

# SCHAUFENSTER STEUERN 09/2018

Sehr geehrte Mandanten,

wer von Ihnen Unternehmer ist und einen Firmenwagen im Betriebsvermögen hat, den er auch privat nutzt, kennt das Problem: Für die Privatnutzung muss eine sogenannte Nutzungsentnahme versteuert werden. Dies geschieht entweder mittels der pauschalen Ein-Prozent-Methode oder durch ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch.

Gerade aufgrund der digitalen Lösungen für Fahrtenbücher gewinnt diese Variante wieder mehr an Bedeutung, zumal aufgrund der Ermittlung des tatsächlichen Privatanteils auch eine gerechte Lösung gegeben zu sein scheint. Tatsächlich gibt es jedoch auch hier eine unlogische und unfaire Besteuerung. Diese tritt immer bei Veräußerung des Firmenwagens auf, da der Veräußerungserlös komplett zu versteuern ist. Demgegenüber können jedoch die Anschaffungskosten nicht komplett steuermindernd eingesetzt werden, da auf die Abschreibung des Fahrzeugs auch eine Nutzungsentnahme entsprechend des ermittelten Anteils der Privatfahrten angewendet wird.

Erfreulicherweise klärt nun jedoch der Bundesfinanzhof (Az: VIII R 9/18), ob im Rahmen einer Einnahme-Überschuss-Rechnung der Erlös aus der Veräußerung eines im Betriebsvermögen befindlichen Pkw in voller Höhe der Besteuerung zugrunde zu legen ist, wenn der Wagen nur zu 25 % betrieblich genutzt wurde, sodass sich die Abschreibung ebenfalls nur in dieser Höhe ausgewirkt hat.

Würde man hier den Fall folgerichtig behandeln, dürfte auch ein Veräußerungserlös nur in der prozentualen Höhe besteuert werden, wie sich die Anschaffungskosten des Fahrzeugs mindernd ausgewirkt haben. Die Entscheidung des Bundesfinanzhofs ist daher mit Spannung zu erwarten.

Eine informative Lektüre wünscht Ihnen

Ralf Eisenmenger, Gabriele Henke

## Termine

Steuern und Sozialversicherung

## ELFE

Geburtsurkunde, Eltern- und Kindergeld bald per App?

## Steuerberater

Keine Auftragsverarbeiter nach der DSGVO

**Hank und Partner mbB / Eisenmenger und Kollegen GmbH**

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
- ELFE: Geburtsurkunde, Eltern- und Kindergeld bald per App?
- Steuerberater: Keine Auftragsverarbeiter nach der DSGVO
- Internationales Privatrecht auch im Steuerrecht zu beachten
- Kindergeld: Ausbildungsbereitschaft volljährigen Kindes muss belegbar sein
- Kindergeld: Kein Zählkindervorteil bei "Patchwork-Familie" ohne Trauschein
- Grundsteuer C nur nach Reform möglich
- Bauträgerfälle: Änderung der Umsatzsteuerfestsetzung zulasten leistenden Unternehmers bei Abtretbarkeit der Ansprüche gegen Leistungsempfänger zulässig

3

- Hauptsächlich im Ausland lebender Ehegatte hat keinen inländischen Wohnsitz
- Einladung zu Kreuzfahrt löst keine Schenkungsteuer aus

## Arbeitnehmer

7

- Verletzung durch willentlich gesteuerte kontrollierte Körperbewegung kann als Arbeitsunfall anzuerkennen sein
- Filialleiter im Bereich der Systemgastronomie ist nicht unbedingt leitender Angestellter
- Abfindung an Grenzgänger bei Wegzug während Dauer des Dienstverhältnisses zumindest teilweise steuerpflichtig
- Arbeitskampf: Streikbruchprämie ist zulässig
- Vorgesetzte Vergleichsverhandlungen können arbeitsvertragliche Ausschlussfrist hemmen

## Impressum

Wolters Kluwer Deutschland GmbH | Sitz der Gesellschaft: Luxemburger Straße 449, 50939 Köln | Tel. +49 (0) 621/86 26 0, Fax:+49 (0) 621/86 26 263, E-Mail: info@akademische.de | Geschäftsführer: Martina Bruder, Michael Gloss, Christian Lindemann, Nick Schlattmann, Ralph Vonderstein, Stephanie Walter | Handelsregister beim Amtsgericht Köln: HRB 58843 | Umsatzsteuer-ID-Nummer: DE 188836808

Verantwortlich für den Inhalt (nach § 55 Abs.2 RStV): Hubert Haarmann, Akademische Arbeitsgemeinschaft, Janderstraße 10, 68199 Mannheim | Internet: www.akademische.de  
Alternative Streitbeilegung (Online-Streitbeilegung und Verbraucherschlichtungsstelle)

Die Europäische Kommission hat eine Plattform zur Online-Streitbeilegung eingerichtet, die unter folgendem Link abgerufen werden kann: [www.ec.europa.eu/consumers/odr](http://www.ec.europa.eu/consumers/odr). Wolters Kluwer ist nicht bereit und nicht verpflichtet, an Streitbeilegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle teilzunehmen.

# Alle Steuerzahler

## Termine: Steuern und Sozialversicherung

10.09.

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

Die dreitägige Zahlungsschonfrist endet am 13.09. 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 September 2018

Die Beiträge sind in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld spätestens am drittletzten Bankarbeitstag eines Monats fällig. Für September ergibt sich demnach als Fälligkeitstermin der 26.09.2018.

