

Mandanteninformation III/2018

Kein Verfall nicht genommenen Jahresurlaubs
Wirksamkeit verhaltensbedingte, ordentliche Kündigung - Verdachts- und Tatkündigung
Sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG
Vergütung von Reisezeiten bei Auslandsentsendung
Haftung des Arbeitgebers bei falscher Beratung im Zuge einer Entgeltumwandlung
Mindestlohn - Vergütung von Bereitschaftszeiten
Rückzahlung von Fortbildungskosten
Keine zeitliche Änderung bei kurzfristig Beschäftigten
Vergütung von Umkleide- und Wegezeiten
Steuerliche Förderung des Mietwohnungsneubaus
Fristlose Kündigung mit hilfsweiser ordentlicher Kündigung im Mietrecht
Musterfeststellungsklage - erstmals gegen VW
Filesharing - Haftung des Anschlussinhabers
Steuerliche Berücksichtigung von Aktienverlusten
Überlegungen und Handlungsbedarf zum Jahresende 2018
Verzugszins / Basiszins
Verbraucherpreisindex

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachstehend haben wir für Sie wieder aktuelle Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und allg. Zivilrecht aufgearbeitet. Für Fragen im Zusammenhang mit den dargestellten Informationen, Neuregelungen und aktuellen Urteilen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden.

Kein Verfall nicht genommenen Jahresurlaubs

Ein Arbeitnehmer darf seine erworbenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nicht automatisch deshalb verlieren, weil er keinen Urlaub beantragt hat. Zu dieser Entscheidung kam der Europäische Gerichtshof (EuGH) mit seinen Urteilen vom 6.11.2018.

Weist der Arbeitgeber jedoch nach, dass der Arbeitnehmer aus freien Stücken und in voller Kenntnis der Sachlage darauf verzichtet hat, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, nachdem er in die Lage versetzt worden war, seinen Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen, steht das Unionsrecht dem Verlust dieses Anspruchs und - bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses - dem entsprechenden Wegfall einer finanziellen Vergütung nicht entgegen.

Die Beweislast liegt beim Arbeitgeber, da der Arbeitnehmer als die schwächere Partei des Arbeitsverhältnisses anzusehen ist. Er könnte daher davon abgeschreckt werden, seine Rechte gegenüber seinem Arbeitgeber ausdrücklich geltend zu machen, da sich dieses unter Umständen zu seinem Nachteil auf das Arbeitsverhältnis auswirken könnte. Der Gerichtshof stellt weiter fest, dass dieses unabhängig davon gilt, ob es sich um einen öffentlichen oder einen privaten Arbeitgeber handelt.

In zwei weiteren Urteilen entschieden die EuGH-Richter, dass der Anspruch eines verstorbenen Arbeitnehmers auf eine finanzielle Vergütung für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub im Wege der Erbfolge auch auf seine Erben übergehen kann. Somit können die Erben eines verstorbenen Arbeitnehmers von dessen ehemaligem Arbeitgeber eine finanzielle Vergütung für den von dem Arbeitnehmer nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub verlangen.

Wirksamkeit verhaltensbedingte, ordentliche Kündigung - Verdachts- und Tatkündigung

Für die Zulässigkeit der Verwertung von Zufallsfunden bei der Durchsuchung des Dienst-PC eines Arbeitnehmers ist es nicht notwendig, dass der Anlass für die Durchsuchung datenschutzrechtlich zulässig war. So das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg mit Urteil vom 6.6.2018, 21 Sa 48/17 - veröffentlicht am 13.11.2018. Es kommt für die Verwertbarkeit des Zufallsfundes allein darauf an, ob der Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht nicht stärker wiegt als die Funktionsfähigkeit der Rechtspflege. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Durchsuchung des Dienst-PC dem Arbeitnehmer vorher angekündigt wurde.

Sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG

Eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG kann nach § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG auch dann unwirksam sein, wenn zwischen einer Vorbeschäftigung und dem Beginn des neuen Beschäftigungsverhältnisses ein Zeitraum von mehr als drei Jahren liegt (BVerfG, 06.06.2018, 1 BvL 7/14 und 1 BrR 1375/14). Liegt zwischen den Befristungen ein Zeitraum von fünf Jahren, ist keine "sehr lange" zurückliegende Vorbeschäftigung im Sinne der Rechtsprechung des BVerfG gegeben. Ein Vertrauensschutz auf die geänderte Rechtsprechung des BAG zur zeitlichen Begrenzung des Vorbeschäftigungsverbots auf drei Jahre besteht nicht, weil es zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit dem Kläger keine langjährige und gesicherte Rechtsprechung in diesem Sinne gab. Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 10.10.2018 - 7 Sa 792/17.

Vergütung von Reisezeiten bei Auslandsentsendung

Entsendet der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vorübergehend zur Arbeit ins Ausland, sind die für Hin- und Rückreise erforderlichen Zeiten wie Arbeit zu vergüten (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17. Oktober 2018 - 5 AZR 553/17).

Der Kläger ist bei dem beklagten Bauunternehmen als technischer Mitarbeiter beschäftigt und arbeitsvertraglich verpflichtet, auf wechselnden Baustellen im In- und Ausland zu arbeiten. Vom 10. August bis zum 30. Oktober 2015 war der Kläger auf eine Baustelle nach China entsandt. Auf seinen Wunsch buchte die Beklagte für die Hin- und Rückreise statt eines Direktflugs in der Economy-Class einen Flug in der Business-Class mit Zwischenstopp in Dubai. Für die vier Reisetage zahlte die Beklagte dem Kläger die arbeitsvertraglich vereinbarte Vergütung für jeweils acht Stunden, insgesamt 1.149,44 Euro brutto. Mit seiner Klage verlangt der Kläger Vergütung für weitere 37 Stunden mit der Begründung, die gesamte Reisezeit von seiner Wohnung bis zur auswärtigen Arbeitsstelle und zurück sei wie Arbeit zu vergüten.

Entsendet der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer vorübergehend ins Ausland, erfolgen die Reisen zur auswärtigen Arbeitsstelle und von dort zurück ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers und sind deshalb in der Regel wie Arbeit zu vergüten. Erforderlich ist dabei grundsätzlich die Reisezeit, die bei einem Flug in der Economy-Class anfällt.

Haftung des Arbeitgebers bei falscher Beratung im Zuge einer Entgeltumwandlung

Jedem Arbeitsverhältnis wohnt die Nebenpflicht des Arbeitgebers inne, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Arbeitnehmers so zu wahren, wie dies unter Berücksichtigung der Interessen und Belange beider Vertragspartner nach Treu und Glauben verlangt werden kann. Daraus können sich zum einen Hinweis- und Informationspflichten des Arbeitgebers ergeben. Zum anderen hat er, wenn er seinen Arbeitnehmern bei der Wahrnehmung ihrer Interessen behilflich ist, zweckentsprechend zu verfahren und sie vor drohenden Nachteilen zu bewahren.

Die erkennbaren Informationsbedürfnisse des Arbeitnehmers einerseits und die Beratungsmöglichkeiten des Arbeitgebers andererseits sind stets zu beachten. Wie groß das Informationsbedürfnis des Arbeitnehmers ist, hängt insbesondere von der Schwierigkeit der Rechtsmaterie sowie von dem Ausmaß der drohenden Nachteile und deren Vorhersehbarkeit ab. Der Arbeitgeber darf bei Vertragsverhandlungen nichts verschweigen, was die vollständige Vertragsdurchführung infrage stellen kann und was ihm bekannt ist oder bekannt sein müsste. Diese Grundsätze gelten auch für Entgeltumwandlungsvereinbarungen. Bei ihnen ist der Arbeitnehmer in erhöhtem Maß schutzbedürftig, weil es nicht allein, wie bei einer vom Arbeitgeber finanzierten betrieblichen Altersversorgung, um Vertrauensschutz geht, sondern unmittelbar um Entgeltenschutz.

Verlangt der Arbeitnehmer einen bestimmten Teil seiner künftigen Entgeltansprüche nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung umzuwandeln, können den Arbeitgeber Hinweis- und Aufklärungspflichten treffen, deren Verletzung Schadensersatzansprüche begründen können. Überträgt der Arbeitgeber die Information und Beratung über den von ihm gewählten Durchführungsweg einem Kreditinstitut, bleibt er trotzdem in der Haftung.

