



ttp

- wir informieren, Sie profitieren -

Ausgabe August 2010

In dieser Ausgabe:

Seite

Arbeitgeber / Arbeitnehmer	2
➤ Neuregelung der steuerlichen Berücksichtigung eines häuslichen Arbeitszimmers verfassungswidrig	2
➤ Zeitwertkonto – betriebliche Altersvorsorge anderer Art	3
➤ Erzieher/innen müssen Essen im Kindergarten nicht versteuern	3
Erbschaftsteuer	4
➤ Reduzierung der Steuerbelastung durch Ausschlagung der Erbschaft	4
➤ Besteuerung von Lebensversicherungsverträgen-Geschäftsführer	6
Recht aktuell	7
➤ Aus dem Arbeitsrecht: Arbeitnehmerhaftung	7
Aktuelles in Kürze	10
<i>ttp</i> intern	11

Arbeitgeber / Arbeitnehmer

Neuregelung der steuerlichen Berücksichtigung eines häuslichen Arbeitszimmers verfassungswidrig

Mit dem Jahressteuergesetz 1996 wurde die steuerliche Berücksichtigung von Aufwendungen für ausschließlich betrieblich oder beruflich genutzte häusliche Arbeitszimmer als Betriebsausgaben oder Werbungskosten erstmals eingeschränkt. Eine Ausnahme vom grundsätzlich geregelten Verbot des Abzugs solcher Aufwendungen galt danach dann, wenn die betriebliche oder berufliche Nutzung des Arbeitszimmers mehr als 50 % der gesamten betrieblichen und beruflichen Tätigkeiten betrug oder wenn für die betriebliche oder berufliche Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung stand. Eine unbeschränkte Abzugsmöglichkeit war darüber hinaus nur noch zugelassen, wenn das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Tätigkeit bildete. Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Urteil vom 07. Dezember 1999 die Verfassungsmäßigkeit dieser Einschränkung bestätigt.

Mit dem Steueränderungsgesetz 2007 wurde die Abzugsmöglichkeit weiter eingeschränkt, so dass der Abzug der Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer nur noch dann möglich ist, wenn das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Betätigung bildet.

Gegen diese Einschränkung klagte ein Hauptschullehrer, der täglich für zwei Stunden ein ausschließlich beruflich genutztes häusliches Arbeitszimmer nutzte. Die von ihm beantragte Zuweisung eines Arbeitsplatzes in der Schule zur Vor- und Nachbereitung des Unterrichts war vom Schulträger abgelehnt worden. Das Finanzamt ließ die vom Kläger in seiner Einkommensteuererklärung für das Jahr 2007 geltend gemachten Aufwendungen für das häusliche Arbeitszimmer unberücksichtigt. Die deswegen vor dem Finanzgericht erhobene Klage führte zur Vorlage des Finanzgerichts.

Der Zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts hat mit einer Mehrheit von 5:3 Stimmen entschieden, dass die Neuregelung in § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6b EStG gegen den allgemeinen Gleichheitssatz verstößt, soweit die Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer auch dann von der steuerlichen Berücksichtigung ausgeschlossen sind, wenn für die betriebliche oder berufliche Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

In Erweiterung der verfassungsrechtlichen Prüfung hat das Bundesverfassungsgericht jedoch entschieden, dass die Ausdehnung des Abzugsverbotes nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz verstößt, soweit davon nunmehr auch Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer erfasst sind, das zu mehr als 50 % der gesamten betrieblichen oder beruflichen Tätigkeit ausschließlich betrieblich oder beruflich genutzt wird. Der Umfang der Nutzung des Arbeitszimmers ist allenfalls ein schwaches Indiz für dessen Notwendigkeit, wenn dem Steuerpflichtigen von seinem Arbeitgeber ein weiterer Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt wird. Es fehlt zudem an leicht nachprüfbaren objektiven Anhaltspunkten für die Kontrolle der Angaben des Steuerpflichtigen zum Umfang der zeitlichen Nutzung des Arbeitszimmers.

Tipp: Von der günstigen Rechtsprechung profitieren die Steuerpflichtigen, die in ihrem Betrieb kein Arbeitszimmer haben und im häuslichen Arbeitszimmer auch ihre betriebliche bzw. berufliche Tätigkeit ausüben. Auch Lehrer, die im Klassenzimmer unterrichten und denen kein angemessener Arbeitsplatz in der Schule zur Verfügung steht, können nun ihr häusliches Arbeitszimmer wieder steuerlich geltend machen.

Zeitwertkonto – betriebliche Altersvorsorge anderer Art

Neben der normalen betrieblichen Altersvorsorge bieten viele Unternehmer ihren Arbeitnehmern immer häufiger Zeitwertkonten an, die nicht als Alternative, aber als sinnvolle Ergänzung zur betrieblichen Altersversorgung zu sehen sind.

