

August 2022



Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

der Hamburger SV stellte am 21.07. dieses Jahres in den sozialen Netzwerken sein schwarz-weiß-blaues Vereinswappen auf schwarz-weiß um und schrieb auf seiner Internetseite, dass der HSV „den größten Sportler seiner Vereinsgeschichte“ verloren habe. Am Abend desselben Tages gab es vor dem EM-Viertelfinale der Frauennationalmannschaften aus Deutschland und Österreich für ihn eine Schweigeminute. Und der Stadtrivale FC St. Pauli schrieb: „In den Farben getrennt, in der Trauer vereint.“

„Uns Uwe“, wie Uwe Seeler immer wieder genannt wurde, war einer der besten Mittelstürmer seiner Zeit. Er war der Kapitän des HSV und der Nationalmannschaft, er war Ehrenspielführer der Nationalelf und – ganz klar – Hamburger Ehrenbürger. Aber das reicht nicht aus, um eine der größten Legenden des deutschen Fußballs zu beschreiben. Wenn man sich heute so manche Spitzenfußballer anschaut, die im Spiel theatralisch zu Boden gehen, affektiert in zur Schau gestellter Selbstliebe eine eigene Choreografie für den Torjubel benötigen und den eigenen Verein durch Arbeitsverweigerung zur Durchsetzung ihrer Interessen erpressen, dann wissen Sie, was gemeint ist.

Uwe Seeler war bodenständig, ehrlich und einfach hanseatisch. Tatkraft, Fairness, Geradlinigkeit und eine Kommunikation mit allen auf Augenhöhe zeichneten ihn aus. Dies beschreibt eine Persönlichkeit, die auch in jedem Unternehmen wünschenswert ist. Ein Individualist, der sich wie ein Mittelstürmer im richtigen Moment durchsetzt, kann gleichzeitig auch ein vom Teamgeist beflügelter Vorgesetzter, Kollege oder Mitarbeiter sein. So ist er einer von allen, manchmal speziell und anders und damit eine Bereicherung. Er verstärkt die Vielfalt, bringt kreativ und zugewandt neue Ideen und Impulse und verpackt dies ganz natürlich in einer Weise, die eine hohe Akzeptanz erzeugt – ein Vorbild und ein Gewinn für das Unternehmen!

Bundeskanzler Scholz bringt es auf Twitter auf den Punkt:

„So wie ‚Uns Uwe‘ möchten wir eigentlich alle sein: selbstbewusst und bescheiden.“

In diesem Sinne bleibt mir nur noch zu sagen: Fordern und fördern Sie das selbstbewusste Handeln – hanseatisch und auf Augenhöhe!

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rudolf F. Wagner'. The signature is written in a cursive style with some stylized flourishes.

Übersicht

Änderungen im Nachweisgesetz seit 01.08.2022	4
Transaktionen in unsicheren Zeiten	5
Rückwirkende Senkung des Zinssatzes für Steuernachzahlungen und auch Steuererstattungen von 6% auf 1,8% pro Jahr	7
Nachweis der betrieblichen Nutzung für Investitionsabzugsbeträge und Sonder-AfA	7
Zumutbare Eigenbelastung bei Kranken- und Pflegekosten – erneute Verfassungsbeschwerde anhängig	8
Aufteilungsgebot bei Vermietungen mit Nebenleistungen	9
Verfassungswidrigkeit der Abgeltungssteuer	9
Abzinsung von unverzinslichen Verbindlichkeiten	10
Steuerliche Berücksichtigung von Gewinnen aus Restschuldbefreiungen	10
In Deutschland illegale Maßnahmen können keine außergewöhnlichen Belastungen sein 11	
Kein Schmerzensgeld für Quarantäne	11
Keine Kürzung des Heimentgelts bei coronabedingten Besuchs- und Ausgangsbeschränkungen	12
Kein Wettbewerbsverbot von Gesellschaftern einer GbR	12
Entgelt bei vom Arbeitgeber angeordneter Quarantäne	13
Verhaltensbedingte Kündigung bei Arbeitszeitbetrug	13
Steigender Verbraucherpreisindex bei Indexmietvertrag	13
Umlage von Überwachungskosten auf Gewerberaummieter	14
Unterhaltspflicht bei mehrstufiger Ausbildung	14
Gebot der Rücksichtnahme bei beidseitiger Fahrbahnverengung	15
Brandschaden durch eingeschaltete Herdplatte	15

Änderungen im Nachweisgesetz seit 01.08.2022

BEITRAG VON AYLIN ROMMEL-ORUC –

Die Änderungen im Nachweisgesetz (NachwG), welche am 01.08.22 in Kraft treten, sind von wesentlicher Bedeutung und bringen einen nicht unwesentlichen Handlungsbedarf bei der Gestaltung von Musterarbeitsverträgen mit sich.

Schon jetzt regelt das NachwG zum Schutz der Arbeitnehmer umfangreiche Informationspflichten. So sind gemäß § 2 NachwG die wesentlichen Vertragsinhalte niederzuschreiben. Ab dem 01.08.2022 erstreckt sich diese Verpflichtung zur schriftlichen Niederlegung nun auch auf zahlreiche weitere Arbeitsbedingungen.

So wurde der Katalog des § 2 nun um folgende Arbeitsbedingungen ergänzt:

- bei befristeten Arbeitsverhältnissen das Enddatum;
- die Möglichkeit des Arbeitnehmers seinen Arbeitsort frei wählen zu können;
- sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit;
- die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, Zuschlägen, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts;
- die Fälligkeit des Arbeitsentgelts und die Art der Auszahlung;
- die vereinbarte Arbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen;
- Regelungen zur Arbeit auf Abruf bei entsprechender Vereinbarung;
- die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen;
- ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen;
- Name und Anschrift des Versorgungsträgers im Falle einer betrieblichen Altersvorsorge;
- ein Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen sowie
- das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage.

