

## WGM Steuernews August 2014

Rundschreiben Nr.: 146

Berlin, 04. August 2014 ma/kr



### Inhalt

### Rechtsentscheidungen Steuerrecht

	Seite
1. MwSt - Leasingumsätze - Gemischt genutzte Gegenstände und Dienstleistungen – Regel für die Bestimmung des abzuziehenden Vorsteuerbetrags	3
2. MwSt - Ort der Lieferung von Gegenständen bei Versendung oder Beförderung- Bearbeitung des Gegenstands Im Mitgliedstaat des Erwerbers	3
3. Gesetz zur Anpassung des nationalen Steuerrechts an den Beitritt Kroatiens zur EU und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften	3
4. Verbrauchsteuern - Steuerschuldnerschaft des Besitzers verbrauchsteuerpflichtiger Waren nach Beendigung des Verbringungsverganges	4
5. Mehrwertsteuer - Befreiung der Einfuhr von Gegenständen, die einer anderen Lagerregelung als der Zolllagerregelung unterliegen sollen – Pflicht zur Zahlung der Mehrwertsteuer, obwohl diese bereits im Reverse-Charge-Verfahren entrichtet wurde	4

## Rechtsentscheidungen Arbeitsrecht

1. Loyalitätspflicht und Gefühlsimpuls des Arbeitnehmers	5
2. Berechnung einer Betriebsrente - Unterschiedliche Behandlung von gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten	5
3. Unzumutbarkeit der tatsächlichen Beschäftigung	6
4. Ausschweifende Internetnutzung – Kündigung nach 21 Jahren	6
5. BB-Rechtsprechungsreport zur Arbeitnehmerüberlassung 2012/2013 (Teil 2 „Equal pay“)	7
6. Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt („equal pay“) Differenzvergütung	7
7. Stress - Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	8
8. Arbeitsunfähigkeit als Urlaubstag anrechnen	9
9. Wiederholt unfreundliches Verhalten rechtfertigt Abmahnung	9
10. Ein Reflex wird reflektiert: Neues zum Grenzverlauf zwischen Sozialauswahl und Sonderkündigungsschutz	10
11. Fingierte Testbewerbung ist nur eingeschränkt zulässig	10
12. Häufige Kurzerkrankungen	11
13. Kündigung als verbotene Maßregelung	11
14. Auskunftsanspruch nach § 13 AÜG – Verjährung	12
15. Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kraft Gesetzes	12

## Steuern und betriebliche Abgaben

1. Erlass von Nachzahlungszinsen bei freiwilliger Zahlung des Steuerpflichtigen auf die voraussichtliche Steuerschuld	13
2. Vorsteuerabzug und Umsatzbesteuerung bei (teil)unternehmerisch verwendeten Fahrzeugen	14
3. Betriebliche Altersversorgung – Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung durch Höchstaltersgrenzen	14

## Bilanzrecht und Betriebswirtschaft

1. Zur verschärften Haftung des Leistungsempfängers	14
2. Datenroaming in Mobilfunknetzen - Preisrutsch ab 1.7.2014	15
3. Vorteilhaftigkeit einer gewinnvorverlagernden Steuerbilanzpolitik	15
4. Fremdpersonaleinsatz: Man merkt die Absicht, und man ist verstimmt!	15
5. Bilanzsteuerliche Behandlung von Pensionszahlungen an ehemaligen Mitunternehmer	16

## Rechtsentscheidungen Steuerrecht

### **1. MwSt - Leasingumsätze - Gemischt genutzte Gegenstände und Dienstleistungen - Regel für die Bestimmung des abzuziehenden Vorsteuerbetrags**

Art. 17 Abs. 5 Unterabs. 3 Buchst. c der Sechsten Richtlinie 77/388/EWG des Rates vom 17.5.1977 zur Harmonisierung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Umsatzsteuern – Gemeinsames Mehrwertsteuersystem: einheitliche steuerpflichtige Bemessungsgrundlage ist dahin auszulegen, dass er es einem Mitgliedstaat unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens nicht verbietet, eine Bank, die u. a. Leasingtätigkeiten ausübt, zu verpflichten, im Zähler und im Nenner des Bruchs, der dazu dient, für die Gesamtheit ihrer gemischt genutzten Gegenstände und Dienstleistungen einen einheitlichen Pro-rata-Satz für den Vorsteuerabzug zu bestimmen, nur den Anteil der von den Kunden im Rahmen ihrer Leasingverträge gezahlten Raten aufzuführen, der auf die Zinsen entfällt, sofern die Nutzung dieser Gegenstände und Dienstleistungen vor allem durch die Finanzierung und die Verwaltung dieser Verträge verursacht wird, was vom vorlegenden Gericht zu prüfen ist.