Mindestlohn - Vergütung von Bereitschaftszeiten

Der Arbeitgeber schuldet den gesetzlichen Mindestlohn für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde und damit für alle Stunden, während derer der Arbeitnehmer die geschuldete Arbeit erbringt. Vergütungspflichtige Arbeit ist dabei nicht nur die Vollarbeit, sondern auch die Bereitschaft. Der Arbeitnehmer kann während des Bereitschaftsdienstes nicht frei über die Nutzung dieses Zeitraums bestimmen, sondern muss sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort (innerhalb oder außerhalb des Betriebs) bereithalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen.

Die gesetzliche Vergütungspflicht des Mindestlohngesetzes differenziert nicht nach dem Grad der tatsächlichen Inanspruchnahme. Leistet der Arbeitnehmer vergütungspflichtige Arbeit, gibt das Gesetz einen ungeschmäleren Anspruch auf den Mindestlohn.

Dazu lag dem Bundesarbeitsgericht folgender Sachverhalt zur Entscheidung vor: Ein Arbeitnehmer hatte in den betreffenden Monaten ein seiner Eingruppierung entsprechendes Tabellenentgelt von ca. 2.400 €/Monat (brutto; 38,5 Std.) erhalten. Während insgesamt 8 Monaten leistete der Arbeitnehmer 318 Stunden Arbeitsbereitschaft. Nach dem Tarifvertrag konnte die wöchentliche Arbeitszeit bis zu 12 Stunden täglich und auf 48 Stunden wöchentlich verlängert werden, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens 3 Stunden fällt. Der Arbeitgeber machte von dieser Option während der 8 Monate Gebrauch, wobei die wöchentliche Höchstarbeitszeit nicht überschritten wurde. Es ergaben sich 208 Monatsstunden, für die der gesetzliche Mindestlohn in dem entsprechenden Zeitraum 1.768 € brutto/Monat beträgt.

Mit dem Tabellenentgelt wurde nicht nur die regelmäßige Arbeitszeit von 38,5 Stunden/Woche Vollarbeit, sondern auch eine Mischung aus Vollarbeit und Bereitschaftsdienst vergütet. Somit hatte der Arbeitnehmer mehr Vergütung für Vollarbeit und Bereitschaftsdienst erhalten, als ihm der Arbeitgeber nach dem Mindestlohngesetz hätte zahlen müssen.

Rückzahlung von Fortbildungskosten

Grundsätzlich unterliegen Rückzahlungsklauseln in der Fortbildungsvereinbarung einer Angemessenheits- und Transparenzkontrolle. Eine zur Unwirksamkeit führende unangemessene Benachteiligung kann sich daraus ergeben, dass die Vertragsklausel nicht klar und verständlich ist.

Das Transparenzgebot gebietet zugleich eine ausreichende Bestimmtheit der Klausel. Dem Bestimmtheitsgebot wird nur entsprochen, wenn in einer Vertragsbestimmung sowohl die Tatbestandsvoraussetzungen als auch deren Rechtsfolgen so genau umschrieben werden, dass dem Verwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume verbleiben. Nur dann, wenn eine Klausel im Rahmen des rechtlich und tatsächlich Zumutbaren die Rechte und Pflichten des Vertragspartners so klar und präzise wie möglich umschreibt, genügt sie diesen Anforderungen.

Vor diesem Hintergrund hat das Landesarbeitsgericht Hamm Folgendes entschieden: "Lässt eine Klausel zur Rückzahlung von Fortbildungskosten auch für den Fall einer berechtigten personenbedingten Eigenkündigung des Arbeitnehmers einen Rückzahlungsanspruch entstehen, differenziert sie nicht ausreichend nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens. Sie benachteiligt den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen und ist damit unwirksam."

