

Magazin

Übersicht:

Editorial	1
Schließung einer Krankenkasse - arbeitsrechtliche Folgen	2
Provisionen sind bei der Elterngeldberechnung zu berücksichtigen	3
Datenlöschung kann den Arbeitsplatz kosten	4
Der Betriebsfrieden - Was ist das eigentlich??	5
Haftung von Geschäftsführern für nicht abgeführte Lohnsteuer	6
Neue Pflichtangaben bei Gutschriften	7
Schadensersatzpflicht des Mieters	7
Persönlichkeitsschutz oder wirksame Verteidigung?	8
Steuerrecht in Italien - Selbstanzeige	10
Beschädigung beim Abschleppen ...	11
Aufweichung des Schriftformerfordernisses des § 550 BGB?	13
Übernahme von Bußgeldern = Arbeitslohn	14
Werbung im taxLegis.de-Magazin	15
Informationen, Impressum	16



Fischerprüfung! – Geschäftsführerprüfung(?)

Wer als Geschäftsführer einer GmbH tätig ist, haftet für die nicht abgeführte Lohnsteuer. Dies gilt auch dann, wenn mehrere Geschäftsführer in der Gesellschaft tätig sind und im Rahmen einer Arbeitsaufteilung der Handwerker dem Handwerk nachgeht und der Kaufmann sich eben um die Buchhaltung und die Steuern kümmert.

Arbeitet der Handwerker bei seinen Gewerken nicht nach den Regeln der Kunst, haftet die Gesellschaft. Niemand käme auf die Idee, den Kaufmann persönlich in die Haftung zu nehmen und diesem eine Überwachungspflicht aufzuerlegen.

Anders sieht es jedoch aus, wenn der Kaufmann die Regeln der Kunst nicht beachtet und keine Lohnsteuer für die Mitarbeiter abführt. Hier trifft den Handwerker eben eine Überwachungspflicht und er haftet neben seinem Kaufmanns-Kollegen.

Hat dieser nicht nur die Steuer nicht abgeführt, sondern auch die Lohnsteuer-Voranmeldungen „vergessen“, kommt auch noch Steuerhinterziehung für beide Gesellschafter in Betracht.

Angeht diese Haftungsrechtsprechung und -risiken stellt sich die Frage, ob es wirklich richtig ist, dass es für die Stellung als Geschäftsführers ausreicht, geschäftsfähig zu sein und kein Ausschlussgrund nach dem GmbH-Gesetz vorliegt. Ansonsten aber muss der Geschäftsführer keinerlei Grundlagenkenntnisse über Buchführung, Betriebswirtschaftslehre oder gar Unternehmenssteuern besitzen.

Es ist also leichter, Geschäftsführer zu werden, als legal einen Fisch zu angeln. Dafür bedarf es eines Angel- oder Fischereischeins. Dieser setzt wiederum eine staatliche Prüfung voraus, die zum Beispiel in Bayern aus 5 Fachgebieten insgesamt 60 Fragen umfasst und 2 Stunden dauert.

Wohl dem, der als Geschäftsführer nur nach „Kunden angelt“...

Schließung einer Krankenkasse - arbeitsrechtliche Folgen

Eine Betriebskrankenkasse kann nach § 153 Sozialgesetzbuch V (SGB V) von der Aufsichtsbehörde geschlossen werden. In diesem Fall ist denjenigen Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht durch ordentliche Kündigung beendet werden kann, beim Landesverband der Betriebskrankenkassen oder einer anderen Betriebskrankenkasse eine ihrer bisherigen Dienststellung vergleichbare, zumutbare Stellung anzubieten (§ 155 Abs. 4 Satz 9, § 164 Abs. 3 Satz 3 SGB V).

Für Beschäftigte von Betriebskrankenkassen, deren Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt werden kann, gilt diese Regelung nicht. Nach § 164 Abs. 4 Satz 1 SGB V enden die Vertragsverhältnisse der Beschäftigten, „die nicht nach Absatz 3 untergebracht werden“, mit dem Tag der Schließung der Kasse, worauf das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einer Mitteilung vom 21. November 2013 zu einem an diesem Tag ergangenen Urteil hinwies.

Nachdem die „City-BKK“ mit Sitz in Stuttgart und die „BKK-Heilberufe“ mit Sitz in Düsseldorf zum 30. Juni 2011 bzw. 31. Dezember 2011 vom Bundesversicherungsamt geschlos-

sen worden waren, erhielten sämtliche 400 bzw. 270 Beschäftigten die Mitteilung, ihre Arbeitsverhältnisse endeten zum jeweiligen Schließungszeitpunkt. Vorsorglich sprachen die Arbeitgeberinnen außerordentliche Kündigungen mit Auslauf Fristen und - wo rechtlich möglich - ordentliche Kündigungen zum Schließungszeitpunkt, hilfsweise zum Ablauf der einschlägigen Kündigungsfristen, aus. Hunderte von Beschäftigten haben gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses Klage erhoben.

In den ersten vier - von etwa 280 - Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht hat der Zweite Senat des Gerichts den Klagen - wie zuvor die Landesarbeitsgerichte - stattgegeben. Den beiden Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung nicht beendet werden konnte, war eine zumutbare Stellung beim Landesverband oder einer anderen Betriebskrankenkasse nicht angeboten worden. Ihre Arbeitsverhältnisse haben aus diesem Grunde am Tag der Schließung nicht geendet. § 164 Abs. 4 Satz 1 SGB V ist dahin zu verstehen, dass die gesetzliche Anordnung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Angebot einer zumutbaren Stellung im Sinne von § 164 Abs. 3 Satz 3 SGB V voraussetzt.

Auch die beiden Arbeitsverhältnisse, die durch ordentliche Kündigung beendet werden konnten, haben nicht mit dem Tag der Schließung geendet. Eine an Wortlaut, Entstehungsgeschichte und gesetzgeberischem Zweck orientierte Auslegung der einschlägigen Vorschriften ergibt, dass die gesetzliche Anordnung in § 164 Abs. 4 Satz 1 SGB V - da den betreffenden Arbeitnehmern eine zumutbare Stellung bei einer anderen Betriebskrankenkasse zuvor nicht angeboten worden sein muss - für solche Arbeitsverhältnisse nicht gilt. Sie unterliegen allein den Regelungen des Kündigungsschutzrechts.

Die vorsorglich erklärten (außer-)ordentlichen Kündigungen waren in allen vier Fällen rechtsunwirksam. Bei Ablauf der Kündigungsfristen lagen dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmer entgegengestanden hätten, nicht vor.

(Bundesarbeitsgericht - BAG, Urteil vom 21.11.2013, Az. 2 AZR 474/12)

Frhr. Fenimore von Bredow
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Köln
Kontakt: v.bredow@dvbw-legal.de



Provisionen sind bei der Elterngeldberechnung zu berücksichtigen

Das Bundessozialgericht hat am 26. März 2014 entschieden, dass Provisionen weiterhin bei der Elterngeldberechnung zu berücksichtigen sind. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Provisionen neben dem monatlichen Grundgehalt mehrmals im Jahr nach festgelegten Berechnungsstichtagen regelmäßig gezahlt werden.