EuGH, Urteil vom 10.7.2014-C -183/13 (Banco Mais SA)

#### **Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/collection/MwSt---Leasingumsaetze--Gemischt-genutzte-Gegenstaende-und-Dienstleistungen--Regel-fuer-die-Bestimmung-des-abzuziehenden-Vorsteuerbetrags-23827>

### **2. MwSt - Ort der Lieferung von Gegenständen bei Versendung oder Beförderung- Bearbeitung des Gegenstands Im Mitgliedstaat des Erwerbers**

Nach Auffassung der Generalanwältin Juliane Kokott ist die Vorlagefrage des französischen Conseil d'Etat wie folgt zu beantworten: Art. 8 Abs. 1 Buchst. a S. 1 der Sechsten Richtlinie ist dahin auszulegen, dass eine Beförderung oder Versendung an den Erwerber erst dann beginnen kann, wenn sich der Gegenstand im vertragsgemäßen Zustand befindet. Deshalb befindet sich in der Konstellation des Ausgangsverfahrens der mehrwertsteuerliche Ort der Lieferung der Metallteile in Frankreich.

Im vorliegenden Fall hat eine Gesellschaft Metallteile von Italien nach Frankreich verkauft. Da die Metallteile auf ihrem Weg zum Käufer noch in Frankreich lackiert wurden, ist die Frage, wo der Verkauf nun zu versteuern ist - in Italien oder in Frankreich - „leider nicht einfach zu beantworten“, so die Generalanwältin. Einleitend macht sie darauf aufmerksam, dass die vorliegende Rechtssache wieder einmal zeige, „wie kompliziert das System der Mehrwertbesteuerung des grenzüberschreitenden Handels innerhalb der Union ist. Die Lösung selbst überschaubarer Sachverhalte fällt angesichts schwer verständlicher Normen des Mehrwertsteuerrechts der Union nicht leicht.“

EuGH, Schlussanträge vom 3.7.2014-C-446/13 (Socleto Fonderle 2A)

### **3. Gesetz zur Anpassung des nationalen Steuerrechts an den Beitritt Kroatiens zur EU und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften**

Der Bundesrat hat in seiner 924. Sitzung am 11.7.2014 dem vom Deutschen Bundestag am 3.7.2014 verabschiedeten Gesetz zugestimmt. U. a. wird im EStG für den erweiterten Inlandsbegriff der Begriff „Festlandsockel“ durch „Ausschließliche Wirtschaftszone“ ersetzt (§ 1

Abs. 1 S. 2 EStG), Erträge aus dem Ankauf gebrauchter Lebensversicherungen werden durch eine Ergänzung des § 20 Abs. Nr. 6 EStG der Besteuerung unterworfen, beim Handel mit Fremdwährungsbeträgen wird die Fifa-Methode wieder eingeführt (§ 23 Abs. 1 Nr. 2 EStG) und durch Änderung des § 43b Abs. 2 S. 1 und des § 50g EStG wird die RL 2013/13/EU (Beitritt Kroatiens zur EU und der damit einhergehende Änderungsbedarf von EU-RL) in nationales Recht umgesetzt.

Im Umsatzsteuerrecht tritt die Umkehr der Steuerschuldnerschaft bei Bauleistungen abweichend von der BFH-Rechtsprechung künftig wieder unabhängig davon ein, ob sie der Empfänger für eine von ihm erbrachte Bauleistung verwendet (§ 13 Abs. 5 S. 2 ff. UStG). Voraussetzung ist, dass er ein Unternehmer ist, der nachhaltig entsprechende Leistungen erbringt. Hierüber erteilt das FA eine auf längstens drei Jahre befristete Bescheinigung.