Keine zeitliche Änderung bei kurzfristig Beschäftigten

"Kurzfristige Minijobs" sind begehrt bei Arbeitnehmern, insbesondere auch bei Ferienjobbern und deren Arbeitgebern. Sozialversicherungsrechtlich sind sie nicht - wie die regulären Minijobs - auf 450 € im Monat begrenzt; auf den Verdienst kommt es bei einem kurzfristigen Minijob nicht an. Sie sind in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungs- und beitragsfrei.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Tätigkeit eines Arbeitnehmers im Laufe eines Kalenderjahres im Voraus auf 3 Monate oder 70 Arbeitstage begrenzt ist. Ursprünglich sollte die Regelung auf 4 Jahre für die Zeit vom 1.2.2015 bis zum 31.12.2018 begrenzt sein und dann wieder die alten Tätigkeitszeiten gelten. Bis zum 31.12.2014 galten 50 Tage und 2 Monate. Nach Informationen der Minijobzentrale bleiben die Zeiten von 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen - vorbehaltlich der erwarteten Zustimmung durch den Gesetzgeber - auch weiterhin bestehen.

Anmerkung: Die Versteuerung erfolgt grundsätzlich nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen. Der Arbeitgeber kann die Lohnsteuer auch pauschal mit 25 % des Arbeitsentgelts zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer erheben, wenn bestimmte Voraussetzungen vorliegen.

Vergütung von Umkleide- und Wegezeiten

Bei dem An- und Ablegen einer besonders auffälligen Dienstkleidung handelt es sich nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 6.9.2017 um vergütungspflichtige Arbeit. Um auffällige Dienstkleidung handelt es sich, wenn der Arbeitnehmer aufgrund der Ausgestaltung seiner Kleidungsstücke in der Öffentlichkeit mit einem bestimmten Berufszeitung oder einer bestimmten Branche in Verbindung gebracht wird. Im Entscheidungsfall handelte es sich um die weiße Dienstkleidung eines Krankenpflegers.

Die Notwendigkeit des An- und Ablegens der Dienstkleidung und der damit verbundene Zeitaufwand des Arbeitnehmers - auch zum Aufsuchen der Umkleieräume - beruhen auf der Anweisung des Arbeitgebers zum Tragen der Dienstkleidung während der Arbeitszeit. Daher schuldet der Arbeitgeber Vergütung für die durch den Arbeitnehmer hierfür im Betrieb aufgewendete Zeit. Das Ankleiden mit einer vorgeschriebenen Dienstkleidung ist nur dann nicht lediglich fremdnützig und damit keine Arbeitszeit, wenn sie zu Hause angelegt und - ohne besonders auffällig zu sein - auf dem Weg zur Arbeitsstätte getragen werden kann.

An der ausschließlichen Fremdnützigkeit fehlt es auch, wenn es dem Arbeitnehmer gestattet ist, eine an sich besonders auffällige Dienstkleidung außerhalb der Arbeitszeit zu tragen, und er sich entscheidet, diese nicht im Betrieb an- und abzulegen. Dann dient das Umkleiden außerhalb des Betriebs nicht nur einem fremden Bedürfnis, weil der Arbeitnehmer keine eigenen Kleidungsstücke auf dem Arbeitsweg einsetzen muss oder sich aus anderen, selbstbestimmten Gründen gegen das An- und Ablegen der Dienstkleidung im Betrieb entscheidet.

Steuerliche Förderung des Mietwohnungsneubaus

Mit dem Gesetz zur steuerlichen Förderung des Mietwohnungsneubaus strebt die Bundesregierung Anreize für den Mietwohnungsneubau im bezahlbaren Mietsegment an. Dies soll durch die Einführung einer Sonderabschreibung umgesetzt werden. Der Gesetzentwurf des Bundesfinanzministeriums vom 29.8.2018 sieht folgende Regelungen vor:

Die Sonderabschreibungen sollen im Jahr der Anschaffung oder Herstellung und in den folgenden drei Jahren bis zu jährlich 5 % neben der regulären Abschreibung betragen. Somit können innerhalb des Abschreibungszeitraums insgesamt bis zu 28 % der förderfähigen Anschaffungs- oder Herstellungskosten steuerlich berücksichtigt werden.