Darüber hinaus wurden die für die Erfüllung der Pflicht einzuhaltenden Fristen erheblich verkürzt. So müssen jetzt bereits am ersten Tag der Arbeitsaufnahme die Angaben zum Namen und der Anschrift, zur Zusammensetzung und Höhe des vereinbarten

Arbeitsentgelts sowie der vereinbarten Arbeitszeit schriftlich niedergelegt werden. Spätestens sieben Tage nach Arbeitsbeginn müssen sodann weitere und spätestens innerhalb eines Monats sämtliche Bedingungen verschriftlicht werden. Da der Arbeitgeber seine Nachweispflicht aber in der Praxis meist in Gestalt eines schriftlichen Arbeitsvertrags und nicht über verschiedene Dokumente, wird es darauf hinauslaufen, dass der Arbeitsvertrag spätestens am Tag der Arbeitsaufnahme schriftlich vorliegen sollte.

Verschärft hat der Gesetzgeber nun auch die Frist, innerhalb derer die Änderung wesentlicher Vertragsbedingungen dem Arbeitnehmer schriftlich mitgeteilt werden muss, nämlich nun bereits am Tag ihres Wirksamwerdens.

Die für die Praxis aber wohl wichtigste Neuerung ist die Einstufung bestimmter Verstöße gegen das NachwG als Ordnungswidrigkeit, die mit einer Geldbuße von bis zu 2.000,00 EUR (pro Verstoß) geahndet werden können. Gerade vor diesem Hintergrund ist den Arbeitgebern zu raten, ihre Muster-Arbeitsverträge entsprechend den Änderungen im NachwG kurzfristig neu zu gestalten.

Was nun die Form des Nachweises angeht, hinkt Deutschland hinsichtlich der möglichen Digitalisierung leider weiterhin den meisten anderen EU-Mitgliedsländern hinterher. Denn obwohl die EU-Richtlinie dies ausdrücklich zulässt, können die Pflichten des NachwG nach wie vor nicht in elektronischer Form erfüllt werden. Das bedeutet konkret, dass die Arbeitsbedingungen nach wie vor auf Papier gedruckt, von den Vertragsparteien eigenhändig unterzeichnet und an den Arbeitnehmer ausgehändigt werden müssen.

Das neue NachwG gilt für alle Neueinstellungen ab dem 01.08.22. Für die bis dahin bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gilt, dass grundsätzlich nichts zu veranlassen ist. Erst wenn Arbeitnehmer zur Mitteilung der neuen Informationen auffordern, muss der Arbeitgeber sie innerhalb von einer Woche schriftlich erteilen.

Bei weiteren Fragen und der notwendigen Anpassung Ihrer Arbeitsverträge stehen wir Ihnen selbstverständlich zur Verfügung.

Transaktionen in unsicheren Zeiten

BEITRAG VON JAN HOFMANN –

Der folgende Beitrag soll einen Überblick darüber geben, was MAC-Klauseln sind und wie durch sie wirtschaftliche Risikofaktoren bei der Vertragsgestaltung Berücksichtigung finden können.

Material Adverse Change („MAC“) bezeichnet eine wesentliche nachteilige Veränderung und bezieht sich auf die wirtschaftliche Lage der Zielgesellschaft. Die Klausel gewährt dem Investor das Recht, sich unter bestimmten Umständen von dem Vertrag zu lösen oder zuvor festgelegte Garantien geltend zu machen. Dabei kann die Klausel sowohl vor dem Signing, also der Unterzeichnung, als auch vor dem Closing, also vor dem Vollzug des Kaufvertrages, greifen. Durch die Aufnahme einer solchen Klausel wird dem Käufer eine Handlungsoption eröffnet, welche über die Rechtsfolgen der Störung der Geschäftsgrundlagen gemäß § 313 BGB hinaus geht. § 313 BGB gibt dem Käufer i.d.R.

nur die Möglichkeit zur Vertragsanpassung und wird überdies in Unternehmenskaufverträgen zumeist ausgeschlossen.

MAC-Klauseln lassen sich sowohl als auflösende Bedingung für den Vollzug oder als Garantie des Verkäufers ausgestalten. Die auflösende Vollzugsbedingung sieht meistens vor, dass zu einem festgelegten Zeitpunkt alle Vollzugsbedingungen erfüllt sein müssen, ansonsten ist der Investor dazu berechtigt, von der Transaktion Abstand zu nehmen und vom Unternehmenskaufvertrag zurückzutreten.

Der zweite Fall, die Garantie durch den Verkäufer, ist deutlich seltener anzutreffen. Hierbei wird vereinbart, dass der Verkäufer dem Käufer zum Schadensersatz verpflichtet sein soll, wenn ein zuvor definiertes Ereignis im Zeitraum zwischen Signing und Closing eintritt.

Eine wesentliche Schwierigkeit stellt die Festlegung der MAC-Ereignisse dar. Denn im Vorfeld ist es nur schwierig einzuschätzen, welche Ereignisse eine gravierende Auswirkung auf die wirtschaftliche Lage der Zielgesellschaft haben können. Die Konkretisierung der erfassten Umstände ist daher im Wesentlichen von der Branche der Zielgesellschaft und der Ausgestaltung des Unternehmenskaufes abhängig. Ihrem Regelungszweck nach soll die MAC-Klausel die Ereignisse erfassen, deren Eintritt sich in wesentlichem Maße nachteilig auf das Vermögen, die Umsätze oder Erträge der Zielgesellschaft, also des Unternehmens, das gekauft werden soll, auswirken können. Die Formulierung der Klausel wird üblicherweise zwischen den Parteien hart verhandelt. Die grundlegende Frage ist häufig bereits, ob die Klausel nur tatsächlich eingetretenen Veränderungen oder bereits eine (überwiegend) wahrscheinliche Veränderung der festgelegten Kennzahlen erfassen soll.

