

Ihre Steuerkanzlei informiert.

SCHAUFENSTER STEUERN 04/2018

Termine

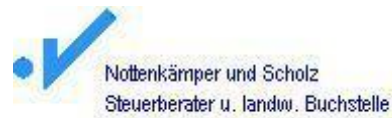
Steuern und Sozialversicherung

Zinsen

6 Prozent sind auch in Zeiten von Minuszinsen ok

Steuernachforderungen

Chance auf zeitgemäße Verzinsung verpasst



Sehr geehrte Mandanten,

Bitcoins und andere Kryptowährungen sind in Mode. Glaubt man so manch einem Pressebericht, scheint Geld verdienen ohne nicht mehr möglich zu sein. Da stellt sich direkt die Frage nach der steuerlichen Behandlung!

Vollkommen unabhängig davon, ob Kryptowährungen die Geldanlage der Zukunft sind oder ob sie wieder in der Versenkung verschwinden, eines ist in jedem Fall gewiss: Sobald es eine Möglichkeit des Geldverdienens gibt, ist der Fiskus nicht weit und fordert seinen Anteil.

In diesem Sinne hat das Finanzministerium der Freien und Hansestadt Hamburg in einem Erlass vom 11.12.2017 (Az: S 2256 - 2017/003-52) auch klargestellt, dass der Kauf und gewinnbringende Verkauf einer Kryptowährung innerhalb von einem Jahr ein privates Veräußerungsgeschäft ist. Dies verwundert nicht, immerhin handelt es sich bei Kryptowährungen um reine Spekulationsobjekte.

Für die Praxis hat dies jedoch weitreichende steuerliche Folgen: Wenn erworbene Bitcoins nämlich als Zahlungsmittel eingesetzt werden, gilt dies ebenfalls als Veräußerung einer Kryptowährung und führt, wenn seit der Anschaffung innerhalb des letzten Jahres eine Wertsteigerung vorliegt, ebenfalls zu sonstigen Einkünften aus privaten Veräußerungsgeschäften. Wer daher mit Bitcoins zahlt, muss gegebenenfalls nochmal zusätzlich an den Fiskus zahlen.

Wie Sie wirklich etwas für Ihren Geldbeutel tun, erfahren Sie hier. In diesem Sinne eine informative Lektüre

Nottenkämper & Scholz
45721 Haltern am See

Telefon: 02364 9254 0 | Telefax: 02364 9254 54

www.nottenkaemper-scholz.de | kanzlei@nottenkaemper-scholz.de

Inhalt

Hinweis:

Die Informationen in diesem Mandantenbrief wurden sorgfältig ausgewählt und zusammengestellt. Doch beachten Sie bitte, dass dieser Service weder eine Beratung ersetzt, noch einen Beratervertrag darstellt. Bitte haben Sie deshalb Verständnis dafür, dass wir keine Gewährleistung für die Richtigkeit oder Aktualität der hier wiedergegebenen Informationen übernehmen. Bei einem Rechts- oder Steuerproblem vereinbaren Sie deshalb einen Termin in unserer Kanzlei. Nur hier erhalten Sie eine verbindliche Beratung, die auf Ihr persönliches Problem bezogen ist.

Alle Steuerzahler

- Termine: Steuern und Sozialversicherung
- Zinsen: 6 Prozent sind auch in Zeiten von Minuszinsen ok
- Steuernachforderungen: Chance auf zeitgemäße Verzinsung verpasst
- Häusliches Arbeitszimmer bei nur geringfügiger beruflicher Nutzung nicht abzugsfähig
- Erklärte, aber mangels elektronischer Mitteilung nicht angesetzte Renteneinkünfte: Keine Korrektur nach § 129 AO
- Xetra-Gold Inhaberschuldverschreibungen: Einlösung ist nicht steuerbar
- Dienst im Katastrophenschutz führt nicht zu "verlängertem" Kindergeldanspruch
- Kindergeld bei volljährigem behinderten Kind: Eingliederungshilfe bei behinderungsbedingtem Mehrbedarf zu berücksichtigen

3 Arbeitnehmer

7

- Arbeitszeugnis: Arbeitgeber darf seine Beurteilung knicken und tackern
- Zu Hause zu verbringende Bereitschaftszeit kann als "Arbeitszeit" anzusehen sein
- Arbeitsrecht: Schichtwechsel muss kein betriebliches Eingliederungsmanagement vorausgehen
- Arbeitgeber haftet nicht für Impfschäden
- Doppelte Haushaltsführung: Lage der Wohnungen kann zu berücksichtigen sein
- Private Berufsunfähigkeitsversicherung: Gesundheitsdaten sind nicht für den Arbeitgeber bestimmt
- Krankengeld: Nicht bei verspäteter Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung
- Elterngeld: Keine Verluste durch Heiratsbeihilfe und Weihnachtsgeld
- Rentenversicherung: Beitragslücken können wirksam nur kurzfristig gefüllt werden

Alle Steuerzahler

Termine: Steuern und Sozialversicherung

10.04.

- Umsatzsteuer
- Lohnsteuer
- Kirchensteuer zur Lohnsteuer

Die dreitägige Zahlungsschonfrist endet am 13.04. für den Eingang der Zahlung.

Zahlungen per Scheck gelten erst drei Tage nach Eingang des Schecks bei der Finanzbehörde (Gewerbsteuer und Grundsteuer: bei der Gemeinde- oder Stadtkasse) als rechtzeitig geleistet. Um Säumniszuschläge zu vermeiden, muss der Scheck spätestens drei Tage vor dem Fälligkeitstag vorliegen.

Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge April 2018

Die Beiträge sind in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld spätestens am drittletzten Bankarbeitstag eines Monats fällig. Für April ergibt sich demnach als Fälligkeitstermin der 26.04.2018.

Zinsen: 6 Prozent sind auch in Zeiten von Minuszinsen ok

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass Finanzämter nicht verfassungswidrig handeln, wenn sie auch in einer Tiefzinsphase bei Steuernachzahlungen hohe Zinsen von sechs Prozent kassieren.

Das höchste deutsche Finanzgericht hält die sechs Prozent Zinsen weder für einen Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz noch gegen die Verhältnismäßigkeit.

In dem konkreten Fall ging es um 11.000 Euro Zinsen, die der Fiskus von einem Bürger verlangte, dessen endgültiger Steuerbescheid für ein Jahr nach einigem Hin und Her fast zwei Jahre später festgesetzt worden ist und für den für die Nachzahlung Zinsen in Höhe von 0,5 Prozent pro Monat berechnet wurden.

BFH, III R 10/16

Steuernachforderungen: Chance auf zeitgemäße Verzinsung verpasst

Mit einem aktuellen Urteil hat der Bundesfinanzhof (BFH) nach Ansicht der Bundessteuerberaterkammer (BStBK) die Chance, Steuernachforderungen zeitgemäß zu verzinsen, verpasst.

Der BFH hat am 27.02.2018 verkündet, dass der gesetzliche Zinssatz von sechs Prozent für Steuernachforderungen verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden ist. Er führt damit seine bisherige Rechtsprechung fort, nach der sich die das Zinsniveau bestimmenden Verhältnisse nicht in einer Weise geändert haben, die eine Vorlage an das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) erforderlich machten.

„Für uns ist es unverständlich, dass der BFH die geänderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen noch immer nicht berücksichtigt“, sagte BStBK-Vizepräsident Hartmut Schwab. Eine Anpassung des gesetzlichen Zinssatzes auf Steuernachzahlungen sei seit Jahren überfällig. Zu den konkreten Auswirkungen für mittelständische Unternehmen führt Schwab weiter aus: „Die Zinsen auf Steuernachzahlungen werden faktisch zu einem Strafzuschlag. Viele Unternehmer fühlen sich gedrängt, in einer Betriebsprüfung schnell zu einer Verständigung mit dem Prüfer zu kommen und streitige Fragen nicht gerichtlich klären zu lassen. Damit wird letztlich auch der Rechtsschutz beschnitten.“

Der Zinssatz für die Verzinsung von Steuernachforderungen, Steuererstattungen, Steuerstundungen et cetera liege seit Veröffentlichung der Abgabenordnung 1977 unverändert bei 0,5 Prozent pro Monat, also sechs Prozent im Jahr, erläutert die BStBK. Mit der Verzinsung solle ein Ausgleich dafür geschaffen werden, dass die Steuern trotz gleichen gesetzlichen Entstehungszeitpunkts zu unterschiedlichen Zeitpunkten festgesetzt und erhoben werden. Auch für die Abzinsung von Pensionsrückstellungen gelte ein Zinssatz von sechs Prozent.

Das BVerfG werde nach einem Vorlagebeschluss des Finanzgerichts (FG) Köln die Gelegenheit haben, sich mit der Höhe dieses Zinssatzes auseinanderzusetzen. Nach Auffassung des FG habe sich in dem heutigen Zinsumfeld der gesetzlich vorgeschriebene Zinsfuß so weit von der Realität entfernt, dass er vom Gesetzgeber hätte überprüft werden müssen. „Wir sehen einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts mit Spannung entgegen“, so Schwab. „Unserer Auffassung nach



kann die Entscheidung über den Abzinsungssatz für Pensionsrückstellungen nicht ohne Auswirkungen auf den gesetzlichen Zinssatz in der Abgabenordnung bleiben.“

Bundessteuerberaterkammer, PM vom 28.02.2018

Häusliches Arbeitszimmer bei nur geringfügiger beruflicher Nutzung nicht abzugsfähig

Kosten für ein häusliches Arbeitszimmer sind nicht als Betriebsausgaben bei den gewerblichen Einkünften aus dem Betrieb einer Photovoltaik-Anlage zu berücksichtigen, wenn eine geringfügige betriebliche Nutzung des Arbeitszimmers vorliegt und der Raum vereinzelt privat genutzt wird. Dies hat das Finanzgericht (FG) Rheinland-Pfalz entschieden.

Die verheirateten Kläger sind beide berufstätig und haben zwei Kinder. Die Klägerin erzielt außerdem gewerbliche Einkünfte aus dem Betrieb einer Photovoltaikanlage. Für das Streitjahr 2010 errechnete sie einen Verlust in Höhe von rund 1.795 Euro und machte Aufwendungen für ein Arbeitszimmer in Höhe von 1.700 Euro als Betriebsausgaben geltend. Die Aufwendungen für das Arbeitszimmer entsprechen 8,1 Prozent der Gesamtkosten für das Wohnhaus der Kläger und damit dem Flächenanteil des Arbeitszimmers (11,93 Quadratmeter) an der Gesamtwohnfläche (149,03 Quadratmeter).