Sonderabschreibungen kommen nur in Betracht, wenn durch Baumaßnahmen neue Wohnungen - die fremden Wohnzwecken dienen - hergestellt oder diese bis zum Ende des Jahres der Fertigstellung angeschafft werden.

Die Regelung soll auf solche Herstellungs- oder Anschaffungsvorgänge beschränkt werden, für die der Bauantrag oder die Bauanzeige nach dem 31.8.2018 und vor dem 1.1.2022 gestellt wird. Die Sonderabschreibungen können damit auch dann in Anspruch genommen werden, wenn die Fertigstellung nach dem 31.12.2021 erfolgt.

Von der Inanspruchnahme der Förderung ausgeschlossen ist die Anschaffung und Herstellung von Wohnungen, wenn die abschreibungsfähigen Anschaffungs- oder Herstellungskosten mehr als 3.000 € je m² Wohnfläche betragen.

Die förderfähigen Wohnungen müssen mindestens in den zehn Jahren nach Anschaffung oder Herstellung der entgeltlichen Überlassung zu Wohnzwecken dienen. Ein Verstoß gegen die Nutzungsvoraussetzung führt zur rückwirkenden Versagung der bereits in Anspruch genommenen Sonderabschreibungen.

Die Bemessungsgrundlage für die Sonderabschreibungen wird auf maximal 2.000 € je m² Wohnfläche begrenzt. Das wären also bei einer 100-m²-Wohnung 200.000 €.

Fristlose Kündigung mit hilfsweiser ordentlicher Kündigung im Mietrecht

In zwei Fällen aus der Praxis hatten die Mieter der Wohnungen jeweils die von ihnen geschuldeten Mieten in zwei aufeinander folgenden Monaten nicht entrichtet. Hierauf haben die Vermieter die fristlose und zugleich hilfsweise die fristgerechte Kündigung des Mietverhältnisses wegen Zahlungsverzugs erklärt. In beiden Fällen beglichen die Mieter nach Zugang der Kündigung die aufgelaufenen Zahlungsrückstände. Die Richter des Bundesgerichtshofs (BGH) hatten zu entscheiden, ob die Mietverhältnisse aufgrund der hilfsweise ausgesprochenen fristgerechten Kündigung endeten.

Der BGH hat mit seinen Urteilen vom 19.9.2018 klargestellt, dass auch eine hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung wegen Zahlungsverzugs zur Beendigung eines Mietverhältnisses nach Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist führen kann, wenn die durch den Vermieter unter Berufung auf denselben Sachverhalt vorrangig erklärte und zunächst auch wirksame fristlose Kündigung durch eine vom Mieter vorgenommene Schonfristzahlung nachträglich unwirksam wird. Der Vermieter bringt aus objektiver Mietersicht regelmäßig zum Ausdruck, dass die ordentliche Kündigung auch dann zum Zuge kommen soll, wenn die zunächst wirksam erklärte fristlose Kündigung aufgrund einer sog. Schonfristzahlung oder einer Verpflichtungserklärung einer öffentlichen Stelle nachträglich unwirksam wird.

So hat eine Schonfristzahlung oder Verpflichtungserklärung einer öffentlichen Stelle nicht zur Folge, dass eine mit der fristlosen Kündigung wegen Zahlungsverzugs gleichzeitig hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung "ins Leere" ginge.

Musterfeststellungsklage - erstmals gegen VW

Am 1.11.2018 trat das Gesetz zur Einführung einer Musterfeststellungsklage in Kraft. Daraufhin hat der Verbraucherzentrale Bundesverband eine Klageschrift gegen die Volkswagen AG beim Oberlandesgericht Braunschweig eingereicht.

Das Gericht prüft nun die Klageschrift. Zu einem späteren Zeitpunkt wird die Klage in dem Klageregister des Bundesamtes für Justiz öffentlich bekannt gemacht. Dann können sich Verbraucher in das Register eintragen und sich damit der Klage anschließen. Dem Verbraucher entstehen keine Kosten und die Verjährung wird gehemmt. Umfasst sind Fahrzeuge der Marken Volkswagen, Audi, Skoda und Seat mit Dieselmotoren des Typs EA189. Bei dem Ergebnis der Verhandlung gibt es zwei Möglichkeiten.

