

Januar 2023



Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

haben Sie zum Jahreswechsel wieder einmal über gute Vorsätze und Veränderungen nachgedacht? 80 % der Anfang des Jahres getroffenen guten Vorsätze werden bereits Mitte Februar wieder verworfen. Also nehmen Sie doch einfach für Ihr Jahresziel etwas auf, das von Nachhaltigkeit geprägt ist: den betriebsinternen Wissenstransfer!

In Zeiten des demographischen Wandels und der steigenden Fluktuation in der Mitarbeiterschaft zielt ein Wissensmanagement nicht nur auf schon dokumentiertes explizites Wissen wie Arbeitsanweisungen, Prozessabläufe, Zeichnungen etc. ab. Vielmehr geht es gerade auch um die impliziten „Schätze“ der Mitarbeiter in Form von eigenen Erfahrungen, Fertigkeiten und Einstellungen. Klare Wettbewerbsvorteile werden nur aus einer systematisch gesteuerten und zielgerichteten Koordinierung der gesamten Ressource Wissen erzielt. Schaffen Sie einen organisierten Austausch zum Beispiel durch Lerntandems und Mentoring mit erfahrenen und unerfahrenen Mitarbeitern. Auch die „alten Hasen“ werden dabei feststellen, dass sie immer Lehrer und Schüler zugleich sind. In der anschließenden Dokumentation wird dieses Wissens dann für alle organisiert verfügbar.

Es kann dabei allerdings zu Nebeneffekten kommen: Erhöhung der Bereitschaft zum Lernen und Verbessern, Zeitersparnis durch weniger Suchaufwand, Korrektur und zukünftige Vermeidung von Fehlern, Verstärkung der Leistungsfähigkeit, Verbesserung der internen Kommunikation. Nehmen Sie diese Effekte nicht nur billigend, sondern gerne zielgerichtet in Kauf!

Der sowohl der österreichischen Schriftstellerin Marie Ebner von Eschenbach als auch dem Schweizer Ökonomen Gilbert Probst sinngemäß nachgesagte Gedanke fasst es pointiert zusammen:

„Das Wissen ist die einzige Ressource, die sich vermehrt, wenn man sie teilt.“

In diesem Sinne bleibt mir nur noch zu sagen: Teilen und gewinnen Sie!

Mit besten Grüßen – und ein gesundes, ideenreiches und erfolgreiches Jahr 2023!

Übersicht

Mobiles Arbeiten im Ausland - was Arbeitgeber zu beachten haben	3
Datenschutz im Unternehmen - Eine Checkliste (Teil 1)	4
Arbeitszimmer für Partner einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft	6
Widerruf der Option zur Umsatzsteuerpflicht	6
Beitragsbemessungsgrenzen, Sachbezugswerte und Künstlersozialabgabe für 2023	7
Anrechnung von Einkünften bei Unterhaltsaufwendungen	8
Taxi ist kein öffentliches Verkehrsmittel für den Werbungskostenabzug	8
Unternehmereigenschaft beim Internethandel (hier: ebay)	9
Aufbewahrungsfristen	9
Kohlendioxid-Kostenaufteilungs-Gesetz ab 01.01.2023 in Kraft	10
Sanierung nicht zu Lasten des Nachbarn	10
Klausel zu einem Jahresentgelt in der Ansparphase von Bausparverträgen	11
Zugangszeitpunkt einer E-Mail im Geschäftsverkehr	11
Berücksichtigung von Urlaubstagen bei der Berechnung von Mehrarbeitszuschlägen	12
Betriebsbedingte Kündigungen	12
Fremdgeschäftsführer durch unzulässige Beschränkung nicht automatisch Arbeitnehmer 12	
Honorarkraft im Beauty- und Wellnessbereich	13
Anspruch auf Mitbenutzung der Ehwohnung	13
Kein Verlust des Erbrechts durch Eingehung einer neuen Partnerschaft	13
Radfahrer – vor dem Linksabbiegen einordnen und zweite Rückschau	14

Mobiles Arbeiten im Ausland - was Arbeitgeber zu beachten haben

BEITRAG VON AYLIN ROMMEL-ORUÇ –

Gerade im Zuge der Corona-Pandemie hat das mobile Arbeiten immer mehr an Bedeutung gewonnen. Die neu geschaffenen Möglichkeiten bringen nunmehr auch weitergehende Fragen – wie etwa die Möglichkeit des Arbeitens aus dem Ferienhaus im Süden – mit sich. Dabei stellt sich insbesondere die Frage nach der arbeitsrechtlichen Ausgestaltung.

Mit der Corona Pandemie hat das mobile Arbeiten auch in Deutschland an neuer Bedeutung gewonnen. Die mit dem mobilen Arbeiten einhergehende Flexibilität ist aus den Unternehmen nicht mehr wegzudenken. Diese Entwicklung beschränkt sich mittlerweile nicht mehr nur auf die klassischen Formen des mobilen Arbeitens – etwa von einem Cafe, einem Park oder einem Co-Working Space. Immer häufiger haben Arbeitnehmer nunmehr den Wunsch nach der Möglichkeit, auch mobil aus dem Ausland arbeiten zu können. Der folgende Beitrag soll einen Überblick darüber geben, welche Aspekte bei einem mobilen Arbeiten aus dem Ausland zu beachten sind.

Fest steht, dass die Ermöglichung des mobilen Arbeitens aus dem Ausland eine intensive Prüfung verschiedener Rechtsbereiche voraussetzt. Neben arbeitsrechtlichen Besonderheiten sind etwa sozialversicherungs- und steuerrechtliche Besonderheiten sowie aufenthaltsrechtliche Aspekte zu beachten.