Zudem ist Ort der steuerlichen Leistung für Telekommunikations-, Rundfunk-, Fernseh- und auf elektronischem Weg erbrachte Dienstleistungen an private Kunden künftig der Wohnort des Kunden (§Ja Abs. 5 UStG). Unternehmer, die solche Leistungen erbringen, müssen sich daher grundsätzlich in Deutschland umsatzsteuerlich erfassen lassen und hier ihren Melde- und Erklärungspflichten nachkommen. Alternativ können sie aber auch die neue Verfahrrensenerleichterung des „Mini-One-Stop-Shop“ in Anspruch nehmen (§ 18 Abs. 4e und § 22 Abs. 1 S. 4 UStG).

#### **4. Verbrauchsteuern - Steuerschuldnerschaft des Besitzers verbrauchsteuerpflichtiger Waren nach Beendigung des Verbringungs Vorgangs**

Art. 9 Abs. 1 der Richtlinie 92/12/EWG des Rates vom 25. Februar 1992 über das allgemeine System, den Besitz, die Beförderung und die Kontrolle verbrauchsteuerpflichtiger Waren in der durch die Richtlinie 92/108/EWG des Rates vom

14. Dezember 1992 geänderten Fassung in Verbindung mit Art. 7 der Richtlinie 92/12 ist dahin auszulegen, dass diese Vorschrift es einem Mitgliedstaat erlaubt, eine Person, die unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens im Steuergebiet dieses Staates zu gewerblichen Zwecken verbrauchsteuerpflichtige Waren in Besitz hält, die in einem anderen Mitgliedstaat in den steuerrechtlich freien Verkehr übergeführt worden sind, als Schuldner der Verbrauchsteuer zu bestimmen, selbst wenn diese Person nicht die erste Besitzerin der Waren im Bestimmungsmitgliedstaat gewesen ist.

EuGH, Urteil vom 3.7.2014- C-165/13 (Stanislav Gross gegen Hauptzollamt Braunschweig)

#### **Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/collection/Verbrauchsteuern--Steuerschuldnerschaft-des-Besitzers-verbrauchsteuerpflichtiger-Waren-nach-Beendigung-des-Verbringungs-vorgangs-23963>

#### **5. Mehrwertsteuer - Befreiung der Einfuhr von Gegenständen, die einer anderen Lagerregelung als der Zolllagerregelung unterliegen sollen – Pflicht zur Zahlung der Mehrwertsteuer, obwohl diese bereits im Reverse-Charge-Verfahren entrichtet wurde**

1. Art. 16 Abs. 1 - in der Fassung des Art. 28c - der Sechsten Richtlinie 77 /388/EWG des Rates vom 17. Mai 1977 zur Harmonisierung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Umsatzsteuern - Gemeinsames Mehrwertsteuersystem: einheitliche steuerpflichtige Bemessungsgrundlage in der durch die Richtlinie 2006/18/EG des Rates vom 14. Februar 2006 geänderten Fassung ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung nicht entgegen-

steht, die die Gewährung der in dieser Regelung vorgesehenen Befreiung von der Einfuhrmehrwertsteuer davon abhängig macht, dass die eingeführten Waren, die mehrwertsteuerrechtlich für ein Steuerlager bestimmt sind, physisch in dieses Lagerverbracht werden.

2. Die Sechste Richtlinie 77/388 in der durch die Richtlinie 2006/18 geänderten Fassung ist dahin auszulegen, dass sie gemäß dem Grundsatz der Neutralität der Mehrwertsteuer einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der ein Mitgliedstaat die Zahlung der Einfuhrmehrwertsteuer verlangt, obwohl diese bereits im Reverse-Charge-Verfahren durch Selbstfakturierung und Eintragung in das Ein- und Verkaufsregister des Steuerpflichtigen berichtet wurde. EuGH, Urteil vom 17.7.2014 (-272/13 (Equoland))

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/collection/Mehrwertste--Befrei-der-Einf-von-Gegenstaen-die-ein-ander-Lagerregel-als-der-Zolllagerregel-unterlie-sol--Pfli-zur-Zahl-der-Mehrwertste-obw-die-bere-im-23964>