Das beklagte Finanzamt erkannte die Aufwendungen nicht an, weil für das Betreiben der Photovoltaikanlage kein Arbeitszimmer erforderlich sei. Einspruch und Klage hatten keinen Erfolg. Auch das FG versagte den Betriebsausgabenabzug, allerdings mit einer anderen Begründung. Nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofes (BFH) sei zwar nicht die „Erforderlichkeit“, aber der Umfang der Privatnutzung eines häuslichen Arbeitszimmers zu prüfen. Denn Aufwendungen für einen in die häusliche Sphäre des Steuerpflichtigen eingebundenen Raum, der sowohl zur Erzielung von Einkünften als auch – in mehr als nur untergeordnetem Umfang – zu privaten Zwecken genutzt werde, seien insgesamt nicht abziehbar. Eine Aufteilung der Kosten finde nicht statt. Das Gericht habe aber nach Würdigung aller Umstände (unter anderem den Feststellungen des Ermittlungsbeamten) die Überzeugung gewonnen, dass das Arbeitszimmer allenfalls wenige Stunden pro Jahr für betriebliche Zwecke und im Übrigen entweder privat oder gar

nicht genutzt worden sei. Der Anteil der Privatnutzung sei zwar nicht zweifelsfrei feststellbar. Erfolge aber – wie hier – eine nur geringfügige betriebliche Nutzung, sei der Betriebsausgabenabzug schon dann zu versagen, wenn der Raum auch nur vereinzelt privat genutzt werde.

Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig. Die Frist für die beim BFH einzulegende Beschwerde gegen die Nichtzulassung der Revision endet laut FG am 06.03.2018.

Finanzgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 25.01.2018, 6 K 2234/17, nicht rechtskräftig

Erklärte, aber mangels elektronischer Mitteilung nicht angesetzte Renteneinkünfte: Keine Korrektur nach § 129 AO

Das Finanzamt darf keine steuererhöhende Korrektur nach § 129 Abgabenordnung (AO) vornehmen, wenn es im ursprünglichen Steuerbescheid erklärte Renteneinkünfte deshalb außer Acht gelassen hat, weil der Rentenversicherungsträger sie noch nicht elektronisch mitgeteilt hatte. Dies hat das Finanzgericht (FG) Münster entschieden.

Der Kläger bezog in den Streitjahren 2011 und 2012 eine gesetzliche und eine private Rente. In seinen mittels ELSTER angefertigten und in authentifizierter Form übermittelten Einkommensteuererklärungen gab er jeweils beide Renten sowie Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung in der zutreffenden Höhe an. Zum Zeitpunkt der Bearbeitung der Erklärungen lag dem Finanzamt nur die elektronische Rentenbezugsmitteilung der privaten, nicht aber der gesetzlichen Rentenversicherung vor. Der Bearbeiter ließ die gesetzlichen Renteneinkünfte außer Betracht, berücksichtigte aber die erklärten Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge als Sonderausgaben. Diesbezüglich elektronisch generierte Risiko-Hinweise hatte er ab.

Nachdem das Finanzamt die elektronischen Rentenbezugsmitteilungen von der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten hatte, änderte es die Einkommensteuerbescheide für beide Jahre unter Ansatz der nunmehr zutreffenden Renteneinkünfte und berief sich dabei auf § 129 AO. Die Nichtberücksichtigung in den ursprünglichen Bescheiden beruhe allein auf einem mechanischen Versehen. Der Sachbearbeiter habe vermutlich die vom Kläger eingetragenen Daten gar nicht eingesehen und lediglich die Prüf- und Risiko-Hinweise abgearbeitet. Der

Kläger berief sich demgegenüber auf die eingetretene Bestandskraft der ursprünglichen Bescheide.

Das Gericht gab der Klage statt. Die Tatsache, dass das Finanzamt bei Erlass der ursprünglichen Einkommensteuerbescheide die erklärten Einkünfte aus der gesetzlichen Rentenversicherung außer Acht gelassen hat, stelle keine einem Schreib- oder Rechenfehler ähnliche offenbare Unrichtigkeit im Sinne von § 129 AO dar. Zunächst sei nicht auszuschließen, dass der Sachbearbeiter den Fehler bewusst in Kauf genommen habe. Vielmehr sei davon auszugehen, dass er ohne Rücksicht auf die erklärten Werte nur die elektronisch übermittelten Daten übernehmen wollte. Darüber hinaus könne auch ein Fehler bei der Sachverhaltsermittlung nicht ausgeschlossen werden. Die Renteneinkünfte und die darauf entfallenden Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge hätten ihrer Höhe nach in einem krassen Missverhältnis gestanden und der Sachbearbeiter habe die entsprechenden die Risiko-Hinweise gleichwohl abgehakt.

Das FG hat die Revision zum Bundesfinanzhof zugelassen.

Finanzgericht Münster, Urteil vom 19.10.2017, 6 K 1358/16 E

Xetra-Gold Inhaberschuldverschreibungen: Einlösung ist nicht steuerbar

Die Einlösung von Xetra-Gold Inhaberschuldverschreibungen, die dem Inhaber ein Recht auf die Auslieferung von Gold gewähren, unterliegt nicht der Einkommensteuer. Dies hat der Bundesfinanzhof (BFH) entschieden.

Bei Xetra-Gold Inhaberschuldverschreibungen handelt es sich um börsenfähige Wertpapiere. Diese gewähren dem Inhaber das Recht auf Auslieferung eines Gramms Gold, das jederzeit unter Einhaltung einer Lieferfrist von zehn Tagen gegenüber der Bank geltend gemacht werden kann. Daneben besteht die Möglichkeit, die Wertpapiere an der Börse zu handeln. Zur Besicherung und Erfüllbarkeit der Auslieferungsansprüche war die Inhaberschuldverschreibung jederzeit durch physisch eingelagertes Gold zu mindestens 95 Prozent gedeckt.

