die das Kindergeld für rund 87 Prozent aller Kinder in Deutschland bearbeiten, gebe es über 8.000 einzelne Familienkassen des öffentlichen Dienstes für die übrigen 13 Prozent (Kinder von öffentlich Bediensteten). Bei einer derart hohen Anzahl von Familienkassen seien die Gleichmäßigkeit der Rechtsanwendung und ein moderner Verwaltungsvollzug nur schwer zu erreichen.

Mit dem Gesetz zur Beendigung der Sonderzuständigkeit der Familienkassen des öffentlichen Dienstes im Bereich des Bundes soll nach dem Willen des Finanzministeriums eine grundlegende strukturelle Reform der Zuständigkeiten der Familienkassen des öffentlichen Dienstes eingeleitet werden. Es regele in einer ersten Reformstufe für den Bereich des Bundes den Übergang der Zuständigkeit der Familienkassen des öffentlichen Dienstes auf die Bundesagentur für Arbeit. In einem nachfolgenden Gesetzgebungsverfahren sollten dann die öffentlichen Arbeitgeber von Ländern und Kommunen die Möglichkeit erhalten, auf ihre Zuständigkeit für die Kindergeldbearbeitung zu verzichten (zweite Reformstufe).

Bundesfinanzministerium, PM vom 22.04.2015

### **EU-Erbrechtsverordnung soll mit Gesetzentwurf umgesetzt werden**

Mit einem Internationalen Erbrechtsverfahrensgesetz will die Bundesregierung die Umsetzung einer entsprechenden EU-Verordnung regeln. Der entsprechende Gesetzentwurf (BT-Drs. 18/4201) enthält vor allem Durchführungsvorschriften für die ab 17.08.2015 anzuwendende Verordnung Nr. 650/2012, die das internationale Erbrecht betrifft.

In dem neuen Gesetz sollen Zuständigkeiten, Zulassung von Zwangsvollstreckungen und Ähnliches geregelt werden. Zudem plant die Bundesregierung, die gerichtlichen Zuständigkeiten nicht nur für das Europäische Nachlasszeugnis zu regeln, sondern auch die entsprechenden Regeln zum deutschen Erbschein anzugleichen. Für beides soll künftig möglichst dasselbe Gericht zuständig sein.

Zusätzlich zu dem Durchführungsgesetz will die Bundesregierung aus systematischen Gründen verfahrensrechtliche Regelungen zum Erbschein aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch in das Gesetz über das Verfahren in Familiensachen und in den Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit übertragen. Zudem soll laut Bundesregierung eine Regelungslücke im Bereich der Gebühren in Grundbuchsachen geschlossen werden.

Deutscher Bundestag, PM vom 07.04.2015

# Arbeitnehmer

## Dienstzimmer eines Försters ist unbeschränkt steuerlich absetzbar

Ein Förster, der im überwiegenden Interesse seines Arbeitgebers ein Dienstzimmer in seinem Wohnhaus unterhält, kann die hierfür entstehenden Kosten in vollem Umfang von der Steuer absetzen. Die Abzugsbeschränkung für häusliche Arbeitszimmer kommt in diesen Fällen nicht zur Anwendung. Dies hat das Finanzgericht (FG) Köln entschieden.

Geklagt hatte ein Diplom-Forstwirt, der im Streitjahr 2008 für den Landesbetrieb Wald und Holz NRW als Betreuungsförster einen Forstbezirk leitete. Die Forstbehörde legte besonderen Wert darauf, dass er in der Nähe seines Betreuungsreviers wohnte und in seinem Wohnhaus ein Dienstzimmer einrichtete. In dem Dienstzimmer sollten regelmäßige Sprechzeiten abgehalten werden. Außerdem stellte die Behörde die technische Büroausstattung zur Verfügung. Das Zimmer musste im Krankheitsfall für einen Vertreter des Klägers zugänglich sein. Die Funktionsfähigkeit des Dienstzimmers konnte von der Forstbehörde vor Ort überprüft werden. Für die Unterhaltung des Zimmers erhielt der Kläger monatlich eine steuerfreie Entschädigung von 81,81 Euro. Die darüber hinausgehenden Kosten für das Zimmer von 3.417 Euro wollte er als Werbungskosten geltend machen. Das Finanzamt berücksichtigte im Hinblick auf die Abzugsbeschränkung für häusliche Arbeitszimmer lediglich einen Betrag von 1.250 Euro.