## Rechtsentscheidungen Arbeitsrecht

### 1. Loyalitätspflicht und Gefühlsimpuls des Arbeitnehmers

1) Es stellt für sich genommen im Lichte (auch) grundrechtlicher Gewährleistungen im Arbeitsverhältnis (Art. 1 Abs. 1, 2 Abs. 1, 5 Abs. 1 Satz 1 u. Abs. 2 GG) weder eine Verletzung vertraglicher Loyalitätspflichten des Arbeitnehmers (§ 241 Abs. 2 BGB) dar, als bloßen Gefühlsimpuls die Innere Regung zu verspüren, dem Arbeitgeber „am liebsten eine zu scheuern“, noch, einem Arbeitskollegen fernab des Geschehens hiervon zu berichten. Das gilt erst recht, wenn der Arbeitnehmer nach den Umständen solcher Selbstoffenbarung davon ausgehen darf, dass darüber Vertraulichkeit gewahrt bleibt.

2) Lässt sich der Arbeitgeber entsprechende Begebenheiten von Dritten zutragen, so ist er vor Ausspruch einer darauf gestützten Kündigung regelmäßig gehalten, dem Arbeitnehmer die Gelegenheit zu geben, sich zu den betreffenden Schilderungen der fraglichen Gewährsperson zu äußern (s. dahin schon BAG 14.7.1960-2AZR64/59-AP§ 123 BGB Nr. 14 (IV.6 b); s. auch bereits BGH 29.11.1956-111 ZR 50/55 - BGHZ 22,258, 267: „Fundamentalgrundsatz jeder rechtsstaatlichen Ordnung“). Kündigt der Arbeitgeber ohne einen solchen Klärungsversuch, so ist die Kündigung schon wegen fehlender Anhörung der Zielperson unwirksam.

ArbG Berlin, Urteil vom 20.12.2013-28 Ca 13574/13

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Loyalitaetspflicht-und-Gefuehlsimpuls-des-Arbeitnehmers-23640>

### 2. Berechnung einer Betriebsrente - Unterschiedliche Behandlung von gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten

Die unterschiedliche Behandlung von gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten bei der Berechnung der Betriebsrente im Rahmen einer Gesamtversorgung kann zulässig sein, wenn

die Vergütungsstrukturen, die sich auf die Berechnungsgrundlagen der betrieblichen Altersversorgung auswirken, unterschiedlich sind.

Der Kläger war seit 1988 als gewerblicher Arbeitnehmer bei der Beklagten beschäftigt. Die Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung sehen für vor dem 1.1.2000 eingetretene Mitarbeiter eine Gesamtversorgung vor. Neben einer prozentualen Brutto- und Nettogesamtversorgungsobergrenze bestimmt die Versorgungsregelung, dass die Betriebsrente den Betrag nicht überschreiten darf, der sich aus der Multiplikation der ruhegeldfähigen Beschäftigungsjahre mit einem Grundbetrag ergibt. Die Grundbeträge für Angestellte sind höher als die Grundbeträge für gewerbliche Arbeitnehmer derselben Vergütungsgruppe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage, mit der der Kläger die Berücksichtigung des für Angestellte seiner Vergütungsgruppe vorgesehenen Grundbetrags bei der Berechnung seiner Betriebsrente erstrebt, stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers blieb vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg.

Die unterschiedliche Behandlung von gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten in Bezug auf die Grundbeträge ist nicht zu beanstanden. Gewerbliche Arbeitnehmer der Beklagten erhalten Zulagen und Zuschläge, die Angestellten derselben Vergütungsgruppe nicht oder in wesentlich geringerem Umfang zustehen. Gewerbliche Arbeitnehmer erreichen daher ein höheres pensionsfähiges Gehalt und erwerben Anspruch auf eine höhere gesetzliche Rente als Angestellte derselben Vergütungsgruppe.

Es ist deshalb im Hinblick auf die zugesagte Gesamtversorgung zulässig, für gewerbliche Arbeitnehmer geringere Grundbeträge festzulegen als für Angestellte derselben Vergütungsgruppe.

BAG, Urteil vom 17.6.2014-3 AZR 757/12  
(PM BAG vom 17.6.2014)

### **3. Unzumutbarkeit der tatsächlichen Beschäftigung**

Ein Arbeitgeber kommt nicht in Annahmeverzug, wenn sich der Arbeitnehmer so verhält, dass der Arbeitgeber nach Treu und Glauben und unter Berücksichtigung der Gepflogenheiten des Arbeitslebens die Annahme der Leistung zu Recht ablehnt. Es muss ein ungewöhnlich schwerer Verstoß gegen allgemeine Verhaltenspflichten vorliegen, der den Arbeitgeber schlechterdings berechtigt, die Dienste abzulehnen.