Den Klägerinnen, einer Lehrgangsmanagerin, einer Vertriebsbeauftragten und einer Personalvermittlerin im Außendienst wurde Elterngeld gewährt. Alle drei Klägerinnen bezogen ein Grundgehalt von 3.000,00 bzw. 3.100,00 € brutto, das bei der Elterngeldberechnung berücksichtigt wurde.

Die für das Elterngeld zuständigen Stellen hatten es aber abgelehnt, bei der Elterngeldberechnung die an die Klägerinnen erfolgten Provisionszahlungen zu berücksichtigen.

In dem für die Berechnung maßgeblichen Bemessungszeitraum, den letzten zwölf Monaten vor dem Monat der Geburt des Kindes, hatten alle drei Klägerinnen nach arbeitsvertraglich vereinbarten Zeitpunkten mehrmals im Jahr Provisionszahlungen erhalten, eine der Klägerin sogar in jedem Monat.

Die zuständigen Stellen berufen sich darauf, dass die Arbeitgeber die Provisionszahlungen bei Einbehalt der Lohnsteuer jeweils als sonstige Bezüge behandelt hatten. Das Gesetz ordne aber an, dass Einnahmen, die im Lohnsteuerabzugsverfahren als sonstige Bezüge behandelt würden, bei der Elterngeldberechnung nicht

berücksichtigt werden dürften. Die Landessozialgerichte sind dieser Ansicht zum Teil gefolgt, zum Teil haben sie zu höherem Elterngeld verurteilt, weil auch die Provisionen leistungserhöhend zu beachten seien.

Das Bundessozialgericht hat entschieden, dass Provisionen weiterhin bei der Elterngeldberechnung zu berücksichtigen sind. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Provisionen neben dem monatlichen Grundgehalt mehrmals im Jahr nach festgelegten Berechnungsstichtagen regelmäßig gezahlt werden.

Das Bundessozialgericht erkennt an, dass es den Behörden möglich sein muss, das Elterngeld möglichst unkompliziert und ohne großen Verwaltungsaufwand zu berechnen. Es ist jedoch nicht möglich, Provisionen allein deshalb außen vor zu lassen, weil der Arbeitgeber Provisionen im Lohnabzugsverfahren faktisch als sonstige Bezüge behandelt hat. Zwar ordnet das Elterngeldgesetz an, dass Einnahmen, die im Lohnsteuerabzugsverfahren als sonstige Bezüge behandelt werden, bei der Elterngeldberechnung nicht berücksichtigt werden. Hätte der Gesetzgeber aber darauf abstellen wollen, dass es nur darauf ankommt, ob der Arbeitgeber bestimmte Einnahmen tatsächlich als sonstige Bezüge behandelt hat, hätte das Gesetz anders formuliert werden und etwa lauten müssen: "Nicht berücksichtigt werden Einnahmen, die der Arbeitgeber im Lohnsteuerabzugsverfahren als sonstige Bezüge behandelt hat." Dann aber müssten Zahlungen selbst dann unberücksichtigt bleiben, wenn der Arbeitgeber eindeutig zum regelmäßigen Arbeitsentgelt zählende Entgeltkomponen-

ten aus Versehen als sonstige Bezüge behandelt hat.

Gründe der Verwaltungspraktikabilität rechtfertigen es im Allgemeinen, der Verwaltung möglichst einfache Anknüpfungspunkte an die Hand zu geben, damit das Elterngeld zügig und ohne umständliche Ermittlungen berechnet und ausgezahlt werden kann. Das Abstellen auf Arbeitgeberauskünfte bzw. das Lohnsteuerabzugsverfahren - wie in den vorliegenden Fällen geschehen - darf aber nicht zu Zufallsergebnissen führen, die dem Gesetzeszweck des Elterngeldgesetzes widersprechen. Steuerrecht und Elterngeldrecht verfolgen unterschiedliche Ziele. Das Steuerrecht sieht für sonstige Bezüge zum Schutz des Steuerpflichtigen besondere Besteuerungsvorschriften vor, ohne dass es Provisionen dabei steuerfrei stellt. Was im Steuerrecht zum Schutz des Steuerpflichtigen gedacht ist, würde nach der Rechtsansicht der für das Elterngeld zuständigen Stellen im Elterngeldrecht aber stets zu einem endgültigen Nachteil beim Elterngeld führen. Dafür gibt es keine ausreichenden sachlichen Gründe. Regelmäßige, mehrmals im Jahr zusätzlich zum Grundgehalt gezahlte Provisionen, sind elterngeldrechtlich nicht anders zu behandeln als das Grundgehalt.

Provisionen bleiben nach Sinn und Zweck des Gesetzes nur dann unberücksichtigt, soweit sie nicht rechtzeitig gezahlt werden und es durch ihre Vorausoder Nachzahlung zu einer Verlagerung in den für das Elterngeld maßgeblichen Beobachtungszeitraum (Bemessungszeitraum = letzte zwölf Monate vor

(Fortsetzung siehe Folgeseite)



Provisionen sind bei der Elterngeldberechnung zu berücksichtigen (Fortsetzung von Seite 3)

dem Monat der Geburt des Kindes) kommt.

In diesem Fall könnte ihre Berücksichtigung dazu führen, dass die wirtschaftlichen Verhältnisse im Beobachtungszeitraum, an die das Elterngeld anknüpfen will, unzutreffend abgebildet werden und das Elterngeld durch diese außergewöhn-

liche Zahlung zu hoch ausfällt.

Ob Letzteres der Fall ist, muss in einem der drei Streitverfahren noch geprüft werden. In einem weiteren Fall muss das Elterngeld unter Berücksichtigung von Provisionen neu berechnet und daher der Rechtsstreit an das Landessozialgericht zurückverwiesen werden.

(Bundessozialgericht, Urteile vom 26.03.2014, AZ: B 10 EG 7/13 R, AZ: B 10 EG 12/13 R und AZ: B 10 EG 14/13 R)

Michael Henn
Rechtsanwalt/
Fachanwalt für Arbeitsrecht/
Fachanwalt für Erbrecht
Stuttgart
Kontakt: henn@drgaupp.de

Löschung von Daten kann den Arbeitsplatz kosten

Das Hessische Landesarbeitsgericht hat in einer Mitteilung im vergangenen Monat die Ansicht vertreten, dass das eigenmächtige Löschen von Daten von einem Benutzer-Account im Betrieb den Arbeitsplatz kosten kann.

