

August 2024



Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

Paris und die Grande Nation haben geliefert: Die Olympischen Spiele der ganz besonderen Art begannen nicht in einem großen Stadion, sondern mit einer verzaubernden Eröffnungsfeier mitten in Paris. Mutig wurden Geschichte, Kunst, Kultur, Sport und ethische Werte eingebunden. Es war eine Liebeserklärung an das Land, die französische Lebensart („savoir-vivre“) und – aus meiner vielleicht nicht ganz objektiven Sicht als bekennender Fan dieser Stadt – auch an Paris.

Gerade in weltweiten Krisenzeiten darf an den Olympischen Gedanken der Spiele der Neuzeit erinnert werden. Es geht um Fairness, Teamgeist, Streben nach Entwicklung, Völkerverständigung (die fünf olympischen Ringe) sowie ein friedliches und respektvolles Miteinander. So kam es beispielsweise nach der Siegerehrung im Tischtennis-Mixed-Doppel-Wettbewerb durch den südkoreanischen Tischtennisspieler zu einem gemeinsamen Selfie mit den ebenfalls auf dem Siegerpodest stehenden Spielern aus Nordkorea und China.

Der Olympische Gedanke und die außergewöhnliche Art der Durchführung der Spiele in Paris passen auch gut in ein Unternehmen. Zum einen geht es fortwährend um Teamgeist und kommunikatives Miteinander, um Motivation und Entwicklung von Potenzialen und um die stetige innovative Veränderung. Zum anderen lohnt es sich immer wieder, Strukturen und Abläufe auf den Prüfstand zu stellen, um daraus kreativ neue Ideen zu entwickeln.

In Abwandlung des immer wieder gerne zitierten Gedankens des französischen Schriftstellers Antoine de Saint-Exupéry kann dieser Ansatz wie folgt zusammengefasst werden:

„Ein Wechsel der Blickrichtung schafft Klarheit und kreative Entwicklung.“

In diesem Sinne bleibt mir nur noch zu sagen: Setzen Sie gerne den Olympischen Gedanken fort!

Mit besten Grüßen

Übersicht

Die KI-Verordnung tritt am 01.08.2024 in Kraft - Welche Regelungen gelten jetzt?	3
Neue Namensvielfalt nicht nur für alle Müller-Lüdenscheidts: Gesetz zur Änderung des Namensrechts tritt am 25. Mai 2025 in Kraft	4
Die Wahl der richtigen Steuerklasse und ihre Bedeutung	5
Zuordnung von Leistungen zum Unternehmen - Zeitpunkt und Dokumentation der Entscheidung	7
Leasing-Sonderzahlung als Betriebsausgabe	8
Verlängerung der Tarifiermäßigung für Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft	8
Ist die Energiepreispauschale steuerbar? Revision beim BFH eingelegt	9
Prämienparverträge – Referenzzins für Zinsanpassungen	9
Schadenersatzklage gegen Impfärztin nach Corona-Schutzimpfung – erste obergerichtliche Entscheidung	10
GmbH-Geschäftsführer haftet für eigenmächtige Gehaltserhöhung	10
Fremdgeschäftsführer in GmbH der Ehefrau ist sozialversicherungspflichtig	11
Kein Urlaub und keine Bezahlung bei Verstoß gegen die Impfpflicht	12
Kündigung bei Störung des Betriebsfriedens	12
Verwalter darf Hausmeisterarbeitsvertrag kündigen	13
Geparkt in Feuerwehrezufahrt und abgeschleppt	13
Hausratversicherung – Spuren müssen bei Einbruchdiebstahl nicht „stimmig“ sein	13

Die KI-Verordnung tritt am 01.08.2024 in Kraft - Welche Regelungen gelten jetzt?

PARTNER-BEITRAG VON CARINA TOLLE-LEHMANN LL.M. –

Obwohl das Potenzial von Künstlicher Intelligenz („KI“) für die Wirtschaft, Bildung, Gesundheitsvorsorge und viele weitere Bereiche enorm ist, birgt der grenzenlose Einsatz auch erhebliche Gefahren. Würde man einen unkontrollierten Einsatz von KI befürworten, könnte dies z.B. dazu führen, gesellschaftliche Vorurteile zu vertiefen oder soziale Meinungsbildungsprozesse zu manipulieren, wenn die Ergebnisse ungeprüft übernommen würden.

Wir berichteten bereits in unserem Artikel vom 09.01.2024 kurz über die Ziele und Inhalte der geplanten sogenannten KI-Verordnung (Artificial Intelligence Act-AI-Act). Obwohl das Potenzial von Künstlicher Intelligenz („KI“) für die Wirtschaft, Bildung, Gesundheitsvorsorge und viele weitere Bereiche enorm ist, birgt der grenzenlose Einsatz auch erhebliche Gefahren. Würde man einen unkontrollierten Einsatz von KI befürworten, könnte dies z.B. dazu führen, gesellschaftliche Vorurteile zu vertiefen oder soziale Meinungsbildungsprozesse zu manipulieren, wenn die Ergebnisse ungeprüft übernommen würden.