1. Einschlägiges Recht

Zunächst stellt sich die Frage, welches Recht beim mobilen Arbeiten aus dem Ausland anzuwenden ist. Grundsätzlich findet auf das Arbeitsverhältnis das Recht des Landes Anwendung, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet. Sofern die Arbeit aus dem Ausland nur für einen verhältnismäßig kurzen Zeitraum erfolgt, sollte weiterhin das deutsche Recht anwendbar sein.

Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass auch im Arbeitsrecht das Prinzip der Vertragsfreiheit gilt, sodass die Parteien grundsätzlich auch die Anwendbarkeit eines von dem gewöhnlichen Arbeitsort abweichenden Arbeitsrechtes vereinbaren können. Diese freie Rechtswahl unterliegt allerdings gewissen Schranken. So können etwa zwingende arbeitnehmerschützende Vorschriften wie etwa Urlaubsregelungen, Kündigungsschutz oder Mutterschutz, die bei objektiver Anknüpfung anzuwenden wären, nicht abgewählt werden. Dasselbe gilt für diejenigen Vorschriften, von denen nach dem einschlägigen Recht auch nicht durch Vertrag abgewichen werden darf. Etwas anderes gilt nur dann, wenn das gewählte Recht im Vergleich eine für den Arbeitnehmer günstigere Regelung aufweist.

2. Nachweispflicht

Eine Zusatzvereinbarung mit den wesentlichen Arbeitsbedingungen der Tätigkeit aus dem Ausland ist grundsätzlich stets empfehlenswert. Gemäß § 2 Abs. 2 Nachweisgesetz ist der Arbeitgeber für den Fall, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als vier aufeinanderfolgende Wochen außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen hat, sogar verpflichtet, die ergänzenden Arbeitsbedingungen niederzuschreiben und die Niederschrift dem Arbeitnehmer

auszuhändigen. So hat der Arbeitgeber etwa das Land, in dem die Arbeit im Ausland geleistet werden soll, die geplante Dauer sowie die Währung, in der die Entlohnung erfolgen soll, niederzuschreiben.

3. Aufenthaltsrechtliche Anforderungen und Meldepflichten

Bevor eine Tätigkeit im Ausland aufgenommen werden kann, ist stets die Frage zu klären, welche Anforderungen an einen Aufenthalt in dem jeweiligen Land gestellt werden, insbesondere ob es eines Aufenthaltstitels des Arbeitnehmers bedarf. Innerhalb der EU herrscht das Freizügigkeitsprivileg, weshalb ein Aufenthalt bis zu drei Monaten in der Regel problemlos möglich sein wird. Etwas anderes gilt bei einer Tätigkeit aus einem Drittstaat. Für diese Tätigkeit wird in der Regel ein Aufenthaltstitel erforderlich sein.

Darüber hinaus können mit einer Tätigkeit im Ausland auch Meldepflichten einhergehen. Da die Meldeverfahren von Staat zu Staat variieren können, sollte sich der Arbeitgeber rechtzeitig über die Anforderungen im Einzelfall informieren.

4. Steuerrechtliche Aspekte

Steuerrechtlich ist insbesondere die 183-Tage-Regelung zu beachten. Diese Regelung besagt, dass Arbeitnehmer, die weniger als 183 Tage in einem anderen Staat arbeiten, und ihren Arbeitslohn von Deutschland aus von einem hier ansässigen Unternehmen erhalten – also nicht von einer Betriebsstätte des Unternehmens im Tätigkeitsstaat – weiterhin in Deutschland steuerpflichtig sind. Ob diese Regelung tatsächlich greift, ist stets im Einzelfall genau zu prüfen.

5. Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten

Die Frage, ob ein Arbeitnehmer während seiner Tätigkeit im ausländischen Homeoffice weiterhin in der deutschen gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung versichert sein kann, ist ausführlich zu prüfen.

Insgesamt stellt die Ermöglichung des mobilen Arbeitens aus dem Ausland den Arbeitgeber vor einen großen administrativen Aufwand und ist mit nicht unerheblichen rechtlichen Risiken verbunden. Dabei ist auch zu beachten, dass jedes Land seine eigenen Regelungen hat und daher stets eine ausführliche Prüfung im Einzelfall unabdingbar ist. Aufgrund der insgesamt sehr komplexen und speziellen Anforderungen verbieten sich daher allgemeingültige Äußerungen.

Datenschutz im Unternehmen - Eine Checkliste (Teil 1)

BEITRAG VON LENNART SCHAFMEISTER –

Seit mehr als vier Jahren ist die DSGVO nun schon in Kraft. Sicher haben auch Sie in dieser Zeit bereits die ein oder andere datenschutzrechtliche Hürde erfolgreich gemeistert. Viele Begrifflichkeiten aus dem Bereich des Datenschutzes sind Ihnen mittlerweile - einige mehr, andere weniger - bekannt.

Mit unserer „Checkliste Datenschutz“ möchten wir Ihnen einige wichtige Punkte zum Thema „Datenschutz im Unternehmen“ ins Gedächtnis rufen bzw. vorstellen:

1. Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten (Art. 30 DSGVO)

Das Verzeichnis stellt eine interne Auflistung aller Verarbeitungsvorgänge personenbezogener Daten dar. Es ist in erster Linie vom datenschutzrechtlich Verantwortlichen zu führen, in ähnlicher Weise aber auch von einem Auftragsverarbeiter. Das Verzeichnis dient als wesentliche Grundlage für eine strukturierte Datenschutzdokumentation und ist besonders für Datenschutz-Audits ein wichtiges Instrument. Auf Verlangen ist das Verzeichnis zudem der Datenschutzbehörde vorzulegen.