Der Kläger des vorliegenden Rechtsstreits war seit 01. Januar 2009 bei der Beklagten, einem Unternehmen der EDV-Branche in Frankfurt, als Account-Manager beschäftigt. Nach den Ermittlungen eines Sachverständigen hat der Kläger am 29. Juni 2009 gegen 23:00 Uhr sowie am 30. Juni 2009 zwischen 11:02 Uhr und 14:50 Uhr von seinem Benutzer-Account im Betrieb ca. 80 eigene Dateien gelöscht und weitere 374 Objekte, nämlich 144 Kontakte, 51 Emails, 167 Aufgaben und 12 Termine. Hintergrund waren laufende Verhandlungen der Parteien um die Abänderung bzw. Aufhebung seines Arbeitsvertrages. Am 01. Juli 2009 entdeckte die Arbeitgeberin die Löschungen und kündigte dem Kläger fristlos, hilfsweise ordentlich zum 31. August 2009.

Das Arbeitsgericht hielt die Kündigung nur als ordentliche Kündigung für gerechtfertigt. Das Hessische Landesarbeitsgericht war dagegen der Ansicht, das Fehlverhalten des Klägers rechtfertige die fristlose Kündigung.

Die umfangreiche Datenlöschung am 29. und 30. Juni 2009 habe das Vertrauen in die Integrität des Klägers vollständig zerstört. Die Daten stünden in der Verfügungsmacht des Arbeitgebers. Eine eigenmächtige Löschung durch einen Arbeitnehmer mit den sich daraus ergebenden internen Problemen und gegenüber Kunden sei ein so erheblicher Verstoß gegen selbstverständliche Nebenpflichten aus dem Arbeitsvertrag, dass die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt sei.

Auch eine Abmahnung, die in der Regel einer Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen vorangehen muss, sei hier nicht notwendig gewesen. Der Kläger habe genau gewusst, dass die Löschung der Daten von der Arbeitgeberin auf keinen Fall hingenommen werden würde.

Das Hessische Landesarbeitsgericht hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht nicht zugelassen. (Hessisches Landesarbeitsgericht, Mitteilung vom 07.03.2014 zu Urteil vom 05.08.2013, AZ: 7 Sa 1060/10).

Frhr. Fenimore von Bredow
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Köln
Kontakt:
v.bredow@dvbw-legal.de

Der Betriebsfrieden – Was ist das eigentlich?

Immer wieder wird im Arbeitsrecht auf den Begriff des sogenannten Betriebsfriedens abgestellt. Eine gesetzliche Definition findet sich jedoch nirgendwo explizit. Es handelt sich hierbei um einen sogenannten „unbestimmten Rechtsbegriff“. Daher ist zur Fixierung des Begriffes eine Wertung, insbesondere in der Praxis der Arbeitsgerichte, notwendig.

Soweit hier von „Betrieb“ die Rede ist, wird dabei der kündigungsschutzrechtliche Betriebsbegriff verwendet, weil der Begriff des Betriebsfriedens meist im Zusammenhang mit verhaltensbedingten Kündigungsgründen eine Rolle spielt.

Gemeinhin wird unter Frieden die Abwesenheit von Krieg verstanden. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts wird unter dem sogenannten „Betriebsfrieden“ die Summe all jener Faktoren verstanden, die unter Einschluss des Betriebsinhabers das Zusammenleben und Zusammenwirken der in einem Betrieb tätigen Betriebsangehörigen ermöglichen, erleichtern oder auch nur erträglich machen sollen (so in BAG, Urteil vom 09.12.1982 - 2 AZR 620/80). Im Bereich des Vertrauens und der gegenseitigen persönlichen Achtung der Vertragspartner im Betrieb kommen Verletzungen der Treuepflicht durch den Arbeitnehmer oder der Fürsorgepflichten des Arbeitgebers eine maßgebliche Rolle zu; so zum Beispiel bei Unterschlagungen, Betrug, Tätlichkeiten, Drohungen oder groben Beleidigungen, die sich

gegen den Vertragspartner richten.

Unter Störungen im Unternehmensbereich versteht man dagegen Einwirkungen auf den Betriebsablauf, die durch außerbetriebliche Umstände, wie zum Beispiel schlechte Witterung, Zerstörung betrieblicher Einrichtungen, Naturkatastrophen oder Brand eintreten. Diese Störungen im Unternehmensbereich haben angesichts der herrschenden Betriebsrisikolehre kaum eine praktische Bedeutung. Der Arbeitgeber darf nämlich das von ihm zu tragende Betriebsrisiko nicht durch außerordentliche Kündigungen auf den Arbeitnehmer abwälzen (so schon BAG Ur. v. 28.09.1972 - 2 AZR 506/71).

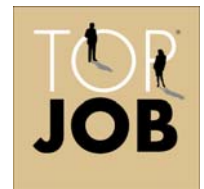
Im Betriebsverfassungsgesetz 2001 ist in § 99 Absatz 2 Nummer 6 und § 104 Satz 1 BetrVG von einer Störung des Betriebsfriedens durch gesetzwidriges Verhalten, durch grobe Verletzung der in § 75 Absatz 1 [BetrVG] enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische und fremdenfeindliche Betätigung die Rede. Andere Störungen des Betriebsfriedens geraten dabei leicht in den Hintergrund. Insbesondere kann der Betriebsfrieden auch durch Schaffung eines von Anfeindungen und Verdächtigungen gekennzeichneten Betriebsklimas, sogenanntes Mobbing oder auch Bossing, gestört werden. Dies wird leider in der Praxis durch die Gerichte viel zu selten festgestellt, weil insoweit erhebliche Darlegungs- und Beweisprobleme der Betroffenen bestehen.

Die persönlichen Umstände

beim gekündigten Arbeitnehmer gehören dagegen nicht zum Kündigungsgrund „Störung des Betriebsfriedens“, sondern sind im Rahmen einer umfassenden Interessenabwägung für die Zumutbarkeit oder Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu beachten.

Da es sich in allen diesen Fällen - fast ausnahmslos (von einigen psychopathologischen Fällen abgesehen) - um steuerbares Verhalten handelt, ist in allen diesen Fällen eine Abmahnung durch den oder die Vorgesetzten zur Rettung des Betriebsfriedens oder auch nur des Betriebsklimas geeignet und erforderlich. Dies erfordert von den Vorgesetzten in der Praxis jedoch mindestens eine gewisse Einsichtsfähigkeit beziehungsweise Einfühlungsvermögen, Sensibilisierung gegenüber den Belangen der Arbeitnehmer, sowie in hohem Maße eine unbedingte Vorbildfunktion.

Werner Bürkle
Rechtsanwalt
Winnenden
Kontakt:
info@kanzlei-buerkle.de



Zur Haftung von Geschäftsführern für nicht abgeführte Lohnsteuern



Eine interessante Entscheidung hat das Finanzgericht Rheinland-Pfalz am 10.12.2013 zu dem Aktenzeichen 3 K 1632/12 getroffen.

Im entschiedenen Fall war der Kläger zusammen mit einem weiteren Geschäftsführer, Geschäftsführer einer GmbH. 2010 wurde für mehrere Monate keine Lohnsteuer für die beschäftigten Arbeitnehmer an das Finanzamt abgeführt.