BAG, Urteil vom 16.4.2014- 5 AZR 739/11

#### **Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Unzumutbarkeit-der-tatsaechlichen-Beschaeftigung-23619>

### **4. Ausschweifende Internetnutzung – Kündigung nach 21 Jahren**

Einem Arbeitnehmer, der ohne Erlaubnis während der Arbeitszeit den PC exzessiv für seine privaten Angelegenheiten nutzt, kann auch ohne Abmahnung nach 21 Jahren Betriebszugehörigkeit gekündigt werden.

Der Arbeitgeber suchte die Ursache für eine massive Verlangsamung der Datenverarbeitungsprozesse im Unternehmen. Dabei stieß er darauf, dass vom PC des Klägers eine Software über ein Internetportal heruntergeladen wurde. Bei der Untersuchung des Rechners

wurde festgestellt, dass sich auf dem PC 17.429 Dateien befunden hatten. U. a. war der Besuch von Seiten der Internetportale facebook und Xing sowie ein umfangreicher Download von Filmen und Musik erkennbar.

Die entsprechenden Dateien waren zwar gelöscht, die Löschung aber vom Arbeitgeber rückgängig gemacht worden. Der kündigte das Arbeitsverhältnis daraufhin fristgemäß. Im Prozess hatte der Kläger bestritten, die Dateien auf seinen PC geladen zu haben. Das Landesarbeitsgericht sah das nach Beweisaufnahme als erwiesen an und wies, ebenso wie das Arbeitsgericht, die Kündigungsschutzklage ab.

Der Arbeitnehmer hat bei einer so exzessiven Nutzung des Internets seine Arbeitspflicht in besonders gravierendem Maße verletzt. Am Arbeitsplatz darf der Arbeitnehmer den Dienstrechner grundsätzlich nur bei ausdrücklicher Erlaubnis oder nachweisbarer stillschweigender Duldung für private Zwecke nutzen. Von einer Duldung des Verhaltens durch den Arbeitgeber durfte der Kläger aber bei einer derart ausschweifenden Nutzung während der Arbeitszeit nicht ausgehen.

Außerdem hat er durch das Aufsuchen sogenannter „Share-Plattformen“ zum Download von Musik auch konkret die Gefahr geschaffen, dass das betriebliche Datenverarbeitungssystem mit Viren infiziert wird. Angesichts des Umfangs der privaten Internetnutzung war eine Abmahnung vor Ausspruch der Kündigung trotz der langen Betriebszugehörigkeit nicht erforderlich. Dass Derartiges während der Arbeitszeit nicht erlaubt ist, muss man wissen.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 6.5.2014-1 5a 421/13

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Ausschweifende-Internetnutzung--Kuendigung-nach-21-Jahren-23641>

## **5. BB-Rechtsprechungsreport zur Arbeitnehmerüberlassung 2012/2013 (Teil 2 „Equal pay“)**

Der zweite Teil des Rechtsprechungsreports zur Arbeitnehmerüberlassung 2012/2013 befasst sich mit den Themenfeldern Berücksichtigung von vorangegangenen Beschäftigungszeiten als Leiharbeitnehmer, vorübergehende Überlassung, dem Klassiker Abgrenzung zu Werk- und Dienstverträgen und Equal Pay. Den ersten Teil finden Sie in den Steuernews Juli 2014.

**Weitere Informationen:**

Den vollständigen Artikel können Sie in der WGM Geschäftsstelle abrufen

## **6. Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt („equal pay“) Differenzvergütung**

1. Ein Arbeitnehmer, über dessen Vermögen das Insolvenzverfahren eröffnet worden ist, hat regelmäßig ein schutzwürdiges Eigeninteresse daran, ein zur Insolvenzmasse gehörendes Recht im eigenen Namen geltend zu machen und so seine Verbindlichkeiten zu tilgen. Dies gilt auch, wenn Restschuldbefreiung beantragt ist und der Arbeitnehmer wegen der Abtretung der pfändbaren Dienstbezüge (§ 287 Abs. 2 InsO) nicht mehr Inhaber der Forderung ist.