Vergleich: Wenn ein Vergleich geschlossen wird, soll dieser auch Zahlungen an die angemeldeten Verbraucher umfassen. Der Vergleich wird den Betroffenen zugestellt. Diese können nun entscheiden, ob sie ihn gelten lassen oder ablehnen wollen. Wenn mehr als 70 % der angemeldeten Verbraucher den Vergleich gelten lassen, ist der Rechtsstreit für diese Verbraucher endgültig abgeschlossen. Wenn 30 % oder weniger der angemeldeten Verbraucher den Vergleich ablehnen, können diese anschließend noch einmal selbst klagen. Wenn der Vergleich wegen zu vieler Abmeldungen (30 % oder mehr) scheitert, erlässt das Gericht ein Urteil.

Urteil: Endet das Musterfeststellungsverfahren durch ein Urteil, ist dieses Urteil für das beklagte Unternehmen und für die angemeldeten Verbraucher verbindlich. Die Verbraucher können dann entscheiden, ob sie auf Grundlage dieses Urteils eigene Ansprüche an das beklagte Unternehmen stellen wollen.

Filesharing - Haftung des Anschlussinhabers

Nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 18.10.2018 steht das Unionsrecht einer nationalen Rechtsvorschrift entgegen, wonach der Inhaber eines Internetanschlusses, über den Urheberrechtsverletzungen durch Filesharing begangen wurden, nicht haftbar gemacht werden kann, wenn er ein Familienmitglied benennt, dem der Zugriff auf diesen Anschluss möglich war, ohne nähere Einzelheiten zu Zeitpunkt und Art der Nutzung des Anschlusses durch dieses Familienmitglied mitzuteilen.

Nach Auffassung des EuGH muss ein angemessenes Gleichgewicht zwischen verschiedenen Grundrechten, nämlich zum einen dem Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf und dem Recht des geistigen Eigentums und zum anderen dem Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens, gefunden werden. An einem solchen Gleichgewicht fehlt es, wenn den Familienmitgliedern des Inhabers eines Internetanschlusses, über den Urheberrechtsverletzungen durch Filesharing begangen wurden, ein quasi absoluter Schutz gewährt wird.

Steuerliche Berücksichtigung von Aktienverlusten

Zu den Einkünften aus Kapitalvermögen gehören auch Gewinne bzw. Verluste aus der Veräußerung von Aktien. Eine Veräußerung liegt auch vor, wenn wertlose Anteile zwischen fremden Dritten ohne Gegenleistung oder gegen einen lediglich symbolischen Kaufpreis übertragen werden.

Eine steuerlich wirksame Veräußerung liegt nach Auffassung der Finanzverwaltung dann jedoch nicht vor, wenn der Veräußerungspreis die tatsächlichen Transaktionskosten nicht übersteigt. Ist also der Verkaufspreis niedriger als die Transaktionskosten, erkennt die Finanzverwaltung den Verlust nicht an. Das trifft insbesondere auf Aktien zu, die zu einem hohen Kurs gekauft wurden und heute nur noch einen geringen Wert haben.

Beispiel: Kaufpreis eines Aktienpakets in Höhe von 10.000 €, Veräußerungspreis 50 €, Veräußerungskosten 90 €. Nachdem der Veräußerungspreis geringer ist als die Transaktionskosten, ist nach Auffassung der Finanzverwaltung der Verlust in Höhe von $(10.000 € + 90 € - 50 €) = 10.040 €$ steuerlich nicht abzugsfähig.

Nunmehr hat der Bundesfinanzhof (BFH) dieser Auffassung der Finanzverwaltung in seiner Entscheidung vom 12.6.2018 widersprochen. Danach ist die Erfüllung des Tatbestands der Veräußerung weder von der Höhe der Gegenleistung noch von der Höhe der anfallenden Veräußerungskosten abhängig. Auch einen Missbrauch von Gestaltungsmöglichkeiten verneinte der BFH. Durch den Verkauf der (wertlosen) Aktien macht der Steuerpflichtige lediglich von einer ihm durch das Gesetz eingeräumten Möglichkeit Gebrauch, den Verlust steuerlich geltend zu machen. Er kann entscheiden, ob, wann und mit welchem erzielbaren Ertrag er Wertpapiere erwirbt und wieder veräußert.