Um diesen Risiken Herr zu werden, hatte es sich die Europäische Union zum Ziel gesetzt, hier mit einem gesetzlichen Rahmen gegenzusteuern. Der Einsatz von KI-Systemen sollte nicht nur zum Teil reglementiert werden, sondern der Einsatz sollte auch transparenter gestaltet sein, womit auch die Grundrechte der EU-Bürger Schutz erfahren würden. Folglich war die KI-Verordnung, auch „AI-Act“ genannt, geboren. Nach langen Diskussionen wurde die KI-Verordnung verabschiedet und nunmehr auch am 12.07.2024 im Amtsblatt der Europäischen Union veröffentlicht. Nach dem Inhalt der KI-Verordnung tritt diese 20 Tage nach der Veröffentlichung in Kraft, mithin am 01.08.2024. Allerdings gelten nicht alle Regelungen ab sofort, sondern es wurden Übergangsfristen von bis zu 2 Jahren mit aufgenommen. Insofern wird die KI-Verordnung in Gänze erst ab dem 02.08.2026 Geltung erlangen. Dennoch ist Vorsicht geboten. Die ersten Regelungen werden bereits 6 Monate nach Inkrafttreten der KI-Verordnung, also am 02.02.2025, wirksam werden.

Folgender Zeitplan ist nach der Verordnung vorgesehen (vgl. Art. 113):

- Die Kapitel I (Allgemeine Bestimmungen) und II (Verbotene Praktiken im KI-Bereich) gelten ab dem 2.02.2025;
- Kapitel III Abschnitt 4 (Notifizierende Behörden und notifizierte Stellen), Kapitel V (KI-Modelle mit allgemeinem Verwendungszweck), Kapitel VII (Governance) und Kapitel XII (Sanktionen) sowie Artikel 78 (Vertraulichkeit) gelten ab dem 02.08.2025 mit Ausnahme des Artikels 101 (Geldbußen für Anbieter von KI-Modellen mit allgemeinem Verwendungszweck);
- Artikel 6 Absatz 1 (Einstufungsvorschriften für Hochrisiko-KI-Systeme) und die entsprechenden Pflichten gemäß dieser Verordnung gelten ab dem 02.08.2027.

Der zeitliche Geltungsbeginn folgt also dem risikobasierten Ansatz der Verordnung. Zunächst werden bestimmte Praktiken der KI verboten, worunter z.B. das Social Scoring

fällt oder biometrische Echtzeit-Fernüberwachungssysteme in öffentlichen Räumen zur Strafverfolgung. Dann werden nach und nach die Strukturen aufgebaut.

Es ist aber bereits jetzt schon sinnvoll, sich mit der KI-Verordnung auseinanderzusetzen und sich auf die neuen Anforderungen einzustellen bzw. die Einhaltung sicherzustellen, insbesondere dann, wenn Sie als Unternehmen schon KI-Systeme einsetzen oder entwickeln.

Wir von SKNvonGEYSO beraten Sie gern zu diesem Thema und helfen Ihnen bei der Risikoeinstufung Ihrer KI.

Neue Namensvielfalt nicht nur für alle Müller-Lüdenscheidts: Gesetz zur Änderung des Namensrechts tritt am 25. Mai 2025 in Kraft

PARTNER-BEITRAG VON DR. KATHRIN BAARTZ –

Das jüngst verabschiedete Gesetz zur Änderung des Ehenamens- und Geburtsnamensrechts und des Internationalen Namensrecht gibt den in Deutschland lebenden Paaren und Kindern zukünftig viele Freiheiten.

Im internationalen Vergleich war das deutsche Namensrecht sehr restriktiv und auch konservativ von der Vorstellung geprägt, dass ein Familienname als bindendes Glied und für den Rechtsverkehr bedeutsam sei. Ohne Bindestrich ging es nicht. Beginnend zum 1. Mai 2025 erfolgt nun eine Liberalisierung der Namenswahl und der familienrechtlichen Namensänderung nach Scheidung einer Ehe oder Erreichen der Volljährigkeit.

Das Leitbild der Namenseinheit einer Familie fällt endgültig weg. Frisch Getraute „können“ weiterhin einen gemeinsamen Ehenamen bestimmen, aber sind in der Gestaltung wesentlich freier. Bisher war lediglich möglich, den als Ehenamen bestimmten Nachnamen des Partners anzunehmen und nach Wunsch „aufzustocken“, indem der eigene Nachname oder Geburtsname vorangestellt oder angefügt wurde. In der Ehe geborene Kinder erhielten den eingliedrigen Ehenamen automatisch. Nichteiliche Kinder konnten nur entweder nach dem Nachnamen des Vaters oder dem der Mutter benannt werden.

Die Standesämter haben bis zum nächsten Mai Zeit, sich auf die neue Vielfalt einzustellen. Wer bisher keinen Ehenamen gewählt hatte, wird dies durch Erklärung gegenüber dem Standesamt ändern können. Doppelnamensträger dürfen ihr Wahlrecht noch einmal innerhalb einer Übergangsfrist überdenken. Anlasslose Änderungen der bis zum 30.04.2025 bereits erfolgten Namenswahl sieht das neue Recht für Ehegatten aber nicht vor, auch nicht für lang verheiratete Paare.

Ehepartner haben nun die Wahl aus dem Nachnamen, den sie bei Heirat führen und auch den Geburtsnamen, der nach einer früheren Eheschließung abgelegt worden war. Die Reihenfolge ist beliebig, ein Bindestrich möglich, aber nicht zwingend.

Nicht verheiratete Eltern müssen das Kind künftig nicht mehr entweder Vater oder Mutter zuordnen, sondern können einen Doppelnamen vergeben, der sich aus ihrer beider Familiennamen zusammensetzt. Das dürfte den Sorgerechtsalltag erleichtern.

Bei Ehepaaren ohne gemeinsamen Ehenamen ist das genauso. Das Kind von Herrn Müller und Frau Lüdenscheidt kann also Müller Lüdenscheidt mit oder ohne Bindestrich genannt werden, wie es beliebt.