2. Unternehmensrichtlinie Datenschutz

Hiermit werden bestehende Vorgaben zum Datenschutz in einem zentralen Dokument verankert und die Mitarbeiter mit den Grundprinzipien des Datenschutzes vertraut gemacht. Allen Mitarbeitern des Unternehmens muss es jederzeit, schnell und ohne besondere Hindernisse möglich sein, Kenntnis von der Datenschutzrichtlinie zu erlangen. Sie bezweckt zum einen den Schutz personenbezogener Daten von Betroffenen und die langfristige Wahrung eines angemessenen Schutzniveaus, zum anderen ist sie ein Instrument, um der Rechenschaftspflicht (Art. 5 Abs. 2 DSGVO) gegenüber der Aufsichtsbehörde und ggf. auch gegenüber Kunden nachzukommen.

3. Datenschutz-Folgenabschätzung (Art. 35 DSGVO)

Sie soll bei Verarbeitungen, die wahrscheinlich ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen mit sich bringen, durchgeführt werden und eine verbesserte Compliance mit Blick auf die Maßgaben der DSGVO bewirken. Um festzustellen, ob der Fall eines voraussichtlich hohen Risikos vorliegt, ist vorab eine Beschäftigung mit der Datenverarbeitung (Art. 35 Abs. 1 DSGVO nennt Art, Umfang, Umstände und Zwecke der Verarbeitung) und dem sich daraus ergebenden Risiko notwendig, um zu klären, ob voraussichtlich ein hohes Risiko vorliegt und in dem Fall eine vollständige Folgenabschätzung durchzuführen ist. Eine Datenschutz-Folgenabschätzung ist häufig durchzuführen beim Einsatz neuer Technologien (z.B. KI) sowie bei der Verarbeitung besonderer Datenkategorien (z.B. Gesundheitsdaten) und/oder großer Datenmengen.

4. Auftragsverarbeitungsvertrag (Art. 28 DSGVO)

Sie arbeiten mit externen Dienstleistern zusammen oder bieten Ihre Dienstleistungen an andere Unternehmen an? Möglicherweise benötigen Sie dann einen Auftragsverarbeitungsvertrag (kurz: „AVV“). Im Grundsatz braucht es einen AVV, wenn ein Unternehmen für ein anderes Unternehmen im Auftrag und weisungsgebunden tätig wird und dabei mit personenbezogenen Daten in Berührung kommt bzw. dies nicht ausgeschlossen werden kann. Die inhaltlichen Kernpunkte des Vertrages ergeben sich dabei aus Art. 28 DSGVO. Fehlt ein AVV, riskieren Sie die Verhängung eines Bußgelds oder die Konfrontation mit möglichen Schadensersatzansprüchen.

Konnten Sie alle Punkte abhaken? Gerne beraten wir Sie zu datenschutzrechtlichen Fragestellungen aller Art und/ oder der Implementierung eines rechtssicheren Datenschutzkonzeptes für Ihr Unternehmen.

Arbeitszimmer für Partner einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft

Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs gilt bei Ehegatten hinsichtlich der Nutzung des Arbeitszimmers nur durch einen der beiden Beteiligten folgender Grundsatz: nutzt ein Steuerpflichtiger ein Arbeitszimmer, das sich in einer Wohnung befindet, die von mehreren Personen angemietet wurde, kann der Steuerpflichtige grundsätzlich die anteiligen, auf das Arbeitszimmer entfallenden Kosten dennoch in voller Höhe ansetzen (sofern er die anteiligen Aufwendungen mindestens auch selbst in der Höhe getragen hat).

Nach diesem Grundsatz hat das Finanzgericht (FG) ein Urteil gefällt. Ein Steuerpflichtiger lebte zusammen mit seiner Partnerin in einem Einfamilienhaus. Beide hatten in diesem ein eigenes Arbeitszimmer. Beim Kläger handelte es sich bei dem Arbeitszimmer um den Mittelpunkt der beruflichen Tätigkeit. Bei der Einkommensteuerveranlagung machte der Steuerpflichtige sämtliche Kosten geltend, die mit dem Arbeitszimmer in Zusammenhang standen. Das Finanzamt erkannte diese nur hälftig an, da die Aufwendungen beiden Bewohnern des Hauses entstanden seien.

Da sich der Steuerpflichtige in der Höhe der angegebenen Werbungskosten an den Kosten des gemeinsamen Hausstandes beteiligt hat, sind diese laut FG auch steuerlich zu berücksichtigen. Das Gericht hat die Revision zugelassen, da bislang keine höchstrichterliche Entscheidung über die Höhe des Werbungskostenabzugs bei einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft vorliegt.

Widerruf der Option zur Umsatzsteuerpflicht

Das Umsatzsteuergesetz ordnet ausgeführte steuerbare Umsätze in steuerpflichtig oder steuerfrei ein. In der Regel kann diese Einordnung nicht umgangen werden. Trotzdem gibt es vom Gesetzgeber vorgesehene Umsätze, die normalerweise steuerfrei sind, aber unter bestimmten Voraussetzungen der Steuerpflicht zugeordnet werden können. Dazu gehören unter anderem Grundstücksveräußerungen, die mit der Umsatzsteueroption steuerpflichtig sind.

Ein Urteil des Bundesfinanzhofs (BFH) hat dazu geführt, dass ein Widerruf des Verzichts auf die Steuerbefreiung möglich ist. Eine Steuerpflichtige veräußerte ihr Grundstück und verzichtete dabei auf die Anwendung der Option. Als die Käuferin einige Zeit später einen Teil des erworbenen Grundstücks weiterverkaufen wollte, machte sie vorher in Absprache mit der Veräußerin die Steuerbefreiung rückgängig und optierte stattdessen. Als das Finanzamt davon Kenntnis erlangte, erkannte es den Widerruf nicht an. Ein nachträglicher Widerruf des Verzichts zur Option sei nicht möglich.