## ELFE: Geburtsurkunde, Eltern- und Kindergeld bald per App?

Ein von Thüringen mit am 06.07.2018 im Bundesrat eingebrachter Entschließungsantrag soll jungen Eltern dank E-Government automatisch zu Geburtsurkunde, Elterngeld und Kindergeld verhelfen. Mit dem Antrag fordert der Bundesrat die Bundesregierung auf, notwendige rechtliche Änderungen in verschiedenen Fachgesetzen vorzulegen. Dies meldet das Finanzministerium Thüringen.

Zur Realisierung des papierlosen Antrages sei es notwendig, der elektronischen Übermittlung der Geburtsurkunden zuzustimmen. Zudem bedürfe es beim Elterngeld eines alternativen Nachweises der Einkommen durch Zugriff auf Daten aus den elektronischen Lohnsteuerbescheinigungen, der anlassbezogenen Auszahlung von Kindergeld und der Nutzung der Identifikationsnummer nach §139b Abgabenordnung. Die Mitwirkung der Eltern bräuchte künftig lediglich aus einer Einwilligung beziehungsweise Beauftragung zur Datenverarbeitung und der

Mitteilung von Lebenssachverhalten, die die Eltern selbst ändern wollen, insbesondere Elternzeit- und Teilzeitwünsche, zu bestehen, so das Finanzministerium Thüringen.

Das Projekt ELFE – Einfache Leistung für Eltern – wird laut thüringischem Finanzministerium von Verwaltungsexperten der Hansestadt Bremen vorangetrieben. Die entwickelte Anwendung (App) stelle nicht nur den Antrag, sondern auch das gesamte Verwaltungsverfahren digitalisiert dar.

Finanzministerium Thüringen, PM vom 04.07.2018

## Steuerberater: Keine Auftragsverarbeiter nach der DSGVO

Der Deutsche Steuerberaterverband (DStV) und die Bundessteuerberaterkammer (BStBK) sehen in den Leistungen der Steuerberater im Bereich der Lohn- und Gehaltsbuchführung eine eigenverantwortlich erbrachte Fachleistung, sodass auch in diesem Bereich, ebenso wie bei der Finanzbuchhaltung, keine Verträge zur Auftragsverarbeitung mit den Mandanten nach der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) geschlossen werden müssen.

Wie der DStV mitteilt, meint das auch das Bayerische Landesamt für Datenschutzaufsicht in einer aktuellen Information. Maßgeblich sei, dass Steuerberater aufgrund ihres Berufsrechts stets weisungsunabhängig und eigenverantwortlich tätig sind und besondere Pflichten wie etwa die berufliche Verschwiegenheit zu beachten haben. DStV und BStBK kündigten an, sich mit den zuständigen Datenschutzbehörden austauschen zu wollen, um in dieser Frage bundesweit Rechtssicherheit für Mandanten und Steuerberater zu erreichen.

Hintergrund: Seit dem 25.05.2018 müssten die neuen Vorschriften der DSGVO und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG 2018) in Unternehmen, aber auch in Steuerberatungskanzleien umgesetzt sein.

Deutscher Steuerberaterverband, PM vom 30.07.2018

## Internationales Privatrecht auch im Steuerrecht zu beachten

Gerichte dürfen Verträge, die ausländischem Recht unterliegen, nicht nach deutschem Recht auslegen. Sie müssen daher nicht nur die aus-



ländischen Rechtsnormen, sondern auch deren Anwendung in der Rechtspraxis ermitteln und haben hierfür gegebenenfalls einen Sachverständigen hinzuzuziehen, wie der Bundesfinanzhof (BFH) entschieden hat.

Im Streitfall produzierte die Klägerin, eine deutsche Fondsgesellschaft, einen Spielfilm. Sie räumte die Rechte zur Verwertung des Films einem ausländischen Vertriebsunternehmen ein. Die Verträge waren im Wesentlichen kalifornischem Recht unterstellt.

Zwischen dem Finanzamt und dem Fonds war streitig, ob und gegebenenfalls in welcher Höhe eine am Schluss der Vertragslaufzeit vom Vertriebsunternehmen zu leistende Zahlung in der Bilanz des Fonds bereits während der Laufzeit des Vertrags gewinnerhöhend auszuweisen war. Finanzamt und Finanzgericht (FG) hatten die Verträge nach den in Deutschland üblichen Methoden ausgelegt, während der BFH unter Beachtung der Vorgaben des Internationalen Privatrechts nun eine Auslegung nach kalifornischem Recht verlangt. Im Streitfall fehlten daher Feststellungen zu den Grundsätzen, nach denen Willenserklärungen und Verträge nach kalifornischem Recht auszulegen sind. Weiter gehe es darum, ob das kalifornische Zivilrecht Begriffe wie „Fälligkeit“ und „aufschiebende“ sowie „auflösende Bedingung“ kennt und ob es diesen Begriffen die gleiche Bedeutung wie das deutsche Zivilrecht beimisst. Zu klären ist auch, wie Begriffe wie „Call Option“ und „Final Payment“ nach kalifornischem Rechtsverständnis zu beurteilen sind.