Das Prinzip dieses Modells der betrieblichen Altersvorsorge ist einfach: Arbeitnehmer können nicht nur Teile ihres Gehalts, sondern z. B. auch den Anspruch auf die Vergütung aus Mehrarbeitsstunden sowie Urlaub- und Weihnachtsgeld in Beiträge für ein persönliches Zeitwertkonto umwandeln. Das angesparte Kapital wird dann z. B. in Investmentfonds angelegt und erst bei der späteren Auszahlung, und nicht bereits bei Gutschrift auf dem Zeitwertkonto, versteuert. Folglich erfolgt die Kapitalanlage nicht aus versteuertem Einkommen, sondern aus der Bruttovergütung.

Mit diesen Zeitwertkonten können die unterschiedlichsten Freistellungen im Erwerbsleben organisiert werden. So können sich Arbeitnehmer vor dem offiziellen Ruhestand aus dem Berufsleben zurückziehen. Aber auch für ein Sabbatjahr, Elternzeit oder die vorübergehende Pflege von Angehörigen lässt sich das Wertguthaben verwenden.

Wer vor der Nutzung seines Zeitwertkontos aus dem Unternehmen ausscheidet, erhält das Guthaben abzüglich Steuern und Abgaben ausbezahlt.

Für Arbeitnehmer bietet das Zeitwertkonto insbesondere folgende Vorteile:

- Höherer Spareinsatz durch Umwandlung aus dem Bruttogehalt
- Versteuerung wird auf einen späteren Zeitpunkt verlagert
- Individuelle Lebensplanung durch Verwendung des Zeitwertkontos für Freistellungen und Auszeiten jeglicher Art (z. B. Erziehungsurlaub, Sabbatical, Vorruhestand)
- Während der Freistellung bleibt der Arbeitnehmerstatus erhalten
- Wertguthaben kann noch vor Inanspruchnahme der gesetzlichen Rente zur Finanzierung eines vorgezogenen Ruhestands genutzt werden (grds. keine Minderung des gesetzlichen Rentenanspruchs)
- Insolvenzschutz der eingezahlten Beiträge
- Wertguthaben ist vererbbar

Tipp: Auch Arbeitgeber können von Zeitwertkonten profitieren. So besteht z. B. die Möglichkeit, bei guter Auftragslage Mehrarbeit zu vereinbaren und den Gegenwert einem Zeitwertkonto gutzuschreiben, das bei schlechter Auftragslage durch die Finanzierung der Freistellung von Arbeitnehmern wieder abgebaut wird. Auch entsprechen Zeitwertkonten dem Wunsch von Arbeitnehmern nach bestmöglicher betrieblicher Vergütungsgestaltung, individueller Lebenszeitplanung, hoher Flexibilität und gleichzeitig hoher Rendite.

Erzieher/innen müssen Essen im Kindergarten nicht versteuern

Die unentgeltliche oder verbilligte Abgabe von Mahlzeiten an Mitarbeiter im Betrieb ist in der Regel ein Vorteil, der für die Beschäftigung gewährt wird. Der Arbeitgeber kann dafür die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz von 25 % abführen. Auch Verpflegungsleistungen an Haus-, Hotel- oder Krankenhausangestellte etc. sind steuerpflichtiger Arbeitslohn. Die Rechtsprechung lässt jedoch Ausnahmen zu, sofern die Mahlzeit im eigenen Interesse des Arbeitgebers eingenommen wird (z. B. Dienstbesprechung).

Das Niedersächsische Finanzgericht hatte nun über folgenden Fall zu entscheiden: Ein Kindergarten gab an seine 13 Mitarbeiter kostenlos Frühstücke und Mittagessen ab. Die

Mahlzeiten wurden im Haus zubereitet. Die Erzieher haben die Mahlzeiten im Rahmen ihrer Betreuung mit den Kindern gemeinsam eingenommen. Der Lohnsteuer-Außenprüfer sah in der unentgeltlichen Gewährung der Mahlzeiten einen steuerpflichtigen Sachbezug. Das Finanzamt forderte daher für 3 Jahre ca. € 3.300,00 Lohnsteuer zzgl. Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag nach. Der Arbeitgeber wehrte sich – auch im Interesse seiner Mitarbeiter – erfolgreich.