Mit Volljährigkeit darf das betroffene Kind die Entscheidung seiner Eltern korrigieren und den Nachnamen durchtauschen oder einen des ihm gegebenen Doppelnamen ablegen. Wer heißt schon gerne Müller-Lüdenscheidt? Wobei: das Kind von Herrn Müller und Frau Lüdenscheidt kann mit 18 Jahren auch bestimmen, genauso wie Loriots berühmter Badegast zu heißen. Alles ist möglich.

Scheidungskinder und Stiefkinder sollen künftig nicht mehr an einen Nachnamen festgehalten werden, der zu ihrer Lebenssituation nicht mehr passt. Stiefkinder etwa können den angenommenen Stief-Familiennamen wieder rückgängig machen, wenn die Stief-Ehe geschieden und das Kind nicht mehr mit dem Stiefelternteil zusammenlebt. Auch Scheidungskinder sollen die Namensänderung eines Elternteils einfacher nachvollziehen können, ohne ein langwierigen Verwaltungsverfahren zu durchlaufen.

Unendlich lange Namensketten werden durch das neue Namensrecht nicht befördert. Die Anzahl der Einzelnamen, aus denen sich der Doppelname des Kindes oder eines Ehegatten zusammensetzt, bleibt auf zwei beschränkt. Wer schon einen Doppelnamen trägt, der muss seinen Lieblingsnamen aussuchen, um einen neuen Doppelnamen als Ehenamen zu bestimmen.

Auf besondere Namenstraditionen wird künftig Rücksicht genommen, das gilt ausdrücklich für Sorben, die sprachlich die weibliche Form wünschen (aus Baerbock kann dann Baerbockowa werden) und für die dänische Minderheit und die friesische Volksgruppe. Also mehr Olafsen ab Mai des kommenden Jahres!

Die Wahl der richtigen Steuerklasse und ihre Bedeutung

Die Wahl der richtigen Steuerklasse und ihre tatsächliche Auswirkung führt bei vielen Steuerpflichtigen immer wieder zu Unsicherheiten. Die gute Nachricht vorab: Wer eine evtl. nachteilige Steuerklasse gewählt hat, kann dies in den meisten Fällen ohne negative Auswirkungen korrigieren.

Lohnsteuerklassen gibt es nur für Arbeitnehmer, also bei Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit und unbeschränkter Steuerpflicht. Unbeschränkt steuerpflichtig sind jedenfalls Personen, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben. In der Regel wird ein gewöhnlicher Aufenthalt bei mehr als der Hälfte des Jahres in Deutschland unterstellt. Mit der Steuerklasse berechnet die Finanzverwaltung näherungsweise die Steuervorauszahlung unter Berücksichtigung der im Gesetz geregelten Pauschalabzugsbeträge. Diese wird dann im Wege des Lohnsteuerabzugs direkt an der „Quelle“, also durch den Arbeitgeber, abgezogen und wird auf der Lohn- oder Gehaltsabrechnung ausgewiesen.

Insgesamt gibt es sechs Steuerklassen. In Steuerklasse I werden nicht verheiratete bzw. dauernd getrennt lebende Personen einsortiert. Hierzu gehören auch geschiedene und verwitwete Personen. Letztere werden erst ab dem übernächsten Jahr nach dem Tod des

Partners in Steuerklasse I eingeordnet.

Steuerklasse II ist für Alleinerziehende mit Kindern im Haushalt, für die ein Kindergeldanspruch besteht, vorgesehen. Es dürfen keine weiteren Personen als eigene Kinder im Haushalt leben, also kein Lebensgefährte oder dergleichen. Die Steuerklasse II ist steuerlich vorteilhafter als die Steuerklasse I, da der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende direkt beim Steuerabzug berücksichtigt wird.

Die Steuerklassen III, IV und V sind für verheiratete bzw. verpartnerte Arbeitnehmer vorgesehen. Wählen die Eheleute keine Steuerklasse, erhalten sie beide die Steuerklasse IV. Der Steuerabzug ist dann gemessen an den Einkünften gleich hoch und entspricht vereinfacht gesagt der Steuerklasse I für nicht Verheiratete. Diese Kombination sollte bei etwa gleich hohem Verdienst gewählt werden. Wählen Paare mit stark unterschiedlichen Einkommen diese Steuerklassenkombination, behält das Finanzamt in der Regel zu viel Steuern ein, die im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung dann erstattet werden. Weiterhin gibt es die Steuerklasse IV „mit Faktor“. Hier wird bereits im Lohnsteuerabzugsverfahren die voraussichtlich gemeinsam zu zahlende Einkommensteuer im Verhältnis auf die Eheleute verteilt. Dies geschieht nur auf Antrag und wenn der Faktor unter 1 liegt.

Verheiratete Paare können die Steuerklassenkombination III und V wählen. Dabei ist der Steuerabzug in der Steuerklasse III verhältnismäßig geringer und der Steuerabzug in der Steuerklasse V höher, da der doppelte Grundfreibetrag bei der Steuerklasse III gewährt wird, bei der Steuerklasse V hingegen keiner. Wählt ein Partner die Steuerklasse III, muss der andere notwendigerweise die Steuerklasse V erhalten. Sinnvoll ist die Wahl dieser Steuerklassenkombination nur, wenn entweder ein Partner nicht als Arbeitnehmer arbeitet oder die Verdienste als Arbeitnehmer sehr unterschiedlich hoch sind. Bei Wahl dieser Steuerklassenkombination ist die Abgabe einer Einkommensteuererklärung verpflichtend. Steuerpflichtigen mit stark unterschiedlichen Verdiensten sollte klar sein, dass es bei der Einkommensteuerveranlagung zu einer Steuernachzahlung kommen kann. Im Laufe des Jahres ist aber eine bessere Liquidität vorhanden.