Um die erfassten Bereiche besser eingrenzen und verhandeln zu können, werden die Ergebnisse in unternehmensbezogene und marktbezogene Ereignisse unterteilt und in einem Katalog aufgelistet. Unternehmensbezogene Ereignisse sind solche, die aus der Sphäre der Zielgesellschaft stammen, also einen Bezug zum Geschäftsbetrieb haben. Davon erfasst sein können behördliche Genehmigungen oder der Fortbestand wichtiger Verträge. Die marktbezogenen Umstände liegen folglich außerhalb der Sphäre der Zielgesellschaft. Sie umfassen Umweltkatastrophen, kriegerische Auseinandersetzungen, Pandemien, Wirtschaftskrisen oder andere nachteilige Umstände, die wesentlichen nachteiligen Einfluss auf die Entwicklung der Wirtschaft haben können.

Wann ein Ereignis als wesentlich angesehen wird, liegt stets im Auge des Betrachters. Aus diesem Grund empfiehlt es sich, Wesentlichkeitsschwellen auszuhandeln. Dabei ist es sinnvoll, möglichst konkret zu werden. Dazu kann ein Bezug zu bestimmten Kennzahlen des Unternehmens oder zur Dauer bestimmter Ereignisse hergestellt werden. Beispielsweise durch einen festgelegten Einbruch des Umsatzes in Prozent oder durch eine Unterbrechung der Lieferkette von mehr als x Tagen.

Bisher noch nicht dagewesene Ereignisse wie ein globaler Lock-Down regen zum Überdenken der bisher gebräuchlichen MAC-Klauseln an. Auch Umstände wie der Krieg in der Ukraine stellen die Vertragsparteien vor neue Herausforderungen. Investoren sind gut beraten, wenn sie versuchen, Ereignisse wie die Covid-19 Pandemie oder den Krieg in der Ukraine mit den jeweils ökonomischen Begleiterscheinungen in MAC-Klauseln abzubilden, um sich vor etwaigen wirtschaftlichen Schäden nach dem Vollzug der

Transaktion zu bewahren. Verkäufer, die sich aufgrund der Umstände der Transaktion veranlasst fühlen, MAC-Klauseln oder gar weitergehende Regelungen hinzuzunehmen, sollten versuchen, konkrete Wesentlichkeitsschwellen für den Eintritt des Rücktrittsrechts bzw. eines Garantiefalles durchzusetzen.

Bei aller Sicherheit, die MAC-Klauseln auf den ersten Blick versprechen, sei erwähnt, dass im Streitfall dennoch langwierige Verfahren ohne sicheren Ausgang drohen können. Daher ist bei jeder Klausel und ihrer konkreten Gestaltung Sorgfalt und Bedacht geboten.

Rückwirkende Senkung des Zinssatzes für Steuernachzahlungen und auch Steuererstattungen von 6% auf 1,8% pro Jahr

BEITRAG VON HERBERT SCHULTE –

Der Gesetzgeber folgte der Forderung des Bundesverfassungsgerichtes. Diese sah vor, den Zinssatz ab dem 01.01.2019 verfassungskonform auszugestalten. Hintergrund ist das seit Jahren niedrige Zinsniveau auf den Kapitalmärkten.

Ab dem 01.01.2024 ist der Gesetzgeber des Weiteren zur Überprüfung der Angemessenheit des Zinssatzes verpflichtet. Es ergibt sich ein Vorteil für den Steuerzahler bei zu erwartenden Steuernachzahlungen. Diese werden nur noch mit dem Zinssatz in Höhe von 0,15 % je Monat erhoben. Der Nachteil hingegen ist die niedrigere Verzinsung auf Steuerguthaben. Es sollte überwacht werden, dass die Finanzverwaltung die rückwirkende Anpassung umsetzt. Wird im Hinblick auf eine zu erwartende Nachzahlung im Vorwege bereits eine freiwillige Zahlung geleistet, werden die zunächst auch hierauf entstandenen Zinsen erlassen oder gar nicht erst festgesetzt. Hier erfolgte die gesetzliche Verankerung.

Ausdrücklich nicht erstreckt sich die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes auf weitere Verzinsungstatbestände wie bei Stundungen, Steuerhinterziehung und Aussetzungen. Noch nicht geklärt ist, ob auch der Prozentsatz für Säumniszuschläge anzupassen ist. Dieser beträgt zurzeit 1% je angefangenen Monat.

Nachweis der betrieblichen Nutzung für Investitionsabzugsbeträge und Sonder-AfA

Steuerpflichtige, die einen Investitionsabzugsbetrag (IAB) und die Sonder-AfA nach § 7g EStG in Anspruch nehmen möchten, müssen bedenken, dass dies lediglich für bewegliche Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens möglich ist, wenn diese fast ausschließlich betrieblich genutzt werden. Die Privatnutzung darf 10 % der Gesamtnutzung nicht übersteigen. Dies führt insbesondere bei Pkw in der Praxis häufig zu Schwierigkeiten, die jeweiligen Nutzungsanteile nachzuweisen.

Als Nachweis für den Anteil der privaten Nutzung eignet sich ein ordnungsgemäß geführtes Fahrtenbuch grundsätzlich am besten. Wendet der Steuerpflichtige dagegen die 1 %-Regelung an, besagt dies nur, dass die betriebliche Nutzung mehr als 50 % beträgt. Ob allerdings eine Privatnutzung von weniger als 10 % vorliegt, lässt sich daraus nicht ableiten. Bei Anwendung der 1 %-Regelung geht die Finanzverwaltung daher grundsätzlich von einem schädlichen Nutzungsumfang aus.