Das Niedersächsische Finanzgericht entschied mit seinem Urteil vom 19. Februar 2009, dass die Mahlzeiten für die Erzieher kein geldwerter Vorteil sind, und begründete seine Entscheidung wie folgt:

- Ein privates Interesse ist ohne Belang, wenn die Erzieher nicht frei wählen können, ob sie an dem gemeinsamen Essen mit den Kindern teilnehmen oder nicht.
- Gehört das gemeinsame Essen zum pädagogischen Konzept (laut Satzung) – in der Stellenbeschreibung ausdrücklich erwähnt – kann der betroffene Mitarbeiter die Teilnahme gar nicht verweigern.
- Im Übrigen steht beim gemeinsamen Essen die Aufsicht und Anleitung der Kinder im Vordergrund.
- Der Arbeitgeber hat damit geworben, dass den Kindern auch „Tischsitten“ beigebracht werden.
- Das Mittagessen war mengenmäßig auf die Kinder abgestimmt und die Mitarbeiter haben ihr mitgebrachtes „Pausenbrot“ mitverzehrt.

Tipp: Eine Mahlzeitengestellung stellt dann keinen Arbeitslohn dar, wenn sie zu den betriebsnotwendigen Abläufen gehört, wie z. B. bei Erzieher/innen und Betreuungspersonal in Kindergärten und Behinderteneinrichtungen, die verpflichtet sind, ihre Mahlzeiten zusammen mit den ihnen anvertrauten Personen einzunehmen. Auch das Betreuungspersonal in Heimen für demenzkranke Menschen kocht mit diesen und nimmt auch die Mahlzeiten gemeinsam mit ihnen ein. Daher führt die Mahlzeitengestellung auch in diesem Fall zu keinem zu versteuernden geldwerten Vorteil, da auch hier das Interesse des Betreibers des Heims – optimale Betreuung der Menschen – im Vordergrund steht.

Erbschaftsteuer

Reduzierung der Steuerbelastung durch Ausschlagung der Erbschaft

Häufig kommt es unnötigerweise zu erheblichen erbschaftsteuerlichen Mehrbelastungen, sofern testamentarische Gestaltungsspielräume nicht ausreichend genutzt worden sind. Unter erbschaftsteuerlichen Gesichtspunkten kann daher u. U. die Ausschlagung der Erbschaft interessant sein. Damit auch die Freibeträge des Ausschlagenden zur Reduzierung der Steuer genutzt werden, kann es darüber hinaus sinnvoll sein, diese Ausschlagung gegen Zahlung einer Abfindung zu erklären.

Grundsätzliches zur Ausschlagung einer Erbschaft

Das Vermögen des Erblassers geht mit dem Erbfall auf die Erben über, ohne dass es einer Willenserklärung oder sonstigen Handlung der Erben bedürfe. Obwohl es zum Erwerb keiner Annahmeerklärung des Erben bedarf, ist diese nicht bedeutungslos, da die aus-

drückliche Annahme der Erbschaft zum Verlust des Ausschlagungsrechts führt. Die Annahme oder Ausschlagung kann weder auf einen Teil der Erbschaft begrenzt, noch unter einer Bedingung oder Zeitbestimmung erfolgen oder zu Gunsten eines Dritten erklärt werden. Es muss daher vor Ausschlagung eine genaue erbrechtliche Prüfung erfolgen, damit sicher ist, wer im Falle einer Erbausschlagung Ersatzerbe wäre.

Die Ausschlagung ist gegenüber dem Nachlassgericht zu erklären, und zwar in öffentlich beglaubigter Form oder zur Niederschrift beim Nachlassgericht. Wird eine Erbschaft ausgeschlagen, wird der Ausschlagende danach so behandelt, als wäre er zum Zeitpunkt des Erbfalls bereits verstorben. An seine Stelle rücken die Personen, die statt seiner im Rahmen der gesetzlichen Erbfolge zu Erben berufen wären – also im Regelfall seine Kinder.

Erbschaftsteuerliche Folgen einer Ausschlagung

Das Steuerrecht folgt bezüglich der Ausschlagung dem Zivilrecht. Die Ausschlagung hat daher zunächst zur Folge, dass die Steuerpflicht der Erben entfällt. Vielmehr wird der nachrückende Ersatzerbe so behandelt, als wäre er direkt testamentarisch bedacht worden.

Eine evtl. zu zahlende Abfindung für eine Ausschlagung gilt ebenfalls als Erwerb von Todes wegen mit der Folge, dass auch für die Abfindung das Verhältnis des Abfindungsempfängers zum Erblasser maßgebend ist für Freibetrag, Steuerklasse etc.

Beispiel:

Nach dem Berliner Testament eines kinderlosen Ehepaares sollen die Geschwister beider Ehegatten zu jeweils gleichen Teilen Schlusserben sein. Die Geschwister haben jeweils 2 Kinder. Nach Abzug aller Nachlassverbindlichkeiten hinterlässt der zuletzt versterbende Ehegatte Kapitalvermögen in Höhe von € 300.000,00.

Für die beiden Schlusserben (Erbe jeweils € 150.000,00) entsteht eine Steuerbelastung von insgesamt € 65.000,00.

