
Mandanteninformationen für GmbH-GF/_Gesellschafter Juli 2017

Liebe Mandantin, lieber Mandant,

auch im vergangenen Monat hat sich rund um Steuern, Recht und Betriebswirtschaft einiges getan. Über die aus unserer Sicht wichtigsten Neuregelungen und Entscheidungen halten wir Sie mit Ihren Mandanteninformationen gerne auf dem Laufenden. Zögern Sie nicht, uns auf einzelne Punkte anzusprechen, wir beraten Sie gerne!

Mit steuerlichen Grüßen

Inhalt

1. Verletzung der Pausenzeit rechtfertigt keine fristlose Kündigung
2. Wenn der Chef beleidigt wird: Fristlose Kündigung ist gerechtfertigt
3. Wann allgemeine Gesundheitsförderung für Arbeitnehmer steuerfrei ist
4. Abmahnung eines Mitbewerbers ist eine Leistungserbringung und damit umsatzsteuerpflichtig
5. Einwurf einer Betriebskostenabrechnung an Silvester: Ist das noch rechtzeitig?
6. Wartung von Rauchmeldern: Können diese auf die Mieter umgelegt werden?
7. Freie Mitarbeit oder abhängige Beschäftigung? Auf die tatsächliche Ausführung kommt es an

1. Verletzung der Pausenzeit rechtfertigt keine fristlose Kündigung

Auch wenn ein Betriebsratsmitglied während der Arbeitszeit einschläft, liegt nicht immer gleich Arbeitszeitbetrug und damit ein Grund für eine fristlose Kündigung vor. Im Einzelfall kann die fristlose Kündigung wegen der Verletzung der Pausenzeit unverhältnismäßig sein.

Hintergrund

Der Arbeitgeber wollte einem Arbeitnehmer, der Betriebsratsmitglied war, wegen Arbeitszeitbetrug fristlos kündigen. Als Grund führte der Arbeitgeber an, dass der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit im Pausenraum tief und fest geschlafen hatte. Einige Tage zuvor war er ebenfalls beim Schlafen erwisch worden. Deswegen hatte er auch eine Abmahnung erhalten. Der Mitarbeiter erklärte, dass er wegen starker Knieschmerzen zwei Minuten früher in den Pausenraum gegangen war, um dort auf der Krankenliege das Bein hochzulegen.

Der Betriebsrat verweigerte jedoch die Zustimmung zur Kündigung eines seiner Mitglieder.

Entscheidung

Das Arbeitsgericht wies den Antrag des Arbeitgebers zurück. Seiner Ansicht nach lag kein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses vor, die Zustimmung des Betriebsrats war deshalb nicht zu ersetzen.

Zwar muss sich ein Arbeitnehmer an die vom Arbeitgeber vorgegebene Pausenzeit halten. Doch nicht jede Verletzung der Pausenzeit rechtfertigt eine außerordentliche Kündigung. Nicht jede Nichteinhaltung der Pausenzeit ist gleich ein Arbeitszeitbetrug.

Dass sich im vorliegenden Fall der Mitarbeiter zweimal einige Minuten vor Beginn der Pause hingelegt hatte, reicht auch nach einschlägiger Abmahnung nicht für eine außerordentliche Kündigung. Bei dem seit über 20 Jahren bestehenden Arbeitsverhältnis steht eine fristlose Kündigung außer Verhältnis zur Schwere der Pflichtverletzung.

2. **Wenn der Chef beleidigt wird: Fristlose Kündigung ist gerechtfertigt**

Wer seinen Chef beleidigt, muss mit einer Kündigung rechnen. Auf die Meinungsfreiheit kann sich der Arbeitnehmer dabei nicht berufen. Auch ein langjähriges Arbeitsverhältnis verhindert die Kündigung nicht.

Hintergrund

Ein 62 Jahre alter Arbeitnehmer war über 20 Jahre bei einem kleinen familiengeführten Betrieb beschäftigt. Aus einem Wortwechsel entwickelte sich ein Streit zwischen dem Arbeitnehmer und den beiden Geschäftsführern. Der Arbeitnehmer warf einem Geschäftsführer vor, sich ihm gegenüber wie ein "Arsch" benommen zu haben. Auf die Worte des Arbeitnehmers: "Dann kündigt mich doch", erwiderte der Geschäftsführer: "Damit wir dann als soziale Arschlöcher dastehen." Die Antwort des Arbeitnehmers: Dies sei die Firma doch sowieso schon.

Am Abend wurde der Arbeitnehmer, der zunächst noch weiter gearbeitet hatte, für drei Tage von der Arbeit freigestellt. Als eine Entschuldigung ausblieb, erhielt der Arbeitnehmer die fristlose Kündigung. Mit seiner Kündigungsschutzklage wehrt sich der Arbeitnehmer gegen diese Kündigung.

Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht hielt die außerordentliche Kündigung wegen der groben Beleidigung für rechtmäßig und wies die Klage ab. Die Argumente des Klägers, dass seine Äußerungen durch die Meinungsfreiheit gedeckt sind, er aus einem Affekt heraus gehandelt hatte und durch den Geschäftsführer provoziert worden war, ließen die Richter nicht gelten.

Denn bei groben Beleidigungen kann sich ein Arbeitnehmer nicht auf sein Recht auf freie Meinungsäußerung berufen. Die Äußerungen des Geschäftsführers stellten ihrer Ansicht nach keine Provokationen dar. Wegen der fehlenden Entschuldigung und der fehlenden Einsicht des Arbeitnehmers, sich gegenüber dem Arbeitgeber falsch verhalten zu haben, war einer vorherige Abmahnung hier nicht erforderlich. Auch wenn das Arbeitsverhältnis schon lange Jahre bestanden hatte, war es dem kleinen Familienbetrieb nicht zuzumuten, dieses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fortzusetzen.

3. **Wann allgemeine Gesundheitsförderung für Arbeitnehmer steuerfrei ist**

Übernimmt ein Arbeitgeber Kosten zur allgemeinen Gesundheitsförderung für Arbeitnehmer, können diese bis zu 500 EUR pro Jahr und Arbeitnehmer steuerfrei bleiben. Das gilt aber längst nicht für jede Maßnahme. Die Teilnahme an einer sogenannten Sensibilisierungswoche des Arbeitgebers ist nämlich als steuerpflichtiger Arbeitslohn anzusehen.

Hintergrund

Ein einwöchiges Seminar sollte als Teil eines vom Arbeitgeber mitentwickelten Gesamtkonzepts dazu dienen, die Beschäftigungsfähigkeit, die Leistungsfähigkeit und die Motivation der aufgrund der demografischen Entwicklung zunehmend alternden Belegschaft zu erhalten. Insbesondere wurden grundlegende Erkenntnisse über einen gesunden Lebensstil vermittelt.

Das Angebot richtete sich zwar an sämtliche Arbeitnehmer, eine Verpflichtung zur Teilnahme bestand jedoch nicht. Die Kosten für die Teilnahme in Höhe von ca. 1.300 EUR trug der Arbeitgeber. Der teilnehmende Arbeitnehmer musste im Gegenzug für die Teilnahmewoche ein Zeitguthaben oder Urlaubstage aufwenden.

Das Finanzamt sah den Wert der "Sensibilisierungswoche" als steuerpflichtigen Arbeitslohn an.

Entscheidung

Das Finanzgericht folgte dieser Einschätzung des Finanzamts und wies die Klage ab.

Nur wenn ein Vorteil im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers gewährt wird, liegt kein Arbeitslohn vor. Vor allem bei Maßnahmen zur Vermeidung berufsbedingter Krankheiten wird das regelmäßig der Fall sein.

Im vorliegenden Fall handelte es sich aber bei der Sensibilisierungswoche um eine gesundheitspräventive Maßnahme. Diese hatte keinen Bezug zu berufsspezifisch bedingten gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Diese allgemeine Gesundheitsvorsorge liegt zwar auch im Interesse eines Arbeitgebers, aber vor allem im persönlichen Interesse der Mitarbeiter.

4. **Abmahnung eines Mitbewerbers ist eine Leistungserbringung und damit umsatzsteuerpflichtig. Wer im Rahmen einer wettbewerbsrechtlichen Abmahnung einen Aufwendungsersatz an einen Mitbewerber zahlt, erbringt eine Leistung – und diese unterliegt der Umsatzsteuer. Dagegen liegt kein nicht steuerbarer Schadensersatz vor.**

Hintergrund

Die Klägerin war eine GmbH, die im Handel mit Hard- und Software sowie im Bereich von Dienstleistungen in verschiedenen Fragen der elektronischen Datenverarbeitung tätig war. Mehrfach mahnte sie Mitbewerber wegen fehlerhafter Allgemeiner Geschäftsbedingungen (AGB) ab. Dies übernahm ein Rechtsanwalt, der die Mitbewerber im Namen der Klägerin zu Unterlassungserklärungen aufforderte. Umsatzsteuer war in den geltend gemachten Aufwendungen nicht enthalten. Die abgemahnten Mitbewerber zahlten den geltend gemachten Aufwendungsersatz an den Rechtsanwalt, der wiederum eine Rechnung über seine Leistungen an die Klägerin mit Umsatzsteuer stellte. Die Zahlungen der Wettbewerber wurden mit dem Vergütungsanspruch verrechnet, die Klägerin zahlte also nur die Umsatzsteuer. Diese machte sie ihrerseits als Vorsteuer geltend.