Vollstreckungsmaßnahmen blieben erfolglos, so dass das Finanzamt die Kläger mit einem sogenannten Haftungsbescheid in Anspruch nahm. Auch der zweite Geschäftsführer wurde, hier allerdings in geringerem Maße, zur Haftung herangezogen.

Der Kläger legte gegen diesen Bescheid jedoch Einspruch ein und machte geltend, dass er nach einer internen Zuständigkeitsvereinbarung nicht für die Erledigung steuerlicher Aufgaben zuständig gewesen sei, sondern der weitere Geschäftsführer.

Er sei seiner Überwachungspflicht insofern nachgekommen, dass er sich in regelmäßigen Abständen darüber informiert habe, dass die steuerlichen Pflichten der Gesellschaft erfüllt worden seien. Der Einspruch hatte keinen Erfolg, auch die Klage vor dem Finanzgericht war erfolglos.

Nach Auffassung des Gerichtes ändert die geltend gemachte interne Aufgabenverteilung nichts an der Haftung des Klägers, da

grundsätzlich das Prinzip der Gesamtverantwortung eines jeden gesetzlichen Vertreters gilt.

Dies bedeutet, dass zumindest eine gewisse Überwachung der Geschäftsführer im Ganzen erfolgt.

Zwar kann durch eine entsprechende Geschäftsverteilung die Verantwortlichkeit eines Geschäftsführers begrenzt werden, allerdings erfordert dies eine vorher getroffene eindeutige und somit schriftliche Klarstellung, welcher Geschäftsführer für welchen Bereich zuständig ist.

Ansonsten würde die Gefahr bestehen, dass im Haftungsfall jeder Geschäftsführer auf die Verantwortlichkeit des anderen verweist.

Zu beachten bleibt aber, dass selbst bei einer solchen Aufgabenverteilung der nicht mit den steuerlichen Angelegenheiten einer Gesellschaft vertraute Geschäftsführer einschreiten muss, wenn die Person des Mit-Geschäftsführers oder die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft dies erfordern.

Außerdem muss ein Geschäftsführer dafür sorgen, dass er im Fall des Eintritts einer solchen Krise rechtzeitig davon erfährt.

Im entschiedenen Fall fehlte es jedoch bereits an einer schriftlichen Aufgabenverteilung, hinzu kam, dass der Kläger eine gesteigerte Überwachungspflicht hatte, weil er wusste, dass sich die Gesellschaft in einer finanziellen Schieflage befand.

Der Kläger könne sich auch nicht damit entschuldigen, dass eine Steuerberaterin eingebunden gewesen sei und er sich in regelmäßigen Abständen darüber informiert habe, dass die steuerlichen Pflichten der Gesellschaft erfüllt wurden.

Außerdem lag sein schuldhaftes Verhalten darin, dass er nicht darauf hingewirkt hatte, dass die Löhne nur gekürzt ausgezahlt wurden. Wäre dies der Fall gewesen, dann hätte nämlich die auf die gekürzten Löhne entfallende Lohnsteuer aus dem verbleibenden Geld ordnungsgemäß einbehalten und an das Finanzamt abgeführt werden können!

Stefan Engelhard
Rechtsanwalt
Hamburg
Kontakt:
stefan.engelhardt@roggelin.de

Neue Pflichtangabe bei Gutschriften

Künftig muss eine Gutschrift ausdrücklich als solche bezeichnet werden, das (ggf. elektronische) Dokument muss also die Angabe „Gutschrift“ enthalten.

Auch wenn die Verwendung anderer als der o. g. Begriffe nicht § 14 Abs. 4 Nr. 10 UStG entspricht, sollen begriffliche Unschärfen allein nicht zum Verlust des Vorsteuerabzugs führen, wenn

- die gewählte Bezeichnung hinreichend eindeutig ist (z. B. „Eigenfaktura“),

- die Gutschrift ordnungsgemäß erteilt wurde und
- keine Zweifel an ihrer Richtigkeit bestehen.

Wichtig: Bei der sog. „kaufmännischen Gutschrift“ (Stornierung oder Korrektur der ursprünglichen Rechnung) handelt es sich nicht um eine Gutschrift im umsatzsteuerrechtlichen Sinne. Werden solche Dokumente als „Gutschrift“ bezeichnet, ist dies umsatzsteuerrechtlich unbeachtlich. Die Bezeichnung als Gutschrift führt allein nicht zu einer Steuerschuld aufgrund unbe-

rechtigten Steuerausweises (§ 14c UStG).

Die Angabe „Gutschrift“ ist auch dann erforderlich, wenn in einem Dokument sowohl über empfangene als auch über ausgeführte Leistungen abgerechnet wird. Dabei muss klar ersichtlich sein, welche Leistung zu welcher Kategorie gehört. Eine Saldierung ist auf keinen Fall zulässig.

Frank Zingelmann
Steuerberater
Hamburg
Kontakt: info@zingelmann-stb.de



Schadensersatzpflicht des Mieters bei Rückgabe der neutral dekoriert übernommenen Wohnung mit einem farbigen Anstrich

Der Bundesgerichtshof hat sich kürzlich mit der Frage befasst, ob ein Mieter zum Schadensersatz verpflichtet ist, wenn er eine in neutralen Farben gestrichene Wohnung mit einem farbigen Anstrich versieht und so an den Vermieter zurückgibt.

Die Beklagten waren von Anfang 2007 bis Juli 2009 Mieter einer Doppelhaushälfte der Klägerin. Die Beklagten, die das Objekt frisch in weißer Farbe renoviert übernommen hatten, strichen einzelne Wände in kräftigen Farben (rot, gelb, blau) und gaben es in diesem Zustand zurück. Die Klägerin ließ im August 2009 die farbig gestalteten Wände zunächst mit Haftgrund und dann alle Wand- und Deckenflächen zweimal mit Wandfarbe überstreichen. Sie wendete hierfür einen Betrag von 3.648,82 € auf.

Die Klägerin hat nach teilweiser Verrechnung mit der von den Beklagten geleisteten Kautionszahlung von 1.836,46 € nebst Zinsen begehrt. Die Beklagten haben widerklagend die Rückzahlung der zu Beginn des Mietverhältnisses geleisteten Kautions nebst Zinsen geltend gemacht.

Das Amtsgericht hat Klage und Widerklage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Berufungsgericht die Beklagten unter Abweisung im Übrigen zur Zahlung von 874,30 € nebst Zinsen verurteilt; die Berufung der Beklagten hat es zurückgewiesen.

Die vom Berufungsgericht zugelassene Revision der Beklagten hatte keinen Erfolg.