Abwandlung 1: Ausschlagung der Erbschaft

Die Geschwister schlagen die Erbschaft zugunsten ihrer Kinder aus.

Die Steuerbelastung (Erbe je Nichte/Neffe: € 75.000,00) beträgt in diesem Fall € 49.500,00. Die Ausschlagung führt damit zu einer Steuerersparnis in Höhe von € 15.500,00.

Abwandlung 2: Ausschlagung der Erbschaft gegen Abfindung

Die Geschwister schlagen die Erbschaft gegen Abfindung von jeweils € 25.000,00 bzw. insgesamt € 50.000,00 aus.

Die Steuerbelastung der Nichten und Neffen (Erbe je Nichte/Neffe nach Abzug der Abfindung: € 62.500,00) beträgt in diesem Fall € 27.000,00. Unter Berücksichtigung der Steuerbelastung für die Geschwister in Höhe von € 2.250,00 beträgt die Gesamtbelastung € 29.250,00 und die Steuerersparnis € 33.750,00.

Wann kann eine Ausschlagung der Erbschaft (u. U. gegen Abfindung) aus erbschaftsteuerlicher Sicht sinnvoll sein?

- Der Ausschlagende hat einen oder mehrere Abkömmlinge, so dass sich die Freibeträge vervielfältigen (im Fall des Berliner Testamentes werden persönliche Freibeträge verschenkt, sofern die gemeinsamen Kinder der Ehegatten als Schlusserben eingesetzt werden)

- Die anzuwendenden Steuersätze vermindern sich durch Unterschreitung eines Schwellenwerts
- Die Freibeträge des testamentarischen Erben sind durch Schenkungen des Erblassers innerhalb der letzten 10 Jahre vor dem Erbfall bereits (teilweise) verbraucht
- Der Erbe ist hochbetagt und durch die Ausschlagung soll eine in absehbarer Zeit erfolgende erneute Besteuerung zusammen mit den eigenen Vermögenswerten vermieden werden
- Der Erbe möchte den Erwerb ganz oder teilweise an seine Nachkommen weitergeben

Tipp: Die Ausschlagung einer Erbschaft ist eines der wenigen Gestaltungsmittel, das nach einem Erbfall noch genutzt werden kann, um die steuerliche Belastung zu senken. Problematisch ist jedoch die kurze Ausschlagungsfrist von lediglich 6 Wochen nach Kenntnis des Erbanfalls.

Besteuerung von Lebensversicherungsverträgen

Eine vom Erblasser abgeschlossene Lebensversicherung wird im Erbfall an die Person ausbezahlt, die im Versicherungsvertrag als Bezugsberechtigter genannt ist. Grundsätzlich muss dieser dann – unter Berücksichtigung des ihm zustehenden Freibetrags – hierauf Erbschaftsteuer entrichten. Ist kein Bezugsberechtigter genannt, fällt die Versicherungssumme beim Tod des Erblassers in den Nachlass mit der Folge, dass die Erben diesbezüglich erbschaftsteuerpflichtig sind.

Die Besteuerung kann durch zielgerichtete Überlegungen beim Vertragsabschluss, aber auch noch danach vermieden oder zumindest gemindert werden.

Versicherte Person ≠ Versicherungsnehmer

Besteht bei einer Lebensversicherung Identität zwischen Versicherungsnehmer und bezugsberechtigter Person, liegt grundsätzlich im Todesfall der versicherten Person kein Erwerb vor, der der Erbschaftsteuer unterliegt.

Schließt z. B. der Ehemann eine Lebensversicherung ab und benennt die Ehefrau als versicherte Person, unterbleibt die Besteuerung bei Tod der Ehefrau, sofern der Ehemann die Versicherungsbeiträge selbst getragen hätte. Schließlich fehlt es in diesem Fall an einem Erwerbstatbestand, da der Versicherungsnehmer als überlebender Ehegatte die Versicherungsleistung als eigenen Anspruch erwirbt.

Gegenseitige Versicherung zugunsten des anderen Partners

Eheleute versichern sich häufig gemeinschaftlich mit der Maßgabe, dass die Versicherungssumme beim Tod des Erstversterbenden fällig wird. Wegen der gleichberechtigten Interessenlage der Eheleute wird grundsätzlich unterstellt, dass im Innenverhältnis eine hälftige Zahlungsverpflichtung besteht. Die Versicherungsleistung steht dem Überlebenden daher hälftig als Versicherungsnehmer und hälftig als Bezugsberechtigtem zu und unterliegt daher auch nur zur Hälfte der Erbschaftsteuer.