2. Wendet der Entleiher in seinem Betrieb ein allgemeines Entgeltschema an, kann auf die fiktive Eingruppierung des Leiharbeitnehmers in dieses Entgeltschema abgestellt werden.

Maßstab ist in diesem Falle das Arbeitsentgelt, das der Leiharbeitnehmer erhalten hätte, wenn er für die gleiche Tätigkeit beim Entleiher eingestellt worden wäre.

3. Der Begriff des Arbeitsentgelts in § 10 Abs. 4 AÜG ist national zu bestimmen und weit auszulegen. Zu ihm zählt nicht nur das laufende Arbeitsentgelt, sondern jede Vergütung, die aus Anlass des Arbeitsverhältnisses gewährt werden muss. Deshalb sind alle vom Verleiher geleisteten Bruttovergütungen in den Gesamtvergleich einzubeziehen. Hierzu rechnen auch Zulagen und Zuschläge, vermögenswirksame Leistungen sowie die steuerpflichtigen geldwerten Vorteile eines zur privaten Nutzung überlassenen Firmenwagens.

4. Die Auskunft nach § 13 AÜG ist eine Wissenserklärung. Der Auskunftspflichtige kann zu ihrer Erstellung und Bekanntgabe Hilfspersonen hinzuziehen. Insbesondere können konzernverbundene Unternehmen oder ein Arbeitgeberverband eingeschaltet werden.

5. Beschäftigt der Entleiher keine eigenen mit dem Leiharbeitnehmer vergleichbaren Arbeitnehmer, ist er verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer Auskunft darüber zu erteilen, welche Arbeitsbedingungen für ihn gölten, wenn er im Zeitpunkt der Überlassung direkt beim Entleiher eingestellt worden wäre.

AÜG § 9 Nr. 2, § 10 Abs. 4, § 13; BGB § 307 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2; InsO §§ 35, 36, 80, 287 Abs. 2, § 292 Abs. 1 Satz 3; ZPO §§ 850ff.; Manteltarifvertrag der Tarifgruppe RWE vom 27.3.2006 (MTV RWE) § 4 Nr. 1.1, § 5 Nr. 5, § 16 Nr. 1 bis Nr. 3

BAG, Urteil vom 19.2.2014 - S AZR 1047/12

#### Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Anspruch-auf-gleiches-Arbeitsentgelt-equal-pay--Differenzverguetung-23616>

Den vollständigen Artikel können Sie in der WGM Geschäftsstelle abrufen

## 7. Stress - Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

1. Der sogenannte „Beweiswert“ einer formell ordnungsgemäß ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wird nicht durch die schlichte Annahme des Arbeitgebers „erschüttert“, der ausstellende Arzt habe seine Einschätzung „lediglich auf Grundlage der subjektiven Schilderung der Krankheitssymptome“ der Patient in gewonnen.

2. Es stellt auch kein Anzeichen dafür dar, eine Erkrankung sei lediglich vorgespiegelt, wenn der Arbeitnehmer vor dem bescheinigten Eintritt von Arbeitsunfähigkeit nach Unstimmigkeiten mit dem Arbeitgeber den Ausspruch einer Kündigung zu erwarten hatte. Im Gegenteil: So sehr nach gesicherten Erkenntnissen sozialepidemiologischer Studien eine Atmosphäre des Vertrauens und der Unterstützung zu den wichtigsten Quellen gesundheitlicher Ressourcen von Menschen auch in der Arbeitswelt zählen (s. statt aller: Bernhard Badura/Eckhard Münch/Wolfgang Ritter, Partnerschaftliche Unternehmenskultur und betriebliche Gesundheitspolitik- Fehlzeiten durch Motivationsverlust? Bertelsmann, 1997, S. 12-13), so sehr belasten insbesondere zwischenmenschliche Konflikte und Stress am Arbeitsplatz die inneren Kraftreserven von Menschen zur Aufrechterhaltung ihrer Gesundheit.