Der unter anderem für das Wohnraummietrecht zuständige VIII. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs hat entschieden, dass

der Mieter gemäß §§ 535, 241 Abs. 2, § 280 Abs. 1 BGB zum Schadensersatz verpflichtet ist, wenn er eine in neutraler Dekoration übernommene Wohnung bei Mietende in einem ausgefallenen farblichen Zustand zurückgibt, der von vielen Mietinteressenten nicht akzeptiert wird und eine Neuvermietung der Wohnung praktisch unmöglich macht. Der Schaden des Vermieters besteht darin, dass er die für breite Mieterkreise nicht akzeptable Art der Dekoration beseitigen muss. Die vom Berufungsgericht getroffenen Feststellungen zur Schadenshöhe wurden von der Revision nicht beanstandet und begegnen keinen Bedenken.

(BGH, Urteil vom 06.11.2013, AZ: VIII ZR 416/12)

Jens Klarmann
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Kiel
Kontakt: j.klarmann@pani-c.de

Persönlichkeitsschutz oder wirksame Verteidigung?

Im Rahmen eines strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens ist es Teil der Verteidigungsaufgabe des Rechtsanwalts als Strafverteidiger, die Ermittlungsakte einzusehen und den Akteninhalt mit dem Mandanten zu besprechen.

Die Kenntnis der in der Akte enthaltenen Zeugenaussagen, Sachverständigen-Gutachten und Aktenvermerke der Behörden über ihre Ermittlungshandlungen bietet dem Betroffenen und seinem Verteidiger eine Grundlage, Gegenargumente gegen die erhobenen Vorwürfe zu finden, oder diese durch eigene Recherchen zu entkräften.

Soweit die Ermittlungsbehörden hierzu Telefongespräche oder den E-Mail-Verkehr aufgezeichnet, oder umfangreiche Festplatten aus der EDV des Betroffenen kopiert haben, war es lange Zeit gängige Praxis, dem Verteidiger diese Daten im Wege einer Kopie in Form eines Datenträgers zur Verfügung zu stellen.

Der Verteidiger hatte so die Möglichkeit, die Telefongespräche mit seinem Mandanten ebenfalls anzuhören, bzw. die E-Mails und die Festplatten-Daten zur Kenntnis zu nehmen.

Diese Praxis erfährt zunehmend eine Änderung, wenn es sich um Daten, wie beispielsweise die Aufzeichnungen von Telefongesprächen, handelt.

Da hier auch Gesprächsteilnehmer von der Aufzeichnung betroffen sind, die in Bezug auf das strafrechtliche Ermittlungsverfahren unbeteiligt sind, hat der Gesetzgeber für die Ermittlungsbe-

hörden die Löschung dieser Daten gesetzlich geregelt, sobald diese Daten für das Ermittlungsverfahren nicht mehr benötigt werden.

Vor diesem Hintergrund wird den Verteidigern zunehmend - und jetzt auch mit Bestätigung durch die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs - die Bereitstellung der Daten mittels Datenträger verweigert.

Zur Begründung wird auf das Persönlichkeitsrecht dieser unbeteiligten Dritten abgestellt, welches durch die Löschungsvorschriften nicht mehr hinreichend geschützt sei, da man den Verteidiger weder zur Rückgabe des Datenträgers verpflichtet, noch diesem verbieten könnte, den Datenträger z.B. für den Mandanten zu kopieren.

Der Verteidiger wird dann darauf verwiesen, die Gespräche bei der Polizei oder der Staatsanwaltschaft anzuhören.

In dem nun vom Bundesgerichtshof entschiedenen Fall (BGH, Beschluss vom 11.02.2014, AZ: 1 StR 355/14) waren im Rahmen der Ermittlungen 45.000 Telefongespräche aufgezeichnet worden, sowie rund 34.000 Datensätze in Form von SMS etc. und 14 Millionen Datensätze in Form von E-Mails und Dokumenten.

Der Bundesgerichtshof hat in Bezug auf die Telefongespräche es für zulässig erachtet, dass die Verteidigung diese nur bei der Polizei anhören durfte und hielt einen Zeitraum vom 09.05. bis 21.12. auch für ausreichend, weshalb eine Beschränkung der Verteidigung nicht vorliege.

Nicht anders sah es der Bundesgerichtshof bei den 14 Millionen Datensätzen. Hier war der Zeitraum vom 04.09. bis 21.12. aus der Sicht der Richter ausreichend.

In Zeiten, in denen eine Vielzahl der Bürger ihren Persönlichkeitsschutz durch die Nutzung von sozialen Medien oder das Nutzerverhalten aufzeichnenden Apps freiwillig einschränkt, gibt diese Entscheidung des BGH zu denken.

Zugegeben, nicht jeder sammelt so emsig Daten. Andererseits sollte sich jeder - insbesondere Unternehmer, oder Geschäftsführer mittelständischer oder großer Unternehmen - vor Augen halten, wie viele Daten im Verlauf eines Jahres oder mehrerer Jahre gesammelt werden.

Stehen diese Daten im Verlauf eines Ermittlungsverfahrens nur den Ermittlungsbehörden uneingeschränkt zur Auswertung zur Verfügung, kann man die Frage nach einer effektiven und wirksamen Verteidigung sehr schnell beantworten.

Dass rein rechnerisch, z.B. bei Annahme eines Zeitaufwandes von 1 Minute für die Anhörung eines Telefonats oder das Lesen einer Datei, sei es E-Mail oder Dokument, der zeitliche Rahmen, den der BGH als ausreichend ansah, eben nicht ausreichend sein kann, lässt der BGH hingegen nicht gelten.

Die Beschränkung der Verteidigung darf nicht abstrakt, also bei

(Fortsetzung siehe Folgeseite)



Persönlichkeitsschutz oder wirksame Verteidigung?

(Fortsetzung von Seite 8)

einer hypothetischen Betrachtung, sondern muss im konkreten Fall gegeben sein. Der Verteidiger soll also die Gespräche und Dokumente zur Kenntnis nehmen...

Diese Vorgabe ist bei aller zeitlicher Problematik und natürlich der damit verbundenen Kosten für den betroffenen Mandanten ernst zu nehmen.

Nur dann, wenn die Verteidiger die Telefongespräche und Dokumente auch wirklich anhören oder lesen und den Zeitaufwand dokumentieren, können die Ermittlungsbehörden gezwungen werden, entweder die erforderliche Zeit zur Verfügung zu stellen, mit der Folge, dass der Zeitaufwand sich positiv auf das Strafmaß auswirkt, oder auf Dokumente als Beweismittel verzichtet wird.

Als Beispiel sei hier auf ein Wirtschaftsstrafverfahren verwiesen, bei dem die gesamten Firmenunterlagen beschlagnahmt waren. Nachdem eine Mitarbeiterin mit mobilem Scanner und Notebook mehrere Tage Unterlagen eingescannt hat und Polizei dafür Räumlichkeiten und Personal zur Verfügung stellen musste, wurden nach Rücksprache mit der Staatsanwaltschaft die Beweismittel dort nochmals gesichtet und danach mehr als die Hälfte der beschlagnahmten Unterlagen sofort freigegeben.