Die Ermittlung ausländischen Rechts darf laut BFH wegen der erforderlichen Hinzuziehung eines Sachverständigen nicht vom Revisionsgericht selbst durchgeführt werden. Zuständig sei vielmehr das FG, an das das Verfahren wegen eines so genannten Rechtsanwendungsfehlers trotz Fehlens einer diesbezüglichen Rüge zurückverwiesen worden sei. Bundesfinanzhof, Urteil vom 07.12.2017, IV R 23/14

### **Kindergeld: Ausbildungsbereitschaft volljähriger Kindes muss belegbar sein**

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesfinanzhofes erfordert die Berücksichtigung eines Kindes gemäß § 32 Absatz 4 Satz 1 Nr. 2c Einkommensteuergesetz (EStG), dass sich dieses ernsthaft um einen Ausbildungsplatz bemüht hat.

Nach § 32 Absatz 4 Satz 1 Nr. 2c EStG wird ein Kind, das das 18., nicht aber das 25. Lebensjahr vollendet hat, steuerlich berücksichtigt, wenn es eine Berufsausbildung mangels Ausbildungsplatzes nicht beginnen oder fortsetzen kann.

Das Bemühen ist laut FG glaubhaft zu machen. Pauschale Angaben, das Kind sei im fraglichen Zeitraum ausbildungsbereit gewesen, habe sich ständig um einen Ausbildungsplatz bemüht oder sei stets bei der Agentur für Arbeit als ausbildungsplatzsuchend gemeldet gewesen, reichen dem FG nicht aus. Um einer missbräuchlichen Inanspruchnahme des Kindergeldes entgegenzuwirken, müsse sich die Ausbildungsbereitschaft des Kindes durch belegbare Bemühungen um einen Ausbildungsplatz objektiviert haben, fordert das Gericht.

Finanzgericht Hamburg, Urteil vom 20.02.2018, 6 K 135/17, rechtskräftig

### **Kindergeld: Kein Zählkindervorteil bei „Patchwork-Familie“ ohne Trauschein**

Leben die Eltern eines gemeinsamen Kindes in nichtehelicher Lebensgemeinschaft zusammen und sind in deren Haushalt auch zwei ältere, aus einer anderen Beziehung stammende Kinder eines Elternteils aufgenommen, erhält der andere Elternteil für das gemeinsame Kind nicht den nach § 66 Absatz 1 Einkommensteuergesetz erhöhten Kindergeldbetrag für ein drittes Kind. Dies hat der Bundesfinanzhof (BFH) entschieden.

Seiner Ansicht nach begegnet es keinen verfassungsrechtlichen Bedenken, dass einem in einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft lebenden Elternteil im Hinblick auf die in seinem Haushalt lebenden, bei ihm kindergeldrechtlich nicht zu berücksichtigenden Kinder des anderen Elternteils der Zählkindervorteil versagt wird, während einem Stiefelternteil dieser Zählkindervorteil für die Kinder seines Ehegatten gewährt wird.

Bundesfinanzhof, Urteil vom 25.04.2018, III R 24/17

### **Grundsteuer C nur nach Reform möglich**

Die Einführung einer Grundsteuer C für unbebaute Flächen auf Basis der jetzigen Einheitsbewertung ist nicht möglich. Die Bundesregierung

erklärt in ihrer Antwort (BT-DRs. 19/3077) auf eine Kleine Anfrage der FDP-Fraktion (BT-Drs. 19/2640), das Bundesverfassungsgericht habe die Einheitsbewertung für bebaute Grundstücke in den alten Ländern als nicht mit dem allgemeinen Gleichheitsgrundsatz vereinbar bezeichnet.

„Eine Erhebung der Grundsteuer C auf Basis gleichheitswidriger Einheitswerte ist nicht sachgerecht und wäre auch verfassungsrechtlich bedenklich, weil das Bundesverfassungsgericht die schon als verfassungswidrig festgestellten alten Einheitswerte 1964 nur noch Übergangsweise zur Aufrechterhaltung der bisherigen Grundsteuer gestattet hat“, schreibt die Bundesregierung. Über die Einführung und Ausgestaltung einer Grundsteuer C müsse im Kontext mit der Reform der Grundsteuer insgesamt entschieden werden.

Zur Reform der Grundsteuer insgesamt stellt die Bundesregierung fest, das Urteil des Bundesverfassungsgerichts lasse grundsätzlich einen breiten Spielraum. Das kommunale Hebesatzrecht solle beibehalten werden: „Letztlich wird die Höhe der Grundsteuer durch das verfassungsrechtlich verankerte Hebesatzrecht der Kommunen bestimmt.“  
Deutscher Bundestag, PM vom 17.07.2018

### **Bauträgerfälle: Änderung der Umsatzsteuerfestsetzung zulasten leistenden Unternehmers bei Abtretbarkeit der Ansprüche gegen Leistungsempfänger zulässig**

Für die Änderung von Umsatzsteuerfestsetzungen zulasten eines Bauunternehmers reicht es in so genannten Bauträgerfällen gemäß § 27 Absatz 19 Umsatzsteuergesetz (UStG) aus, wenn dem Unternehmer gegen den Leistungsempfänger zum Zeitpunkt der Änderung Festsetzung ein abtretbarer Anspruch zustand. Dies hat das Finanzgericht (FG) Münster entschieden.