Dem ist das FG Köln entgegengetreten. Es gab der Klage insoweit statt. Das Dienstzimmer sei als externes Büro des Dienstherrn zu beurteilen und unterliege nicht der Regelung für häusliche Arbeitszimmer. Unerheblich sei insoweit, dass zwischen dem Kläger und der Forstbehörde kein Mietvertrag über das Dienstzimmer geschlossen worden sei und der Kläger eine steuerfreie Nutzungsentschädigung erhalten habe. Entscheidend sei vielmehr, dass das Interesse des Klägers, zur Erledigung büromäßiger Arbeiten einen Raum in der eigenen Wohnung zur Verfügung zu haben, von den Belangen der Behörde überlagert worden sei.

Finanzgericht Köln, Urteil vom 27.08.2014, 7 K 3561/10, rechtskräftig

## Fernfahrer steht für Lenkzeitüberschreitungen selbst ein

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz hat entschieden, dass ein Lkw-Fahrer, der die erlaubte Arbeitszeit am Steuer überschreitet, das dafür fällige Bußgeld selbst bezahlen muss.

Im konkreten Fall ging es um einen Fernfahrer, der (unter anderem) wegen Verstoßes gegen die gesetzlich vorgegebenen Lenkzeiten zu einer Geldbuße in Höhe von rund 8.500 Euro verurteilt worden ist. Den Betrag verlangte er vom Arbeitgeber mit der Begründung erstattet, er habe auf dessen Weisung gehandelt – vergeblich. Der Mann sei als Fahrer im Straßenverkehr selbst dafür verantwortlich, dass er sich an das Gesetz halte, erklärte das LAG Rheinland-Pfalz. Angesichts der strengen Regelungen des Kündigungsschutzes und des umfassenden arbeitsgerichtlichen Schutzes müsse ein Arbeitnehmer auch nicht automatisch seine Kündigung befürchten, wenn er sich gesetzeswidrigen Weisungen des Arbeitgebers widersetze.

LAG Rheinland-Pfalz, 3 Sa 497/09

## Ein Vertreter muss nicht das Insolvenzrisiko der Kunden tragen

In vorformulierten Arbeitsverträgen darf nicht geregelt sein, dass Vertreter des Unternehmens etwa 80 Prozent ihrer Provision erst dann beanspruchen können, wenn der Kunde seine Rechnung beglichen hat. Dadurch würde der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers von der Durchsetzung des Honoraranspruchs seines Arbeitgebers gegenüber dem Kunden abhängig gemacht, entschied das LAG Schleswig-Holstein. Und damit müsse der Mitarbeiter zumindest teilweise das Insolvenzrisiko von Kunden seines Brötchengebers mittragen.

LAG Schleswig-Holstein, 1 Sa 290/12



## Urlaubsgewährung nach fristloser Kündigung erfüllt Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub nur bei Zahlung der Urlaubsvergütung vor Urlaubsantritt

Kündigt ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos sowie hilfsweise ordentlich unter Wahrung der Kündigungsfrist und erklärt er im Kündigungsschreiben, dass der Arbeitnehmer für den Fall der Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung unter Anrechnung der Urlaubsansprüche von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt wird, wird der Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Erholungsurlaub nicht erfüllt, wenn die außerordentliche Kündigung unwirksam ist. Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden.

Nach § 1 Bundesurlaubsgesetz setze die Erfüllung des Anspruchs auf Erholungsurlaub neben der Freistellung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung auch die Zahlung der Vergütung voraus. Deshalb gewähre ein Arbeitgeber durch die Freistellungserklärung in einem Kündigungsschreiben nur dann wirksam Urlaub, wenn er dem Arbeitnehmer die Urlaubsvergütung vor Antritt des Urlaubs zahlt oder vorbehaltlos zusagt.

