

SCHAUFENSTER STEUERN 11/2019

Sehr geehrte Mandanten,

der Fiskus kennt beim privaten Veräußerungsgeschäft im Immobilienbereich nur zwei Ausnahmen. Einmal, wenn das Objekt zwischen Anschaffung oder Fertigstellung und Veräußerung ausschließlich zu eigenen Wohnzwecken genutzt wird. Oder: Das Objekt wird im Jahr der Veräußerung und in den beiden vorangegangenen Jahren zu eigenen Wohnzwecken genutzt. So die Gesetzeslage.

Die Finanzverwaltung interpretiert dort hinein, dass zwischen Ende der Selbstnutzung im Veräußerungsjahr und tatsächlicher Veräußerung eine Vermietung nicht mehr stattfinden darf. Anderenfalls möchte der Fiskus die Besteuerungsausnahme nicht anwenden und den Veräußerungsgewinn voll besteuern.

Anders sieht dies das FG Baden-Württemberg in seiner Entscheidung vom 07.12.2018 (Az: 13 K 289/17). Danach gilt: Wird eine innerhalb von zehn Jahren nach ihrem Kauf wieder verkaufte Wohnung bis in das Jahr der Veräußerung ausschließlich zu eigenen Wohnzwecken genutzt und erst beginnend während des Jahres der Veräußerung bis zum Zeitpunkt der Veräußerung vermietet, so ist der Gewinn aufgrund der Besteuerungsausnahme nicht steuerbar. Die schlichte Begründung: Etwas anderes steht nicht im Gesetz!

Wie so häufig lässt sich die Finanzverwaltung von solchen Kleinigkeiten jedoch nicht beeindrucken und zieht vor den BFH. In der Revision unter dem Aktenzeichen IX R 10/19 muss daher abschließend geklärt werden, ob es schädlich ist, wenn nach mehrjähriger Eigennutzung bis ins Veräußerungsjahr das Objekt noch bis zur Veräußerung kurzfristig fremdvermietet wird. Betroffene sollten sich an das Musterverfahren anhängen.

Eine informative Lektüre wünscht Ihnen

Ralf Eisenmenger, Gabriele Henke

Termine

Steuern und Sozialversicherung

Nachzahlungszinssatz

Wird nicht gesenkt

Streitbeilegung bei Doppelbesteuerung

Neues Verfahren geplant

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
- Nachzahlungszinssatz: Wird nicht gesenkt
- Streitbeilegung bei Doppelbesteuerung: Neues Verfahren geplant
- Steuerermäßigung für Handwerkerleistungen umfasst Aufwendungen für statische Berechnung
- Sechsmonatsfrist des § 66 Absatz 3 EStG bereits bei Festsetzung des Kindergeldes zu beachten
- Elternunterhalt: Bundesrat äußert sich zu geplanter Angehörigen-Entlastung
- Gilt ein Testament, wenn es unter Schmerzmitteln geschrieben wurde?

3 Arbeitnehmer

- Krankes Kind zur Arbeit mitgenommen: Kein fristloser Kündigungsgrund
- Sachgrundlose Befristung: Zwei Jahre sind zwei Jahre – Dienstreise zählt mit
- Steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung: Zur wahlweisen Verwendung vermögenswirksamer Leistungen
- Betriebsrente: Krankenkassenbeiträge werden fällig
- Unfallversicherung: Auto und Schlüssel werden vor Dienstbeginn versichert abgeholt
- Unbelegte Brötchen mit einem Heißgetränk sind kein Frühstück
- Betriebsrente: Ist die 50-Jahre-Regelung diskriminierend?
- Spazierengehen in der Mittagspause: Ist nicht unfallversichert
- Bei sensiblen Daten darf nicht pauschal automatisch weitergeleitet werden

7

Impressum

Akademische Arbeitsgemeinschaft Verlagsgesellschaft mbH | Sitz der Gesellschaft: Havellandstraße 6-14, 68309 Mannheim | Geschäftsführer: Christoph Schmidt, Stefan Wahle | Telefon: 0621/ 8 62 62 62, Fax: 0621/8 62 62 63, E-Mail: akademische.info@wolterskluwer.com | Handelsregister beim Amtsgericht Mannheim: 729500 | Umsatzsteuer-ID-Nummer: Ust-ID-Nr. DE318 945 162

Verantwortlich für den Inhalt (nach § 55 Abs.2 RStV): Dr. Torsten Hahn, Akademische Arbeitsgemeinschaft Verlagsgesellschaft mbH, Havellandstraße 6-14, 68309 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. Wolters Kluwer ist nicht bereit und nicht verpflichtet, an Streitbeilegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle teilzunehmen.

Alle Steuerzahler

Termine: Steuern und Sozialversicherung

10.11.

- Umsatzsteuer
- Lohnsteuer
- Kirchensteuer zur Lohnsteuer

Die dreitägige Zahlungsschonfrist endet am 14.11. für den Eingang der Zahlung.

15.11.

- Gewerbesteuer
- Grundsteuer

Die dreitägige Zahlungsschonfrist endet am 18.11. für den Eingang der Zahlung.

Zahlungen per Scheck gelten erst drei Tage nach Eingang des Schecks bei der Finanzbehörde (Gewerbesteuer 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 November 2019

Die Beiträge sind in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld spätestens am drittletzten Bankarbeitstag eines Monats fällig. Für November ergibt sich demnach als Fälligkeitstermin der 27.11.2019.