Prämienzahlung durch den Bezugsberechtigten

Hat der Bezugsberechtigte selbst die Prämien zur Lebensversicherung ganz oder teilweise bezahlt, ist die Versicherungsleistung nach dem Verhältnis der vom Versicherungs-

nehmer/Erblasser gezahlten Versicherungsbeiträgen zu den insgesamt bezahlten Beiträgen aufzuteilen; nur dieser Teil unterliegt der Erbschaftsteuer. Der Bezugsberechtigte trägt jedoch die Beweislast hinsichtlich der von ihm gezahlten Versicherungsbeiträge.

Setzt z. B. eine Versicherungsnehmerin ihren Lebensgefährten als Begünstigten einer Risikolebensversicherung ein, unterliegt im Todesfall die Auszahlung der Lebensversicherung an den Lebensgefährten grds. der Erbschaftsteuer. Sofern jedoch der Lebensgefährte die Versicherungsbeiträge allein gezahlt hat, ist der Erwerb der Versicherung steuerfrei. Bei Nachweis, dass die Prämien von einem gemeinsamen Konto der Lebenspartner oder von jedem Lebenspartner zur Hälfte getragen worden sind, wäre die Lebensversicherungssumme nur zur Hälfte zu besteuern.

Die Beweislast über die gezahlten Versicherungsbeiträge trägt der Bezugsberechtigte, der den Nachweis z. B. durch Vorlage von Kontoauszügen zu erbringen hat.

Übertragung der Versicherungsansprüche

Die vorgenannten Grundsätze gelten auch, wenn ein Anspruch aus einer noch nicht fälligen Lebensversicherung übertragen wird und der Erwerber die Versicherungsbeiträge bisher schon ganz oder teilweise gezahlt hat. Denkbar wäre schließlich auch, dass der Lebensversicherungsvertrag während der Laufzeit auf den anderen Lebenspartner übertragen wird und er erst ab diesem Zeitpunkt die Prämien selbst zahlt.

Tipp: Die Begünstigung einer Person mit einer Lebensversicherung im Todesfall stellt eine häufig genutzte Möglichkeit dar, den Überlebenden abzusichern. Wegen des gewünschten Absicherungseffekts beläuft sich die Begünstigung typischerweise auf hohe Beträge. Umso wichtiger ist es, den Anfall von Erbschaftsteuer zu vermeiden. Beabsichtigen Sie, eine nahe stehende Person zu begünstigen, sollten Sie in die Überlegungen daher auch steuerliche Gesichtspunkte einbeziehen.

Recht aktuell

Aus dem Arbeitsrecht: Arbeitnehmerhaftung

Wenn der Arbeitnehmer bei der Arbeit einen Schaden verursacht, d. h. den Arbeitgeber, einen Kollegen oder eine betriebsfremde Person schädigt, wird sich regelmäßig die Frage stellen, ob der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer deshalb eine Abmahnung erteilen oder sogar – ordentlich oder außerordentlich – kündigen kann, und ob der Arbeitnehmer darüber hinaus womöglich zum Ersatz des Schadens verpflichtet ist.

Nachfolgend finden Sie Informationen zu der Frage, unter welchen Voraussetzungen Arbeitnehmer auf Ersatz eines von ihnen verursachten Schadens haften und wie die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte den Umfang der Arbeitnehmerhaftung begrenzt.

Welche Voraussetzungen müssen für einen Haftungsanspruch gegeben sein?

Der Arbeitnehmer haftet dem Arbeitgeber im allgemeinen unter den gleichen Voraussetzungen auf Schadensersatz, unter denen umgekehrt auch der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf Schadenersatz haftet.

Der Arbeitnehmer muss nämlich

- gegen seine rechtlichen Pflichten verstoßen haben,
- dadurch einen Schaden verursacht haben und
- den Pflichtverstoß vorsätzlich oder fahrlässig begangen haben.

Die erste Haftungsvoraussetzung ist in den meisten Fällen klar gegeben, da die arbeitsvertraglichen Haupt- und Nebenpflichten, die den Arbeitnehmer treffen, weit gespannt sind. Auch Übermüdung, plötzliche Arbeitsüberlastung oder andere Umstände dieser Art ändern in aller Regel erst einmal nichts daran, dass praktisch jeder schadensursächliche Fehler, den man als Arbeitnehmer machen kann, zugleich eine Verletzung rechtlicher Pflichten ist.

Auch eine weitere allgemeine Voraussetzung für die Verpflichtung zum Schadensersatz – dass man nämlich mit Vorsatz oder wenigstens mit Fahrlässigkeit gehandelt hat – ist in den meisten Fällen gegeben. Nach dem BGB (Bürgerliches Gesetzbuch), das auch im Arbeitsrecht gilt, genügt nämlich schon der geringste Verstoß gegen die "im Verkehr erforderliche Sorgfalt" dafür, dass man "fahrlässig" und somit schuldhaft gehandelt hat (§ 276 Abs.2 BGB).