Letztendlich entschied der BFH jedoch, dass ein solcher Widerruf unter Umständen doch möglich sein kann. Grundsätzlich wird die Anwendung der Option bzw. der Verzicht bei

Grundstücksverkäufen in dem maßgeblichen Kaufvertrag oder einem zusätzlichen notariellen Vertrag festgehalten. Der Widerruf des Verzichts auf die Steuerbefreiung kann allerdings außerhalb dieser notariellen Urkunde erfolgen. Er ist möglich, solange die Steuerfestsetzung für das Jahr der Leistungserbringung noch anfechtbar oder noch nach § 164 AO änderbar ist.

Beitragsbemessungsgrenzen, Sachbezugswerte und Künstlersozialabgabe für 2023

Mit den neuen Rechengrößen in der Sozialversicherung werden die für das Versicherungsrecht sowie für das Beitrags- und Leistungsrecht in der Sozialversicherung maßgebenden Grenzen bestimmt. Für das Jahr 2023 gelten folgende Rechengrößen:

- Arbeitnehmer sind nicht gesetzlich krankenversicherungspflichtig, wenn sie im Jahr mehr als 66.600,00 EUR bzw. im Monat mehr als 5.550,00 EUR verdienen.
- Die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge werden von jährlich höchstens 59.850,00 EUR bzw. von monatlich höchstens 4.987,50 EUR berechnet.
- Die Bemessungsgrenze für die Renten- und Arbeitslosenversicherung beträgt 87.600,00 EUR in den alten Bundesländern (aBL) bzw. 85.200,00 EUR in den neuen Bundesländern (nBL) im Jahr. Die Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge werden von höchstens 7.300,00 EUR (aBL) bzw. 7.100,00 EUR (nBL) monatlich berechnet.
- Die Bezugsgröße in der Sozialversicherung ist auf 3.395,00 EUR (aBL) bzw. 3.290,00 EUR (nBL) monatlich, also 40.740,00 EUR (aBL) bzw. 39.480,00 EUR (nBL) jährlich festgelegt.
- Die Geringfügigkeitsgrenze liegt seit dem 01.10.2022 bei 520,00 EUR monatlich.

Der allgemeine Beitragssatz für die Krankenversicherung beträgt weiterhin 14,6 % (zzgl. individuellem Zusatzbeitrag je nach Krankenkasse). Auch der Rentenversicherungsbeitragssatz bleibt bei 18,6 %, der Beitragssatz für die Arbeitslosenversicherung liegt bei 2,6 %. Der Beitragssatz für die Pflegeversicherung beträgt weiterhin 3,05 %. Der Beitragssatz zur Pflegeversicherung für Kinderlose, die das 23. Lebensjahr bereits vollendet haben, beträgt weiterhin 3,4 %. Der Beitragszuschlag für Kinderlose, den der Arbeitnehmer weiterhin allein trägt, bleibt bei 0,35 % bestehen. Kinderlose Versicherte tragen seit 2022 ($1,525 \% + 0,35 \% =$) 1,875 %, die Arbeitgeber weiterhin 1,525 %.

Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sind – wie auch der Zusatzbeitrag, wenn die Krankenversicherungen einen solchen erheben – seit dem 1.1.2019 wieder je zur Hälfte von Arbeitgebern und Beschäftigten zu tragen (Ausnahmen gelten für das Bundesland Sachsen: Hier trägt der Arbeitnehmer 2,025 % und der Arbeitgeber 1,025 % des Beitrags zur Pflegeversicherung).

- Sachbezugswerte: Der Wert für Verpflegung erhöht sich ab 2023 von 270,00 EUR auf 288,00 EUR monatlich. Demnach sind für vergünstigte oder unentgeltliche Mahlzeiten 2,00 EUR für ein Frühstück und 3,80 EUR für ein Mittag- oder Abendessen pro Kalendertag anzusetzen. Der Wert für die Unterkunft erhöht sich

von 241,00 EUR auf 265,00 EUR. Bei einer freien Wohnung gilt grundsätzlich der ortsübliche Mietpreis. Besonderheiten gelten für die Aufnahme im Arbeitgeberhaushalt bzw. für Jugendliche und Auszubildende und bei Belegung der Unterkunft mit mehreren Beschäftigten.

- **Künstlersozialabgabe:**
Die Künstlersozialabgabe wird als Umlage erhoben. Nachdem für 2022 keine Anpassung erfolgte, erhöht sich der Beitrag für 2023 nun auf 5 %.

Anrechnung von Einkünften bei Unterhaltsaufwendungen

Wenn ein Steuerpflichtiger Unterhaltszahlungen an eine ihm gegenüber unterhaltsverpflichtete Person zahlt, können diese Zahlungen bis zu einem bestimmten Höchstbetrag (2022 = 10.347,00 EUR) steuermindernd geltend gemacht werden. Zu dem Höchstbetrag können noch übernommene Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung gerechnet werden, soweit diese nicht bereits beim Empfänger als Sonderausgaben berücksichtigt wurden. Grundvoraussetzung für den Ansatz der Unterhaltsleistungen ist aber, dass weder der Steuerpflichtige noch eine andere Person Anspruch auf Kindergeld oder den Kinderfreibetrag für den Unterhaltsempfänger hat und dieser zudem kein oder nur geringes Vermögen besitzt.

In Anlehnung an diese Thematik wurde durch den Bundesfinanzhof ein Urteil erlassen, das sich mit den anrechenbaren Einkünften und Bezügen des Unterhaltsempfängers beschäftigt. Bei der Einkommensteuerveranlagung eines Ehepaares, welches Unterhalt an ihre studierende Tochter zahlt, hatte das zuständige Finanzamt die Einkünfte der Tochter berechnet. Diese erzielte einen Verlust aus nichtselbstständiger Tätigkeit und erhielt dazu noch BAföG. Das Finanzamt kürzte die Unterhaltsleistungen der Eltern um den BAföG-Betrag.