Die Kläger erwarben Xetra-Gold Inhaberschuldverschreibungen und ließen sich das verbrieft Gold innerhalb eines Jahres nach dem Erwerb physisch aushändigen. Das Finanzamt besteuerte die Wertsteigerung im Zeitraum zwischen dem Erwerb der Xetra-Gold Inhaberschuldver-

schreibungen und der Auslieferung des physischen Goldes als Einkünfte aus privaten Veräußerungsgeschäften im Sinne der §§ 22 Nr. 2, 23 Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 des Einkommensteuergesetzes (EStG). Die dagegen erhobene Klage war vor dem Finanzgericht erfolgreich.

Der BFH hat die Revision des Finanzamtes als unbegründet zurückgewiesen. Die Kläger hätten durch die innerhalb eines Jahres nach dem Erwerb der Xetra-Gold Inhaberschuldverschreibungen erfolgte Einlösung mit Auslieferung des physischen Goldes keine Veräußerung im Sinne der §§ 22 Nr. 2, 23 Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 EStG verwirklicht. Es fehle an der entgeltlichen Übertragung der angeschafften Xetra-Gold Inhaberschuldverschreibungen, weil die Kläger lediglich ihren verbrieften Anspruch auf Lieferung des Goldes eingelöst und gegen Rückgabe der Inhaberschuldverschreibungen ihr Gold empfangen hätten. Hierdurch habe sich ihre wirtschaftliche Leistungsfähigkeit nicht gesteigert, da sie auch danach das Risiko eines fallenden Goldpreises trugen. Das ausgelieferte Gold habe sich im Eigentum der Kläger befunden und sei in ihrem Bankdepot verwahrt worden. Eine Veräußerung des gelieferten Goldes habe nicht stattgefunden.

Die zwischen dem Erwerb der Xetra-Gold Inhaberschuldverschreibungen und der Auslieferung physischen Goldes eingetretenen Wertsteigerungen führten laut BFH auch nicht zu steuerbaren Einkünften aus Kapitalvermögen, da die Schuldverschreibungen keine Kapitalforderungen verbrieften, sondern Ansprüche auf die Lieferung physischen Goldes.

Nicht zu entscheiden hatte der BFH im Streitfall über die Veräußerung oder Verwertung der Xetra-Gold Inhaberschuldverschreibungen an der Börse oder an andere Erwerber.

Bundesfinanzhof, Urteil vom 06.02.2018, IX R 33/17

Dienst im Katastrophenschutz führt nicht zu „verlängertem“ Kindergeldanspruch

Die Ableistung eines Dienstes im Katastrophenschutz führt zwar nach dem Zivildienstgesetz zur Befreiung vom Zivildienst. Da diese Art der Dienstleistung aber nicht im Katalog des § 32 Absatz 5 des Einkommensteuergesetzes (EStG) enthalten ist, erfüllt sie keinen der Tatbestände, die die Gewährung von Kindergeld über das 25. Lebensjahr des Kindes hinaus erlaubten. Eine Verlängerung ergebe sich auch nicht aus

der analogen Anwendung der einschlägigen Kindergeldvorschriften, hat das Finanzgericht (FG) des Saarlandes entschieden.

Geklagt hatte der Vater eines 1987 geborenen Sohnes, der Medizin studierte. Er macht geltend, sein Sohn habe während seines Studiums im Katastrophenschutz gearbeitet. Die studienbegleitende Tätigkeit habe zu einer Verzögerung des Studiums geführt. Die Ableistung des Dienstes im Katastrophenschutz rechtfertige die Verlängerung der Kindergeldzahlung über das 25. Lebensjahr hinaus. Das FG lehnte dies ab. Für ein Kind, das sich in Berufsausbildung befindet, sei gemäß der für das Streitjahr (2012/2013) geltenden Vorschriften Kindergeld grundsätzlich nur bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres gewährt worden. Eine Verlängerung des Kindergeldanspruchs über das 25. Lebensjahr hinaus scheide aus. Insbesondere sei der Verlängerungstatbestand des § 32 Absatz 5 EStG nicht einschlägig, der unter anderem Zivildienst ableistende Kinder betreffe. Hierunter falle der Dienst im Katastrophenschutz nicht. Auch die anderen Tatbestände des § 32 Absatz 5 EStG seien nicht einschlägig.

Auch eine analoge Anwendung der Vorschrift scheide aus. Es fehle an einer planwidrigen Regelungslücke, so das FG. Der Gesetzgeber habe die Verlängerungstatbestände in § 32 Absatz 5 Satz 1 EStG dezidiert geregelt. Anhaltspunkte dafür, dass er versehentlich anderweitige Dienstleistungen im Katalog des § 32 Absatz 5 Satz 1 EStG nicht berücksichtigt habe, lägen nicht vor.

Zudem fehle es an einer vergleichbaren Interessenlage zwischen den in § 32 Absatz 5 Satz 1 EStG genannten Verlängerungstatbeständen und der vorliegenden zu beurteilenden Dienstleistung im Katastrophenschutz, so das FG weiter. Der entscheidende Unterschied sei, dass der Kindergeldberechtigte eines Zivil- beziehungsweise Wehrdienst leistenden Kindes für die Dauer des Dienstes regelmäßig keinen Anspruch auf Kindergeld hat, während sich der Elternteil eines den Dienst im Katastrophenschutz leistenden Kindes – wie der Kläger – aufgrund der Regelung des § 32 Absatz 4 Nr. 2d EStG auch für die Zeit des Dienstes Kindergeld beanspruchen könne.