Nachzahlungszinssatz: Wird nicht gesenkt

Der sechs Prozent pro Jahr betragende Zinssatz auf Steuernachforderungen wird nicht gesenkt. Der Finanzausschuss wies in der von der Vorsitzenden Bettina Stark-Watzinger (FDP) geleiteten Sitzung am Mittwoch einen entsprechenden Antrag der FDP-Fraktion (19/10158) zurück. Danach sollte der Zinssatz nur noch ein Zwölftel des Basis-Zinssatzes im Sinne des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB), mindestens aber 0,1 Prozent, betragen. Für den Antrag stimmten die Fraktionen von FDP und AfD. Alle anderen Fraktionen lehnten den Antrag ab.

Wie die FDP-Fraktion in ihrem Antrag erläutert, sind die zu zahlenden Zinsen häufig sogar höher als die eigentliche Steuernachzahlungssumme. Der Zinssatz von sechs Prozent pro Jahr für Steuernachzahlung bestehe seit mehr als 50 Jahren unverändert. In Zeiten von langandauernden Niedrigzinsen sei dies unverhältnismäßig und eine ungerechte

Behandlung der Steuerzahlerinnen und Steuerzahler. Es sei ein Gebot der Fairness und der Gerechtigkeit, die niedrigen Zinsen, von denen der Staat profitiere, auch den Bürgerinnen und Bürgern zu gewähren: „Wer wenig Zinsen erhält, soll auch wenig Zinsen zahlen“, stellt die FDP-Fraktion fest. Außerdem wird auf ein Urteil des Bundesfinanzhofes hingewiesen, der schwerwiegende verfassungsrechtliche Zweifel bezüglich der Nachzahlungszinsen in Höhe von 0,5 Prozent für jeden vollen Monat geäußert habe.

Für die Bundesregierung orientiert sich der Nachzahlungszinssatz nicht an den Marktzinsen, sondern an den Sätzen für Verzugs- und Überziehungszinsen. Die vom Bundesfinanzhof geäußerte Kritik werde nicht geteilt, erklärte die Regierung in der Sitzung. Die CDU/CSU-Fraktion empfahl, ein ausstehendes Urteil des Bundesverfassungsgerichts zu den Nachzahlungszinssätzen abzuwarten. In diese Richtung argumentierte auch die SPD-Fraktion, die zusätzlich darauf hinwies, dass der Nachzahlungszinssatz in den ersten 15 Monaten gar nicht erhoben werde und im übrigen auch auf Rückzahlungen von den Finanzämtern Anwendung finde.

Für die AfD-Fraktion ist das Verhalten der Koalition in der Frage des Nachzahlungszinssatzes ein „Beleg für Politikunfähigkeit“. Wie schon bei der Grundsteuer werde auch in diesem Fall auf das Urteil des Bundesverfassungsgerichts gewartet. Auch die FDP-Fraktion kritisierte, dass wieder einmal abgewartet werden solle, bis das Verfassungsgericht die Rechtswidrigkeit der Regelung bescheinige. Die Fraktion Die Linke gab dem Ansinnen der FDP-Fraktion „grundsätzlich“ Recht, vertrat aber die Auffassung, dass der Aufschlag auf den Basis-Zinssatz des BGB höher sein solle. Die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen verwahrte sich dagegen, das Thema auf eine Ebene mit der Grundsteuer zu stellen. Der FDP-Vorschlag beantworte die Fragen beim Nachzahlungszinssatz nicht.

Deutscher Bundestag, hib-Meldung Nr. 1044/2019 vom 25.09.2019

Streitbeilegung bei Doppelbesteuerung: Neues Verfahren geplant

Bei Streitfällen über Doppelbesteuerungsabkommen soll ein neues Verfahren zur Beilegung eingeführt werden. Dies sieht der von der Bundesregierung eingebrachte Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung



der Richtlinie (EU) 2017/1852 des Rates vom 10.10.2017 über Verfahren zur Beilegung von Besteuerungsstreitigkeiten in der Europäischen Union (BT-Drs. 19/12112) vor.

Nach Angaben der Bundesregierung entstehen Doppelbesteuerungssachverhalte, wenn zwei souveräne Steuer-Jurisdiktionen auf dasselbe Besteuerungssubstrat zugreifen. Die Beilegung einer von einem betroffenen Steuerpflichtigen vorgebrachten Doppelbesteuerungstreitigkeit sei bisher erfolgt, indem die jeweiligen Staaten teilweise auf ihre Besteuerungsrechte verzichten würden. Die bestehenden Verfahren würden allerdings teilweise keinen Einigungszwang dieser Staaten durch eine Schiedsverfahrensphase vorsehen. Durch die Umsetzung der Richtlinie werde nun innerhalb der EU ein weiteres Streitbeilegungsverfahren eingeführt, das diese Schiedsverfahrensphase für alle Doppelbesteuerungstreitigkeiten vorsehe. In dieser Schiedsverfahrensphase werde die Streitfrage einem beratenden Ausschuss zur Stellungnahme vorgelegt, von dessen Stellungnahme die zuständigen Behörden abweichen könnten. Falls sich die zuständigen Behörden jedoch innerhalb von sechs Monaten nach Übermittlung dieser Stellungnahme nicht verständigen würden, so seien sie inhaltlich an diese Stellungnahme gebunden, heißt es in der Begründung des Entwurfs. Wenn der Steuerpflichtige der abschließenden Entscheidung über die Streitfrage zustimme und auf Rechtsbehelfe verzichte, seien die fraglichen Steuerbescheide des Steuerpflichtigen entsprechend zu ändern. Der Bundesrat vermisst in dem Entwurf Regelungen zur Information und Mitwirkung der Landesfinanzbehörden und bittet darum, die Beteiligungsrechte der Länder in der Schiedsverfahrensphase sicherzustellen. Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag der Länder in ihrer Gegenäußerung zu.