Die Klägerin betreibt ein Bauunternehmen und erbrachte im Jahr 2012 Bauleistungen an eine Bauträgerin. Die hierauf entfallende Umsatzsteuer hatte die Leistungsempfängerin nach § 13b UStG entrichtet, machte aber unter Berufung auf das Urteil des Bundesfinanzhofes (BFH) vom 22.08.2013 (V R 37/10) einen Erstattungsanspruch gegenüber dem Finanzamt geltend. Trotz Hinweises des Finanzamts erteilte die Klägerin zunächst keine korrigierten Rechnungen und erklärte auch

nicht die Abtretung der Zahlungsansprüche gegen die Bauträgerin. Das Finanzamt änderte daraufhin die Umsatzsteuerfestsetzung für 2012 im Jahr 2015 zulasten der Klägerin. Hiergegen wandte die Klägerin ein, keinen abtretbaren Anspruch gegen ihre Leistungsempfängerin zu haben; jedenfalls sei dieser verjährt. Während des Klageverfahrens erklärte die Klägerin dennoch die Abtretung und stellte berichtigte Rechnungen aus.

Die Klage hatte keinen Erfolg. Die Änderung der Umsatzsteuerfestsetzung sei durch § 27 Absatz 19 UStG gedeckt, so das FG Münster. Gegen diese Vorschrift bestünden keine verfassungsrechtlichen Bedenken. Sie sei im Einklang mit der BFH-Rechtsprechung allerdings unionsrechtskonform dahingehend auszulegen, dass eine Änderung dann zulässig sei, wenn dem leistenden Unternehmer ein abtretbarer Anspruch auf Zahlung der gesetzlich entstandenen Umsatzsteuer gegen den Leistungsempfänger zusteht.

Ein solcher Anspruch stehe der Klägerin gegen die Bauträgerin gemäß § 313 Absatz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches zu, weil die Vertragsparteien in Übereinstimmung mit der damals geltenden Verwaltungsauffassung davon ausgegangen seien, dass die Leistungsempfängerin die Umsatzsteuer schulde. Durch die BFH-Rechtsprechung sei es zu einer schwerwiegenden Veränderung in Bezug auf die Person des Schuldners als Vertragsgrundlage gekommen.

Ob der Anspruch verjährt sei, sei unerheblich, da eine Verjährung lediglich eine Einrede ermögliche, an der Abtretbarkeit aber nichts ändere. Jedenfalls sei aber die dreijährige Verjährungsfrist zum Zeitpunkt der Änderung des Umsatzsteuerbescheids für 2012 im Jahr 2015 noch nicht abgelaufen gewesen. Dies gelte unabhängig davon, ob für den Beginn der Verjährung die Ausführung der Bauleistung (2012), die Kenntnis des leistenden Unternehmers vom Erstattungsanspruch des Leistungsempfängers (2015), die Verkündung des BFH-Urteils vom 22.08.2013 oder die Verkündung der ersten höchstrichterlichen Entscheidung über mögliche Nachzahlungsansprüche (BFH, Urteil vom 23.2.2017, V R 16/16 und V R 24/16) maßgeblich sei.

Die erst im Klageverfahren erklärte Abtretung führt laut FG zu keinem anderen Ergebnis. Hierüber könne nicht im vorliegenden Verfahren, sondern im Verfahren über einen Abrechnungsbescheid, entschieden werden. Gleiches gelte für die berichtigten Rechnungen.

Finanzgericht Münster, Urteil vom 15.05.2018, 5 K 3278/15 U

## Hauptsächlich im Ausland lebender Ehegatte hat keinen inländischen Wohnsitz

Das Finanzgericht (FG) Hamburg hat eine Klage abgewiesen, mit der ein Steuerpflichtiger die Zusammenveranlagung mit seiner vorwiegend im Ausland lebenden Ehefrau begehrte. Die Eheleute hatten 2010 in Kenia geheiratet und besaßen dort ein Wohngrundstück zu Eigentum. Im Jahr der Eheschließung verbrachte die Ehefrau 42 Tage in Deutschland, in den Streitjahren 2012 und 2013 waren es 21 beziehungsweise 23 Tage. Der Ehemann hielt sich in den Wintermonaten circa zehn Wochen in Kenia auf. Die Ehefrau reiste jeweils mit einem Visum für kurzfristige Aufenthalte (Erlaubnis für Aufenthalte von maximal 90 Tagen je 189 Tage) ein. Vom 08.09.2011 bis 08.12.2011 war sie in der Wohnung ihres Ehemannes in Hamburg gemeldet. Aufgrund der am 12.09.2013 beantragten und ihr am 19.09.2014 erteilten Aufenthaltserlaubnis meldete sie sich ab dem 24.10.2014 wieder in Hamburg an.

Das FG hat einen Wohnsitz der Ehefrau in der Wohnung ihres Mannes in Hamburg während der Streitjahre verneint. Ihr sei bereits aus aufenthaltsrechtlichen Gründen nicht uneingeschränkt eine jederzeitige Nutzung möglich gewesen. Vor allem sei sie aber nur mit zeitlich beschränkten Visa für Kurzaufenthalte in Deutschland gewesen. Die generelle Vermutung, dass ein nicht dauernd getrennt lebender Ehegatte seinen Wohnsitz dort habe, wo sich seine Familie befinde, sei im Streitfall durch die konkreten tatsächlichen Verhältnisse widerlegt. Die Aufenthalte der Ehefrau in Deutschland seien lediglich als Besuche zu qualifizieren. Gewissermaßen als Trostpflaster seien Unterstützungszahlungen an die Ehefrau als außergewöhnliche Belastung in besonderen Fällen berücksichtigt worden.