Hiermit möge der Gesetzgeber zwar auch dem Umstand Rechnung getragen haben, dass die Dienstleistung im Katastrophenschutz – anders als der Grundwehr- und Zivildienst – unentgeltlich erfolgt, sodass die mit dem Kindergeldanspruch typisierend zugrunde gelegte Unterhaltspflicht des Erziehungsberechtigten weiter besteht. Der

Gesetzgeber rechtfertige die Verlängerung des Kindergeldanspruchs um Zeiten der Absolvierung des Grundwehr- oder Zivildienstes jedoch insbesondere mit der fehlenden steuer- beziehungsweise kindergeldrechtlichen Berücksichtigung Wehrdienst und Zivildienst leistender Kinder. Gerade hierauf könne sich der Elternteil eines Dienst im Katastrophenschutz leistenden Kindes nicht berufen.

Finanzgericht Saarland, Urteil vom 15.02.2017, 2 K 1200/16

Kindergeld bei volljährigem behinderten Kind: Eingliederungshilfe bei behinderungsbedingtem Mehrbedarf zu berücksichtigen

Wenn beim Kindergeld streitig ist, ob ein volljähriges behindertes Kind nach § 32 Absatz 4 Satz 1 Nr. 3 Einkommensteuergesetz (EStG) außerstande ist, sich selbst zu unterhalten, ist die Eingliederungshilfe nach §§ 53 ff. Sozialgesetzbuch X bei der Berechnung des so genannten behinderungsbedingten Mehrbedarfs in Ansatz zu bringen.

Ob das behinderte Kind voll- oder teilstationär untergebracht ist, ist insoweit unerheblich, wie das Hessische Finanzgericht entschieden hat.

Gegen das Urteil wurde Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt (Aktenzeichen des Bundesfinanzhofs: III B 124/17).

Finanzgericht Hessen, PM vom 03.01.2018 zu 12 K 2289/13

Arbeitnehmer

Arbeitszeugnis: Arbeitgeber darf seine Beurteilung knicken und tackern

Arbeitnehmer, die aus einem Betrieb ausscheiden, haben Anspruch auf ein Arbeitszeugnis. Dabei hat der ausfertigende Arbeitgeber darauf zu achten, dass es von dem Mitarbeiter, ohne sich der Form schämen zu müssen, einem anderen Unternehmer, bei dem er sich um eine Stelle bewerben will, vorgelegt werden kann. Jedoch kann nicht verlangt werden, dass die Bogen „ungeknickt und ungetackert“ sind.

Das heißt: Das Zeugnis darf – sauber geschrieben – zweimal geknickt und geheftet in einem DIN-lang-Umschlag verschickt werden, muss also nicht per DIN A-4-Brief auf den Postweg gehen.

Hier ging es vermutlich mehr „ums Prinzip“ als um redlich erfüllbare Wünsche. Aus der Urteilsbegründung: „Es grenzt schon an Rechtsmissbrauch, über zwei Instanzen ein ungeknicktes Zeugnis einzuklagen anstatt es bei der beklagten Firma – wie angeboten – am früheren Arbeitsort abzuholen.“

LAG Rheinland-Pfalz, 5 Sa 314/17 vom 09.11.2017

Zu Hause zu verbringende Bereitschaftszeit kann als „Arbeitszeit“ anzusehen sein

Die Bereitschaftszeit, die ein Arbeitnehmer zu Hause verbringt und während deren er der Verpflichtung unterliegt, einem Ruf des Arbeitgebers zum Einsatz innerhalb kurzer Zeit Folge zu leisten, ist als „Arbeitszeit“ anzusehen. Dies stellt der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) klar. Denn die Verpflichtung, persönlich an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort anwesend zu sein, sowie die Vorgabe, sich innerhalb kurzer Zeit am Arbeitsplatz einzufinden, schränken die Möglichkeiten eines Arbeitnehmers erheblich ein, sich anderen Tätigkeiten zu widmen.

Der Feuerwehrdienst von Nivelles (Belgien) umfasst Berufsfeuerwehrlaute und freiwillige Feuerwehrlaute. Letztere nehmen an den Einsätzen teil und nehmen auch Wach- und Bereitschaftsdienste wahr. Rudy Matzak wurde 1981 freiwilliger Feuerwehrmann. Er ist außerdem Angestellter eines Privatunternehmens. 2009 klagte er gegen die Stadt Nivelles, um eine Entschädigung für seine zu Hause geleisteten Bereitschaftsdienste zu erhalten, die seiner Ansicht nach als Arbeitszeit

einzuordnen sind. Der mit dem Rechtsmittel in diesem Rechtsstreit befasste Arbeitsgerichtshof Brüssel hat entschieden, den EuGH zu befragen. Insbesondere möchte er wissen, ob die zu Hause geleisteten Bereitschaftsdienste unter die Definition der Arbeitszeit im Sinne des Unionsrechts (Richtlinie 2003/88/EG) fallen.