Deutscher Bundestag, PM vom 21.08.2019

Steuerermäßigung für Handwerkerleistungen umfasst Aufwendungen für statische Berechnung

Steuerermäßigung für Handwerkerleistungen umfasst Aufwendungen für statische Berechnung, die zur Durchführung der Handwerkerleistungen erforderlich ist.

So entschied das Finanzgericht Baden-Württemberg mit Urteil vom 4. Juli 2019 (Az. 1 K 1384/19; Revision anhängig beim Bundesfinanzhof

Az. VI R 29/19) und ermäßigte die festgesetzte Einkommensteuer um 107,10 Euro (20 % von 535,50 Euro) nach § 35a Abs. 3 Satz 1 Einkommensteuergesetz. Die Norm umfasse nach Wortlaut, Zweck und Entstehungsgeschichte „alle handwerklichen Tätigkeiten“, jedoch nicht gutachterliche Tätigkeiten, wie z. B. Wertermittlung eines Grundstücks und Erstellen eines Energieausweises. Im Streitfall bestehe indes eine „enge sachliche Verzahnung“ zwischen den statischen Berechnungen und den folgenden „unstreitig erbrachten Handwerkerleistungen“. Die statische Berechnung habe „der ordnungsgemäßen und sicheren Durchführung des Austausches von tragenden Stützelementen für das Dach des Wohnhauses“ gedient und sei in einem Haushalt erbracht worden. Ein „unmittelbarer räumlicher Zusammenhang zu einem Haushalt“ bestehe. Ein solcher ergebe sich auch aus der Besprechung vor Ort und Inaugenscheinnahme des Hauses. Eine Aufspaltung nach dem Leistungsort der Berechnung erscheine „gekünstelt“ und widerspreche dem Gesetzeszweck, der Bekämpfung der Schwarzarbeit. Entscheidend sei, dass die Leistung der Wohnung der Kläger zugutekomme.

Die verheirateten Kläger sind jeweils zur Hälfte Miteigentümer eines eigengenutzten Hauses. Schadhafte Holzstützen wurden durch Stahlstützen ersetzt. Hierzu beauftragten die Kläger einen Handwerker. Nach dessen Ansicht war eine vorherige statische Berechnung „unbedingt erforderlich“. Hierzu fand eine Besprechung vor Ort und Inaugenscheinnahme des Hauses statt. Die Kläger überwiesen den für die Berechnung in Rechnung gestellten Betrag für Arbeitskosten in Höhe von 535,50 Euro einschließlich Umsatzsteuer. Sie erklärten in ihrer Einkommensteuererklärung für 2015 eine Steuerermäßigung für Handwerkerleistungen („Kaminfeger, Statiker“) im eigenen Haushalt in Höhe von insgesamt 565 Euro. Die statische Berechnung sei für den Austausch der Stützbalken erforderlich und eine unselbständige, untrennbar mit der Hauptleistung verbundene Nebenleistung gewesen. Es liege eine einheitliche Handwerkerleistung vor. Das beklagte Finanzamt erkannte lediglich 28 Euro für den „Kaminfeger“ und damit 6 Euro (20 % von 258 Euro) als Ermäßigungsbetrag für Handwerkerleistungen an. Bei der statischen Berechnung handle es sich um eine nicht steuerlich begünstigte Gutachterleistung.

FG Baden-Württemberg, Pressemitteilung vom 01.10.2019 zum Urteil 1 K 1384/19 vom 04.07.2019 (nrkr – BFH-Az.: VI R 29/19)

Sechsmonatsfrist des § 66 Absatz 3 EStG bereits bei Festsetzung des Kindergeldes zu beachten

Eine rückwirkende Festsetzung von Kindergeld ist bei Kindergeldanträgen, die ab dem Jahr 2018 gestellt wurden, nur für die letzten sechs Monate vor Antragstellung zulässig. Dies hat das Finanzgericht (FG) Düsseldorf entschieden.

Im Streitfall stellte der Kläger im August 2018 einen Kindergeldantrag für seine beiden Kinder. Daraufhin setzte die beklagte Familienkasse ab Juli 2016 beziehungsweise August 2017 Kindergeld fest. Die Auszahlung des Kindergeldes beschränkte sie auf den Betrag, der auf die Zeit ab Februar 2018 entfiel. Für die vorangegangenen Monate versagte die Familienkasse die Auszahlung, weil das Kindergeld rückwirkend nur für die letzten sechs Monate vor Beginn des Monats gezahlt werden dürfe, in dem der Antrag auf Kindergeld eingegangen sei.