Bei den anrechenbaren Einkünften, die den Unterhaltsleistungen entgegen gerechnet werden dürfen, handelt es sich um die nach einkommensteuerrechtlichen Vorschriften zu ermittelnden Einkünfte. Grundsätzlich dürften mehrere Einkunftsarten für die Einkünfteermittlung miteinander verrechnet werden, Ausbildungszuschüsse werden dagegen voll auf die Unterhaltsleistungen angerechnet und dürfen nicht mit den Einkünften saldiert werden. Die Ausbildungshilfe ist als selbstständiger Minderungsposten neben den anderen Einkünften und Bezügen des Unterhaltsempfängers anzusehen.

Taxi ist kein öffentliches Verkehrsmittel für den Werbungskostenabzug

Arbeitnehmer können bei der Einkommensteuerveranlagung ihre Aufwendungen für die Fahrten zur Arbeit steuermindernd ansetzen, indem sie von der Entfernungspauschale Gebrauch machen. Damit sind alle Kosten, die dem Arbeitnehmer für die Fahrten zwischen erster Tätigkeitsstätte und Wohnsitz entstehen, abgegolten.

Mit welchen Verkehrsmitteln der Arbeitnehmer diese Wege bestreitet, ist für die steuerliche Anerkennung der Entfernungspauschale unerheblich. Der Gesetzgeber hat jedoch vorgesehen, dass Arbeitnehmer, die öffentliche Verkehrsmittel für den Arbeitsweg nutzen, die Kosten dafür angeben können, wenn diese die Entfernungspauschale übersteigen. Bei der Veranlagung sind die tatsächlichen Kosten nachzuweisen.

Der Bundesfinanzhof entschied kürzlich, dass ein im Gelegenheitsverkehr genutztes Taxi nicht zu den öffentlichen Verkehrsmitteln im Sinne der Vorschriften über die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte gehört. Aufwendungen für die Fahrwege mit einem Taxi zur ersten Tätigkeitsstätte können daher lediglich in Höhe der Entfernungspauschale in Ansatz gebracht werden.

Unternehmereigenschaft beim Internethandel (hier: ebay)

Nach den Vorgaben des Umsatzsteuergesetzes ist ein Steuerpflichtiger Unternehmer, wenn er eine gewerbliche oder berufliche Tätigkeit selbstständig ausübt. Gewerblich oder beruflich ist jede nachhaltige Tätigkeit zur Erzielung von Einnahmen, auch wenn die Absicht, Gewinne zu erzielen, fehlt.

Der Bundesfinanzhof (BFH) veröffentlichte ein Urteil in dem er beurteilte, ob bei einer Steuerpflichtigen mit Internethandel die Unternehmereigenschaft vorliegt oder ob es sich um Liebhaberei handelt. Die Steuerpflichtige kaufte Gegenstände aus Haushaltsauflösungen an und versteigerte diese anschließend über ebay. Steuererklärungen mit Angaben zu den Internetverkäufen reichte sie nicht ein. Das Finanzamt beurteilte die Geschäfte als unternehmerische Handlungen und erließ für mehrere Jahre entsprechende Schätzungsbescheide.

Auch der BFH ordnete die Internetverkäufe als unternehmerische Tätigkeit ein. Bei jährlich mehreren hundert Auktionen über einen Zeitraum von mehreren Jahren kann nicht mehr davon ausgegangen werden, dass die Veräußerin den Handel als Hobby betreibt. Die Tätigkeit wird unter Berücksichtigung der allgemeinen Verkehrsanschauung nachhaltig betrieben. Unerheblich ist dabei, ob die Verkäuferin einen privaten oder gewerblichen Zugang zu dem Portal besitzt. Der BFH merkte in dem Zusammenhang auch noch an, dass die Gegenleistung in Entgelt und Steuerbetrag aufzuteilen ist und ein Verstoß gegen die gesetzlich vorgegebene Aufzeichnungspflicht nicht automatisch zur Versagung der Differenzbesteuerung führt.

Aufbewahrungsfristen

Die Aufbewahrungsfrist beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem die letzte Eintragung in das Buch gemacht, das Inventar, die Eröffnungsbilanz, der Jahresabschluss oder der Lagebericht aufgestellt, der Handels- oder Geschäftsbrief empfangen oder abgesandt worden oder der Buchungsbeleg entstanden ist. Im Einzelnen können nachfolgend aufgezeigte Unterlagen nach dem 31.12.2022 vernichtet werden:

Aufbewahrungsfrist 10 Jahre*:

Bücher, Inventare, Bilanzen, Rechnungen und Buchungsbelege (Offene-Posten-Buchführung) – d. h. Bücher mit Eintragung vor dem 01.01.2013, Bilanzen und Inventare, die vor dem 01.01.2013 aufgestellt sind sowie Belege mit Buchfunktion.

Aufbewahrungsfrist 6 Jahre*:

Empfangene Handels- und Geschäftsbriefe sowie Kopien von abgesandten Handels- und Geschäftsbriefen, sonstige Unterlagen – d. h. Unterlagen und Lohnkonten, die vor dem

01.01.2017 entstanden sind.

*Dies gilt nicht, soweit Bescheide noch nicht endgültig und soweit Rechtsbehelfs- oder Klageverfahren anhängig sind.