Der Kläger war bei der Beklagten seit 01.10.1987 beschäftigt. Mit Schreiben vom 19.05.2011 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich mit sofortiger Wirkung und hilfsweise fristgemäß zum 31.12.2011. Im Kündigungsschreiben heißt es: „Im Fall der Wirksamkeit der hilfsweise fristgemäßen Kündigung werden Sie mit sofortiger Wirkung unter Anrechnung sämtlicher Urlaubs- und Überstundenansprüche unwiderruflich von der Erbringung Ihrer Arbeitsleistung freigestellt.“ Im Kündigungsrechtsstreit schlossen die Parteien einen Vergleich, in dem sie die wechselseitigen Ansprüche regelten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, mit der der Kläger die Abgeltung von 15,5 Urlaubstagen verlangt. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte vor dem BAG Erfolg. Zwar habe die Beklagte mit der Freistellungserklärung im Kündigungsschreiben den Anspruch des Klägers auf bezahlten Erholungsurlaub mangels einer vorbehaltlosen Zusage von Urlaubsentgelt nicht erfüllt. Die Klage sei jedoch abzuweisen, weil die Parteien in dem vor dem Arbeitsgericht geschlossenen Vergleich ihre Ansprüche abschließend geregelt hätten, so das BAG.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10.02.2015, 9 AZR 455/13

## Grundgebühr der Fernuniversität Hagen ist rechtswidrig

Für die seit dem Sommersemester 2014 von der Fernuniversität Hagen von allen Studierenden erhobene Grundgebühr von 50 Euro je Semester gibt es gegenwärtig keine hinreichende gesetzliche Ermächtigunggrundlage. Dies hat das Verwaltungsgericht Arnsberg entschieden und einen entsprechenden Gebührenbescheid in Höhe dieses Teilbetrages aufgehoben. Die Berufung wurde zugelassen.

In der mündlichen Verhandlung hat das Gericht auf verschiedene Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit der Grundgebühr hingewiesen. Die Erhebung einer solchen Gebühr setze grundsätzlich eine besondere gesetzliche Ermächtigung voraus. Eine ausdrückliche Ermächtigung zur Erhebung einer Grundgebühr finde sich aber weder im Hochschulabgabengesetz des Landes noch in der auf ihm beruhenden Hochschulabgabenverordnung. Die Ermächtigung lasse sich aus diesen Bestimmungen auch nicht herleiten. Erhebliche Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit der Grundgebühr bestünden auch im Hinblick darauf, dass in der genannten Verordnung die maßgebliche Bestimmung des Hochschulabgabengesetzes über die Gebührenerhebung für Fern- und Verbundstudien nicht ausreichend zitiert werde.

Verwaltungsgericht Arnsberg, 11 K 969/14

## Klageverzichtsklausel in Aufhebungsvertrag kann unwirksam sein

Ein Klageverzicht in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Aufhebungsvertrag kann als eine der Inhaltskontrolle nach § 307 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) unterliegende Nebenabrede unwirksam sein. Das gilt nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) dann, wenn ein solcher formularmäßiger Klageverzicht in einem Aufhebungsvertrag erklärt wird, der zur Vermeidung einer vom Arbeitgeber angedrohten außerordentlichen Kündigung geschlossen wird, und ein verständiger Arbeitgeber die angedrohte Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung ziehen durfte. Denn dann benachteilige der Verzicht den Arbeitnehmer unangemessen im Sinne des § 307 Absatz 1, Absatz 2 Nr. 1 BGB.