Die Steuerklasse VI ist für diejenigen, die weitere sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse haben oder schuldhaft dem Arbeitgeber die Lohnsteuerabzugsmerkmale nicht bereitstellen. Der Lohnsteuerabzug ist hier sehr hoch, da keine Abzugspauschalen bzw. Freibeträge eingearbeitet sind. Der Ausgleich erfolgt hier in der Regel über die Einkommensteuerveranlagung.

Seit dem Jahr 2020 ist der Wechsel der Steuerklasse bei Verheirateten bzw. Verpartnerten auch mehrmals im Jahr möglich. Dies ist bei sich abzeichnender Einkommensverschiebung sinnvoll, kann sich unter gewissen Voraussetzungen auch positiv auf die Höhe des Arbeitslosen-, Kranken- oder Elterngeldes auswirken. Hier sollte der Steuerberater in Anspruch genommen werden, denn ein Wechsel kurz vor Eintritt dieser Ereignisse ist zumeist unbeachtlich, wenn er nicht rechtzeitig vorgenommen wird.

Achtung:

Beim Bezug z. B. von Kranken-, Arbeitslosen- oder Elterngeld ist grds. die Steuerklasse zum Zeitpunkt des Bezugs- oder Jahresbeginns maßgeblich. Diese Leistungen sind zwar

steuerfrei, unterliegen aber dem sog. Progressionsvorbehalt und führen zu einer Pflichtveranlagung. Das bedeutet, dass der Steuersatz auf die anderen zu versteuernden Einkünfte erhöht wird. Dies betrifft insbesondere Personen, die in einem Kalenderjahr sowohl Einkünfte aus Erwerbstätigkeit, Vermietung, Kapital o. ä. haben als auch Bezug von Kranken-, Arbeitslosen- oder Elterngeld, aber auch zusammenveranlagte Paare, bei denen einer im Leistungsbezug steht, der andere steuerbare Einkünfte erzielt.

Zuordnung von Leistungen zum Unternehmen - Zeitpunkt und Dokumentation der Entscheidung

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat sich mit Schreiben vom 17.05.2024 als Folge mehrerer Entscheidungen des Bundesfinanzhofes (BFH) aus dem Jahr 2022 sowie einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) aus dem Jahr 2021 zur Zuordnung von Gegenständen zum Betriebs- oder Privatvermögen im Rahmen des Vorsteuerabzugs geäußert sowie zu den Fragen der Fristgebundenheit entsprechender Mitteilungen an die Finanzverwaltung und Dokumentation derselben.

Der EuGH hatte entschieden, dass die Finanzbehörde den Vorsteuerabzug in Bezug auf einen Gegenstand verweigern darf, wenn der Steuerpflichtige ein Wahlrecht hat, ob dieser dem Unternehmensbereich zugeordnet werden soll oder dem Privatvermögen, der Steuerpflichtige der Finanzbehörde aber bis zum Ablauf der Frist für die Abgabe der Umsatzsteuererklärung nicht erklärt hat, welche Zuordnung er vorgenommen habe oder zumindest entsprechende Anhaltspunkte für die Finanzverwaltung feststellbar seien.

Der BFH hatte in Ergänzung entschieden, dass bei Vorlage objektiv erkennbarer Anhaltspunkte innerhalb der Dokumentationsfrist keine fristgebundene Mitteilung an die Finanzbehörde erforderlich ist und diese auch noch nach Fristablauf nachgeholt werden könne. Eine Mitteilung ist demnach nur erforderlich, wenn keine objektiv erkennbaren Anzeichen vorliegen.

Die Dokumentation müsse innerhalb der gesetzlichen Regelabgabefrist für die Umsatzsteuererklärung erfolgen, wenn keine objektiv erkennbaren Beweisanzeichen vorhanden sind. Eine Fristverlängerung zur Abgabe der Steuererklärung verlängert nicht die Dokumentationsfrist. Bis zum Ablauf der Dokumentationsfrist kann eine im Voranmeldungsverfahren getroffene Entscheidung durch ausdrückliche Mitteilung korrigiert werden.

Das BMF hat daher nun klargestellt, dass bei einem Zuordnungswahlrecht auch Verträge mit Umsatzsteuerausweis oder Benennung in Bauantragsunterlagen, z. B. als Bürotrakt, als entsprechende Beweisanzeichen zu bewerten sind, auch für eine nur teilweise Zuordnung zum Unternehmen. Gleiches gilt für die betriebliche Versicherung eines Gegenstandes, Kauf oder Verkauf unter dem Firmennamen, bilanzielle und ertragsteuerliche Behandlung des Gegenstandes. Gleichwohl sollte auch Gründen der Rechtssicherheit eine rechtzeitige Mitteilung an das Finanzamt erfolgen.

Die Grundsätze des Schreibens des BMF vom 17.05.2024 sind in offenen Fällen anzuwenden. Das Schreiben des BMF kann auf dessen Homepage heruntergeladen werden. Das bislang gültige BMF-Schreiben vom 2.1.2014 wurde mit dem neuen

Schreiben aufgehoben, der Umsatzsteuer-Anwendungserlass wurde ebenfalls entsprechend angepasst.

Leasing-Sonderzahlung als Betriebsausgabe

Der Bundesfinanzhof (BFH) hatte sich mit der Frage zu befassen, wie Leasingzahlungen, insbesondere Leasing-Sonderzahlungen, aufzuteilen sind, wenn ein Fahrzeug sowohl privat als auch beruflich genutzt wird. Konkret ging es um die Frage, ob Leasing-Sonderzahlungen, durch welche die laufenden Leasingraten gesenkt werden können bzw. konnten, zeitanteilig auf die Monate aufzuteilen sind oder bei einer Einnahmeüberschussrechnung vollständig im Jahr der Zahlung zu berücksichtigen sind.