Das Finanzamt wertete die Abmahnungen als umsatzsteuerpflichtige Leistungen und erließ entsprechende geänderte Umsatzsteuerbescheide. Das Finanzgericht gab der Klägerin Recht, da es in den Abmahnungen keinen umsatzsteuerbaren Leistungsaustausch sah.

Entscheidung

Der Bundesfinanzhof entschied jedoch zugunsten des Finanzamts und hob das Finanzgerichtsurteil auf. Lieferungen und sonstige Leistungen, die ein Unternehmer gegen Entgelt im Rahmen seines Unternehmens ausführt, unterliegen grundsätzlich der Umsatzsteuer. Unter Entgelt ist alles zu verstehen, was der Leistungsempfänger aufwendet, um die Leistung zu erhalten, allerdings abzüglich der Umsatzsteuer. Leistungen gegen Entgelt liegen insbesondere dann vor, wenn der Leistende im Auftrag des Leistungsempfängers eine Aufgabe übernimmt und insoweit gegen Aufwendungsersatz tätig wird. Dies gilt auch bei einer Geschäftsführung ohne Auftrag.

Indem die Klägerin Mitbewerber abgemahnt hat, hat sie an diese eine Leistung gegen Entgelt erbracht, die der Umsatzsteuer unterliegt.

5. **Einwurf einer Betriebskostenabrechnung an Silvester: Ist das noch rechtzeitig?**

Bis wann muss eine Betriebskostenabrechnung zugegangen sein, um die Abrechnungsfrist zu wahren? Reicht es, wenn der Vermieter die Abrechnung an Silvester bis 18 Uhr beim Mieter in den Briefkasten wirft? Ja, sagt zumindest das Landgericht Hamburg.

Hintergrund

Der Vermieter hatte die Betriebskostenabrechnung für das Jahr 2013 am 31.12.2014 um 17:34 Uhr in den Briefkasten der Mieterin geworfen. Aus der Abrechnung ergab sich eine Nachzahlung für die Mieterin. Der Vermieter und die Mieterin streiten nun darum, ob diese Betriebskostenabrechnung rechtzeitig zugegangen ist und die Mieterin die Nachzahlung leisten muss.

Entscheidung

Das Landgericht entschied, dass der Vermieter die Abrechnungsfrist für die Betriebskostenabrechnung 2013 gewahrt hat. Denn der Einwurf in den Briefkasten der Mieterin am Silvestertag um 17:34 Uhr war rechtzeitig, sodass die Abrechnung der Mieterin an diesem Tag auch zugegangen ist.

Die Richter sind der Auffassung, dass bei einem Einwurf der Betriebskostenabrechnung in den privaten Briefkasten bis 18 Uhr eine Kenntnisnahme durch den Empfänger möglich und nach der Verkehrsanschauung zu erwarten ist. Auch die Post und deren Konkurrenzunternehmen stellen nicht mehr nur vormittags Briefe und andere Sendungen zu. Silvester ist darüber hinaus kein gesetzlicher Feiertag, selbst wenn an diesem Tag im Einzelfall abweichende Arbeits- und Öffnungszeiten herrschen. Deshalb gilt auch für diesen Tag: Sendungen, die bis 18 Uhr im Briefkasten landen, gelten an diesem Tag als zugestellt. Für die persönlich eingeworfene Post des Vermieters gilt nichts anderes.

Die zeitliche Grenze für einen Einwurf am Silvestertag gegen 14:00 oder 15:00 Uhr festzulegen, erscheint dem Gericht als nicht mehr zeitgemäß.

6. **Wartung von Rauchmeldern: Können diese auf die Mieter umgelegt werden?**

Rauchwarnmelder können lebensrettend sein. Das hindert Mieter und Vermieter aber nicht daran, regelmäßig darüber zu streiten, wer z. B. die Kosten der Wartung tragen muss. In einem Fall entschied jetzt das Amtsgericht Dortmund, dass die Wartungskosten nur dann als Betriebskosten auf den Mieter umgelegt werden können, wenn dies ausdrücklich im Mietvertrag vereinbart ist.

Hintergrund

Die Mieter bewohnen seit 1999 eine Wohnung in Dortmund. Laut Mietvertrag dürfen neu entstehende Betriebskosten auf den Mieter umgelegt werden. Eine gesonderte Regelung für Rauchmelder ist im Mietvertrag aber nicht enthalten.