Der Kläger war seit 2001 bei der Beklagten beschäftigt. Am 28.12.2012 schlossen die Parteien einen schriftlichen Aufhebungsvertrag, wonach das Arbeitsverhältnis ohne Zahlung einer Abfindung mit dem 28.12.2012 endete. Zuvor hatte die Beklagte dem Kläger mit einer außerordentlichen Kündigung und Strafanzeige gedroht, weil er aus ihrem Lagerbestand zwei Fertigsuppen ohne Bezahlung entnommen und verzehrt habe. Der Vertrag enthielt unter anderem einen Widerrufs- und Klageverzicht. Der auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findende Manteltarifvertrag für den Einzelhandel Nordrhein-Westfalen vom 25.07.2008 beinhaltet in § 11 Absatz 10 bei Aufhebungsverträgen ein Widerrufsrecht innerhalb von drei Werktagen, auf das allerdings schriftlich verzichtet werden kann. Noch am 28.12.2012 focht der Kläger den Aufhebungsvertrag wegen widerrechtlicher Drohung an und begehrt im vorliegenden Rechtsstreit die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis fortbesteht. Die Androhung einer außerordentlichen Kündigung sei angesichts des langjährigen, unbelasteten Bestands des Arbeitsverhältnisses nicht vertretbar gewesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht (LAG) hat ihr auf die Berufung des Klägers stattgegeben. Auf die Revision der Beklagten hat das BAG das Berufungsurteil aufgehoben und die Sache zur weiteren Aufklärung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Auf die Wirksamkeit des Verzichts auf die tariflich eröffnete Widerrufsmöglichkeit kam es laut BAG nicht an, weil der Kläger entgegen der Ansicht des LAG innerhalb der Widerrufsfrist keinen Widerruf im Sinne des 11 Absatz 10 MTV erklärt habe. Jedoch nehme der im Aufhebungsvertrag vorgesehene Klageverzicht dem Kläger im Ergebnis die Möglichkeit, den Vertrag rechtlich durchsetzbar anzufechten. Das sei mit dem gesetzlichen Leitbild nur zu vereinbaren, wenn die Drohung mit der außerordentlichen Kündigung nicht widerrechtlich war. Im Ergebnis teile damit die Klageverzichtsklausel das rechtliche Schicksal des Aufhebungsvertrags. Das LAG müsse noch aufklären, ob eine widerrechtliche Drohung vorlag.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12.03.2015, 6 AZR 82/14

### **Befristetes Arbeitsverhältnis mit Probezeit: Betrieb des Arbeitgebers ist regelmäßige Arbeitsstätte**

Auch bei einem auf zwei Jahre befristeten Arbeitsverhältnis mit einer Probezeit von sechs Monaten, das nach Ablauf der zwei Jahre nicht verlängert wird, ist der Betrieb des Arbeitgebers ab Beginn der Probezeit als regelmäßige Arbeitsstätte zu qualifizieren, sodass die Fahrtkosten nicht nach Dienstreisegrundsätzen, sondern nur im Rahmen der Entfernungspauschale als Werbungskosten abziehbar sind. Dies hat das Thüringer Finanzgericht (FG) entschieden.

Der Kläger trat zum 17.01.2011 ein neues Dienstverhältnis an. Laut Arbeitsvertrag war dieser befristet bis zum 16.01.2013 und die ersten sechs Monate galten als Probezeit. Die Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte innerhalb der Probezeit wollte der Kläger als Reisekosten berücksichtigt wissen. Hiermit hatte er keinen Erfolg.

Das FG stellt insoweit klar, dass der Firmensitz des Arbeitgebers ab dem ersten Arbeitstag des Klägers seinen Beschäftigungsort und damit seine regelmäßige Arbeitsstätte darstellte. Aus dem Arbeitsvertrag gehe hervor, dass der Kläger dauerhaft (für die Zeit des befristeten Arbeitsvertrages) im Firmensitz (Büro) des Arbeitgebers eingesetzt und damit für diese Zeit an einer regelmäßigen Arbeitsstätte tätig wird. Der Kläger habe nicht damit rechnen müssen, an anderen Orten eingesetzt beziehungsweise an andere Orte versetzt zu werden. Vielmehr habe er sich auf die täglichen Fahrten zum Firmensitz seines Arbeitgebers einstellen können. Die Tätigkeit des Klägers sei aufgrund des Arbeitsvertrages auch nicht nur vorübergehend, sondern für die Zeit der Befristung von zwei Jahren auf Dauer angelegt gewesen, betont das FG. Es habe sich hier auch nicht um ein reines Probearbeitsverhältnis gehandelt, sondern um eine im Arbeitsvertrag vorgeschaltete Probezeit, die allgemein üblich ist.