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat mit Urteil vom 16.03.2022 zu dieser Thematik Stellung genommen. Ein selbstständiger Unternehmer bildete IAB für zukünftige Käufe von Pkw und kaufte diese schließlich auch zu den geplanten Zeitpunkten mit Abzug der Sonder-AfA. Für den gesamten Fuhrpark wird die 1%-Regelung angewandt, Fahrtenbücher werden nicht geführt. Aus diesem Grund versagte das Finanzamt IAB und Sonder-AfA, hier könne nicht von einer fast ausschließlich betrieblichen Nutzung ausgegangen werden.

Das Finanzgericht Münster übernahm in seinem Urteil (Urt. v. 10.07.2019 – 7 K 2862/17 E) diese Auffassung. Der BFH gab der Revision jedoch statt und hob das Urteil des Finanzgerichts auf. Dieses hat nunmehr erneut über den Sachverhalt zu entscheiden.

Der BFH führt aus, dass das Finanzgericht zwar richtig festgestellt habe, dass keine Fahrtenbücher als Nachweis vorlagen, trotzdem sei die Anerkennung von IAB und Sonder-AfA möglich, da das Vorlegen anderer Beweise zulässig sei. Mit Verweis auf die laufende Rechtsprechung des BFH lasse sich feststellen, dass es bei den erforderlichen Nachweisen keine Beschränkung auf Fahrtenbücher gebe, ebenso fehle es an einer entsprechenden gesetzlichen Vorschrift.

Hinweis: Bei Kapitalgesellschaften gibt es – anders als bei Personengesellschaften und Einzelunternehmen – keine Privatsphäre, daher ist hier immer von einer vollständigen betrieblichen Nutzung des Pkws auszugehen.

Zumutbare Eigenbelastung bei Kranken- und Pflegekosten – erneute Verfassungsbeschwerde anhängig

Steuerpflichtige haben die Möglichkeit außergewöhnliche Belastungen (agB) steuermindernd in ihrer Einkommensteuererklärung anzugeben. Obwohl sich die Höhe der Kosten bei unterschiedlichen Steuerpflichtigen ähnelt, ist die Auswirkung durch die Berücksichtigung einer zumutbaren Eigenbelastung unterschiedlich. Die Berechnung erfolgt im jeweiligen Einzelfall nach dem aktuellen Gesamtbetrag der Einkünfte, der Anzahl der Kinder und dem Familienstand. Dadurch wird nur der Betrag der agB steuermindernd angesetzt, welcher die zumutbare Eigenbelastung übersteigt.

Diese Kürzung um die zumutbare Eigenbelastung, insbesondere bei Krankheits- und Pflegekosten, ist bereits länger umstritten. Es wird damit argumentiert, dass die vorgenommene Kürzung verfassungswidrig sei, weil Aufwendungen betreffend des Gesundheits- und Pflegezustands einen Teil des Existenzminimums ausmachen und damit nicht gekürzt werden dürften.

Der Bundesfinanzhof hat mit zwei Beschlüssen vom 01.09.2021 und 04.11.2021 seine bisherige Rechtsprechung bestätigt, wonach die Kürzung rechtmäßig sei. Daraufhin hat das Bundesministerium der Finanzen im März 2022 veranlasst, dass Steuerveranlagungen in diesem Punkt künftig nicht mehr vorläufig ergehen sollen. Gegen den Beschluss des BFH vom 01.09.2021 ist mittlerweile Verfassungsbeschwerde eingelegt worden). Steuerpflichtige können sich auf dieses Verfahren berufen und Ruhen des Verfahrens erwirken.

Im Falle laufender Einspruchs- und Änderungsanträge haben die obersten Finanzbehörden der Länder im April 2022 eine Allgemeinverfügung erlassen, wonach alle Einsprüche und Änderungsanträge zurückzuweisen sind, soweit diese sich mit einem Verstoß gegen das Grundgesetz begründen. Die Klagefrist beträgt ein Jahr.

Bitte wenden Sie sich in entsprechenden Fällen an Ihren steuerlichen Berater, um das weitere verfahrensrechtliche Vorgehen abzusprechen.

Aufteilungsgebot bei Vermietungen mit Nebenleistungen

Von Unternehmern ausgeführte Leistungen werden im Umsatzsteuerrecht in Haupt- und Nebenleistungen eingeteilt. Die Nebenleistungen teilen als unselbstständige Leistungen das Schicksal der Hauptleistung. Für sie gilt damit auch der maßgebliche Steuersatz der Hauptleistung. Es ist aber nicht immer eindeutig zu beurteilen, ob eine einheitliche oder mehrere getrennt zu besteuernde Leistungen vorliegen.

Ein Fall zu dieser Problematik lag dem Bundesfinanzhof (BFH) kürzlich vor. Dabei ging es um Betreiber eines Hotels, welche in der Umsatzsteuererklärung die Übernachtungen dem ermäßigten Steuersatz unterwarfen, ebenso wie die dazugehörigen Leistungen für Frühstück und Spa als Nebenleistungen. Das Finanzamt kam bei der Überprüfung zum Ergebnis, dass jede Leistung für sich zu beurteilen sei. Demnach gilt für Frühstück und Spa der reguläre und für die Vermietungsleistung der ermäßigte Steuersatz. In diesem Fall gelte das nationale Aufteilungsgebot für Leistungen, die nicht unmittelbar der Vermietung dienen.

Der BFH widersprach der Begründung und ließ den Antrag der Hotelbetreiber auf Aussetzung der Vollziehung zu, da die Rechtslage zu der Thematik noch nicht eindeutig richterlich geklärt sei. Zusatzleistungen, wie Frühstück oder Wellnessangebote, gehörten nicht zur unmittelbaren Vermietungsleistung (Beherbergung).