Mit Urteil vom 12.03.2024 hat der BFH entschieden, dass Leasing-Sonderzahlungen für ein anteilig betrieblich genutztes Fahrzeug unabhängig vom Zeitpunkt der Zahlung auf die jeweiligen Monate der Nutzung aufzuteilen sind, vorausgesetzt, die laufenden Leasingraten konnten hierdurch gesenkt werden, was vorliegend der Fall war.

Zunächst sind einerseits die jährlichen Gesamtaufwendungen inklusive aller fixen Kosten und der Abschreibung festzustellen, hier einschließlich der anteiligen Leasing-Sonderzahlung verteilt auf die Gesamtnutzungsdauer, sodann sind diese in einen betrieblichen sowie privaten Anteil aufzuteilen.

Bei einem PKW ist der Aufteilungsmaßstab die Feststellung der beruflich und privat gefahrenen Kilometer im Verhältnis zur Gesamtstrecke. Ergibt sich hieraus ein beruflicher Nutzungsanteil von unter 10 %, ist das Fahrzeug zwingend dem Privatvermögen zuzuordnen. Auch hierfür ist nach dem Urteil des BFH nicht auf die zunächst beabsichtigte Nutzung abzustellen, sondern auf die tatsächliche Nutzung über den gesamten Leasingzeitraum. Die Kosten für das Fahrzeug können in einem solchen Fall nicht als Betriebsausgaben geltend gemacht werden, sondern nur im Wege der Nutzungseinlage. Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass der BFH im vorliegenden Fall nicht darüber entschieden hat, ob die Leasing-Sonderzahlung ggf. als vorab entstandene Werbungskosten auf der Basis einer beabsichtigten künftigen Nutzung in voller Höhe bei den Einkünften aus Vermietung und Verpachtung hätte berücksichtigt werden können. Hierzu sollte die Beratung eines Steuerberaters eingeholt werden.

Verlängerung der Tarifiermäßigung für Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft

Der Gesetzgeber hatte befristet bis zum Veranlagungszeitraum 2022 eine Tarifiermäßigung für Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft verabschiedet. Die Verlängerung der Tarifiermäßigung, welche rückwirkend ab dem Veranlagungszeitraum 2023 befristet bis zum Veranlagungszeitraum 2028 gelten soll, hat der Bundestag am 05.07.2024 beschlossen. Der Bundesrat muss noch zustimmen, was bei Redaktionsschluss noch nicht der Fall war.

Die Tarifiermäßigung soll dergestalt stattfinden, dass Gewinne und Verluste eines 3-Jahreszeitraums miteinander verrechnet werden können, und zwar die Veranlagungszeiträume 2023 bis 2025 untereinander sowie die Veranlagungszeiträume 2026 bis 2028. Für Landwirte im Sinne der EU-Verordnung soll die Regelung unmittelbar

gelten, für sonstige Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft nach Genehmigung durch die Europäische Kommission. Dem Genehmigungsvorbehalt unterliegen Einkünfte aus Forstwirtschaft, Binnenfischerei, Teichwirtschaft sowie Fischzucht für die Binnenfischerei und Teichwirtschaft.

Hintergrund der Regelung ist die Abmilderung von Gewinnschwankungen infolge des Klimawandels bzw. der Witterungsbedingungen. Der Bundestag und der Bundesrat müssen der Verlängerung der Tarifiermäßigung noch zustimmen. Zum Drucklegungszeitpunkt war dies noch nicht erfolgt.

Bislang relativ unbeachtet geblieben ist ein Urteil des Niedersächsischen Finanzgerichts vom 24.04.2024 (4 K 6/24), welches in einem anderen Klagezusammenhang Bedenken gegen die Verfassungsmäßigkeit der Tarifiermäßigung für die Land- und Forstwirtschaft festgestellt hat und einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz sah. Die Revision wurde zugelassen. Es wird an dieser Stelle hierüber künftig noch berichtet werden.

Ist die Energiepreispauschale steuerbar? Revision beim BFH eingelegt

Der Gesetzgeber hatte mit dem Steuerentlastungsgesetz 2022 eine Energiepreispauschale (EPP) eingeführt, die Berechtigte in Höhe von 300,00 EUR erhielten. Im Gesetz ist die Steuerbarkeit der erhaltenen Zuwendung geregelt. Je nach persönlichen steuerlichen Verhältnissen kann eine Steuerpflicht entstehen. Per Gesetz ist die EPP den Einkünften aus nichtselbstständiger Tätigkeit bzw. alternativ den sonstigen Einkünften zugeordnet.

Eine Vielzahl von Steuerpflichtigen wehren sich derzeit gerichtlich gegen eine Besteuerung der EPP. In einem der führenden Verfahren hat das Finanzgericht Münster (FG) am 17.04.2024 entschieden, dass die EPP einer Arbeitnehmerin steuerbar und steuerpflichtig bei den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit ist und dies auch verfassungsgemäß sei. Ob dies auch für Begünstigte gilt, die keine Arbeitnehmer sind und bei denen sich eine Besteuerung ggf. im Rahmen der sonstigen Einkünfte ergibt, hatte das Gericht nicht zu entscheiden.