Bitte beachten Sie! Auch Privatpersonen sind verpflichtet, Rechnungen und Belege über steuerpflichtige Leistungen 2 Jahre lang aufzubewahren. Das gilt für Steuerpflichtige, die handwerkliche Arbeiten im Haus und am Grundstück – wie z. B. bauliche und planerische Leistungen sowie Reinigungs-, Instandhaltungs- oder Gartenarbeiten – beauftragt haben. Steuerpflichtige, bei denen die positiven Überschusseinkünfte mehr als 500.000,00 EUR betragen, müssen die Aufzeichnungen und Unterlagen über die den Überschusseinkünften zugrunde liegenden Einnahmen und Werbungskosten 6 Jahre aufbewahren.

Kohlendioxid-Kostenaufteilungs-Gesetz ab 01.01.2023 in Kraft

Der Bundesrat billigte am 25.11.2022 einen Bundestagsbeschluss zur Aufteilung der Kosten zwischen Vermieter- und Mieterseite nach einem Stufenmodell. Das Kohlendioxid-Kostenaufteilungs-Gesetz gilt damit ab dem 01.01.2023.

Künftig werden die Kostenanteile entsprechend dem Kohlendioxidausstoß des Gebäudes pro Quadratmeter Wohnfläche und Jahr berechnet und orientieren sich damit an der energetischen Qualität des Gebäudes. Je schlechter diese ist, desto höher ist der Anteil der Vermieterseite.

Sanierung nicht zu Lasten des Nachbarn

In einem vom Oberlandesgericht Oldenburg (OLG) am 08.07.2022 entschiedenen Fall hatten Geschwister das von ihnen geerbte Elternhaus sanieren lassen. Dabei wurde auch Wasser aus dem Keller nach draußen gepumpt. Die Erben gingen davon aus, dass keine Ableitung in die Kanalisation erforderlich war, weil das Wasser auf dem Grundstück versickern würde. Stattdessen gelangte es zum Nachbarhaus und dort über einen Lichtschacht in den Keller des Nachbarn und durchnässte die Wände und den Fußboden. Der Nachbar verlangte Schadensersatz i. H. von ca. 6.700,00 EUR. Nach dem Urteil des Landgerichts war ein voller Ersatz nicht geschuldet, weil er keine Vorsorge dafür getroffen hatte, dass das Wasser aus dem Lichtschacht auch bei Frost hinreichend ablaufen konnte. Außerdem wurde der Schaden selbst behoben, sodass nicht der Betrag verlangt werden konnte, den eine Fachfirma in Rechnung gestellt hätte.

Die Richter des OLG sprachen dem Nachbar jedoch den vollen Betrag zu. Der Lichtschacht war zwar teilweise nicht in Ordnung, dies hatte aber nach den Feststellungen eines Sachverständigen nicht zu dem Schaden beigetragen, denn das Wasser wäre sonst über das Kellerfenster eingedrungen. Er konnte auch die fiktiven Kosten einer Fachfirma ersetzt verlangen, weil ein Schädiger nicht davon profitieren sollte, wenn ein Geschädigter einen Schaden selbst beseitigt.

Klausel zu einem Jahresentgelt in der Ansparphase von Bausparverträgen

Der Bundesgerichtshof hat mit seinem Urteil v. 15.11.2022 entschieden, dass die in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen einer Bausparkasse enthaltene Klausel, mit der die Bausparkasse von den Bausparern in der Ansparphase der Bausparverträge ein sogenanntes Jahresentgelt erhebt, unwirksam ist.

Sie ist unwirksam, weil die Erhebung des Jahresentgelts in der Ansparphase eines Bausparvertrags mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung unvereinbar ist und die Bausparer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt. Denn mit dem Jahresentgelt werden Kosten für Verwaltungstätigkeiten auf die Bausparer abgewälzt, welche die Bausparkasse aufgrund einer eigenen gesetzlichen Verpflichtung zu erbringen hat.

Die von der Bausparkasse in der Ansparphase geschuldete Hauptleistung besteht einerseits in der Zahlung der Zinsen auf das Bausparguthaben sowie andererseits darin, dem Bausparer nach der Leistung der Bauspareinlagen einen Anspruch auf Gewährung eines niedrig verzinslichen Bauspardarlehens aus der Zuteilungsmasse zu verschaffen.

Mit dem Jahresentgelt werden demgegenüber Verwaltungstätigkeiten der Bausparkasse in der Ansparphase bepreist, die sich mit der bauspartechischen Verwaltung, Kollektivsteuerung und Führung einer Zuteilungsmasse umschreiben lassen. Hierbei handelt es sich lediglich um notwendige Vorleistungen, nicht aber um eine von der ihr in der Ansparphase geschuldete Hauptleistung.

Zugangszeitpunkt einer E-Mail im Geschäftsverkehr

Zum Teil wird angenommen, dass eine E-Mail dem Empfänger unmittelbar in dem Zeitpunkt zugeht, in dem sie abrufbereit in seinem elektronischen Postfach eingegangen ist. Eine Ausnahme soll für den Fall gelten, dass die E-Mail zur Unzeit oder außerhalb der üblichen Geschäftszeiten eingeht. In diesem Fall liegt der Zugang der Erklärung am Folgetag.

Nach anderer Ansicht geht eine E-Mail dem Empfänger, wenn ein Abruf im geschäftlichen Verkehr erwartet werden kann, an dem Tag zu, an dem sie abrufbereit im Postfach liegt. Maßgeblich ist danach, wann der Absender mit einer Kenntnisnahme der E-Mail nach dem üblichen Geschäftsablauf rechnen kann. Insoweit wird angenommen, dass ein Abruf der E-Mails spätestens bis zum Ende der Geschäftszeit zu erwarten ist.