Finanzgericht Hamburg, Urteil vom 12.04.2018, 1 K 202/16, Nichtzulassungsbeschwerde beim BFH: Az. III B 65/18

## Einladung zu Kreuzfahrt löst keine Schenkungsteuer aus

Die Einladung zu einer Kreuzfahrt unterliegt nicht der Schenkungsteuer. Dies hat das Finanzgericht (FG) Hamburg entschieden, allerdings die Revision zum Bundesfinanzhof zugelassen.

Der Kläger und seine Lebensgefährtin hatten eine fünfmonatige Weltreise in einer Luxuskabine (Penthouse Grand Suite mit Butlerservice) unternommen. Die Kosten hierfür beliefen sich insgesamt auf rund 500.000 Euro. Noch während der Reise informierte der Kläger das Finanzamt von dem Sachverhalt und erbat eine schenkungsteuerrechtliche Einschätzung. Das Finanzamt forderte den Kläger daraufhin zur Abgabe einer Schenkungsteuererklärung auf. Dem folgte der Kläger, erklärte aber nur einen Betrag von rund 25.000 Euro, der auf Anreisekosten der Lebensgefährtin und ihren Kostenanteil für Ausflüge und Verpflegung entfiel. Das Finanzamt berücksichtigte demgegenüber einen steuerpflichtigen Erwerb der Lebensgefährtin in Höhe der hälftigen Gesamtkosten zuzüglich der vom Kläger übernommenen Steuer. Dem ist das FG nicht gefolgt. Der Kläger habe seiner Lebensgefährtin zwar ein eigenes Forderungsrecht gegenüber dem Reiseveranstalter eingeräumt. Dadurch sei sie aber nicht in dem erforderlichen Maße bereichert worden. Denn sie habe hierüber nicht frei verfügen können. Vielmehr sei die Zuwendung daran geknüpft gewesen, den Kläger zu begleiten. Allein die „Mitnahme“ auf die Kreuzfahrt sei nur als Gefälligkeit zu beurteilen. Eine Vermögensmehrung bei der Lebensgefährtin sei auch nicht durch einen Verzicht des Klägers auf Wertausgleich erfolgt. Denn es handele sich um Luxusauswendungen, die die Lebensgefährtin sonst nicht aufgewandt hätte. Schließlich sei auch durch das Erleben der Reise selbst keine Vermögensmehrung eingetreten. Die Begleitung auf der Reise erschöpfe sich vielmehr im gemeinsamen Konsum. Das Gericht hat die Revision zum Bundesfinanzhof zugelassen. Finanzgericht Hamburg, Urteil vom 12.06.2018, 3 K 77/17, nicht rechtskräftig

# Arbeitnehmer

## Verletzung durch willentlich gesteuerte kontrollierte Körperbewegung kann als Arbeitsunfall anzuerkennen sein

Der Anerkennung eines Arbeitsunfalls steht es nicht entgegen, wenn es letztlich aufgrund einer willentlich gesteuerten kontrollierten Körperbewegung zu der Verletzung kam. Auch die Tatsache, dass die Einwirkung auf den Körper wahlweise in einer von zwei Arbeitsschichten stattgefunden hat, schließt einen Arbeitsunfall nicht aus. Dies hat das Sozialgericht (SG) Karlsruhe entschieden.

Der Kläger war als Nacharbeiter bei einem Automobilhersteller beschäftigt. Dabei hatte er unter anderem ungenau eingesetzte Vorder- oder Heckscheiben zu lösen und neu in das Fahrzeug einzusetzen. Dazu musste er den Scheibenkleber mittels eines Schneidedrahtes durchtrennen. Diesen musste er durch ein Loch zwischen Karosserie und Scheibe durchziehen. Das äußere Ende des Drahtes war mit einem T-Griff versehen und das innere Ende in einem Führungswerkzeug verankert. Für das Lösen der Scheiben waren zwei Personen erforderlich. Der Mitarbeiter im Fahrzeuginnenen führte den Draht, der außen tätige Mitarbeiter zog den Draht möglichst rechtwinklig zur Klebenah. Je Scheibe war wiederholt neu anzusetzen und der Draht neu zu positionieren. Bei der Tätigkeit entstanden sehr hohe Zugkräfte. Außerdem wurde eine teilweise unergonomische Arbeitshaltung eingenommen, die zu einer starken und teilweise einseitigen Belastung des Schultergelenks und der Schultermuskulatur führte. Üblicherweise bewältigten die Mitarbeiter je Arbeitsschicht maximal den Aus- und Einbau von vier Scheiben.

Am 13. und 14.08.2015 war der Kläger für diese Tätigkeit an ein anderes Werk abgeordnet. Hier hatte er für eine Pressepräsentation etwa 25 Fahrzeuge instand zu setzen. Der Kläger und ein weiterer Mitarbeiter mussten deshalb an beiden Tagen je Arbeitsschicht etwa acht Scheiben auswechseln. Am 15.08.2015 bemerkte er nach dem Aufstehen eine Schwellung des gesamten rechten Armes und einen größeren blauen Fleck unterhalb des rechten Schultergelenks. Der von ihm aufgesuchte Arzt diagnostizierte eine Ansatzruptur des kleinen Brustmuskels und der Sehnen und eine Arm-Venen-Thrombose. Die Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung eines Arbeitsunfalls mit der

Begründung ab, der Hergang stelle keinen Arbeitsunfall dar, weil der Kläger eine willentlich gesteuerte kontrollierte Körperbewegung ausgeführt habe.