Bis vor einigen Jahren galt es als unionskonform, dass Leistungen dieser Art aufgeteilt und somit unterschiedlich besteuert werden. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat sich jedoch in der Rechtssache "Stadion Amsterdam" bereits im Jahr 2018 gegen das Aufteilungsgebot ausgesprochen. Eine Entscheidung durch den EuGH, ob das nationale Aufteilungsgebot mit dem Unionsrecht konform ist, steht noch aus. Bis dahin sollten ähnlich gelagerte Fälle offengehalten werden.

Verfassungswidrigkeit der Abgeltungssteuer

Mit der Abgeltungssteuer sind wohl schon viele Bürger in Berührung gekommen ohne es gemerkt zu haben. Das liegt daran, dass beispielsweise mit dem Erhalt von Zinsen schon die entsprechende Kapitalertragsteuer von 25 % durch die auszahlende Bank einbehalten wurde. Die Erträge sind also schon „abgegolten“ und damit auch nicht mehr erklärungs-pflichtig. Wessen persönlicher Steuersatz geringer ist als 25 %, hat jedoch die Möglichkeit sich die überzahlte Kapitalertragsteuer durch die Günstigerprüfung beim Finanzamt zurückzuholen.

Die Abgeltungssteuer steht aber in der Kritik verfassungswidrig zu sein. Durch einen Rechtsstreit hat das Niedersächsische Finanzgericht (FG) diese Frage dem

Bundesverfassungsgericht (BVerfG) vorgelegt. Es ist der Auffassung, dass die Abgeltungsteuer zu einer Ungleichbehandlung führt, welche nicht mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz des Grundgesetzes vereinbar ist. So werden Steuerpflichtige, welche nur Kapitaleinkünfte erzielen, nur mit 25 % beschwert, andere Steuerpflichtige ohne Kapitaleinkünfte dagegen müssen ihre Einkünfte mit bis zu 45 % besteuern lassen. Für diese Ungleichbehandlung gäbe es keine Rechtfertigungsgründe.

Ursprünglich wurde die Abgeltungsteuer geschaffen, um die Besteuerung für die Steuerpflichtigen zu vereinfachen und Deutschland als Finanzplatz attraktiver zu machen. Nachdem es vor einigen Jahren noch keine Möglichkeit gab, die im Ausland erzielten Kapitaleinkünfte der deutschen Bürger steuerlich zu überprüfen, sollte so die Besteuerung sichergestellt und Steuerhinterziehung entgegengesteuert werden. Nach Auffassung des FG sind diese Gründe inzwischen hinfällig. Das BVerfG wird die Verfassungstauglichkeit nun überprüfen müssen.

Abzinsung von unverzinslichen Verbindlichkeiten

Im Rahmen des 4. Corona-Steuerhilfegesetzes hat der Finanzausschuss des Bundestags den vom Bundesrat geforderten Wegfall der Abzinsung von unverzinslichen Verbindlichkeiten in der Steuerbilanz umgesetzt. Damit sind unverzinsliche Verbindlichkeiten mit einer Laufzeit von mehr als 12 Monaten in der Steuerbilanz nicht mehr mit 5,5 % abzuzinsen. Dies gilt für Wirtschaftsjahre, die nach dem 31.12.2022 enden, oder auf Antrag für Wirtschaftsjahre, die bereits davor enden und deren Veranlagungen noch nicht bestandskräftig geworden sind.

Anmerkung: Das Abzinsungsgebot bei Rückstellungen bleibt dagegen unverändert bestehen. Beim Wegfall der Abzinsung von Verbindlichkeiten sind ferner die Auswirkungen auf die Zinsschranke zu beachten.

Steuerliche Berücksichtigung von Gewinnen aus Restschuldbefreiungen

Bei vielen Themen im Steuerrecht werden durch die Verwaltungen und Literatur verschiedene Meinungen vertreten. Eines dieser Themen ist die steuerliche Berücksichtigung des Gewinns aus einer Restschuldbefreiung eines Einzelunternehmens. Hierzu lagen bislang unterschiedliche Auffassungen von Fachliteratur und dem Bundesministerium der Finanzen (BMF) vor. Nun hat letzteres aber seine Rechtsauffassung zu dem bisherigen Verfahrensablauf geändert. Der Gewinn aus einer Restschuldbefreiung sollte nach vorheriger Auffassung des BMF im Veranlagungszeitraum der tatsächlichen Befreiung berücksichtigt werden. Jetzt vertritt es aber die herrschende Ansicht, dass die Berücksichtigung rückwirkend zum Zeitpunkt der Betriebseinstellung erfolgen muss. Die erteilte Restschuldbefreiung gilt dabei als rückwirkendes Ereignis nach § 175 Abs. 1 AO, sodass die entsprechenden Bescheide von Amts wegen zu ändern sind. Die Höhe des bisher festgesetzten Gewinns wird um den Gewinn aus der Restschuldbefreiung erhöht.

Obwohl jetzt durch die geänderte Rechtsauffassung des BMF eine einheitliche Beurteilung gilt, gibt es für die Gewährleistung des Vertrauensschutzes der Steuerpflichtigen zwei Ausnahmefälle, welche die Finanzverwaltung weiterhin akzeptiert. Einer dieser beiden Ausnahmen liegt vor, wenn entweder die Betriebseinstellung nach

Eröffnung des Insolvenzverfahrens, aber vor Veröffentlichung des BMF-Schreibens vom 08.04.2022 erfolgte oder aber wenn die Betriebseinstellung vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens und vor dem 08.08.2017 war. Für alle anderen offene Fällen gibt es keine weiteren Ausnahmeregelungen und der Gewinn aus der Restschuldbefreiung wird im Veranlagungszeitraum der Betriebsaufgabe steuerlich berücksichtigt.