Wegen der grundsätzlichen Bedeutung hat das FG die Revision zugelassen, welche beim Bundesfinanzhof (BFH) eingelegt wurde. Eine Entscheidung ist noch nicht absehbar. Steuerpflichtige können bei vergleichbarem Sachverhalt und noch nicht rechtskräftigen Bescheiden unter Hinweis auf das Aktenzeichen VI R 15/24 des BFH Einspruch einlegen und die Aussetzung der Vollziehung beantragen. Der Steuerberater ist der geeignete Ansprechpartner zur Klärung der Angelegenheit. Eine etwaige Steuerersparnis fällt allerdings gering aus.

Prämiensparverträge – Referenzzins für Zinsanpassungen

Für viele Verträge ist ein variabler Grundzins – also ein Zins, der von der Bank an die allgemeine Zinsentwicklung am Markt angepasst werden kann – üblich. Insbesondere bei Verträgen mit einer langen Laufzeit müssen solche Zinsvereinbarungen transparent gestaltet sein. Denn bei Langzeitverträgen haben Verbraucher i.d.R. nicht die Möglichkeit oder sehen keinen wirtschaftlichen Sinn darin, kurzfristig auf ein anderes Angebot mit

besseren Zinsen umzusteigen.

Gerade in vielen alten Verträgen sind jedoch Vereinbarungen enthalten, die rechtswidrig sind, sog. Zinsanpassungsklauseln, Zinsgleitklauseln oder Zinsänderungsklauseln. Diese ermöglichen es Banken, den Zins nach eigenem Ermessen anzupassen. Der Bundesgerichtshof (BGH) hat in mehreren Urteilen klargestellt, dass solche Klauseln unzulässig sind, wenn sie den Banken ein einseitiges Anpassungsrecht einräumen, ohne klare und transparente Kriterien für die Zinsänderung festzulegen.

Zur Frage, welcher Referenzzinssatz heranzuziehen ist, wenn die im Vertrag vereinbarte Zinsklausel keine spezifischen Festlegungen enthält, wie beispielsweise „Die Spareinlage wird variabel, z. Zt. mit ... % verzinst“, hat der BGH am 09.07.2024 entschieden. Die BGH-Richter bestätigten die Entscheidungen der Oberlandesgerichte, dass die Umlaufrenditen inländischer Bundeswertpapiere mit Restlaufzeiten von über 8 bis 15 Jahren (Zeitreihe WU9554) den Anforderungen, die an einen Referenzzins für die variable Verzinsung der Sparverträge zu stellen sind, genügen.

Hinweis: Vor diesem Hintergrund sollten u.U. bestehende Prämiensparverträge überprüft und ggf. rechtlicher Rat eingeholt werden.

Schadenersatzklage gegen Impfärztin nach Corona-Schutzimpfung – erste obergerichtliche Entscheidung

In einem Fall aus der Praxis gab eine Frau an, von der Impfärztin nicht ausreichend über die Risiken der Corona-Schutzimpfung aufgeklärt worden zu sein. Bei einer zureichenden Aufklärung hätte sie sich aber schon gar nicht impfen lassen, weshalb die Ärztin ihr den aus der Impfung entstandenen Schaden zu ersetzen und außerdem Schmerzensgeld zu leisten habe.

Das Oberlandesgericht Stuttgart kam zu dem Urteil, dass das Verimpfen von Corona-Impfstoffen im Rahmen der nationalen Impfstrategie durch hierzu Beauftragte als hoheitliche Tätigkeit zu qualifizieren ist. Sofern Privatpersonen in Ausübung eines ihnen anvertrauten öffentlichen Amtes hoheitlich tätig werden, greift grundsätzlich die Staatshaftung ein. Eine persönliche Haftung des hoheitlich Tätigen selbst kommt gegenüber dem Geschädigten daneben nicht in Betracht.

Also haftet eine hoheitlich tätig gewordene Impfärztin wegen etwaiger Aufklärungsmängel nicht, sondern die Geschädigte hätte zutreffend den Staat wegen etwaiger Schadenersatzansprüche in Anspruch nehmen müssen.

GmbH-Geschäftsführer haftet für eigenmächtige Gehaltserhöhung

Mit Wirkung zum 01.04.2000 wurde in einem Unternehmen ein Geschäftsführer eingestellt und vertraglich ein Jahresgehalt von 60.000,00 DM sowie eine jährliche Tantieme von mindestens 12.000,00 DM vereinbart. Im November 2015 wies der Geschäftsführer eine Mitarbeiterin an, ihm eine Einmalzahlung in Höhe von 30.000,00 EUR mit dem Gehalt für November Mitte Dezember 2015 abzurechnen und auszuzahlen.

Die gleiche Anweisung kam auch in den Jahren 2016–2019 mit jeweils 35.000,00 EUR

als Einmalzahlung, so dass sich diese auf insgesamt 170.000,00 EUR beliefen. Die Jahresabschlüsse der Gesellschaft für 2015 und 2016 wurden festgestellt, wobei dem Geschäftsführer Entlastung erteilt wurde. Auch für das Jahr 2017 erteilte man dem Geschäftsführer Entlastung. 2020 beschlossen dann die Gesellschafter in einer Gesellschaftsversammlung die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen in Höhe von 170.000,00 EUR gegenüber dem Geschäftsführer wegen Verletzung seiner Obliegenheitspflichten.

Die Richter des Oberlandesgerichts Brandenburg kamen zu der Entscheidung, dass der Geschäftsführer die Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes nicht angewendet hat, indem er die Zahlung von jährlichen Einmalzahlungen an sich veranlasste, welche die vertraglich vereinbarte Vergütung überstiegen und von den Mitgesellschaftern auch nicht gebilligt worden waren.