Die Klage hatte nach medizinischer Beweiserhebung Erfolg. Das SG Karlsruhe hat entschieden, dass er entweder am 13. oder am 14.08.2015 einen Arbeitsunfall erlitten hat. Er habe unstreitig an beiden Tagen eine versicherte Tätigkeit als Nacharbeiter verrichtet. Dabei sei er aufgrund der erheblichen Körperkraft beim Durchschneiden der Klebenähte der montierten Scheiben mittels des Drahtes einer Einwirkung von außen ausgesetzt gewesen. Außerdem habe er eine teilweise unergonomische Arbeitshaltung einnehmen müssen und habe die konkret Schneidearbeit eine starke und teilweise einseitige Belastung des Schultergelenks und der Schultermuskulatur bewirkt. Schließlich habe der Kläger an beiden Arbeitstagen anstatt der üblicherweise maximal vier zu ersetzenden Fahrzeugscheiben acht Scheiben je Arbeitsschicht auswechseln müssen. Er sei damit an diesen Tagen nicht nur einer höheren quantitativen, sondern auch einer höheren qualitativen, mithin einer außergewöhnlichen Arbeitsbelastung ausgesetzt gewesen.

Der Annahme eines Arbeitsunfalls stehe nicht entgegen, dass er bei den Schneidevorgängen eine willentlich gesteuerte Handlung ausgeführt habe. Zwar sei dem Begriff „Unfall“ die Unfreiwilligkeit der Einwirkung immanent. Zu unterscheiden hiervon seien jedoch Fälle eines gewollten Handelns aufgrund einer ungewollten Einwirkung infolge einer Fehlbelastung oder eines sonstigen überraschenden Moments. Dies gelte auch für äußere Einwirkungen, deren Folgen äußerlich nicht sichtbar seien. Hier hätten sich die Zugbelastungen unmittelbar auf die Brustmuskulatur ausgewirkt und nach dem Ergebnis des Sachverständigengutachtens zu dem Riss des kleinen Brustmuskels geführt.

Die Anerkennung als Arbeitsunfall scheitere auch nicht daran, dass sich nicht mit Sicherheit feststellen lasse, ob die Verletzung konkret am 13. oder am 14.08.2015 eingetreten sei. Für die Annahme eines Arbeitsunfalls sei regelmäßig zwar erforderlich, dass die zu einer Gesundheitsstörung führende Einwirkung innerhalb nur einer Arbeitsschicht aufgetreten sei. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts müsse die Einwirkung zwar an einem bestimmten, jedoch nicht an einem kalendermäßig genau bestimmbar Tag eingetreten sein. Dies sei hier der Fall gewesen. Denn aufgrund der erhöhten qualitativen



und quantitativen Belastungen an beiden Tagen sei die Zugbelastung auf den Brustmuskel nach den Darlegungen des gerichtlichen Sachverständigen bereits bei einer Wiederholung der Arbeitsvorgänge je Arbeitsschicht zu hoch gewesen.

Da zudem keine Anhaltspunkte für eine unfallunabhängige Ursache, etwa infolge schicksalhafter oder anlagebedingter Veränderungen, vorlagen, hat das SG die Berufsgenossenschaft verurteilt, einen Vorgang vom 13. oder 14.08.2015 als Arbeitsunfall anzuerkennen.

Sozialgericht Karlsruhe, Urteil vom 20.04.2017, S 1 U 940/16, rechtskräftig

### **Filialleiter im Bereich der Systemgastronomie ist nicht unbedingt leitender Angestellter**

Ein Filialleiter im Bereich der Systemgastronomie ist nicht unbedingt leitender Angestellter im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG). Dies stellt das Arbeitsgericht Neumünster klar. Eine Wahl in den Betriebsrat sei also nicht ausgeschlossen.

Die bundesweit im Bereich der Systemgastronomie mit einer großen Anzahl von Filialen vertretene Arbeitgeberin hat mit der zuständigen Gewerkschaft einen Tarifvertrag geschlossen, wonach die Filialmitarbeiter in Teilregionen jeweils einen gemeinsamen Betriebsrat wählen. Bisheriger Vorsitzender des Betriebsrats der Teilregion, für die das ArbG Neumünster zuständig ist, war ein Filialleiter, der laut schriftlichem Arbeitsvertrag nicht befugt war, gegenüber den ihm unterstellten Mitarbeitern Arbeitgeberentscheidungen zu treffen.

Viele Jahre später erhielt der Filialleiter von der Arbeitgeberin eine Stellenbeschreibung, die die selbstständige Einstellungs- und Entlassungsbefugnis gegenüber Mitarbeitern der zu betreuenden Filiale vorsieht. Eine später überreichte entsprechende Personalvollmacht hat der Filialleiter nicht gegengezeichnet. Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob der Filialleiter tatsächlich selbstständig eingestellt und entlassen hat. In der aktuellen Betriebsratswahl wurde er erneut in den Betriebsrat und dort zum Vorsitzenden gewählt.