In Deutschland illegale Maßnahmen können keine außergewöhnlichen Belastungen sein

Der Gesetzgeber gibt für die steuerliche Anerkennung von außergewöhnlichen Belastungen (agB) genaue Voraussetzungen vor. Dazu gehört auch die Zwangsläufigkeit. Es kann bei den erklärten Kosten also davon ausgegangen werden, dass diese den meisten Steuerpflichtigen bei vergleichbarer Einkommens-, Vermögens- und Familiensituation entstehen könnten. Die Steuerpflichtigen haben nicht die Möglichkeit, sich der Zahlung zu entziehen, wobei die Kosten notwendig und angemessen sein müssen.

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat Anfang des Jahres ein Urteil gefällt, welches sich mit der Zwangsläufigkeit beschäftigte. Ein Ehepaar erlitt mehrere Fehlgeburten und entschied sich deshalb für eine künstliche Befruchtung, welche trotz zahlreicher Behandlungen erfolglos blieb. Als letzten Versuch zog das Ehepaar eine spezielle Behandlung im Ausland in Betracht, da die Durchführung derer im Inland verboten ist. Die Methode war erfolgreich, weitere Maßnahmen erfolgten deshalb nicht. Das Ehepaar setzte sämtliche Kosten für die Kinderwunschbehandlungen als agB an, da keine Kostenerstattung der Krankenkasse erfolgte. Das Finanzamt erkannte nur die inländischen Behandlungen an, die ausländische dagegen nicht.

Dieser Auffassung war auch der BFH. Aufwendungen, die als agB steuerlich anerkannt werden, dürfen gegen keine innerstaatlichen Regelungen verstoßen. Sollte ein Verstoß vorliegen, ist es aber unerheblich, ob dieser geahndet wurde. In diesem Fall läge ein Verstoß gegen das Embryonenschutzgesetz vor, da die Behandlung in Deutschland illegal und die Rechtsauffassung im Ausland nicht maßgeblich ist. Dadurch ist ein Ansatz als agB ausgeschlossen. Grundsätzlich lässt sich das Urteil aber nicht nur bei ärztlichen Behandlungen anwenden, sondern auch auf sämtliche Kosten, die bei ihrer Entstehung gegen nationales Recht verstoßen.

Kein Schmerzensgeld für Quarantäne

In den letzten beiden Jahren wurde vielfach Quarantäne für Bürger angeordnet, die Kontakt zu Corona-infizierten Personen hatten, auch wenn bei ihnen selbst keine Krankheitssymptome vorlagen.

In einem vom Oberlandesgericht Oldenburg (OLG) am 30.03.2022 entschiedenen Fall hatte ein Landkreis zunächst für eine Mutter, deren unmittelbare Arbeitskollegin ein positives PCR-Testergebnis erhalten hatte, Quarantäne angeordnet, nach einem positiven PCR-Test der Mutter auch für den Vater und die beiden Kinder. Die Familie beehrte später Schmerzensgeld. Sie argumentierte, dass es für die Quarantäne-Anordnung keine gültige Rechtsgrundlage gab, die PCR-Methode zudem ungeeignet war und die Quarantäne unter anderem zu sozialen Einschränkungen und psychischen

Belastungen geführt hatte. In einem zweiten Fall vor dem OLG argumentierte eine Lehrerin ähnlich.

Die Richter des OLG wiesen in beiden Fällen darauf hin, dass es sich bei einer Quarantäneanordnung nicht um eine Freiheitsentziehung, sondern nur um eine Freiheitsbeschränkung handelte. Diese rechtmäßige Maßnahme verlangte den Betroffenen ein zwar spürbares, angesichts der schwerwiegenden Gefahren für die Gesellschaft insgesamt aber geringfügiges Opfer zugunsten der Gemeinschaft ab, das ohnehin weder unter Ausgleichs- noch unter Genugtuungsaspekten einen Schmerzensgeldanspruch rechtfertigen kann.

Keine Kürzung des Heimentgelts bei coronabedingten Besuchs- und Ausgangsbeschränkungen

Der Bundesgerichtshof hat am 28.04.2022 über die Frage entschieden, ob Bewohner einer stationären Pflegeeinrichtung wegen Besuchs- und Ausgangsbeschränkungen, die im Rahmen der Bekämpfung der COVID-19-Pandemie hoheitlich angeordnet wurden, zu einer Kürzung des Heimentgelts berechtigt sind.

Nach dem Wohn- und Betreuungsvertragsgesetz in Verbindung mit dem Pflegevertrag war die Einrichtung verpflichtet, dem Vertragspartner (Heimbewohner) ein bestimmtes Zimmer als Wohnraum zu überlassen sowie die vertraglich vereinbarten Pflege- und Betreuungsleistungen nach dem allgemein anerkannten Stand fachlicher Erkenntnisse zu erbringen. Diese den Schwerpunkt des Pflegevertrags bildenden Kernleistungen konnten trotz pandemiebedingt hoheitlich angeordneter Besuchs- und Ausgangsbeschränkungen weiterhin in vollem Umfang erbracht werden. Eine Entgeltkürzung wegen Nicht- oder Schlechtleistung scheidet daher von vornherein aus. Es kommt aber auch keine Herabsetzung des Heimentgelts wegen Störung der Geschäftsgrundlage in Betracht, da sich durch die Besuchs- und Ausgangsbeschränkungen die Geschäftsgrundlage für den bestehenden Pflegevertrag nicht schwerwiegend geändert hatte.

Kein Wettbewerbsverbot von Gesellschaftern einer GbR

Grundsätzlich unterliegen Gesellschafter von Personenhandelsgesellschaften (GmbH & Co. KG, oHG, KG) sowie Partner einer Partnerschaftsgesellschaft einem gesetzlichen Wettbewerbsverbot. Es bedarf dazu keiner weiteren vertraglichen Vereinbarung. Dieses allgemeine Verbot für Gesellschafter einer OHG, mit der Gesellschaft in Wettbewerb zu treten, gilt allerdings nicht für die Gesellschafter einer GbR, entschieden die Richter des Oberlandesgerichts München (OLG).