Damit wäre die rechtliche Pflicht des Arbeitnehmers zum Ausgleich des gesamten Schadens im Regelfall ohne Weiteres gegeben. Genau davor wird der Arbeitnehmer aber durch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte weitgehend geschützt.

Wie beschränkt die Rechtsprechung Ihre Haftung als Arbeitnehmer?

Da man als Arbeitnehmer auf Anweisung seines Arbeitgebers tätig wird und daher im Regelfall keinen Einfluss auf die betrieblichen Abläufe und Gefahren hat und weil man außerdem typischerweise nicht in der Lage ist, mit seinem Arbeitsverdienst die oft hohen Verluste bei betrieblichen Schadensfällen auszugleichen, begrenzt die Rechtsprechung die Pflicht des Arbeitnehmers zum Schadensersatz gegenüber dem "allgemeinen Zivilrecht" ganz erheblich.

Konkret gelten für alle Schäden des Arbeitgebers, die ein Arbeitnehmer durch eine betrieblich veranlasste Tätigkeit rechtswidrig verursacht, die folgenden Haftungsregeln:

- Bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer in der Regel voll, d. h. er haftet auf Ersatz des gesamten Schadens.
- Bei mittlerer Fahrlässigkeit wird der Schaden unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt.
- Bei leichtester Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer gar nicht.

Wann liegt "grobe" Fahrlässigkeit vor und wie wird der Schaden dann geregelt?

Grobe Fahrlässigkeit liegt dann vor, wenn man ganz naheliegende Sorgfaltsregeln, die in der gegebenen Situation "jeder" befolgt hätte, außer Acht lässt. Der Verstoß gegen die "im Verkehr erforderliche Sorgfalt" muss also sehr krass sein. Man muss förmlich die Hände über dem Kopf zusammenschlagen, wenn man von dem Schadensereignis erfährt.

Von der Rechtsprechung entschiedene Beispiele für diese Art von Fahrlässigkeit sind: Das Einfahren in eine Kreuzung bei roter Ampel; Alkohol am Steuer; Telefonieren mit dem Mobiltelefon im Auto ohne Freisprechanlage.

Auch wenn der Arbeitnehmer bei grober Fahrlässigkeit "in der Regel" den gesamten Schaden ersetzen muss, so heißt das noch nicht, dass diese Ersatzpflicht starr, d. h. ohne jede Ausnahme eintritt. Ausnahmen werden nämlich durchaus gemacht, so zum Beispiel

dann, wenn das Missverhältnis zwischen Arbeitsverdienst und Schadenshöhe einfach zu extrem wäre, oder auch dann, wenn der Arbeitgeber ebenfalls dazu beigetragen hat, dass der Schaden so hoch ausgefallen ist (zum Beispiel dadurch, dass er nicht durch eine Versicherung vorgebeugt hat).

Auch bei einer grob fahrlässigen Verursachung des Schadens ist es also durchaus möglich, dass der Arbeitnehmer nur einen Teil des Schadens tragen muss.

Wann liegt "mittlere" Fahrlässigkeit vor und wie wird der Schaden dann geregelt?

Mittlere Fahrlässigkeit ist das "schlichte" Außerachtlassen der "im Verkehr erforderlichen Sorgfalt". Wenn es keine Anhaltspunkte für "leichteste" oder für "grobe" Fahrlässigkeit gibt, dann ist von mittlerer oder "normaler" Fahrlässigkeit auszugehen.

Die in solchen Fällen gebotene "Aufteilung" des Schadens zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer heißt aber nun keineswegs, dass man schematisch "Halbe-Halbe" macht. Vielmehr sind sämtliche Umstände des Einzelfalles in die Betrachtung einzubeziehen. Viele dieser Umstände sprechen im Ergebnis für eine weitgehende Entlastung des Arbeitnehmers, d. h. für eine Schadensteilung, die den ganz überwiegenden Anteil des Schadens dem Arbeitgeber zuweist. Sogar die hundertprozentige Entlastung des Arbeitnehmers ist nach der Rechtsprechung eine mögliche Variante der "Schadensteilung".

Besondere Umstände des Einzelfalles, die zu einer Entlastung des Arbeitnehmers führen können, sind zum Beispiel

- die objektive Gefährlichkeit der Arbeit (ihre "Gefahrgeneigtheit"),
- die Höhe des Schadens,
- die Vergütung des Arbeitnehmers (die eine Risikoprämie enthalten kann),
- die Stellung des Arbeitnehmers in der Betriebshierarchie,
- die Möglichkeit des Arbeitgebers, dem Schaden durch eine Versicherung vorzubeugen,
- der bisherige Verlauf des Arbeitsverhältnisses (wie hat der Arbeitnehmer bisher gearbeitet?).