Im Verlauf des Mietverhältnisses brachte der Vermieter in der Wohnung Rauchwarnmelder an, die er gemietet hatte. In der nordrhein-westfälischen Landesbauordnung ist geregelt, dass der Nutzer der Wohnung, also der Mieter, die Betriebsbereitschaft der Rauchwarnmelder sicherstellen muss.

In der Betriebskostenabrechnung für das Jahr 2015 stellte der Vermieter die Kosten für die Anmietung und der Wartung der Rauchwarnmelder als Betriebskosten in Rechnung. Denn seiner Meinung nach darf er die Kosten für Miete und Wartung der Rauchwarnmelder als neue Betriebskosten auf den Mieter umlegen.

Die Mieter weigerten sich jedoch, den auf sie entfallenden Anteil von 54 EUR zu tragen. Ihrer Ansicht nach sind die Anmietkosten nicht umlagefähig, da sie die Anschaffungskosten ersetzen. Da sie laut Bauordnung selbst für die Wartung verantwortlich sind, müssen sie auch nicht für die Wartungskosten aufkommen.

Entscheidung

Mit ihrer Klage hatten die Mieter Erfolg. Das Gericht entschied, dass sie weder die Kosten für die Miete noch für die Wartung der Rauchwarnmelder tragen müssen.

Zum einen sind die Mietkosten der Rauchmelder nicht umlagefähig, weil sie an die Stelle der Anschaffungskosten treten und deshalb den Kapitalkosten zugeordnet werden. Diese sind aber Sache des Vermieters.

Zum anderen sind aber auch die Kosten für die Wartung der Rauchwarnmelder nicht als Betriebskosten umlegbar.

Der Mietvertrag enthält zwar eine wirksame Mehrbelastungsklausel. Deshalb ist es grundsätzlich möglich, neu entstehende Betriebskosten auf einen Mieter umzulegen. Dazu gehören auch die Kosten von Wartungsarbeiten. Im vorliegenden Fall sind jedoch die Mieter aufgrund der nordrhein-westfälischen Landesbauordnung dafür verantwortlich, die Betriebsbereitschaft der Rauchwarnmelder sicherzustellen. Somit obliegt ihnen auch die Wartung der Rauchmelder.

Die Wartungskosten können nur dann auf den Mieter umgelegt werden, wenn dies im Mietvertrag entsprechend vereinbart wurde. Daran fehlt es aber im vorliegenden Fall. Ohne eine solche Vereinbarung obliegt die Wartungspflicht den Mietern, sodass der Vermieter die Wartungskosten gegenüber den Mietern nicht geltend machen kann.

7. **Freier Mitarbeit oder abhängige Beschäftigung? Auf die tatsächliche Ausführung kommt es an. Ist eine Krankenschwester in die betriebliche Organisation des Krankenhauses eingebunden, nimmt sie Anweisungen der Ärzte entgegen, ist sie abhängig beschäftigt. Das gilt selbst dann, wenn die Krankenschwester und das Krankenhaus eine freie Mitarbeit vereinbaren wollen.**

Hintergrund

Eine Krankenschwester für Anästhesie und Intensivmedizin war bei verschiedenen Krankenhäusern als "freie Mitarbeiterin" aufgrund eines Dienstvertrags tätig. In dem Vertrag eines Krankenhauses war festgelegt, dass die Krankenschwester "kein Arbeitnehmer (...) im Sinne des Sozialversicherungs-, Steuer- und Arbeitsrechtes sei". Die Rentenversicherung vertrat jedoch die Ansicht, dass die Krankenschwester beim Krankenhaus abhängig beschäftigt war. Dagegen wehrte sich die Krankenschwester mit ihrer Klage.

Entscheidung

Das Sozialgericht gab jedoch der Rentenversicherung Recht und wies die Klage ab. Für eine abhängige Beschäftigung ist insbesondere die Einbindung in die betriebliche Organisation des Krankenhauses maßgebend. Im vorliegenden Fall sprachen die Indizien für eine abhängige Beschäftigung. Denn die Klägerin übernahm bei Dienstantritt Patienten, die sie nach Dienstende wieder übergeben musste. Die Stationsleitung kontrollierte ihre Arbeit. Darüber hinaus musste sie den Anweisungen der diensthabenden Ärzte Folge leisten. Mit den fest angestellten Pflegekräften des Krankenhauses arbeitete sie zusammen. Weiterhin trug die Klägerin kein wirtschaftliches Risiko und musste z. B. kein Eigenkapital einsetzen. Der Wille der Vertragsparteien zur freien Mitarbeit kann diese Indizien einer abhängigen Beschäftigung nicht überwiegen. Vielmehr kommt es auf die tatsächliche Ausführung des Dienstvertrags an.