Dagegen hat sich der Kläger erfolgreich gewehrt. Das FG entschied, dass die Familienkasse verpflichtet sei, das festgesetzte Kindergeld in voller Höhe auszusahlen. Zur Begründung führte das Gericht aus, dass der Gesetzgeber die Festsetzungsverjährung für das Kindergeld ab 2018 neu geregelt habe. Sowohl die Festsetzung als auch die Auszahlung des Kindergeldes seien nur noch mit einer Rückwirkung von sechs Monaten ab Antragstellung zulässig. Im Streitfall habe die Familienkasse entgegen dieser Regelung eine wirksame Kindergeldfestsetzung für die Monate vor Februar 2018 vorgenommen. Die Auszahlung des Kindergeldes könne sie in diesem Fall nicht verwehren.

Das Gericht hob hervor, dass der Kindergeldanspruch durch die Neuregelung bei einer verspäteten Antragstellung nicht entfalle. Das Kindergeld dürfe lediglich nicht mehr festgesetzt und ausgezahlt werden. Dies sei insbesondere für Leistungen im außersteuerlichen Bereich von Bedeutung, die an das Kindergeld anknüpfen.

Die vom FG zugelassene Revision wurde eingelegt und ist unter dem Aktenzeichen III R 33/19 beim Bundesfinanzhof anhängig.

Finanzgericht Düsseldorf, Gerichtsbescheid vom 10.04.2019, 10 K 3589/18 Kg, nicht rechtskräftig

Elternunterhalt: Bundesrat äußert sich zu geplanter Angehörigen-Entlastung

Der Bundesrat hat am 11. Oktober 2019 die Pläne der Bundesregierung beraten, erwachsene Kinder pflegebedürftiger Eltern finanziell zu entlasten: Zukünftig sollen die Sozialhilfeträger auf das Einkommen der Kinder erst dann zurückgreifen dürfen, wenn ihr Bruttoeinkommen 100.000 Euro übersteigt.

In seiner Stellungnahme fordert der Bundesrat die Bundesregierung auf, die von ihr vorgelegte Kostenschätzung zu überarbeiten: Unabhängig von der ohnehin lückenhaften Datengrundlage spiegele die derzeitige Kostenberechnung die Belastung für die Träger der Sozial- und Eingliederungshilfe nicht in angemessenem Umfang wider, kritisieren die Länder.

Etwaige Mehrbelastungen für Länder und Kommunen müsse der Bund kompensieren und dies bereits im Gesetz verbindlich sicherstellen. Zu garantieren sei nicht nur die Übernahme der derzeit geschätzten Zusatzkosten, sondern auch davon abweichende zusätzliche Belastungen, die sich erst nach Inkrafttreten des Gesetzes zeigen. Bund und Länder müssten dann erneut über den angemessenen Umfang der Ausgleichszahlungen verhandeln. Wichtig sei daher, im Gesetz eine Kostenevaluation festzuschreiben.

Weitere Vorschläge des Bundesrates dienen dazu, der Zielsetzung des Entwurfs besser Rechnung zu tragen und die Umsetzung in die Praxis zu erleichtern. Sie betreffen unter anderem die Leistungen für junge Menschen in besonderen Ausbildungsstätten und stationären Einrichtungen oder besonderen Wohnformen.

Zudem fordert der Bundesrat eine Übergangsregelung, um eine Finanzierungs- bzw. Rentenlücke für Menschen mit Behinderung zu schließen, die nach der Systemumstellung durch das neue Bundesteilhabengesetz für den Monat Januar 2020 droht.

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung sieht eine gesetzliche Vermutungsregel vor. Sie soll dafür sorgen, dass Angehörige grundsätzlich nicht mehr für Pflegekosten der Betroffenen einspringen müssen. Nur in Ausnahmefällen, in denen der Träger ein Einkommen über der Schwelle von 100.000 Euro vermutet, müssen Angehörige ihr Einkommen offenlegen – dies soll Bürger und Verwaltung entlasten.

Zum Hintergrund: Wenn Eltern die Kosten für Pflege im Alter nicht allein aufbringen können, werden in der Regel ihre erwachsenen Kinder zu Unterhaltszahlungen verpflichtet. Um die jüngere Generation zu entlasten, möchte die Bundesregierung die Einkommensgrenze einführen – so wie sie bereits jetzt für Leistungen der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung gilt. Nach Angaben der Bundesregierung erhalten derzeit fast 400.000 alte Menschen finanzielle Hilfe vom Staat, um den Pflegedienst oder den Aufenthalt im Pflegeheim bezahlen zu können.

Profitieren sollen auch Menschen, deren Angehörige aufgrund einer Behinderung Anspruch auf Eingliederungshilfe haben – zum Beispiel für Gebärdendolmetschung oder für den Umbau einer barrierefreien Wohnung.

Der Regierungsentwurf enthält zudem weitere Verbesserungen für Menschen mit Behinderung: so erhalten sie intensivere Teilhabeberatung und ein Budget für Ausbildung, um leichter eine reguläre Berufsbildung antreten zu können.

Die Stellungnahme des Bundesrates wird nun der Bundesregierung zugeleitet. Diese verfasst eine Gegenäußerung dazu und reicht dann beide Dokumente in den Bundestag nach. Dieser hatte bereits im September mit seinen Beratungen begonnen.

Bundesrat, Mitteilung vom 11.10.2019 zur Plenarsitzung am 11.10.2019

Gilt ein Testament, wenn es unter Schmerzmitteln geschrieben wurde?