Auch vor dem Hintergrund der im Arbeitsvertrag vereinbarten Probezeit handelt es sich nach Ansicht des FG von Beginn an um eine (innerhalb des zeitlichen Rahmens von zwei Jahren) dauerhaft angelegte berufliche Tätigkeit des Arbeitnehmers in einer Betriebsstätte des Arbeitgebers. Bei der Vereinbarung einer Probezeit wie im vorliegenden Fall handele es sich lediglich um eine Modifizierung der gesetzlichen Kündigungsfristen dahingehend, dass innerhalb eines Zeitraums von

bis zu sechs Monaten die Kündigungsfrist für beide Seiten auf zwei Wochen reduziert wird. Die Vereinbarung einer Probezeit entspreche dem in der Arbeitswelt Üblichen und gebe für sich genommen keinen Hinweis darauf, dass die Vertragsparteien sich nicht von vornherein dauerhaft binden wollten. Zudem habe es der Arbeitnehmer regelmäßig selbst in der Hand, durch Erfüllung seiner Vertragspflichten die Tätigkeit über die Probezeit hinaus fortzusetzen.

Finanzgericht Thüringen, Urteil vom 12.03.2014, 3 K 786/13

### **Betriebsrentenanpassung: Tatsächliche wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers entscheidend**

Für eine Betriebsrentenanpassung ist die tatsächliche wirtschaftliche Lage des Versorgungsschuldners und nicht eine fiktive wirtschaftliche Lage, die bestanden hätte, wenn unternehmerische Entscheidungen anders getroffen worden wären, maßgeblich. Hierauf weist das Bundesarbeitsgericht (BAG) hin.

Der Kläger bezieht seit dem 01.08.2008 von der Beklagten eine Betriebsrente. Die Beklagte ist in einen Konzern eingebunden. Sie erbringt Dienstleistungen sowohl für externe Kunden als auch für andere Konzerngesellschaften und nimmt Verwaltungsaufgaben für ihre Muttergesellschaft wahr. Zwischen der Beklagten und einer Schwwestergesellschaft mit Sitz in den Niederlanden besteht ein „Intercompany Trading Agreement“ (im Folgenden: AGITA). Dieses enthält eine Formel zur Berechnung der Vergütung für die konzerninternen Leistungen.

Der Kläger verlangt von der Beklagten eine Anpassung seiner Betriebsrente zum 01.01.2011. Er meint, die wirtschaftliche Lage der Beklagten stehe einer Anpassung nicht entgegen. Durch die im AGITA vereinbarte Berechnungsformel komme es zu einer konzerninternen Vorteilsverlagerung von der Beklagten auf die Muttergesellschaft. Deshalb sei die in den handelsrechtlichen Jahresabschlüssen der Beklagten ausgewiesene Ertragssituation für ihre wirtschaftliche Lage nicht aussagekräftig. Jedenfalls müsse sich die Beklagte die günstige wirtschaftliche Lage ihrer Muttergesellschaft beziehungsweise der Konzernobergesellschaft im Wege des Berechnungsdurchgriffs zurechnen lassen. Zum einen enthalte das AGITA eine harte Patronatserklärung; zum anderen könne die Beklagte aufgrund der im AGITA vereinbarten Berechnungsformel für die Vergütung der konzerninternen Leistungen von vornherein

stets nur den im AGITA festgelegten und begrenzten Gewinn erzielen. Hierdurch würden Betriebsrentenanpassungen auf unabsehbare Zeit verhindert.

Die Klage blieb in allen Instanzen erfolglos. Die Beklagte durfte laut BAG zum Anpassungstichtag 01.01.2011 davon ausgehen, dass ihre wirtschaftliche Lage keine Anpassung zuließ, da sie bis zum nächsten Anpassungstichtag keine angemessene Eigenkapitalverzinsung erwirtschaften würde. Entscheidend sei die tatsächliche wirtschaftliche Lage des Versorgungsschuldners und nicht eine fiktive wirtschaftliche Lage, die bestanden hätte, wenn unternehmerische Entscheidungen anders getroffen worden wären. Deshalb sei belanglos, wie sich die wirtschaftliche Lage der Beklagten dargestellt hätte, wenn im AGITA eine andere Verrechnungspreisabrede vereinbart worden wäre. Die Voraussetzungen für einen Berechnungsdurchgriff auf die wirtschaftliche Lage einer anderen Konzerngesellschaft hätten zum Anpassungstichtag nicht vorgelegen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21.04.2015, 3 AZR 729/13