Der EuGH weist zunächst darauf hin, dass die Mitgliedstaaten im Hinblick auf bestimmte Kategorien von bei öffentlichen Feuerwehrdiensten beschäftigten Feuerwehrlaute nicht von allen Verpflichtungen aus der Richtlinie, darunter die Begriffe „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“, abweichen dürfen. Auch gestatte die Richtlinie den Mitgliedstaaten nicht, eine andere Definition des Begriffs „Arbeitszeit“ beizubehalten oder einzuführen als die in der Richtlinie bestimmte. Auch wenn die Richtlinie für die Mitgliedstaaten die Möglichkeit vorsieht, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigere Vorschriften anzuwenden oder zu erlassen, bestehe diese Möglichkeit nämlich nicht für die Definition des Begriffs „Arbeitszeit“. Diese Feststellung werde durch die Zielsetzung der Richtlinie bestätigt, die sicherstellen solle, dass die in ihr enthaltenen Definitionen nicht nach dem jeweiligen nationalen Recht unterschiedlich ausgelegt werden.

Allerdings stehe es den Mitgliedstaaten frei, in ihrem jeweiligen nationalen Recht Regelungen zu treffen, die günstigere Arbeits- und Ruhezeiten für Arbeitnehmer vorsehen als die in der Richtlinie festgelegten. Ferner regle die Richtlinie nicht die Frage des Arbeitsentgelts für Arbeitnehmer, da dieser Aspekt außerhalb der Zuständigkeit der EU liegt. Die Mitgliedstaaten könnten somit in ihrem nationalen Recht bestimmen, dass das Arbeitsentgelt eines Arbeitnehmers für die „Arbeitszeit“ von dem für die „Ruhezeit“ abweicht, und dies sogar so weit, dass für letztere Zeiten gar kein Arbeitsentgelt gewährt wird.

Schließlich stellt der EuGH klar, dass die Bereitschaftszeit, die ein Arbeitnehmer zu Hause verbringen muss und während deren er der Verpflichtung unterliegt, einem Ruf des Arbeitgebers zum Einsatz innerhalb von acht Minuten Folge zu leisten – was die Möglichkeit, anderen Tätigkeiten nachzugehen, erheblich einschränkt –, als „Arbeitszeit“ anzusehen ist. Insoweit sei für die Einordnung als „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie entscheidend, dass sich der Arbeitnehmer an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhalten und diesem zur Verfügung stehen muss, um gegebenenfalls sofort die geeigneten Leistungen erbringen zu können.

Rudy Matzak habe offenbar während seines Bereitschaftsdienstes nicht nur erreichbar sein müssen. Er sei vielmehr verpflichtet gewesen, einem Ruf seines Arbeitgebers zum Einsatzort innerhalb von acht Minuten Folge zu leisten, und habe an einem von seinem Arbeitgeber bestimmten Ort persönlich anwesend sein müssen. Der EuGH stellt fest, dass, selbst wenn es sich bei diesem Ort im vorliegenden Fall um den Wohnsitz Matzaks und nicht um seinen Arbeitsplatz handelte, die Verpflichtung, persönlich an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort anwesend zu sein, sowie die Einschränkung, die sich aus geografischer und zeitlicher Sicht aus dem Erfordernis ergibt, sich innerhalb von acht Minuten am Arbeitsplatz einzufinden, objektiv die Möglichkeiten eines Arbeitnehmers in Matzaks Lage einschränken könne, sich seinen persönlichen und sozialen Interessen zu widmen. Angesichts dieser Einschränkungen unterscheide sich Matzaks Situation von der eines Arbeitnehmers, der während seines Bereitschaftsdienstes einfach nur für seinen Arbeitgeber erreichbar sein muss.

Gerichtshof der Europäischen Union, Urteil vom 21.02.2018, C-518/15

Arbeitsrecht: Schichtwechsel muss kein betriebliches Eingliederungsmanagement vorausgehen

Will ein Arbeitgeber einen Mitarbeiter versetzen (hier von der Nachtschicht in die Wechselschicht), so braucht zuvor nicht zwingend ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt zu werden.

Das gilt auch in den Fällen, in denen die Anordnung des Arbeitgebers (unter anderem) auf Gründe gestützt wird, die im Zusammenhang mit dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers stehen. Das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden.

Maßgebend sei, ob die Weisung des Arbeitgebers „insgesamt billigem Ermessen“ entspreche. Dabei seien alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen, zum Beispiel, dass für den betreffenden Mitarbeiter wegen seines Gesundheitszustandes die Wechselschicht weniger stressig sein würde als die Nachtschicht (für die außerdem im Krankheitsfall schwieriger schneller Ersatz zu beschaffen sei).

BAG, 10 AZR 47/17

Arbeitgeber haftet nicht für Impfschäden

Ein Arbeitgeber haftet nicht für einen Impfschaden, der aufgrund einer Gripeschutzimpfung entstanden ist, zu der er über eine bei ihm freiberuflich tätige Betriebsärztin hatte aufrufen lassen und deren Kosten er übernommen hat. Dies zeigt ein vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entschiedener Fall.

Die Klägerin war von Mai 2011 bis Mai 2012 bei der Beklagten, die ein Herzzentrum betreibt, als Angestellte in der Abteilung Controlling beschäftigt. Die dem Rechtsstreit auf Seiten der Beklagten beigetretene Streithelferin ist als Ärztin approbiert. Zwischen ihr und der Beklagten besteht ein Vertrag, nach dem die Beklagte der Streithelferin die Aufgabe eines Betriebsarztes übertragen und die Streithelferin diese Aufgabe als freiberuflich tätige Betriebsärztin übernommen hat.