Ein Erbvertrag, der zwei Tage vor dem Tod des Erblassers auf dem Sterbebett geschlossen wird, kann trotz erheblicher Schmerzmitteleinnahme wirksam sein. Um den Willen zum Abschluss des Vertrags auszudrücken, reicht es, wenn der Erblasser dem Notar zunickt und dann unterschreibt, wie das Oberlandesgericht (OLG) Koblenz entschieden hat (Az. 1 U 1198/17). Sprechen ist nicht notwendig.

Der Fall: Erbvertrag unwirksam, wegen geistiger Unzureichungsfähigkeit? Im verhandelten Fall hatte ein Vater zunächst seinen Sohn als Alleinerben eingesetzt. Als er 45 Jahre später im Sterben lag, besuchte ihn seine Ehefrau mit einem Notar im Hospiz, um einen neuen Erbvertrag aufzusetzen, in dem sich die beiden Ehepartner gegenseitig zu Alleinerben einsetzten.

Beim ersten Besuch stand der Mann unter starken Schmerzmitteln und war kaum ansprechbar. Am nächsten Tag war die Dosis zwar nur leicht verringert worden, aber der Notar hielt den Mann für geistig hinreichend klar und las ihm den neuen Erbvertrag vor. Der Mann nickte und unterzeichnete den Erbvertrag. Zwei Tage später verstarb er.

Der Sohn erhob daraufhin Anspruch auf den Nachlass. Der neue Erbvertrag sei unwirksam, da sein Vater nicht mehr bei Sinnen gewesen und auch die Unterschrift nicht seine sei. Als Beweis verwies er auf die Notizen der Ärzte, die den Mann mehrfach nachts als desorientiert bezeichneten, und legte eine 50 Jahre alte Unterschrift vor.

Das Urteil: Zeugen bestätigen geistige Klarheit des Erblassers

Die Richter gaben ihm nicht recht. Die Schmerzmittel-Dosis war nicht derart hoch, dass sie den Vater erheblich geistig einschränken konnte, so das OLG. Zudem sei es nicht ungewöhnlich, dass ältere, schwer kranke Patienten nachts verwirrt seien, aber tagsüber fit. Der Notar und mehrere Zeugen hatten den Mann als geistig klar beschrieben.

Dass der Vater zur Zustimmung nur nickte und nicht sprach, schadet nach Ansicht der Richter nicht. Bei notariellen Verträgen reicht es, wenn das Dokument unterschrieben wird. Zudem sei davon auszugehen, dass der Vater den Erbvertrag selbst unterschrieben hat: Das habe der Notar bestätigt. Eine 50 Jahre alte Unterschrift, die anders als die jüngste aussehe, sei kein Indiz für eine Fälschung. Die Frau des Verstorbenen wurde Alleinerbin.

Oberlandesgericht (OLG) Koblenz, Urteil vom 15.11.2018, 1 U 1198/17

Arbeitnehmer

Krankes Kind zur Arbeit mitgenommen: Kein fristloser Kündigungsgrund

Nimmt eine Arbeitnehmerin ihre erkrankten und betreuungsbedürftigen Kinder mit zur Arbeit, verletzt sie damit zwar ihre arbeitsvertraglichen Pflichten. Eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber ist indes nicht gerechtfertigt, wie das Arbeitsgericht (ArbG) Siegburg entschieden hat.

Die Klägerin war bei der Beklagten als Altenpflegefachkraft beschäftigt. Sie befand sich noch in der Probezeit. Während der Arbeit erkrankten die Kinder der Klägerin, woraufhin der behandelnde Arzt deren Betreuungsbedürftigkeit feststellte. Zunächst ging die Klägerin ihrer Arbeitstätigkeit für die Beklagte weiter nach, wobei sie jedoch ihre Kinder zeitweise mitnahm. Einige Tage später erkrankte die Klägerin dann selbst und teilte der Beklagten per SMS mit, dass sie einen Arzt aufsuchen müsse. Dieser stellte am Folgetag einen später bestätigten Verdacht auf Grippe fest. Die Klägerin erhielt am 06.02.2019 eine fristlose Kündigung, weil es ihr unter anderem verboten gewesen sei, ihre Kinder mit zur Arbeit zu nehmen. Sie erhob Kündigungsschutzklage gegen die fristlose Kündigung und begehrte die Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist.

Das ArbG Siegburg gab der Klage insoweit statt und entschied, dass das Arbeitsverhältnis nicht fristlos, sondern erst mit Ablauf der zweiwöchigen Kündigungsfrist in der Probezeit am 20.02.2019 beendet worden ist. Die fristlose Kündigung hielt es für ungerechtfertigt. Zwar sei das Verhalten der Klägerin sowohl aus versicherungsrechtlichen Gründen als auch wegen der bestehenden Ansteckungsgefahr für die älteren Patienten problematisch und eine Pflichtverletzung gewesen; einen Grund für eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses sah das Gericht jedoch nicht. Grundsätzlich reiche in einem solchen Fall eine Abmahnung. Auch andere Gründe für eine sofortige Beendigung habe der Arbeitgeber nicht darlegen können.

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Gegen das Urteil kann Berufung beim Landesarbeitsgericht Köln eingelegt werden.