Das OLG ist der Auffassung, dass einer GbR Unterlassungsansprüche gegen ihre Wettbewerb treibenden Gesellschafter unter dem Gesichtspunkt der Geschäftschancenlehre zustehen können. Eine schlichte Konkurrenzaktivität eines Gesellschafters genügt nicht zur Begründung eines Unterlassungsanspruchs. Ein zur Geschäftsführung befugter Gesellschafter darf aber nicht Geschäftschancen aus dem Geschäftsbereich der Gesellschaft an sich ziehen, die der Gesellschaft aufgrund bestimmter Umstände bereits zugeordnet sind, etwa wenn der Gesellschafter auf Seiten der Gesellschaft bereits Vertragsverhandlungen geführt hat.

Entgelt bei vom Arbeitgeber angeordneter Quarantäne

Ein Arbeitgeber kann zum Schutz seiner Beschäftigten vor einer Infektion mit dem Corona-Virus die Art und Weise der Arbeitserbringung regeln, und zwar auch mit der Folge, dass derjenige Arbeitnehmer, der nicht bereit ist, seine Arbeitsleistung entsprechend der Festlegung zu erbringen, mittelbar seinen Entgeltanspruch verliert.

In einem vom Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg entschiedenen Fall hatte ein Arbeitgeber über eine Mitarbeiterinformation angeordnet, dass sich Arbeitnehmer, die ihren Urlaub in einem Risikogebiet verbringen, unverzüglich nach der Einreise auf direktem Weg in die eigene Wohnung begeben und sich dort, für einen Zeitraum von 14 Tagen nach der Einreise, ständig aufhalten müssen. Weiter stand in der Mitteilung: Sie verlieren für die Zeit einer Quarantäne, wie auch einer tatsächlichen COVID-19-Erkrankung ihre Lohnfortzahlungsansprüche.

Die Regelung ging zu weit. Die Anordnung des Arbeitgebers durch das Hygienekonzept begründet anders als staatlich angeordnete Quarantänepflicht kein rechtliches Unvermögen. Nach dem Wortlaut des Hygienekonzepts „Rückkehrer aus Risikogebieten bleiben 14 Tage zu Hause“ ist kein reines Betretungsverbot des Betriebs, sondern mit einer Pflicht, „zu Hause zu bleiben“, eine Quarantänepflicht angeordnet, für die der Arbeitgeber ersichtlich keine Regelungskompetenz hatte.

Verhaltensbedingte Kündigung bei Arbeitszeitbetrug

Ein Arbeitszeitbetrug, bei dem ein Mitarbeiter vortäuscht, für einen näher genannten Zeitraum seine Arbeitsleistung erbracht zu haben, obwohl dies nicht oder nicht in vollem Umfang der Fall ist, stellt eine besonders schwerwiegende Pflichtverletzung dar und erfüllt an sich den Tatbestand des wichtigen Grundes zur außerordentlichen Kündigung. Dasselbe gilt für den Verstoß eines Arbeitnehmers gegen seine Verpflichtung, die abgeleistete, vom Arbeitgeber sonst kaum kontrollierbare Arbeitszeit korrekt zu dokumentieren. Ebenso ist die Missachtung der Anweisung, bei Raucherpausen auszustempeln, geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu begründen.

Bei besonders schwerwiegenden Verstößen ist eine Abmahnung grundsätzlich entbehrlich, weil in diesen Fällen regelmäßig davon auszugehen ist, dass das pflichtwidrige Verhalten das für ein Arbeitsverhältnis notwendige Vertrauen auf Dauer zerstört hat. Bei bewusst falschen Angaben hinsichtlich der Arbeitszeit oder bei mehrfachen nicht unerheblichen Falschaufzeichnungen bedarf es in der Regel nicht noch einer vergeblichen Abmahnung.

Steigender Verbraucherpreisindex bei Indexmietvertrag

In einem Mietvertrag können die Vertragsparteien schriftlich vereinbaren, dass die Miete durch den vom Statistischen Bundesamt ermittelten Preisindex für die Lebenshaltung aller privaten Haushalte in Deutschland bestimmt wird (Indexmiete). Die derzeitige Entwicklung der Inflationsrate wirkt sich deutlich auf Indexmietverträge aus und Mieterhöhungen sind die Folge.

Die Mieterhöhung aufgrund des steigenden Preisindex muss in Textform (z. B. per E-Mail) erfolgen. Dabei sind die eingetretenen Preisindexänderungen und die jeweilige

Miete oder die Erhöhung in einem Geldbetrag anzugeben. Ferner setzt eine derartige Mieterhöhung voraus, dass die bisherige Miete mindestens ein Jahr unverändert geblieben ist. Zu zahlen ist die geänderte Miete mit Beginn des übernächsten Monats nach dem Zugang der Erklärung.

Die Höhe der Miete kann grundsätzlich frei vereinbart werden. Sofern für das Gebiet, in dem die Wohnung liegt, jedoch eine Mietpreisbremsenverordnung gilt, sind deren Vorgaben nur auf die Ausgangsmiete (die erste zu zahlende Miete) anzuwenden. Die nachfolgenden Mieterhöhungen unterliegen jedoch nicht mehr den Begrenzungen durch die Mietpreisbremse. Ferner gibt es auch keine Grenze für die Indexmieterhöhung.

In erster Linie ist ein Indexmietvertrag Grundlage für Mieterhöhungen. Es kann allerdings auch bei einer entsprechenden Preisentwicklung eine Mietsenkung möglich sein. In einem solchen Fall muss der Mieter diese in Textform (z. B. E-Mail) geltend machen.