Alle diese Umstände können im Einzelfall eine Herabsetzung des vom Arbeitnehmer zu tragenden Anteils am Schaden zur Folge haben.

Wann liegt "leichteste" Fahrlässigkeit vor und wie wird der Schaden dann geregelt?

Die leichteste Fahrlässigkeit ist gleichsam das Gegenstück zur groben Fahrlässigkeit, d. h. sie ist ein Ausnahmefall, in dem man dem Arbeitnehmer von vornherein nur ein ganz geringes Verschulden vorwerfen kann. Leichteste Fahrlässigkeit kommt zum Beispiel bei extremer Überforderung in Betracht, also etwa dann, wenn der Arbeitnehmer durch eine Anweisung des Arbeitgebers in eine Situation gebracht wurde, der er nach seiner bisherigen Arbeitserfahrung von vornherein nicht gewachsen war.

In solchen Fällen ist eine Haftung des Arbeitnehmers von vornherein vollständig ausgeschlossen. Solche Fälle kommen in der Praxis allerdings eher selten vor.

Fazit: Hintergrund für die Haftungsbeschränkung bzw. den Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber ist der Aspekt, den Arbeitnehmer nicht in seiner wirtschaftlichen Existenz zu gefährden. Zudem beschränken sie die Möglichkeiten des Arbeitgebers, Verantwortung auf die Mitarbeiter abzuwälzen.

Grundsätzlich liegt die Beweislast beim Arbeitgeber. Er hat den Beweis zu führen, dass der Arbeitnehmer den Schaden verschuldet hat und welcher Verschuldensgrad vorliegt.

Generelle Aussagen, in welcher Höhe ein Mitarbeiter für Schäden aufzukommen hat, sind daher nicht möglich. Allerdings wird, je höher der Grad der Fahrlässigkeit des Mitarbeiters ist, auch sein Anteil an dem zu ersetzenden Schaden sein.

Aktuelles in Kürze

... aus dem Steuerrecht

Keine Steuerermäßigung für vorweggenommene haushaltsnahe Dienstleistungen

Aufwendungen für eine Gartengestaltung, die der Steuerpflichtige zeitlich deutlich vor seinem Einzug in sein Einfamilienhaus hat durchführen lassen, können nicht als – vorweggenommene – haushaltsnahe Dienstleistungen gem. § 35a Abs. 2 EStG steuerlich berücksichtigt werden (Urteil des FG Münster vom 21.05.2010). Die Kläger erwarben im August 2006 ein bebautes Grundstück. Das hierauf befindliche Wohngebäude sollte abgerissen werden, um anschließend ein neues – zu eigenen Wohnzwecken zu nutzendes – Einfamilienhaus zu errichten. Die Verkäuferin konnte das Altgebäude noch bis Dezember 2006 selbst nutzen. Im November 2006 ließen die Kläger auf dem erworbenen Grundstück Gartenarbeiten durchführen. Abriss, Neubau und Einzug der Kläger erfolgten im Jahr 2007.

Das Finanzgericht lehnte den Abzug der Aufwendungen als haushaltsnahe Dienstleistung ab mit der Begründung, dass § 35a Abs. 2 EStG in der im Streitjahr 2006 geltenden Fassung grds. voraussetze, dass bereits zum Zeitpunkt der Durchführung der Maßnahmen ein Haushalt des Steuerpflichtigen in dem betreffenden Objekt begründet worden sein müsse. Vorweggenommene haushaltsnahe Dienstleistungen seien jedenfalls dann nicht steuerlich begünstigt, wenn eine erhebliche zeitliche Diskrepanz zwischen der Maßnahme und der Begründung des Haushalts durch Einzug liege.

Nachträgliche Schuldzinsen für wesentliche Beteiligung

Nach dem BFH-Urteil vom 16.03.2010 können Schuldzinsen für die Anschaffung einer im Privatvermögen gehaltenen Beteiligung an einer Kapitalgesellschaft im Sinne von § 17 EStG (u. a. Beteiligung von mehr als 1 %), die nach der Veräußerung der Beteiligung oder Auflösung der Gesellschaft entstehen, wie nachträgliche Betriebsausgaben als Werbungskosten bei den Einkünften aus Kapitalvermögen abgezogen werden (Änderung der Rechtsprechung).