Die Haftung für die Jahre 2015–2017 ist allerdings durch die von den Gesellschaftern beschlossene Entlastung des Geschäftsführers ausgeschlossen. Zu der Einhaltung der gesetzlichen Pflichten gehört die Trennung eigener Interessen von den Interessen des Unternehmens. Die Frage, in welcher Höhe das zu zahlende Grundgehalt angesichts der weiteren Gehaltskomponenten als angemessen anzusehen ist, kann nicht vom Geschäftsführer allein bestimmt werden. Vielmehr ist zur Entscheidung über die Höhe der Vergütung die Gesellschafterversammlung berufen. Der Geschäftsführer wurde verurteilt, an das Unternehmen 70.000,00 EUR (je 35.000,00 EUR aus 2018 und 2019) plus Zinsen zu zahlen.

Fremdgeschäftsführer in GmbH der Ehefrau ist sozialversicherungspflichtig

Der Geschäftsführer einer GmbH kann seine Tätigkeit nur dann selbstständig ausüben, wenn er am Gesellschaftskapital beteiligt ist (sog. Gesellschafter-Geschäftsführer), während bei einem Fremdgeschäftsführer eine selbstständige Tätigkeit grundsätzlich ausscheidet.

Selbst ein Gesellschafter-Geschäftsführer ist aber nicht per se kraft seiner Kapitalbeteiligung selbstständig tätig, sondern muss, um nicht als abhängig beschäftigt angesehen zu werden, über seine Gesellschafterstellung hinaus die Rechtsmacht besitzen, durch Einflussnahme auf die Gesellschafterversammlung die Geschicke der Gesellschaft bestimmen zu können.

Eine solche Rechtsmacht ist bei einem Gesellschafter gegeben, der mindestens 50 v.H. der Anteile am Stammkapital hält oder bei einer geringeren Kapitalbeteiligung nach dem Gesellschaftsvertrag über eine umfassende („echte“ oder „qualifizierte“), die gesamte Unternehmenstätigkeit erfassende Sperrminorität verfügt.

Hiervon kann auch im Falle besonderer Rücksichtnahme aufgrund familiärer Bindungen nicht abgesehen werden, selbst wenn der Betroffene faktisch wie ein Alleininhaber die Geschäfte der Gesellschaft nach eigenem Gutdünken führt, ohne dass ihn der oder die Gesellschafter daran hinderte, er also gleichsam „Kopf und Seele“ der Gesellschaft ist.

Die Richter des Landessozialgerichts Nordrhein-Westfalen (LSG) entschieden daher,

dass der Geschäftsführer der GmbH, deren alleinige Gesellschafterin seine Ehefrau war, sozialversicherungspflichtig war. Diese Entscheidung basierte auf den Regelungen in der Satzung und im Anstellungsvertrag. In dem Fall konnte der Geschäftsführer jedoch durch seine Rolle als Vermieter der Geschäftsräume und wesentlicher Betriebsmittel sowie als Darlehensgeber von über 110.000,00 EUR wirtschaftlichen Druck auf seine Frau ausüben. Nach Auffassung der LSG-Richter führten aber die möglichen wirtschaftlichen Folgen einer Kündigung nicht zu umfassenden Einflussmöglichkeiten, die der Stellung eines beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers entsprochen hätten.

Kein Urlaub und keine Bezahlung bei Verstoß gegen die Impfpflicht

Aufgrund der Regelungen zum Immunitätsnachweis gegen COVID-19 im Infektionsschutzgesetz mussten Personen vom 15.03.–31.12.2022 über einen Impf- oder Genesenennachweis verfügen, die z.B. in folgenden Einrichtungen oder Unternehmen bzw. Pflegeeinrichtungen tätig waren: Krankenhäuser, Einrichtungen für ambulantes Operieren, Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen, Dialyseeinrichtungen, Tageskliniken.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte nun zu entscheiden, was passiert, wenn ein Arbeitnehmer diesen Nachweis nicht erbringen konnte und der Arbeitgeber den Mitarbeiter ohne Lohnfortzahlung von der Arbeit freistellte. Die BAG-Richter urteilten, dass Betreiber von Pflegeeinrichtungen in der Zeit vom 16.03.–31.12.2022 nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpfte Mitarbeiter ohne Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freistellen durften. Zur Abmahnung dieser Arbeitnehmer waren die Arbeitgeber dagegen nicht berechtigt.

In einem weiteren Urteil stellte das BAG klar, dass die Zeiten dieser unbezahlten Freistellung bei der Berechnung des Jahresurlaubs zu berücksichtigen sind. Dem Arbeitnehmer steht also nur ein anteilig kürzerer Urlaubsanspruch zu.

Kündigung bei Störung des Betriebsfriedens

Wiederholte, persönliche Angriffe und beleidigende Äußerungen gegenüber Kollegen können eine verhaltensbedingte Kündigung begründen. Ferner stört ein Arbeitnehmer nachhaltig den Betriebsfrieden, wenn er ständig vorgibt, alles besser zu wissen, und dies gegenüber Kollegen und Vorgesetzten kundtut.

In einem Fall aus der Praxis äußerte sich eine Arbeitnehmerin abfällig über Kollegen bzw. Kolleginnen (Bezeichnung als faule und schlechte Mutter) und bezeichnete diese allesamt als faul. Bereits ca. 5 Monate vorher erhielt sie eine Abmahnung, weil ihr Verhalten erheblich den Betriebsfrieden störte.

Im Rahmen der Interessenabwägung unter Berücksichtigung der einschlägigen Abmahnung und andererseits der langen Betriebszugehörigkeit (über 10 Jahre) und des Status als Alleinerziehende gelangte das Landesarbeitsgericht Thüringen zu der Auffassung, dass die ordentliche Kündigung verhältnismäßig ist.