Der Bundesgerichtshof hat nun in seinem Urteil v. 06.10.2022 klargestellt, wann eine E-Mail im geschäftlichen Verkehr als zugegangen gilt: „Wird eine E-Mail im unternehmerischen Geschäftsverkehr innerhalb der üblichen Geschäftszeiten auf dem Mailserver des Empfängers abrufbereit zur Verfügung gestellt, ist sie dem Empfänger grundsätzlich in diesem Zeitpunkt zugegangen. Dass die E-Mail tatsächlich abgerufen und zur Kenntnis genommen wird, ist für den Zugang nicht erforderlich.“

Berücksichtigung von Urlaubstagen bei der Berechnung von Mehrarbeitszuschlägen

Auf ein Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts hatte der Europäische Gerichtshof am 13.01.2022 entschieden, dass das Unionsrecht einer tariflichen Regelung entgegensteht, nach der für die Berechnung, ob und für wie viele Stunden einem Arbeitnehmer Mehrarbeitszuschläge zustehen, nur die tatsächlich gearbeiteten Stunden berücksichtigt werden, nicht aber die Stunden, in denen der Arbeitnehmer seinen bezahlten Jahresurlaub in Anspruch nimmt.

Vor diesem Hintergrund entschieden die Richter, dass für das Erreichen des Schwellenwertes von Mehrarbeitszuschlägen nicht nur die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, sondern auch genommene Urlaubsstunden berücksichtigt werden müssen.

Betriebsbedingte Kündigungen

Dringende betriebliche Erfordernisse, die eine Kündigung bedingen, können sich daraus ergeben, dass der Arbeitgeber sich zu einer organisatorischen Maßnahme entschließt, deren Umsetzung das Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer entfallen lässt. Eine solche unternehmerische Entscheidung ist gerichtlich nicht auf ihre sachliche Rechtfertigung oder ihre Zweckmäßigkeit hin zu überprüfen, sondern nur darauf, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist. Nachzuprüfen ist, ob die fragliche Entscheidung tatsächlich umgesetzt wurde und dadurch das Beschäftigungsbedürfnis für einzelne Arbeitnehmer entfallen ist.

Fremdgeschäftsführer durch unzulässige Beschränkung nicht automatisch Arbeitnehmer

Die Regelung in einem Geschäftsführerdienstvertrag zu einer unechten Gesamtvertretung dahingehend, dass der alleinige Geschäftsführer einer GmbH lediglich gesamtvertretungsberechtigt zusammen mit einem Prokuristen ist, stellt gesellschaftsrechtlich eine unzulässige Beschränkung der organschaftlichen Vertretungsmacht dar.

Wenngleich damit zugleich eine atypische Regelung eines Geschäftsführeranstellungsvertrages vorliegt, macht dies den Fremdgeschäftsführer nicht per se zum Arbeitnehmer.

Eine Weisungsgebundenheit des GmbH-Geschäftsführers, die so stark ist, dass sie auf einen Status als Arbeitnehmer schließen lässt, kommt allenfalls in extremen Ausnahmefällen in Betracht. Dies würde voraussetzen, dass die Gesellschaft eine – über ihr gesellschaftliches Weisungsrecht hinausgehende – Weisungsbefugnis auch bezüglich der Umstände hat, unter denen der Geschäftsführer seine Leistung zu erbringen hat, und die konkreten Modalitäten der Leistungserbringung durch arbeitsbegleitende und verfahrensorientierte Weisungen bestimmen kann.

Honorarkraft im Beauty- und Wellnessbereich

Eine als Einzelunternehmerin tätige Kosmetikerin schloss mit einem Wellnesszentrum einen „Vertrag über freie Mitarbeit.“ Darin war u. a. vereinbart, dass die zu erbringenden Arbeiten jeweils einzeln abgestimmt und vereinbart werden müssen. Für Arbeitsmittel und für die Nutzung der Behandlungsräume gab es eine Entgeltvereinbarung. Die Deutsche Rentenversicherung Bund war der Auffassung, dass die Kosmetikerin als abhängig Beschäftigte der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung unterliegt.

Die Richter des Landessozialgerichts Baden-Württemberg kamen jedoch zu folgendem Urteil: „Eine Kosmetikerin, die als Einzelunternehmerin ein eigenes Kosmetikstudio betreibt, wird nicht als abhängig Beschäftigte tätig, wenn sie an von ihr selbst vorgeschlagenen Wochenenden gegen Zahlung eines Honorars in einem Wellnesszentrum als Kosmetikerin und Wellnessmasseurin tätig wird und sie dabei keinen Weisungen des Betreibers des Wellnesszentrums unterliegt.“

Als Indiz für eine abhängige Beschäftigung ist zu werten, dass im Wesentlichen nur die Arbeitskraft eingesetzt und kein großes Verlustrisiko zu tragen war, weil keine größeren Investitionen getätigt werden mussten. Die Richter maßen diesem Umstand hier jedoch keine ausschlaggebende Bedeutung zu. Zum einen ist das Fehlen solcher Investitionen bei reinen Dienstleistungen kein ins Gewicht fallendes Indiz für eine abhängige Beschäftigung und zum anderen war für die Nutzung der Behandlungsräume und Arbeitsmittel ein Entgelt zu zahlen. Ferner musste die Kosmetikerin die für die kosmetischen Anwendungen erforderlichen Gerätschaften (z. B. Verbrauchsgüter) auf eigene Kosten beschaffen.

Anspruch auf Mitbenutzung der Ehwohnung

Ein Anspruch auf Mitbenutzung und Mitbesitz der Ehwohnung folgt aus der im Bürgerlichen Gesetzbuch geregelten Verpflichtung zur ehelichen Lebensgemeinschaft. Leben die Ehegatten gemeinsam in einer Ehwohnung, so steht ihnen der Mitbesitz an der Ehwohnung und an den Haushaltsgegenständen unabhängig davon zu, ob sie die Wohnung gemeinsam gemietet haben oder nur ein Ehegatte Partei des Mietvertrages ist. Dieser Anspruch besteht während der intakten Ehe. Das bloße Verlassen der Ehwohnung führt nicht zum Erlöschen des Mitbesitzes, denn eine vorübergehende Abwesenheit berührt diesen nicht.