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts rief die Streithelferin im November 2011 alle interessierten Mitarbeiter der Beklagten zur Teilnahme an einer Gripeschutzimpfung auf, deren Kosten die Beklagte übernahm. Am 08.11.2011 führte die Streithelferin in den Räumlichkeiten der Beklagten bei der Klägerin die Gripeschutzimpfung durch. Die Klägerin hat behauptet, sie habe einen Impfschaden erlitten. Für diesen hafte ihr die Beklagte. Sie sei vor der Impfung nicht ordnungsgemäß aufgeklärt worden. Wäre sie ordnungsgemäß aufgeklärt worden, hätte sie die angebotene Gripeschutzimpfung nicht durchführen lassen. Mit ihrer Klage fordert die Klägerin von der Beklagten die Zahlung eines Schmerzensgeldes. Zudem begehrt sie die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten, ihr alle materiellen und immateriellen Schäden zu ersetzen, die ihr aus der Influenza-Impfung noch entstehen werden.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin vor dem BAG hatte keinen Erfolg. Die Beklagte hafte der Klägerin nicht für den von dieser behaupteten Impfschaden, da sie keine Pflichten gegenüber der Klägerin verletzt habe. Zwischen der Klägerin und der Beklagten sei ein Behandlungsvertrag, aus dem die Beklagte zur Aufklärung verpflichtet gewesen wäre, nicht zustande gekommen. Die Beklagte sei vorliegend auch nicht aufgrund des zwischen ihr und der Klägerin bestehenden Arbeitsverhältnisses verpflichtet gewesen, die Klägerin über mögliche Risiken der Impfung aufzuklären. Sie habe



sich deshalb auch einen etwaigen Verstoß der Ärztin gegen die Aufklärungspflicht nicht zurechnen lassen müssen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21.12.2017, 8 AZR 853/16

Doppelte Haushaltsführung: Lage der Wohnungen kann zu berücksichtigen sein

Die Entscheidung über den Lebensmittelpunkt erfordert eine Würdigung aller Umstände des Einzelfalls, die sich aus einer Zusammenschau mehrerer Einzeltatsachen ergibt. Dabei kann auch ein Vergleich der Lage der Wohnungen als Indiz bei der Beurteilung des Lebensmittelpunkts von Bedeutung sein.

Das erklärt der BFH in einem aktuell veröffentlichten Urteil und verweist dabei auf die dazu bereits vorhandene Rechtsprechung.

Die Richter erklären, nach ständiger Rechtsprechung sei die Frage, ob die außerhalb des Beschäftigungsorts belegene Wohnung des Arbeitnehmers als Mittelpunkt seiner Lebensinteressen anzusehen sei und deshalb seinen (Haupt)Hausstand darstelle, anhand einer Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalls festzustellen. Dementsprechend erfordere die Entscheidung über den Lebensmittelpunkt nach ständiger Rechtsprechung des erkennenden Senats eine tatrichterliche Würdigung aller Umstände des Einzelfalls, die sich aus einer Zusammenschau mehrerer Einzeltatsachen ergebe.

Indizien könnten sein, wie oft und wie lange sich der Arbeitnehmer in der einen und der anderen Wohnung aufhält, wie beide Wohnungen ausgestattet und wie groß sie sind.

Von Bedeutung seien auch die Dauer des Aufenthalts am Beschäftigungsort, die Entfernung beider Wohnungen sowie die Zahl der Heimfahrten.

Erhebliches Gewicht habe ferner der Umstand, zu welchem Wohnort die engeren persönlichen Beziehungen (z.B. Art und Intensität der sozialen Kontakte, Vereinszugehörigkeiten und andere Aktivitäten) bestehen.

Da es sich um eine Würdigung aller Umstände des Einzelfalls handelt, könne deshalb gegebenenfalls auch ein Vergleich der Lage der Wohnungen als Indiz bei der Beurteilung des Lebensmittelpunkts von Bedeutung sein.

BFH-Beschluss vom 18.12.2017, Az. VI B 66/17

Private Berufsunfähigkeitsversicherung: Gesundheitsdaten sind nicht für den Arbeitgeber bestimmt

Eine private Berufsunfähigkeitsversicherung darf dem Arbeitgeber eines Versicherten nicht ein Urteil zur Verfügung stellen, in dem festgestellt wurde, dass bei dem Arbeitnehmer Berufsunfähigkeit bestehe.

Bei den Gesundheitsdaten, so das Oberlandesgericht Köln, handele es sich um sensible Daten, die als eine besondere Art personenbezogener Daten im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes besonders geschützt seien; das gilt unabhängig davon, dass dieses Gesetz eine spezielle Vorschrift dazu nicht vorsieht.

Der Fauxpas der Versicherungsgesellschaft brachte dem Arbeitnehmer hier die Entlassung aus dem Arbeitsverhältnis und daraufhin eine Schmerzensgeldzahlung an den Entlassenen in Höhe von 90.000 Euro. OLG Köln, 20 U 83/16 vom 30.09.2016

Krankengeld: Nicht bei verspäteter Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Wer die Bescheinigung über seine Arbeitsunfähigkeit zu spät vorlegt, muss damit rechnen, deswegen kein Krankengeld zu erhalten. Dies zeigt ein vom Sozialgericht (SG) Detmold entschiedener Fall.