Unter Berücksichtigung der Fürsorgepflicht für die anderen Mitarbeiter, die unter der

permanenten Streitlust der Mitarbeiterin litten, war es dem Arbeitgeber nicht zumutbar, die Störung des Betriebsfriedens weiterhin hinzunehmen.

Verwalter darf Hausmeisterarbeitsvertrag kündigen

Nach dem Wohnungseigentumsgesetz (WEG) wird die Gemeinschaft der Wohnungseigentümer durch den Verwalter gerichtlich und außergerichtlich vertreten, beim Abschluss eines Grundstückskaufs- oder Darlehensvertrags aber nur aufgrund eines Beschlusses der Wohnungseigentümer. Hat die Gemeinschaft der Wohnungseigentümer keinen Verwalter, wird sie durch die Wohnungseigentümer gemeinschaftlich vertreten. Eine interne Einschränkung der Vertretungsbefugnis hat gegenüber Außenstehenden keine Gültigkeit.

Eine vom Verwalter im Namen der Wohnungseigentümergeinschaft ausgesprochene Kündigung des mit einem Wohnungseigentümer geschlossenen (Hausmeister-)Arbeitsvertrags ist grundsätzlich von der o.g. Vertretungsmacht gedeckt. Die Kündigung ist auch nicht aufgrund eines fehlenden Eigentümerbeschlusses zum Ausspruch der Kündigung unwirksam.

Geparkt in Feuerwehzufahrt und abgeschleppt

Gemäß der Straßenverkehrsordnung (StVO) ist das Halten – und damit erst recht das Parken – vor und in amtlich gekennzeichneten Feuerwehzufahrten unzulässig.

Ein Autofahrer in Hamburg parkte jedoch in einem Bereich der durch Verkehrszeichen als Feuerwehzufahrt gekennzeichnet war. Das Auto wurde abgeschleppt und der Halter erhielt eine Rechnung über ca. 250,00 EUR Verwaltungsgebühren. Der Halter widersprach und führte an, dass die Feuerwehzufahrt nicht amtlich gekennzeichnet war.

Eine Feuerwehzufahrt ist im Sinne der StVO korrekt gekennzeichnet, wenn die Markierung offiziell angeordnet wurde. Eine Kennzeichnung kann auch von einer Privatperson angebracht werden. Das Parkverbot vor oder in diesen offiziell gekennzeichneten Feuerwehzufahrten erfordert nicht, dass die Kennzeichnung als offiziell veranlasst erkennbar ist. Dies ist auch dann nicht notwendig, wenn nach Landesrecht ein offizielles Siegel oder eine andere Sichtbarmachung der behördlichen Anordnung auf dem Hinweisschild verlangt wird. Somit hatte der Halter weder vor dem Oberverwaltungsgericht noch vor dem Bundesverwaltungsgericht Erfolg.

Hausratversicherung – Spuren müssen bei Einbruchdiebstahl nicht „stimmig“ sein

Der Versicherungsnehmer genügt seiner Beweislast für einen Einbruchdiebstahl bereits dann, wenn er das äußere Bild eines Einbruchdiebstahls beweist, also ein Mindestmaß an Tatsachen, die nach der Lebenserfahrung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen.

Zu dem Minimum an Tatsachen gehört die Unauffindbarkeit der zuvor am Tatort vorhandenen, als gestohlen gemeldeten Sachen. Bezüglich der Spuren hält der Bundesgerichtshof an seiner Rechtsprechung fest, dass für das äußere Bild eines

Einbruchdiebstahls die festgestellten Spuren nicht in dem Sinne stimmig sein müssen, dass sie zweifelsfrei auf einen Einbruch schließen lassen. So müssen insbesondere nicht sämtliche typischerweise auftretenden Spuren vorhanden sein.

Zweck der Beweiserleichterung zugunsten des Versicherungsnehmers ist gerade, ihm die Versicherungsleistung auch dann zuzuerkennen, wenn sich nach den festgestellten Umständen nur das äußere Geschehen eines Diebstahls darbietet, auch wenn von einem typischen Geschehensablauf nicht gesprochen werden kann.

Fälligkeitstermine

Fällig am

Umsatzsteuer (mtl.), Lohn- u. Kirchenlohnsteuer, Soli-Zuschlag (mtl.)	12.08.2024 Zahlungsschonfrist - 15.08.2024
Gewerbesteuer, Grundsteuer	15.08.2024 Zahlungsschonfrist - 19.08.2024
Sozialversicherungsbeiträge	Abgabe der Erklärung - 26.08.2024 Zahlung - 28.08.2024

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

Seit 01.07.2024 = 3,37 %

01.01.2024 - 30.06.2024 = 3,62 %

01.07.2023 - 31.12.2023 = 3,12 %

01.01.2023 - 30.06.2023 = 1,62 %

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

Verzugszinssatz ab 01.01.2002:

(§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:	Basiszinssatz + 5 Prozentpunkte
Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (abgeschlossen bis 28.07.2014):	Basiszinssatz + 8 Prozentpunkte
(abgeschlossen ab 29.07.2014):	Basiszinssatz + 9 Prozentpunkte zzgl. 40,00 EUR Pauschale

Verbraucherpreisindex*

2024	Juni	119,4
	Mai	119,3
	April	119,2
	März	118,6
	Februar	118,1
	Januar	117,6
2023	Dezember	117,4
	November	117,3
	Oktober	117,8
	September	117,8
	August	117,5
	Juli	117,1

* (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.