Das Recht auf Mitbesitz entfällt dann, wenn die Ehegatten anlässlich ihrer Trennung eine abweichende Vereinbarung über die künftige Nutzung der Ehwohnung getroffen haben oder ein Ehegatte aus der Ehwohnung mit dem Willen ausgezogen ist, die eheliche Lebensgemeinschaft nicht wiederherstellen zu wollen. Hält sich beispielsweise eine Ehefrau vorübergehend in einem Frauenhaus oder bei ihrer Familie im Ausland auf, gibt sie damit nicht den Mitbesitz an der vom Ehemann allein angemieteten Wohnung auf.

Kein Verlust des Erbrechts durch Eingehung einer neuen Partnerschaft

Bei der Errichtung eines Testaments wird häufig das Eintreten von Demenz und Pflegebedürftigkeit nicht bedacht. So hatte in einem vom Oberlandesgericht Oldenburg am 26.09.2022 entschiedenen Fall der Erblasser im Jahr 2005 testamentarisch seinen Lebenspartner und seine Tochter als Erben eingesetzt. 2016 kam der Erblasser wegen

weit fortgeschrittener Demenz in ein Pflegeheim und sein Lebenspartner heiratete 2020 einen neuen Partner. Ein halbes Jahr später verstarb der Erblasser und der ehemalige Lebenspartner beantragte einen Erbschein. Die Tochter des Erblassers widersprach und focht das Testament an. Sie meinte, hätte der Erblasser gewusst, dass sein Lebenspartner sich noch zu seinen Lebzeiten einem neuen Mann zuwendet und diesen heiratet, hätte er das Testament geändert und ihn nicht mehr zum Erben bestimmt.

Die Tochter hatte vor Gericht keinen Erfolg. Zwar war der Erblasser bei Abfassung des Testaments von einer Fortdauer der Lebensgemeinschaft ausgegangen. Nach der Rechtsprechung ist ein solches Testament auch grundsätzlich unwirksam, wenn die zugrundeliegende Lebensgemeinschaft nicht mehr besteht. Eine Ausnahme gilt aber, wenn anzunehmen ist, dass der Erblasser das Testament auch für diesen Fall so gewollt hätte (sog. „hypothetischer Wille“). Eine solche Ausnahme lag hier vor: Denn der o. g. Fall, in dem eine Demenz die Fortführung einer Lebensgemeinschaft faktisch unmöglich machte, ist anders zu beurteilen als der Fall, in dem sich die Partner auseinanderleben oder einer der beiden sich aus der Beziehung heraus in schuldhafter Weise einem neuen Partner zuwendet. Vorliegend konnte die Lebensgemeinschaft aber lediglich infolge der Demenz nicht in der bisherigen Weise fortgeführt werden.

Radfahrer – vor dem Linksabbiegen einordnen und zweite Rückschau

Wer abbiegen will, muss dies rechtzeitig und deutlich ankündigen und es sind dabei die Fahrtrichtungsanzeiger zu benutzen. Wer nach rechts abbiegen will, hat sein Fahrzeug möglichst weit rechts, wer nach links abbiegen will, bis zur Mitte, auf Fahrbahnen für eine Richtung möglichst weit links, einzuordnen, und zwar rechtzeitig. Vor dem Einordnen und nochmals vor dem Abbiegen ist auf den nachfolgenden Verkehr zu achten. Vor dem Abbiegen ist es dann nicht nötig, wenn eine Gefährdung nachfolgenden Verkehrs ausgeschlossen ist. Diese Regelungen gelten auch für Radfahrer.

In einem vom Oberlandesgericht Düsseldorf entschiedenen Fall war ein Radfahrer auf einer Straße unterwegs und wollte links abbiegen. Ein von hinten kommender Autofahrer setzte jedoch im gleichen Moment zum Überholen an und es kam zum Unfall. Der Radfahrer hatte Handzeichen gegeben, sich aber nicht zur Fahrbahnmittle eingeordnet und auch keine zweite Rückschau gehalten. Das OLG entschied zugunsten des Autofahrers und nahm eine vollständige Haftung des Radfahrers an.

Fälligkeitstermine

Fällig am

Umsatzsteuer (mtl.), Lohn- u. Kirchenlohnsteuer, Soli-Zuschlag (mtl.)	10.01.2023
Sozialversicherungsbeiträge	27.01.2023

Basiszinssatz

seit 01.07.2016 = - 0,88 %

nach § 247 Abs. 1 BGB maßgeblich für die
Berechnung von Verzugszinsen

01.01.2015 – 30.06.2016 = - 0,83
%

01.07. – 31.12.2014 = - 0,73 %

01.01. – 30.06.2014 = - 0,63 %

Ältere Basiszinssätze finden Sie im Internet unter: <http://www.bundesbank.de/>
Basiszinssatz

Verzugszinssatz ab 01.01.2002:

ab 01.01.2020 (§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:	Basiszinssatz + 5 Prozentpunkte
Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (abgeschlossen bis 28.7.2014):	Basiszinssatz + 8 Prozentpunkte
(abgeschlossen ab 29.7.2014):	Basiszinssatz + 9 Prozentpunkte zzgl. 40,00 EUR Pauschale

Verbraucherpreisindex*

2022	Oktober	122,2
	September	121,1
	August	118,8
	Juli	118,4
	Juni	117,4
	Mai	117,3
	April	116,2
	März	115,3
	Februar	112,5
	Januar	111,5
2021	Dezember	111,1
	November	110,5
* (2015= 100)		

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter:

<https://www.destatis.de> - Konjunkturindikatoren - Verbraucherpreisindex

Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden. Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.