Die 1986 geborene Klägerin war ab dem 01.06.2016 als Arbeitnehmerin beschäftigt. Sie erkrankte am 10.06.2016 arbeitsunfähig und kündigte sodann das Arbeitsverhältnis zum 30.06.2016. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 10.06.2016 ging am 01.07.2016 bei der Beklagten ein, die wegen verspäteter Vorlage die Zahlung von Krankengeld ablehnte – zu Recht, urteilte das SG.

Das Krankengeld ruhe für den Zeitraum vom 10.06.2016 bis zum 30.06.2016 und komme damit nicht zur Auszahlung, so das Gericht. Grund hierfür sei die verspätete Übersendung der Bescheinigung. Das Argument der Klägerin, sie habe nicht gewusst, dass sie keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung habe, überzeugte das SG nicht. Ein Verschulden des behandelnden Arztes bei der Handhabung des Vordrucks könne nicht der Beklagten zugerechnet werden.

Die gesetzliche Meldepflicht sei eine Obliegenheit des Versicherten. Sie solle gewährleisten, dass die Krankenkasse möglichst frühzeitig über das Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit informiert und in die

Lage versetzt wird, vor der Entscheidung über den Krankengeldanspruch und gegebenenfalls auch während des folgenden Leistungsbezugs den Gesundheitszustand des Versicherten durch den Medizinischen Dienst überprüfen zu lassen, um Zweifel an der ärztlichen Beurteilung zu beseitigen und gegebenenfalls Maßnahmen zur Sicherung des Heilerfolges und zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit einleiten zu können. Versäumt der Versicherte die Meldung, führe dies zu einem regelmäßig endgültigen Verlust eines entstandenen und fälligen Anspruchs.

Auf Organisationsmängel der Beklagten könne sich die Klägerin nicht berufen. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung trage den eindeutigen Hinweis: „Ausfertigung zur Vorlage bei der Krankenkasse“. Insoweit hätte der Klägerin klar sein müssen, dass sie die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung der Krankenkasse zu übersenden hat. Auf die Vorschriften im Gesetz über die Entgeltfortzahlung (EntgFG) könne sich die Klägerin nicht berufen, da sie vom Arbeitgeber keine entsprechenden Zahlungen verlangen konnte.

Außerdem lasse die gesetzliche Regelung im EntgFG nicht den Rückschluss zu, dass der Versicherte sich darauf verlassen darf, der Arzt werde die Arbeitsunfähigkeit der Krankenkasse melden.

Sozialgericht Detmold, Urteil vom 12.01.2018, S 3 KR 824/16, nicht rechtskräftig

Elterngeld: Keine Verluste durch Heiratsbeihilfe und Weihnachtsgeld

Anlassbezogene oder einmalige Zahlungen wie eine Heiratsbeihilfe oder Weihnachtsgeld reduzieren das Elterngeld auch dann nicht, wenn der Arbeitgeber keinen Lohnsteuerabzug vom Arbeitslohn vornimmt, sondern das Einkommen während des Elterngeldbezugs pauschal versteuert. Dies hat das Bundessozialgericht (BSG) entschieden.

Die Klägerin war vor der Geburt ihres Kindes am 07.01.2014 als Angestellte eines Steuerbüros tätig. Nach der Geburt ihres Kindes beschäftigte ihr Arbeitgeber sie mit einem pauschal versteuerten Minijob weiter. Zusätzlich zum laufenden Arbeitslohn zahlte er ihr während des Elterngeldbezugs eine einmalige Heiratsbeihilfe sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Diese Leistungen versteuerte er ebenfalls pauschal. Der beklagte Freistaat rechnete diese Zahlungen wegen der pauscha-

len Versteuerung als Einkommen auf das Elterngeld der Klägerin an. Der hiergegen gerichteten Klage haben die Vorinstanzen stattgegeben. Das BSG hat die dagegen gerichtete Revision des Beklagten zurückgewiesen. Für den Fall eines Lohnsteuerabzugsverfahrens blieben einmal gezahlte Vergütungsbestandteile als sonstige Bezüge bei der Elterngeldberechnung unberücksichtigt. Hierbei verbleibe es auch, wenn sich der Arbeitgeber bei einem Mini-Job für eine pauschale Versteuerung entscheidet. Hierfür gebe es keine besondere Regelung im Elterngeldrecht.

Bundessozialgericht, Entscheidung vom 08.03.2018, B 10 EG 8/16 R

Rentenversicherung: Beitragslücken können wirksam nur kurzfristig gefüllt werden

Hat ein 1952 geborener Mann 44 Beitragsjahre auf seinem Rentenkonto (45 Jahre wurden benötigt, um mit 63 Jahren abschlagfrei in Rente gehen zu können) und hat er eine seinerzeit wegen Arbeitslosigkeit entstandene Lücke auf seinem Rentenkonto nicht rechtzeitig ausgeglichen, so kann er das nicht Jahre später nachholen.

Das Schließen derartiger Lücken kann durch freiwillige Zahlungen nur dann gelingen, wenn die Gelder bis zum 31. März des auf das „lückenhafte“ folgende Jahr eingezahlt werden. In dem Fall ist dem Mann wegen einer einjährigen Arbeitslosigkeit vor mehr als 10 Jahren vor seinem Rentenbeginn die Lücke entstanden, die er quasi mit dem Rentenanspruch per Zahlung ausgleichen wollte. Der Mann hätte noch ein Jahr weiter arbeiten und dann mit 64 abschlagfrei in Rente gehen können.

LSG Baden-Württemberg, L 10 R 2182/16 vom 14.12.2017