Arbeitsgericht Siegburg, Urteil vom 04.09.2019, 3 Ca 642/19, nicht rechtskräftig

Sachgrundlose Befristung: Zwei Jahre sind zwei Jahre – Dienstreise zählt mit

Eine sachgrundlose Befristung des Arbeitsvertrags ist nur bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig, sodass eine solche Befristung ausgeschlossen ist, wenn die zwei Jahre auch nur um einen Tag überschritten werden. Dabei sind Dienstreisen dem Arbeitsverhältnis zuzurechnen, wie das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf entschieden hat.

Der Kläger, der zuvor als Rechtsanwalt, unter anderem auf dem Gebiet des Verwaltungsrechts, tätig war, bewarb sich Mitte August 2016 auf eine Ausschreibung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Die Bewerbung war erfolgreich und der Kläger wurde zunächst befristet für sechs Monate am Standort Düsseldorf eingestellt. Das Arbeitsverhältnis begann ausweislich des Arbeitsvertrags am Montag, den 05.09.2016. In der Zeit vom 05.09.2016 bis zum 23.09.2016 besuchte der Kläger eine Schulung für Anhörer in Nürnberg. Hierzu reiste der in Düsseldorf wohnhafte Kläger im Einvernehmen mit dem BAMF bereits am Sonntag, den 04.09.2016 an. Das BAMF erstattete ihm die Reisekosten und die Hotelkosten für die Übernachtung vom 04.09.2016 auf den 05.09.2016. Nach Qualifizierung zum Entscheider arbeitete der Kläger ab dem 21.01.2017 als solcher. Mit Vereinbarung aus Februar 2017 wurde das Arbeitsverhältnis bis zum 04.09.2018 verlängert. Nach Ablauf der Befristung erhielt der Kläger keine unbefristete Stelle. Seine darauf gerichtete Bewerbung war erfolglos.

Mit seiner gegen die Bundesrepublik Deutschland als Anstellungskörperschaft gerichteten Klage begehrte der Kläger die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis nicht durch Befristung zum 04.09.2018 beendet worden ist und seine Weiterbeschäftigung. Diese Begehren waren vor dem LAG erfolgreich. Die sachgrundlose Befristung des Arbeitsvertrags mit dem Kläger sei unwirksam. Diese sei gemäß § 14 Absatz 2 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz nur bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Diese Zeitdauer sei hier um einen Tag überschritten gewesen, weil die Dienstreise am 04.09.2016 bereits Arbeitszeit gewesen sei. Die einvernehmliche und von der Arbeitgeberin bezahlte Dienstreise sei nicht in der Freizeit des Klägers, sondern bereits innerhalb des Arbeitsverhältnisses erbracht worden. Sie sei Teil der arbeitsvertraglich versprochenen Dienste im Sinne des § 611 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch gewesen. Das Arbeitsverhältnis habe damit nicht

erst am 05.09.2016, sondern bereits am 04.09.2016 begonnen. Der Zwei-Jahres-Zeitraum habe mit Ablauf des 03.09.2018 geendet. Die Überschreitung der Höchstdauer von zwei Jahren für die sachgrundlose Befristung auch um nur einen Tag aufgrund der Dienstreise führe dazu, dass mit dem Kläger ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestehe. Das LAG hat die Revision zugelassen.
Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 09.04.2019, 3 Sa 1126/18

Steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung: Zur wahlweisen Verwendung vermögenswirksamer Leistungen

Das Bundesfinanzministerium (BMF) nimmt in einem aktuellen Schreiben zur wahlweisen Verwendung von vermögenswirksamen Leistungen zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung und zu in diesem Zusammenhang gewährten Erhöhungsbeträgen des Arbeitgebers Stellung. Mit § 100 des Einkommensteuergesetzes (EStG) sei zum 01.01.2018 durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz ein neues Fördermodell zur betrieblichen Altersversorgung mittels BAV-Förderbetrag eingeführt worden. Nach § 100 Absatz 3 Nr. 2 EStG könne der BAV-Förderbetrag nur für einen vom Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung beansprucht werden. Die zusätzlichen Beiträge könnten zum Beispiel tarifvertraglich, durch eine Betriebsvereinbarung oder auch einzelvertraglich festgelegt sein. Im Gesamtversicherungsbeitrag des Arbeitgebers enthaltene Finanzierungsanteile des Arbeitnehmers sowie die mittels Entgeltumwandlung finanzierten Beiträge oder Eigenbeteiligungen des Arbeitnehmers sind laut BMF nicht begünstigt. Macht ein Arbeitnehmer (zum Beispiel aufgrund eines entsprechenden Tarifvertrags) von der Möglichkeit Gebrauch, zusätzliche vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers für den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung über die Durchführungswege Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung im Rahmen einer Entgeltumwandlung zu verwenden, seien diese Beiträge unter den sonstigen Voraussetzungen nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei. Dies gelte auch für in diesem Zusammenhang gewährte Erhöhungsbeträge des Arbeitgebers (zum Beispiel erhöhter Beitrag zur betriebli-

chen Altersversorgung in Höhe von 26 Euro statt vermögenswirksamer Leistungen in Höhe von 6,65 Euro) und für Erhöhungsbeträge des Arbeitgebers, die von einer zusätzlichen Entgeltumwandlung abhängen (zum Beispiel erhöhter Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung in Höhe von 50 Euro, wenn der Arbeitnehmer 13 Euro seines Arbeitslohns umwandelt).