Ein solcher Druck kann aber nur durch aktive Verteidigung erzeugt werden.

Bei dieser Rechtsprechungspraxis des BGH sollte jeder, der aus rechtlichen Gründen seine Daten aufzeichnet, für eine hinreichende Datensicherung Sorge tragen, um im Zweifel auch über seine Daten entsprechend verfügen zu können.

Wer von einem strafrechtlichen Ermittlungsverfahren mit der Beschlagnahme von Daten oder mit erfolgter Telefonüberwachung betroffen ist, sollte unbedingt einen Strafverteidiger beauftragen.

Jürgen Möthrath
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Strafrecht
Worms
Kontakt: kanzlei@ramoethrath.de

NoRA GmbH
Rudolf-Diesel-Str. 32
49479 Ibbenbüren
Telefon: 05451/921-0
Fax: 05451/921-88
Web: www.NoRA-Software.de
E-Mail: info@NoRA-Software.de



NoRA Advanced Software für Juristen



Steuerrecht in Italien Selbstanzeige – „voluntary disclosure“

Derzeit wird in Italien an der definitiven Fassung des Gesetzes zur Selbstanzeige für die Aufdeckung von Auslandsvermögen („*voluntary disclosure*“) gearbeitet.

Diese Selbstanzeige unterscheidet sich aus folgenden Gründen ganz wesentlich vom steuerlichen Schutzschild, dem so genannten „scudo fiscale“ (zwischen 2002 und 2008 von den Regierungen Berlusconi eingeführt, um mit einer allumfassenden Ersatzsteuer von 2 % bzw. 4 % (!) dem Fiskus vorenthaltenes Auslandsvermögen steuerlich abzufinden):

- Ziel ist es, den Steuerzahlern die „letzte Möglichkeit“ zu bieten, das Auslandsvermögen aufzudecken bevor dies durch den fortschreitenden Informationsaustausch zwischen den einzelnen Staaten erfolgt;
- die Aufdeckung erfolgt durch die Bezahlung aller anfallenden italienischen Steuern und sogar durch die teilweise Bezahlung

der entsprechenden Verwaltungsstrafen.

Die strafrechtlichen Konsequenzen (das Thema ist noch nicht abschließend definiert) sollten durch die Selbstanzeige zur Gänze eliminiert werden. Als Endtermin für die Selbstanzeige gilt der 30. September 2015.

Aber, und das ist der wesentliche Punkt: die strafrechtlichen Konsequenzen für nicht aufgedecktes Auslandsvermögen werden in Zukunft in Italien extrem verschärft.

Somit ist die Selbstanzeige nicht als Instrument für eine „günstige Aufdeckung“ von Auslandsvermögen, sondern als eine Möglichkeit der Vermeidung der strafrechtlichen Konsequenzen zu betrachten.

Es sieht so aus, als ob der Informationsaustausch zwischen den einzelnen Staaten konkret voranschreitet.

Es bleibt abzuwarten, ob von Seiten der Steuerzahler hierauf eine Reaktion erfolgt, da der 30. September 2015 noch relativ weit entfernt scheint und auch die Bedingungen der Selbstanzeige noch verändert werden könnten.

Auf jeden Fall sollte dieses Thema mit großer Aufmerksamkeit verfolgt werden, da aller Voraussicht nach mit einer deutlichen Verschärfung der strafrechtlichen Konsequenzen gerechnet werden muss.

Mit dem Instrument der Selbstanzeige „*nähert*“ sich Italien an den deutschen Standard an.

Dr. Georg Hesse
Wirtschaftsprüfer
Steuerberater

I- Meran
Kontakt:
info@fiscalconsulent.com



Geschäftsführung!
Achtung:
Zoll-Compliance!
Wir beraten
Sie präventiv!

Kanzlei für Abgabenwirtschaftsrecht, Zölle und Umsatzsteuer
Rosenheimer Straße 16
81669 München
Tel.: 089 / 62 28 620 -0
Web: www.advo-cae.eu

φ RAe Eder

Beschädigung beim Abschleppen – Dreifaches Pech für Falschparker!

Gleich mehrfach mit dem Schicksal zu hadern hatte ein Falschparker, dessen Klage auf Schadensersatz vom Bundesgerichtshof (BGH) jetzt endgültig abgewiesen wurde. Nicht, dass er erwischt wurde, ist mit dem Pech gemeint – mit dem Ordnungsgeld kalkulieren viele Verkehrssünder. Aber zum einen abgeschleppt zu werden und darüber hinaus dabei noch das „Heilix Blechle“, nein, das Auto – der Fall spielt schließlich nicht im Schwäbischen, sondern in Mannheim, – beschädigt zu bekommen, ist schon doppelt ärgerlich.

An dieser Stelle soll aber nicht über die Vermeidbarkeit dieser Schäden diskutiert werden. Interessant ist aus rechtlicher Sicht eigentlich nur der dritte Schlag des Schicksals: Der Prozess gegen den schädigenden Abschleppunternehmer ging jetzt vor dem Bundesgerichtshof verloren.

Das überrascht zunächst, sollte man doch annehmen, dass zumindest ein deliktischer Anspruch auf Ersatz der Reparaturkosten und des Nutzungsausfalls von mehr als 3.000,00 € gegen den Abschleppunternehmer bestehen sollte. Dem kann man sich normalerweise nicht entziehen. Doch greift hier das Grundgesetz ein: Nach Art. 34 des Grundgesetzes trifft die Verantwortlichkeit, wenn „jemand in Ausübung eines ihm anvertrauten öffentlichen Amtes die ihm einem Dritten gegenüber obliegende Amtspflicht“ verletzt, grundsätzlich „den Staat oder die Körperschaft, in deren Dienst er steht.“

Im Bereich der Eingriffsverwaltung kann der Staat sich damit seiner Verantwortung nicht entziehen, indem er sich Privater zur Erfüllung seiner Aufgaben bedient. Die Vollstreckung des sogenannten „Wegfahrgebotes“, das durch das Verkehrsschild ausgesprochen, vom Kläger aber nicht beachtet worden war, ist eine hoheitliche Maßnahme.

Handelt der beklagte Abschleppunternehmer in diesem Sinne hoheitlich, so trifft die alleinige deliktische Verantwortung die Stadt Mannheim. Deliktische Ansprüche gegen den Unternehmer wegen der Beschädigung des Fahrzeugs scheiden damit aus.

Auch eine Haftung des Halters aus § 7 Abs. 1 StVG greift nicht: Beim Abschleppen bilden schleppendes und geschlepptes Fahrzeug eine Einheit. Das Auftreten von Schäden innerhalb dieser Einheit ist keine Schädigung eines fremden Verkehrsteilnehmers.