Überlegungen und Handlungsbedarf zum Jahresende 2018

GESCHENKE AN GESCHÄFTSFREUNDE: "Sachzuwendungen" an Kunden bzw. Geschäftsfreunde dürfen als Betriebsausgaben abgezogen werden, wenn die Kosten der Gegenstände pro Empfänger und Jahr 35 € ohne Umsatzsteuer (falls der Schenkende zum Vorsteuerabzug berechtigt ist) nicht übersteigen. Ist der Betrag höher oder werden an einen Empfänger im Wirtschaftsjahr mehrere Geschenke überreicht, deren Gesamtkosten 35 € übersteigen, entfällt die steuerliche Abzugsmöglichkeit in vollem Umfang.

Eine Ausnahme sind Geschenke bis 10 €. Hier geht der Fiskus davon aus, dass es sich um Streuwerbeartikel handelt. Hierfür entfällt auch die Aufzeichnungspflicht der Empfänger.

Der Zuwendende darf aber Aufwendungen von bis zu 10.000 € im Jahr pro Empfänger mit einem Pauschalsteuersatz von 30 % (zzgl. Soli-Zuschlag und pauschaler Kirchensteuer) versteuern. Der Aufwand stellt jedoch keine Betriebsausgabe dar! Der Empfänger ist von der Steuerübernahme zu unterrichten.

Geschenke an Geschäftsfreunde aus ganz persönlichem Anlass (Geburtstag, Hochzeit und Hochzeitsjubiläen, Kindergeburt, Geschäftsjubiläum) im Wert bis 60 € müssen nicht pauschal besteuert werden. Das gilt auch für Geschenke an Arbeitnehmer (siehe folgenden Beitrag). Übersteigt der Wert für ein Geschenk an Geschäftsfreunde jedoch 35 €, ist es nicht als Betriebsausgabe absetzbar!

GESCHENKE AN ARBEITNEHMER: Will der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern neben den üblichen Zuwendungen (Blumen o. Ä.) auch ein Geschenk z. B. zum Jahresende überreichen, kann er auch die besondere Pauschalbesteuerung nutzen.

Geschenke an Mitarbeiter können danach bis zu einer Höhe von 10.000 € pro Jahr bzw. pro Arbeitnehmer vom Arbeitgeber mit 30% (zzgl. Soli-Zuschlag und pauschaler Kirchensteuer) pauschal besteuert werden. Sie sind allerdings sozialversicherungspflichtig. Der Arbeitgeber kann die Aufwendungen als Betriebsausgaben ansetzen.

ABSCHREIBUNG VON GERINGWERTIGEN WIRTSCHAFTSGÜTERN AB 1.1.2018: Ab 1.1.2018 wurden die Grenzen sog. geringwertiger Wirtschaftsgüter (GWG) angehoben. GWG, deren Anschaffungs- und Herstellungskosten 800 € (bis 31.12.2017 = 410 €) nicht übersteigen, können im Jahr der Anschaffung oder Herstellung sofort als Betriebsausgaben angesetzt werden. Wird von dem Recht Gebrauch gemacht, sind GWG, die den Betrag von 250 € (bis 31.12.2017 =150 €) übersteigen, in einem laufenden Verzeichnis zu erfassen, es sei denn, diese Angaben sind aus der Buchführung ersichtlich.

SONDERABSCHREIBUNG FÜR KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN: Kleine und mittlere Unternehmen profitieren von der Sonderabschreibung von bis zu 20 %. Werden bewegliche Wirtschaftsgüter wie z. B. Maschinen angeschafft, können - unter weiteren Voraussetzungen - im Jahr der Anschaffung oder Herstellung sowie in den folgenden vier Wirtschaftsjahren zur normalen Abschreibung zusätzlich Sonderabschreibungen in Höhe von insgesamt bis zu 20 % in Anspruch genommen werden. Der Unternehmer kann entscheiden, in welchem Jahr er wie viel Prozent der Sonderabschreibung beanspruchen will und damit die Höhe des Gewinns steuern.