Die zuvor genannten Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung (für die betriebliche Altersversorgung verwendete vermögenswirksame Leistungen und Erhöhungsbeträge) erfüllten jedoch nicht die Voraussetzungen für den BAV-Förderbetrag. Die Voraussetzung "zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn" (§ 100 Absatz 3 Nr. 2 EStG) sei nicht erfüllt. Es entspreche im Übrigen auch nicht der Intention des Betriebsrentenstärkungsgesetzes, entsprechende Beiträge, die auch zu einer Zuschusspflicht nach § 1a Absatz 1a und § 23 Absatz 2 des Betriebsrentengesetzes führen, zu fördern.

Bundesfinanzministerium, Schreiben vom 08.08.2019, IV C 5 – S 233/19/10001

Betriebsrente: Krankenkassenbeiträge werden fällig

Kapitalauszahlungen aus einer betrieblichen Altersvorsorge dürfen mit Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung belastet werden. Mit einem entsprechenden Urteil hat das Bundessozialgericht (BSG) jetzt erneut die seit 2004 geltende Rechtslage bestätigt.

Die Beitragspflicht sei auch nicht durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) entfallen, das seit dem 1.1.2018 betriebliche Riester-Renten von der Beitragspflicht ausnimmt. Ein Verstoß gegen den allgemeinen Gleichheitssatz „liegt insoweit nicht vor“, urteilte das BSG. Die Betriebsrentenarten werden nach Ansicht des höchsten deutschen Sozialgerichts „im Wesentlichen gleichbehandelt“, weil sie jeweils nur einmal der vollen Beitragspflicht unterlägen: die Riester-Renten in der Ansparphase, die übrigen Betriebsrenten in der Auszahlphase.

Falls die betrieblichen Riester-Renten in der Auszahlphase unterschiedlich behandelt würden, sei die Neuregelung von 2018 „als Teil eines arbeits-, steuer- und grundsicherungsrechtlichen Gesamtkonzepts durch das legitime Ziel der Bekämpfung von Altersarmut gerechtfertigt“, meinten die Richter.

Bundessozialgericht (BSG), Urteil vom 01.04.2019, B 12 KR 19/18 R



Unfallversicherung: Auto und Schlüssel werden vor Dienstbeginn versichert abgeholt

Ist eine Frau nach der Rückkehr aus dem Urlaub wegen einer erkrankten Kollegin direkt wieder aufgerufen, zur Arbeit zu kommen, so ist sie auf dem Weg zum Elternhaus, (wo Schlüssel für die Arbeitgeber und für das Auto während der Urlaubszeit deponiert waren) gesetzlich unfallversichert. Stürzt sie auf dem Weg dorthin und verletzt sie sich (hier im Schulter-Arm-Bereich), so kann sie Leistungen aus der Berufsgenossenschaft durchsetzen.

Die Frau war auf einem „versicherten Betriebsweg“, als sie sich zum Haus der Eltern begab. Sie hatte eine arbeitsvertraglich geschuldete Dienstpflicht befolgen wollen, wozu sie Schlüssel und Fahrzeug, mit dem sie (als Hauswirtschafterin auf einem Gutshof) Einkäufe für den Arbeitgeber tätigte, benötigte.

BSG, B 2 U 7/17 R vom 27.11.2018

Unbelegte Brötchen mit einem Heißgetränk sind kein Frühstück

Unbelegte Backwaren mit einem Heißgetränk sind kein Frühstück im lohnsteuerrechtlichen Sinne, wie der BFH entschieden hat.

Im Streitfall hatte der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern unbelegte Backwaren wie Brötchen und Rosinenbrot nebst Heißgetränken zum sofortigen Verzehr im Betrieb kostenlos bereitgestellt. Das Finanzamt sah dies als ein Frühstück an, das mit den amtlichen Sachbezugswerten zu versteuern sei.

Dem folgte der BFH nicht. Die unentgeltliche oder verbilligte Abgabe von Speisen und Getränken durch den Arbeitgeber an seine Arbeitnehmer könne zu Arbeitslohn führen. Arbeitslohn liege grundsätzlich vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Mahlzeit, wie ein Frühstück, Mittagessen oder Abendessen, unentgeltlich oder verbilligt reiche. Davon abzugrenzen seien nicht steuerbare Aufmerksamkeiten, die lediglich der Ausgestaltung des Arbeitsplatzes und der Schaffung günstiger betrieblicher Arbeitsbedingungen dienen und denen daher keine Entlohnungsfunktion zukomme.

Im vorliegenden Fall handele es sich bei den unentgeltlich zugewandten Lebensmitteln nicht um Arbeitslohn in Form kostenloser Mahlzeiten, sondern um nicht steuerbare Aufmerksamkeiten. Unbelegte Brötchen seien auch in Kombination mit einem Heißgetränk kein Frühstück i.S. von § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 der Sozialversicherungsentgeltverordnung. Selbst für ein einfaches Frühstück müsse jedenfalls noch ein Aufstrich oder ein Belag hinzutreten. Die Überlassung der Backwaren nebst Heißgetränken habe daher lediglich der Ausgestaltung des Arbeitsplatzes und der Schaffung günstiger betrieblicher Arbeitsbedingungen gedient.

BFH, Pressemitteilung Nr. 58 vom 19.9.2019 zu Urteil vom 3.7.2019, Az. VI R 36/17

Betriebsrente: Ist die 50-Jahre-Regelung diskriminierend?