Das allein wäre noch keine Revision zum BGH wert. Die Rechtslage ist insoweit schon länger klar. Es fragt sich, warum der Geschädigte nicht direkt gegen die Stadt vorgegangen ist. Erklären könnte sich dies daraus, dass er noch eine Anspruchsgrundlage im juristischen Köcher zu haben glaubte: Direkte vertragliche Beziehungen zwischen Schädiger und Geschädigtem scheiden aus, da kein Vertrag zwischen den Parteien besteht. Der Auftrag zum Abschleppen kam von der Stadt Mannheim. Doch könnte hier ein Vertrag mit Schutzwirkung zugunsten Dritter vorliegen. Die Haftung des Abschleppunternehmers aus einem

Vertrag mit Schutzwirkung für Dritte. Immerhin wusste der beklagte Unternehmer ja, dass ein möglicher Schaden beim Abschleppvorgang kein städtisches sondern eben jenes Auto des Klägers treffen würde.

Interessant sind daher die Ausführungen, die der BGH zur möglichen vertraglichen Haftung des Abschleppunternehmers macht.

Neben dem gesetzlich geregelten Vertrag zu Gunsten Dritter (§ 328 BGB), der für den Dritten einen Anspruch auf die vereinbarte Leistung begründet, hat die Rechtsprechung den **Vertrag mit Schutzwirkung zu Gunsten Dritter** herausgebildet. Er ist dadurch gekennzeichnet, dass der Anspruch auf die geschuldete Hauptleistung allein dem Vertragspartner zusteht, der Dritte jedoch in der Weise in die vertraglichen Sorgfalts- und Obhutspflichten einbezogen ist, dass er bei deren Verletzung vertragliche Schadensersatzansprüche geltend machen kann (BGH a.a.O.).

Die Einbeziehung eines Dritten in die Schutzwirkungen eines Vertrages setzt voraus, dass **Sinn und Zweck des Vertrages** und die erkennbaren Auswirkungen der vertragsgemäßen Leistung auf den Dritten **seine Einbeziehung unter Berücksichtigung von Treu und Glauben erfordern** und eine Vertragspartei, für den Vertragsgegner erkennbar, redlicherweise damit rechnen kann, dass die ihr geschuldete Obhut und Fürsorge in gleichem Maß auch dem Dritten entgegengebracht wird.

(Fortsetzung siehe Folgeseite)



Beschädigung beim Abschleppen – Dreifaches Pech für Falschparker!

(Fortsetzung von Seite 11)

Danach wird ein Dritter nur dann in die aus einem Vertrag folgenden Sorgfalts- und Schutzpflichten einbezogen, wenn er mit der Hauptleistung nach dem Inhalt des Vertrags bestimmungsgemäß in Berührung kommen soll, ein besonderes Interesse des Gläubigers an der Einbeziehung des Dritten besteht, den Interessen des Schuldners durch Erkennbarkeit und Zumutbarkeit der Haftungserweiterung Rechnung getragen wird und der Dritte schutzbedürftig ist (BGH a.a.O.)

Von diesen vier Voraussetzungen (Berührung mit der Hauptleistung, besonderes Interesse an Einbeziehung, Erkennbarkeit und Zumutbarkeit der Haftungserweiterung, Schutzbedürftigkeit) fehlt es im vorliegenden Fall an der letzten Voraussetzung. Der geschä-

digte Falschparker hätte ohne weiteres die Stadt Mannheim verklagen können. Die Stadt als Verwaltungsträger hat für schuldhaftes Pflichtverletzungen - auch seines Erfüllungsgehilfen wie hier des Abschleppunternehmens - einzustehen und Schadensersatz zu leisten, wobei ihr im Gegensatz zur Amtshaftung die Beweislast für fehlendes Verschulden obliegt.

Damit war die Klage abzuweisen.

Der Fall zeigt erneut, dass sämtliche Anspruchsvoraussetzungen lückenlos gegeben sein müssen, wenn ein Schadensersatzprozess erfolgreich durchgeführt werden soll.

Der Kläger hätte also bessere Chancen gehabt, wenn er direkt gegen die Stadt vorgegangen wä-

re. Da der Vorgang sich im Jahr 2011 ereignete, ist die dreijährige Verjährung zum Jahresende noch nicht verstrichen. Der Prozess kann also noch geführt werden. Dass dem Kläger im Erfolgsfall aber auch die von ihm unnötig verursachten Verfahrens- und Anwaltskosten über drei Instanzen für den jetzt verlorenen Prozess gegen den Abschleppunternehmer erstattet werden, ist auszuschließen.

(BGH, Urteil vom 18.02.2014, AZ: IV ZR 383/12)

Alexander Rilling
Rechtsanwalt
Stuttgart
Kontakt: stuttgart@drgaupp.de



Aufweichung des Schriftformerfordernisses des § 550 BGB?

Der Bundesgerichtshof hatte unlängst zu entscheiden, ob folgende vertragliche Regelung in einem Mietvertrag dem Schriftformerfordernis des § 550 BGB genügt:

„Das Mietverhältnis und damit die Pflicht zur Zahlung des Mietzinses gemäß § 6 beginnt mit der Übergabe / Übernahme der Mietsache gemäß § 3.

Verzögert sich die Übergabe / Übernahme durch Änderungswünsche des Mieters oder durch nicht rechtzeitige Vorlage der für den Mieterausbau erforderlichen Pläne und Unterlagen oder durch nicht rechtzeitige Leistung der Sicherheit, beginnt das Mietverhältnis mit dem Tag, an dem das Objekt ohne diese Änderungswünsche bzw. bei rechtzeitigem Vorliegen der Unterlagen und Pläne bzw. der Bankbürgschaft übergeben worden wäre. Gerät der Mieter mit der Übernahme des Mietobjektes in Verzug, so beginnt das Mietverhältnis mit Eintritt des Annahmeverzuges.“

Die Vereinbarung, dass das Mietverhältnis mit der Übergabe der Mietsache zu laufen beginnt, erfüllt das Schriftformerfordernis des § 550 BGB in ständiger Rechtsprechung des Bundesgerichtshofes. Hier ist nämlich **zweifelsfrei** geregelt, dass das Mietverhältnis mit der Übergabe der Mietsache zu laufen beginnt.

Zweifel mussten aber hinsichtlich der weitergehenden Regelungen bestehen, da für den Erwerber nicht überschaubar und kaum klärbar der Beginn des Mietverhältnisses nach den dort geregelten Voraussetzungen ist. Entsprechend hatte das mit der Sache befasste Berufungsgericht die Auffassung vertreten, der Mietbeginn sei nicht hinreichend bestimmbar vereinbart worden.