Nach der bisherigen Rechtsprechung des BFH waren derartige nachträgliche Schuldzinsen insbesondere bei den Einkünften aus Vermietung und Verpachtung sowie den Einkünften aus Kapitalvermögen einheitlich nicht als nachträgliche Werbungskosten abziehbar. Grund für diese Rechtsprechung war, dass ein Gewinn aus der Veräußerung der Einkunftsquelle bei den Einkünften aus Vermietung und Verpachtung bzw. Kapitalvermögen grds. nicht steuerbar ist und die Zinsen in einen Zusammenhang mit der nicht steuerbaren Vermögensebene gestellt wurden. Die Änderung der Rechtsprechung beruht darauf, dass der Gesetzgeber zwischenzeitlich die Steuerbarkeit privater Vermögenszuwächse bei sog. wesentlichen Beteiligungen im Sinne des § 17 EStG schrittweise erheblich ausgedehnt hat. Außerdem können Unternehmer nachträgliche Schuldzinsen unter denselben Voraussetzungen abziehen.

... aus dem Arbeitsrecht

Keine Einwendungen gegen notarielles Schuldanerkenntnis mehr möglich

Gesteht ein Mitarbeiter eine Unterschlagung und unterzeichnet er ein notarielles Schuldanerkenntnis, kann er dagegen nicht einwenden, man habe ihn mit unzulässigen Methoden überführt (BAG, Urteil vom 22.07.2010 – 8 AZR 144/09).

Der Kläger arbeitete als Verkäufer im Getränkemarkt der Beklagten. Bei Inventuren stellte diese fest, dass Leergut in erheblicher Menge fehlte. Daraufhin führte die Beklagte eine Langzeitauswertung durch und installierte Ende Juni 2006 ohne Wissen des Klägers eine Videokamera über seinem Arbeitsplatz. Diese zeichnete innerhalb von drei Tagen Unterschlagungen iHv. € 1.120,00 auf. Laut Kassenauswertung fehlten für zwei Monate über € 10.000,00. Die Beklagte konfrontierte den Kläger unter Anwesenheit des Betriebsrats mit den Vorwürfen. Er gestand, seit vier Jahren regelmäßig Geld genommen und dies mit fingierten Pfandbonzetteln vertuscht zu haben. Während es sich anfangs noch um kleine Beträge gehandelt habe, seien es zeitweise zwischen 500,00 und 600,00 Euro täglich gewesen. Der Kläger bestätigte handschriftlich, in vier Jahren einen Gesamtschaden von wenigstens € 110.000,00 verursacht zu haben. Unmittelbar danach unterzeichnete er bei einem Notar ein vorformuliertes Schuldanerkenntnis wegen vorsätzlicher unerlaubter Handlungen iHv. € 113.750,00 Euro zzgl. Zinsen. Die Parteien vereinbarten außerdem eine monatliche Ratenzahlung von € 200,00, hinsichtlich derer sich der Kläger der sofortigen Zwangsvollstreckung unterwarf. Fünf Monate später focht er das notarielle Schuldanerkenntnis an.

Das BAG gab der Klage nicht statt. Sinn und Zwecke eines notariellen Schuldanerkenntnisses ist es gerade, dass der Unterzeichner den Inhalt als richtig anerkennt. Damit sind dem Kläger Einwände gegen die Höhe des Schadens sowie die Art und Weise, wie er überführt wurde, verwehrt. Auch der Inhalt ist nicht sittenwidrig. Angesichts seines Geständnisses und den Feststellungen der Beklagte ist der Schadensbetrag sogar vorsichtig kalkuliert. Die Beklagte hat auch nicht die Geschäftsunerfahrenheit des Klägers ausgenutzt. Aufgrund des vom ihm selbst eingeräumten Sachverhalts war es nicht unverhältnismäßig, mit einer Strafanzeige zu drohen.

ttp intern

Wir bilden aus

Am 01. August 2010 haben Frau **Verena Jensen** und Frau **Claudia Beck** (beide Flensburg), Frau **Monic Nissen** (Süderbrarup), Frau **Lisa Sander** und Herr **Robin Gröbitz** (beide Schleswig), Frau **Victoria Angold** (Husum) und Frau **Anica Weiß** (Berlin) ihre Ausbildung bei uns zum/zur Steuerfachangestellten begonnen.

Impressum:

ttp AG Steuerberatungsgesellschaft, Rathausplatz 15, 24937 Flensburg
Vorstand: Peter Krumm (Sprecher), Robert Bullwinkel, Frank Hansen, Michael E. Heil, André Ralfs, Hajo Schmidt, Tjark-Ture Dierks, Carsten Theilen
Aufsichtsrat: Dr. Carl Hermann Schleifer (Vors.), Sitz der Gesellschaft: Flensburg, Amtsgericht Flensburg, HRB 2981 FL

ttp GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft, Rathausplatz 15, 24937 Flensburg
Geschäftsführer: Carsten Theilen, Thomas Bertram, Sitz der Gesellschaft: Flensburg, Amtsgericht Flensburg, HRB 6224 FL

www.ttp.de