Eine Betriebsrente nur für Arbeitnehmer, die vor ihrem 50. Geburtstag im Unternehmen angefangen haben, stellt keine Diskriminierung von Frauen mit Kindern dar. Das geht aus einem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts hervor. Ein solcher Ausschluss treffe unabhängig vom Geschlecht alle, die erst später eingestellt wurden, heißt es darin. Außerdem zeige die Statistik, dass die meisten Mütter zumindest in Teilzeit wieder arbeiten gingen, sobald ihre Kinder im Kita-Alter sind oder eingeschult wurden.

Der Fall: Verfassungsbeschwerde einer 74-jährigen Dame

Die Verfassungsbeschwerde einer inzwischen 74 Jahre alten Frau wurde deshalb nicht zur Entscheidung angenommen. Sie hatte mit 51 Jahren als Verkäuferin angefangen zu arbeiten. Ursprünglich waren ihr Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt worden. Die Unterstützungskasse weigerte sich aber, diese zu erbringen. Der Leistungsplan sieht nämlich unter anderem vor, dass nach Vollendung des 50. Lebensjahrs keine Ansprüche mehr erworben werden können.

Das Urteil: Gericht sieht keine Anhaltspunkte für eine Diskriminierung Die Frau war 2013 bereits vor dem Bundesarbeitsgericht unterlegen. Dagegen klagte sie in Karlsruhe. Die Verfassungsrichter sehen aber „keine Anhaltspunkte für eine mittelbare Diskriminierung von Frauen“.

Das Kind der Klägerin sei bei deren Wiedereintritt ins Erwerbsleben bereits 25 Jahre alt gewesen und habe seine Ausbildung abgeschlossen gehabt. Auch unter Berücksichtigung des Rechts auf selbstbestimmte Gestaltung des Familienlebens sei daher nicht erkennbar, dass durch die Regelung mit der Altersgrenze Grundrechte verletzt würden. Bundesverfassungsgericht (BVerfG), Beschluss der 3. Kammer des Ersten Senats vom 23.07.2019, 1 BvR 684/14

Spaziergehen in der Mittagspause ist nicht unfallversichert

Arbeitnehmer sind gesetzlich unfallversichert, solange sie eine betriebsdienliche Tätigkeit verrichten. Spaziergehen in einer Arbeitspause stellt jedoch eine eigenwirtschaftliche Verrichtung dar. Verunglückt ein Versicherter hierbei, ist dies daher kein Arbeitsunfall im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung. Dies hat das Landessozialgericht (LSG) Hessen entschieden.

Ein 1962 geborener Versicherter arbeitete als Fondsmanager bei einer Investmentgesellschaft. Seine Arbeitszeiten konnte er weitgehend frei bestimmen. Als er mittags das Firmengebäude für einen Spaziergang verließ, stolperte er über eine Steinplatte und verletzte sich an Handgelenken und Knie. Die Berufsgenossenschaft erkannte dies nicht als Arbeitsunfall an. Der Versicherte sei während einer Pause verunglückt, die ein eigenwirtschaftliches Gepräge gehabt habe. Der Versicherte wandte hiergegen ein, dass aufgrund seiner Arbeitsbelastung die Pause zur Fortsetzung der Arbeit erforderlich gewesen sei.

Die Richter beider Instanzen folgten im Ergebnis der Rechtsauffassung der Berufsgenossenschaft. Die Tätigkeit des Versicherten sei im Unfallzeitpunkt eine eigenwirtschaftliche Verrichtung gewesen, die nicht gesetzlich unfallversichert sei. Spaziergehen sei keine Haupt- oder Nebenpflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis des Versicherten.

Ferner bestehe eine arbeitsrechtliche Verpflichtung zu gesundheitsfördernden, der Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit dienenden Handlungen prinzipiell nicht.

Spaziergehen sei vielmehr eine privatnützige Verrichtung, vergleichbar mit Einkaufen, Essen, Trinken, Joggen und Fernsehen. Der Versicherte sei auch keiner besonderen betrieblichen Belastung ausgesetzt gewesen, die ausnahmsweise einen Versicherungsschutz für den Spaziergang begründen könne.

Die Revision wurde nicht zugelassen.

Landessozialgericht Hessen, L 9 U 208/17

Bei sensiblen Daten darf nicht pauschal automatisch weitergeleitet werden

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass bei der Frage, welche Informationen an den Betriebsrat weitergegeben werden dürfen, gerade in Zeiten immer strengerer Datenschutzvorschriften jeder Einzelfall genau geprüft werden muss, ob eine automatische Weitergabe dieser arbeitnehmerbezogenen Infos haltbar ist.

Hier ging es darum, ob Schwangerschaften von im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen automatisch dem Betriebsrat mitgeteilt werden dürfen. Dazu erhalten die schwangeren Arbeitnehmerinnen ein Musteranschreiben, in dem ihnen eine Zwei-Wochen-Frist zwecks etwaigen Widerspruchs eingeräumt wird.

Dadurch sah sich der Betriebsrat in seinen Mitwirkungsrechten eingeschränkt und vertrat die Auffassung, dass er Anspruch auf die vollständige Unterrichtung über alle bekannt werdenden Schwangerschaftsfälle habe – und zwar zu deren Schutz.

Das BAG folgte dem nicht und verwies den Fall an die Vorinstanz. Die wird endgültig entscheiden.

BAG, 1 ABR 51/17 vom 09.04.2019