Der Bundesgerichtshof sieht dies anders. Die Parteien hätten genaue Regelungen über den Beginn des Mietverhältnisses vor der tatsächlichen Übergabe getroffen. Sie hätten das, was sie gewollt haben, vollständig und zutreffend in der Urkunde niedergelegt. Maßgeblich sei, dass der Vertragsbeginn für den Erwerber bestimmbar sei. Darauf, dass er weitere Nachforschungen anstel-

len müsse, um den tatsächlichen Beginn des Mietverhältnisses zu ermitteln, komme es nicht an. Es gebe auch andere Konstellationen, in denen der Grundstückserwerber alleine aus der Urkunde heraus den tatsächlichen Vertragsbeginn nicht bestimmen könne und er darauf verwiesen sei, sich bei Verkäufer oder Mieter zu erkundigen. Namentlich nennt er die Konstellation, dass in der Mietvertragsurkunde eine Verlängerungsoption zugunsten des Mieters vereinbart ist oder der Beginn des Mietvertrages an den Eintritt einer künftigen Bedingung geknüpft ist.

Für die Erfüllung des Schriftformerfordernisses nach § 550 BGB müsse sich der konkrete Zeitpunkt des Beginns des Vertrages nicht unmittelbar aus der Urkunde selbst ergeben. Dem Erwerber sei es zuzumuten, sich zu erkundigen. (BGH, Urteil vom 24.07.2013, AZ: XII ZR 104/12).

Hans-Georg Herrmann
Rechtsanwalt
Saarbrücken
Kontakt:
herrmann@rechtsanwaltspraxis.com

Achtung: Rechtsprechungsänderung! Übernahme von Bußgeldern = Arbeitslohn

Eine für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer wichtige Entscheidung hat der Bundesfinanzhof am 14. November 2013 zu dem Aktenzeichen VI R 36/12, getroffen.

Zugrunde lag ein nicht seltener Fall, in dem die Arbeitgeberin Bußgelder ihrer Arbeitnehmer für diese gezahlt hatte, ohne hierfür Lohnsteuer einzubehalten.

Daraufhin erließ das Finanzamt nach einer Lohnsteuer Außenprüfung einen sogenannten Nachforderungsbescheid, nachdem die Arbeitgeberin beantragt hatte, die streitigen Beträge gemäß § 40 Abs. 1 EStG nach Durchschnittssätzen zu versteuern.

Die Arbeitgeberin klagte, das Finanzgericht wies diese Klage jedoch ab, auch die Revision vor dem Bundesfinanzhof hatte keinen Erfolg.

Der BFH hat seine Entscheidung

damit begründet, dass die Zahlungen der gegen die Arbeitnehmer der Klägerin verhängten Bußgelder bei den Arbeitnehmern zu Arbeitslohn führen!

Bezüge und Vorteile, die für eine Beschäftigung im öffentlichen oder privaten Dienst gewährt werden, gehören gemäß § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG zu den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit.

Es muss sich bei dem zugewendeten Vorteil um einen Entlohnungscharakter für das Zurverfügungstellen der Arbeitskraft handeln. Dies ist nicht der Fall, wenn sich bei objektiver Würdigung aller Umstände der Vorteil nicht als Entlohnung, sondern nur als notwendige Begleitscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzung erweist, beispielsweise wenn ein solcher Vorteil aus ganz überwiegend eigenbetrieblichem Interesse des Arbeit-

gebers gewährt wird.

Allerdings ist ein rechtswidriges Tun keine Grundlage einer solchen betriebsfunktionalen Zielsetzung, was den entscheidenden Senat veranlasst hat, an seiner bisherigen Rechtsprechung, dass die Übernahme von Verwarnungsgeldern wegen Verletzung des Halteverbots im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers liegen kann, nicht weiter festzuhalten!

Entscheidend war hier insbesondere, dass betriebsfunktionale Gründe nicht vorliegen können, wenn Basis ein rechtswidriges Tun des Betriebes ist.

Stefan Engelhardt
Rechtsanwalt
Hamburg
Kontakt:
stefan.engelhardt@roggelin.de



**Geschenke
mit individuellen
Motiven ...**



**Den Zugang zu den
Online-Shops
finden Sie unter
www.jam-foto.de**

Werbung im taxLegis.de - Magazin für freie Werbepartner

Wir bieten Anzeigengrößen im Format von 1/8, 1/4, 1/2, und einer kompletten (1/1) DIN-A4-Seite.

Nachstehend unsere Preisliste für Anzeigenwerbung:

Größe	Monatspreis 1 Ausgabe	Werbepaket 1 4 Ausgaben	Werbepaket 2 8 Ausgaben	Werbepaket 3 12 Ausgaben
1/8 Seite	125,00 €	375,00 €	750,00 €	1.250,00 €
1/4 Seite	225,00 €	675,00 €	1.350,00 €	2.025,00 €
1/2 Seite	400,00 €	1.200,00 €	2.400,00 €	3.600,00 €
1/1 Seite	700,00 €	2.100,00 €	4.200,00 €	6.300,00 €

(Die vorgenannten Preise sind Nettopreise zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer)

**Für unsere Mitglieder sowie die Kooperationspartner
gelten Sondertarife bei den Werbepaketen 2 und 3.
Bei Interesse wenden Sie sich bitte an schriftleitung@taxlegis.de.**

Auftrag per Fax an: 06241-93800-58

Hiermit erteile ich verbindlich Auftrag für eine Werbeanzeige im taxLegis.de-Magazin in folgender Größe (Vorlage wird als Datei geliefert):

- 1/8 Seite**
 1/4 Seite
 1/2 Seite
 1/1 Seite

für folgende Zeitdauer:

- 1 Monat**
 4 Monate (= Werbepaket 1)
 8 Monate (= Werbepaket 2)
 12 Monate (= Werbepaket 3)

Kontaktdaten:

Name

Firma

Straße, Nr.

Plz, Ort

Telefon

Telefax

Ort, Datum

Unterschrift

Impressum



taxLegis.de
Verband
für den Mittelstand
in Deutschland e.V.

Walkerdamm 1
24103 Kiel

Eingetragen beim Amtsgericht
- Registergericht - Kiel
VR 5686 KI

TELEFON:
(0431) 9743050

FAX:
(0431) 9743055

E-MAIL:
info@taxlegis.de

INTERNET:
www.taxlegis.de

Redaktion:

Ralf Hartmann
Redakteur
München

Schriftleitung:

Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Strafrecht
Jürgen Möthrath
Worms

Layout und Fotos:

© Angelika Möthrath
(soweit nicht anders vermerkt)
Management & Consulting
Worms

Mitglieder von taxLegis.de

haben (kostenlos) folgende Möglichkeiten:

Eine kurze Firmenpräsentation

In jeder weiteren Ausgabe werden wir Mitgliedsunternehmen vorstellen:
Geschichte - Produkte - Personen
Unsere Redaktion steht hierbei zur Verfügung

Kleinanzeigen auf www.taxlegis.de im „Marktplatz“ unter den Rubriken:

- Unternehmensabgabe/Unternehmenssuche
- Nachfolger gesucht
- Geschäftspartner gesucht
- Kapitalmarkt/Unternehmensbeteiligungen
- Karriere-/Arbeitsmarkt (Stellenangebote/ -suche)
- Immobilienmarkt

Zum Vorzugstarif: Anzeigen (auch farbig) im Magazin