Die Arbeitgeberin hat die Betriebsratswahl angefochten. Diese sei unrechtmäßig, weil der Filialleiter leitender Angestellter im Sinne des § 5 Absatz 3 BetrVG sei und deshalb nicht in den Betriebsrat hätte gewählt werden dürfen.

Das ArbG folgt dieser Argumentation nicht. Die Betriebsratswahl sei rechtmäßig. Zum einen ergebe sich aus dem Arbeitsvertrag des Filialleiters nicht der Status eines leitenden Angestellten. Er könne arbeitsvertraglich gerade nicht selbstständig einstellen oder entlassen. Eine einvernehmliche Abänderung des Arbeitsvertrages durch die Übersendung einer (neuen) Stellenbeschreibung sieht das Gericht ebenso wenig wie eine Berechtigung der Arbeitgeberin, den Status des Filialleiters einseitig abzuändern. Hinzu komme, dass sich eine etwaige Personalkompetenz des Filialleiters nur auf die eigene Filiale bezöge. Diese wäre im Hinblick auf die hier relevante Teilregion mit einer Vielzahl von Filialen aber nicht hinreichend bedeutsam, um den Status eines leitenden Angestellten zu begründen.

Gegen den Beschluss kann Beschwerde beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein eingelegt werden. Er ist noch nicht rechtskräftig. Arbeitsgericht Neumünster, Beschluss vom 27.06.2018, 3 BV 3a/18

### **Abfindung an Grenzgänger bei Wegzug während Dauer des Dienstverhältnisses zumindest teilweise steuerpflichtig**

Eine an einen Grenzgänger gezahlte Abfindung ist bei Wegzug während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses (hier: nach Frankreich) zumindest anteilig in Deutschland steuerpflichtig. Dies stellt das Finanzgericht (FG) Baden-Württemberg klar.

Der Kläger hatte bis Ende November 2008 seinen Wohnsitz in Deutschland. Dann verzog er nach Frankreich und arbeitete weiterhin bei seinem inländischen Arbeitgeber. Sein laufender Arbeitslohn unterlag nicht dem inländischen Lohnsteuerabzug. Der Kläger versteuerte diesen als Grenzgänger in Frankreich. Das Arbeitsverhältnis endete mit Aufhebungsvertrag zum 30.09.2014. Der Kläger erhielt eine einmalige Abfindung und steht seit 01.10.2014 in einem neuen Beschäftigungsverhältnis. Auch diesen Arbeitslohn versteuert er als Grenzgänger in Frankreich. Das Finanzamt bescheinigte dem (früheren) Arbeitgeber des Klägers, dass 260/330 der Abfindung dem Lohnsteuerabzug unterlägen. Der Kläger sei an 330 Monaten beim früheren Arbeitgeber beschäftigt gewesen und habe davon an 260 Monaten seinen Wohnsitz im Inland gehabt. Insoweit sei die Abfindung steuerpflichtig. Der Kläger ist der Ansicht, diese sei im Inland gänzlich steuerfrei.





Das FG Baden-Württemberg entschied, die Abfindung sei jedenfalls anteilig steuerpflichtig. Auch eine Entschädigung für die Auflösung des Dienstverhältnisses gehöre zu den inländischen Einkünften. Sie sei steuerpflichtig, soweit die für die zuvor ausgeübte Tätigkeit bezogenen Einkünfte der inländischen Besteuerung unterlegen haben. Der nunmehr beschränkt steuerpflichtige Kläger sei während des Beschäftigungsverhältnisses über einen Zeitraum von 260 Monaten unbeschränkt steuerpflichtig gewesen. Zumindest insoweit unterliege die Abfindung der inländischen Besteuerung. Diese sei nicht ausschließlich in Frankreich zu besteuern.

Die so genannte Grenzgängerregelung komme lediglich für eine laufende, aktive Tätigkeit zur Anwendung. Die Abfindung beziehe sich jedoch auf eine vergangene Tätigkeit. Die Abfindung sei kein zusätzliches Entgelt für eine frühere Tätigkeit, sondern ein Entgelt «für den Verlust des Arbeitsplatzes». Das Doppelbesteuerungsabkommen mit Frankreich sei dahingehend auszulegen, dass für eine Abfindung das Arbeitsortprinzip gelte. Die (anteilige) Abfindung sei «ausschließlich dem Ort der früheren (Arbeitnehmer-) Tätigkeit und damit dem Tätigkeitsstaat Deutschland zuzuordnen.» Für 70/330 der Abfindung stehe dem Wohnsitzstaat Frankreich das Besteuerungsrecht zu.

Finanzgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 16.01.2018, 6 K 1405/15, rechtskräftig

### Arbeitskampf: Streikbruchprämie ist zulässig

Ein bestreikter Arbeitgeber ist grundsätzlich berechtigt, zum Streik aufgerufene Arbeitnehmer durch Zusage einer Prämie (Streikbruchprämie) von einer Streikbeteiligung abzuhalten. Dies stellt das Bundesarbeitsgericht (BAG) klar und fährt fort, dass ein am Streik teilnehmender Arbeitnehmer die Prämie nicht unter Berufung auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verlangen kann.

Der Kläger ist bei dem beklagten Einzelhandelsunternehmen als Verkäufer vollzeitbeschäftigt. In den Jahren 2015 und 2016 wurde der Betrieb, in dem er eingesetzt ist, an mehreren Tagen bestreikt. Dazu hatte die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) aufgerufen. Ziel war, einen Tarifvertrag zur Anerkennung regionaler Einzelhandelsstarifverträge zu schließen.