Umlage von Überwachungskosten auf Gewerberaummieter

In einem vom Kammergericht Berlin (KG) am 02.05.2022 entschiedenen Fall war in einem Gewerberaummietvertrag die Umlage der Kosten für die 24-Stunden-Bewachung des Gebäudes auf die Mieter vereinbart. Eine Mieterin hielt dies jedoch für unzulässig und verlangte die Rückzahlung von Betriebskosten für die Jahre 2014 - 2016 in Höhe von ca. 73.000,00 EUR.

Die Richter des KG entschieden zugunsten des Vermieters und kamen zu dem Entschluss, dass „Kosten der Bewachung des Gebäudes“ auf Grundlage einer ausdrücklichen vertraglichen Regelung – auch einer Allgemeinen Geschäftsbedingung – als Betriebskosten auf den Mieter von Gewerberaum umgelegt werden können, ohne dass es einer Begrenzung der Höhe nach bedarf.

Die gegenteilige Auffassung, Bewachungskosten sind Verwaltungskosten, die gemäß der Verordnung über die Aufstellung von Betriebskosten nicht zu diesen gehören, überzeugte nicht. Eine Bewachung geht deutlich über die allgemeine Verwaltung hinaus.

Unterhaltspflicht bei mehrstufiger Ausbildung

Kinder haben grundsätzlich nur Anspruch auf eine Ausbildung, nicht auf mehrere. Haben Eltern die ihnen obliegende Pflicht, ihrem Kind eine angemessene Ausbildung zu gewähren, erfüllt und hat es den üblichen Abschluss seiner Ausbildung erlangt, sind sie ihrer Unterhaltspflicht in ausreichender Weise nachgekommen. Sie sind unter diesen Umständen grundsätzlich nicht verpflichtet, noch eine weitere zweite Ausbildung zu finanzieren.

Ein Anspruch auf Ausbildungsunterhalt kann aber ausnahmsweise auch dann in Betracht kommen, wenn die weitere Ausbildung als eine bloße Weiterbildung anzusehen ist und diese von vornherein angestrebt war. Dann haben die Eltern ihre Verpflichtung erst erfüllt, wenn die geplante Ausbildung insgesamt beendet ist. Im Falle von Ausbildung und anschließendem Studium erfordert dieser Anspruch einen engen sachlichen Zusammenhang.

Dazu entschieden die Richter des Hanseatischen Oberlandesgerichts Bremen, dass eine Ausbildung zum Bauzeichner mit anschließendem Architekturstudium in engem sachlichen Zusammenhang steht und unterhaltsrechtlich als eine (mehrstufige) Ausbildung im vorgenannten Sinne anzusehen ist und somit Unterhaltspflicht besteht.

Gebot der Rücksichtnahme bei beidseitiger Fahrbahnverengung

Bei einer beidseitigen Fahrbahnverengung gilt das Gebot der wechselseitigen Rücksichtnahme. Fahren zwei Fahrzeuge gleichauf auf die Engstelle zu, ergibt sich auch kein regelhafter Vortritt des rechts fahrenden. Die Situation einer Kreuzung oder Einmündung, in der derjenige Vorfahrt hat, der von rechts kommt, ist nicht vergleichbar.

In diesem vom Bundesgerichtshof am 08.03.2022 entschiedenen Fall befuhr eine Autofahrerin mit ihrem Pkw den rechten Fahrstreifen einer in Fahrtrichtung zunächst zweispurigen Straße. Neben ihr, auf dem linken Fahrstreifen, fuhr ein Lkw. Nach einer Ampel folgten noch fünf Markierungen zwischen den beiden Fahrstreifen, dann befindet sich das Symbol der beidseitigen Fahrbahnverengung auf der Fahrbahn. Der Fahrer des Lkw zog nach rechts und kollidierte mit dem Pkw der Frau, welchen er nicht gesehen hatte. Beide Fahrzeuge wurden beschädigt.

Der Schaden am Pkw wurde vorgerichtlich auf Grundlage einer Haftungsquote von 50:50 reguliert. Damit war die Frau nicht einverstanden. Vor Gericht hatte sie jedoch keinen Erfolg.

Brandschaden durch eingeschaltete Herdplatte

Das Oberlandesgericht Bremen hatte in einem Fall zu entscheiden, in dem eine Versicherungsnehmerin Leistungen aus der Wohngebäudeversicherung nach einem Brandschaden in ihrem – selbstbewohnten – Wohnhaus begehrte. Ursächlich für den Brand war, dass die Frau – kurz bevor sie das Haus verließ – den Elektroherd nicht ausschaltete, sondern versehentlich den Drehknopf einer anderen Herdplatte betätigte und diese dadurch auf die höchste Stufe stellte. Den Schaden regulierte die Versicherung zu 75 %.

Die Versicherung ist berechtigt, die Versicherungsleistung zu kürzen, wenn der Versicherungsnehmer im guten Glauben, den Elektroherd ausgeschaltet zu haben, das Haus verlässt, tatsächlich aber beim Abschalten ein falsches Kochfeld bedient hat. In einem solchen Fall liegt grobe Fahrlässigkeit vor, weil eine Vergewisserung, ob das richtige Kochfeld ausgeschaltet und auch kein anderes in Betrieb ist, unterblieb.

Eine solche Nachschaupflicht besteht jedenfalls dann, wenn der Küchenherd ohne Sicht auf die Bedienelemente und in dem Wissen, dass unmittelbar an die Beendigung des Bedienvorgangs das Haus verlassen wird, betätigt worden ist.

Fälligkeitstermine

Fällig am

Umsatzsteuer (mtl.), Lohn- u. Kirchenlohnsteuer, Soli-Zuschlag (mtl.)	11.07.2022
Sozialversicherungsbeiträge	27.07.2022

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	Mai	117,3
	April	116,2
	März	115,3
	Februar	112,5
	Januar	111,5
2021	Dezember	111,1
	November	110,5
	Oktober	110,7
	September	110,1
	August	110,1
	Juli	110,1
	Juni	109,1

* (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.