Die für die Inanspruchnahme der Vergünstigung relevanten Betriebsvermögensgrenzen betragen bei Bilanzierenden 235.000 € bzw. der Wirtschaftswert bei Betrieben der Land- und Forstwirtschaft 125.000 €; die Gewinngrenze bei Einnahme-Überschuss-Rechnern beträgt 100.000 €.

INVESTITIONSABZUGSBETRAG IN ANSPRUCH NEHMEN - WENN SINNVOLL: Für neue oder gebrauchte bewegliche Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens, die Steuerpflichtige anschaffen oder herstellen wollen, können sie - unter weiteren Voraussetzungen wie z. B. der betrieblichen Nutzung zu mindestens 90 % und Einhaltung bestimmter Betriebsgrößenmerkmalen bzw. Gewinn Grenzen (wie bei der Sonderabschreibung) - bis zu 40 % der voraussichtlichen Anschaffungs- oder Herstellungskosten steuerlich gewinnmindernd abziehen. Der Abzugsbetrag darf im Jahr der Inanspruchnahme und den drei Vorjahren 200.000 € je Betrieb nicht übersteigen.

Nach wie vor gilt: Die Berücksichtigung des Investitionsabzugsbetrages ist in dem Wirtschaftsjahr rückgängig zu machen, in dem der Abzug erfolgt ist, wenn die geplanten Investitionen unterbleiben. Dafür werden bestandskräftige Bescheide korrigiert und es entstehen Zinsaufwendungen! Investitionsabzugsbetrag nach Außenprüfung: Die Steuervergünstigung kann zur Kompensation eines Steuermehrergebnisses der Außenprüfung eingesetzt werden. Investitionsabzugsbetrag für einen betrieblichen Pkw: Unter weiteren Voraussetzungen kann der Investitionsabzugsbetrag auch für einen Pkw in Anspruch genommen werden. Der Nachweis der über 90%igen betrieblichen Nutzung ist über ein Fahrtenbuch zu führen. Wird das Fahrzeug ausschließlich seinen Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt - dazu zählen auch angestellte GmbH-Geschäftsführer -, handelt es sich um eine 100%ige betriebliche Nutzung.

Verzugszins / Basiszins

Verzugszinssatz ab 1.1.2002: (§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:

Basiszinssatz + 5-%-Punkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (abgeschlossen bis 28.7.2014):

Basiszinssatz + 8-%-Punkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (abgeschlossen ab 29.7.2014):

Basiszinssatz + 9-%-Punkte

zzgl. 40 € Pauschale

Basiszinssatz nach § 247 Abs. 1 BGB

maßgeblich für die Berechnung von Verzugszinsen

seit 01.07.2018 = - 0,88 %

01.01.2018 - 30.06.2018 - 0,88 %

01.07.2017 - 31.12.2017 - 0,88 %

01.01.2017 - 30.06.2017 - 0,88 %

01.07.2016 - 31.12.2016 - 0,88 %

01.01.2016 - 30.06.2016 - 0,83 %

01.07.2015 - 31.12.2015 - 0,83 %

01.01.2015 - 30.06.2015 - 0,83 %

01.07.2014 - 31.12.2014 - 0,73 %

01.01.2014 - 30.06.2014 - 0,63 %

01.07.2013 - 31.12.2013 - 0,38 %

Verbraucherpreisindex

Verbraucherpreisindex (2010 = 100)

2018

Oktober 112,3

September 112,1

August 111,7

Juli 111,6

Juni 111,3

Mai 111,2

April 110,7

März 110,7

Februar 110,3

Januar 109,8

2017

Dezember 110,6

November 110,6

Oktober 109,6

September 109,6

Thomas Staib

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
tst@staib-partner.de

Heike Diehl-Staib

Rechtsanwältin
hds@staib-partner.de

Sofern Sie unsere Mandanteninformation künftig nicht mehr erhalten wollen, teilen Sie uns dies gerne per E-Mail: kanzlei@staib-partner.de - Telefax: 07231/933620 - oder Telefon: 07231/933600 - mit.