Vor Streikbeginn versprach der Arbeitgeber in einem betrieblichen Aushang allen Arbeitnehmern, die sich nicht am Streik beteiligen und ihrer regulären Tätigkeit nachgehen, die Zahlung einer Streikbruchprämie. Diese war zunächst pro Streiktag in Höhe von 200 Euro brutto (bei einer Teilzeitbeschäftigung entsprechend anteilig) und in einem zweiten betrieblichen Aushang in Höhe von 100 Euro brutto zugesagt. Der Kläger, der ein Bruttomonatseinkommen von 1.480 Euro bezog, folgte dem gewerkschaftlichen Streikaufruf und legte an mehreren Tagen die Arbeit nieder. Mit seiner Klage hat er die Zahlung von Prämien – insgesamt 1.200 Euro brutto – verlangt und sich hierfür vor allem auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gestützt. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem BAG keinen Erfolg.

In der Zusage der Prämienzahlung an alle arbeitswilligen Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber liege zwar eine Ungleichbehandlung der streikenden und der nicht streikenden Beschäftigten. Diese sei aber aus arbeitskampfrechtlichen Gründen gerechtfertigt. Der Arbeitgeber habe mit der freiwilligen Sonderleistung betrieblichen Ablaufstörungen begegnen und damit dem Streikdruck entgegenwirken wollen. Vor dem Hintergrund der für beide soziale Gegenspieler geltenden Kampfmittelefreiheit handele es sich um eine grundsätzlich zulässige Maßnahme des Arbeitgebers. Für diese gelte das Verhältnismäßigkeitsprinzip. Danach sei die ausgelobte Streikbruchprämie – auch soweit sie den Tagesverdienst Streikender um ein Mehrfaches überstieg – nicht unangemessen gewesen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 14.08.2018, 1 AZR 287/17

## Vorgerichtliche Vergleichsverhandlungen können arbeitsvertragliche Ausschlussfrist hemmen

Verlangt eine arbeitsvertragliche Ausschlussfristenregelung, dass ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis zur Vermeidung seines Verfalls innerhalb einer bestimmten Frist gerichtlich geltend gemacht werden muss, ist die Ausschlussfrist in entsprechender Anwendung des § 203 Satz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) gehemmt, solange die Parteien vorgerichtliche Vergleichsverhandlungen führen. Der Zeitraum, während dessen die Vergleichsverhandlungen andauern, wird entsprechend § 209 BGB in die Ausschlussfrist nicht eingerechnet. § 203 Satz 2 BGB, der bestimmt, dass die Verjährung frühestens drei Monate nach dem Ende der Hemmung eintritt, findet auf arbeitsvertragliche Ausschlussfristen keine entsprechende Anwendung. Dies stellt das Bundesarbeitsgericht (BAG) klar.

Der Kläger war vom 01.01.2014 bis zum 31.07.2015 bei der Beklagten als technischer Sachbearbeiter beschäftigt und hat zuletzt 4.361 Euro brutto monatlich verdient. Sein Arbeitsvertrag enthält eine Klausel, die verlangt, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten ab Fälligkeit schriftlich gegenüber der Gegenseite geltend gemacht und bei Ablehnung innerhalb von weiteren drei Monaten ab Zugang der Ablehnung bei Gericht anhängig gemacht werden müssen, und ansonsten verfallen. Mit Schreiben vom 14.09.2015 forderte der Kläger vom Beklagten die Abgeltung von 32 Urlaubstagen mit einem Gesamtbetrag von 6.387,52 Euro brutto sowie weitere 4.671,88 Euro brutto als Vergütung von 182,25 Überstunden, die sich bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf dem Arbeitszeitkonto des Klägers angesammelt hätten. Der Beklagte lehnte die Ansprüche mit Schreiben vom 28.09.2015 ab, wies allerdings darauf hin, er strebe eine einvernehmliche Lösung an. In der Folgezeit führten die Parteien über die von ihnen beauftragten Rechtsanwälte Vergleichsverhandlungen, die bis zum 25.11.2015 andauerten, jedoch erfolglos blieben. Daraufhin hat der Kläger am 21.01.2016 Klage erhoben, mit der er seine Ansprüche weiterverfolgt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht (LAG) hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und gemeint, die Ansprüche des Klägers seien verfallen, weil er sie nicht fristgerecht gerichtlich geltend gemacht habe.

Die Revision des Klägers war erfolgreich. Mit der Begründung des LAG könne die Klage nicht abgewiesen werden, so das BAG. Der Kläger habe die dreimonatige Ausschlussfrist zur gerichtlichen Geltendmachung seiner Ansprüche gewahrt, weil sie für die Dauer der Vergleichsverhandlungen entsprechend § 203 Satz 1 BGB gehemmt gewesen sei. Das BAG musste deshalb eigenen Angaben zufolge nicht darüber entscheiden, ob die Verfallklausel insgesamt unwirksam ist, weil sie den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht ausdrücklich aus ihrem Anwendungsbereich ausnimmt. Mangels Feststellungen des LAG zu dem vom Kläger behaupteten Arbeitszeitkonto und dessen Saldo sowie den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch offenen Urlaubstagen konnte das BAG in der Sache nicht selbst entscheiden, sondern hat sie zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurückverwiesen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20.06.2018, 5 AZR 262/17