3. Es kann gleichfalls nicht als „Erschütterung“ besagten Beweiswertes anzusehen, wenn der Arbeitgeber und seine Sachwalter im Rechtsstreit bekunden, von einer Erkrankung des Betroffenen sei am Tage zuvor nichts zu erkennen gewesen: Solange nicht festgestellt ist, dass die Begegnung der Beteiligten am Vortag der Erkundung der gesundheitlichen Verhältnisse



des Betroffenen gedient habe und die bewussten Akteure über die nötige medizinische Sachkunde verfügen, sind deren Eindrücke von der gesundheitlichen Verfassung der Zielperson beweisrechtlich unerheblich.

ArbG Berlin, Urteil vom 14.2.2014-28 Ca 18429/13

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Stress---Erschuetterung-des-Beweiswerts-einer-Arbeitsunfaehigkeitsbescheinigung--23851>

## 8. Arbeitsunfähigkeit als Urlaubstag anrechnen

1. Bittet der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer seinen Vorgesetzten auf dem Weg zum Arzt telefonisch, ihm den Tag „als Urlaubstag“ anzurechnen, so kann der Arbeitgeber dieses Anerbieten nicht mit der Begründung als Vertragsverletzung abmahnen, der Betroffene habe damit nicht die betriebsübliche Prozedur zur Arbeitsbefreiung zwecks Erholungsurlaubs gewahrt. Eine gleichwohl zur Personalakte genommene Abmahnung ist daher auf Antrag der Zielperson daraus zu entfernen.

2. Verbindet der Arbeitgeber die besagte Abmahnung mit dem Vorwurf, der Betroffene habe am Vorabend seines erkrankungsbedingten Ausfalls keine ordnungsgemäße Übergabe des Arbeitsplatzes an seinen Urlaubsvertreter bewirkt und seinen Arbeitsplatz überdies ungeordnet ("blankes Chaos") hinterlassen, so ist die Abmahnung auch deshalb antragsgemäß aus der Personalakte zu entfernen.

ArbG Berlin, Urteil vom 7.2.2014-28 Ca 17793/13.

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Arbeitsunfaehigkeit-als-Urlaubstag-anrechnen-23857>

## 9. Wiederholt unfreundliches Verhalten rechtfertigt Abmahnung

Verhält sich ein Arbeitnehmer gegenüber Kunden unfreundlich und damit arbeitsvertragswidrig und mahnt ihn der Arbeitgeber deshalb ab, kann in der Regel eine Entfernung der Abmahnung nicht verlangt werden.

Der Kläger ist als Ausbildungsberater eingesetzt. Als ein Lehrgangsteilnehmer per E-Mail nach Einzelheiten einer mündlichen Ergänzungsprüfung fragte, teilte er ihm mit, es dürfe „eigentlich selbstverständlich sein, dass man sich dort anmeldet, wo man sich auch zur schriftlichen Prüfung angemeldet hat. Dass Anmeldungen nicht auf Zuruf erfolgen können, sollte ebenfalls klar sein.“ Als der Kunde die Antwort als unfreundlich beanstandete, antwortete der Kläger ihm unter anderem: „Nach heute mittlerweile ca. 20 Anrufen von angehenden Meistern bleibt die Freundlichkeit einfach aus.“ Wegen dieser Korrespondenz erteilte die Arbeitgeberin eine Abmahnung. Der Kläger hält den Leistungsmangel für nicht schwerwiegend genug, als dass eine Abmahnung gerechtfertigt wäre.

Das Landesarbeitsgericht wies, ebenso wie das Arbeitsgericht, die Klage ab. Arbeitnehmer können die Entfernung einer Abmahnung aus ihrer Personalakte nur verlangen, wenn die Abmahnung entweder inhaltlich unbestimmt ist, unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält, auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers beruht oder den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt bzw. wenn bei einer zu Recht erteilten

Abmahnung ein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers an deren Verbleib in der Personalakte nicht mehr besteht. Hier war keine dieser Voraussetzungen erfüllt.

Insbesondere ist die Abmahnung nicht unverhältnismäßig. Die abgemahnte Pflichtverletzung des Klägers stellt keine Nichtigkeit dar. Aufgabe des Arbeitnehmers ist die Kommunikation mit den Kunden. Wenn der Arbeitnehmer nicht nur einmal unfreundlich antwortet, sondern dies im Lauf der E-Mail-Kommunikation wiederholt, ist die Abmahnung berechtigt.

Die Revision ist nicht zugelassen worden. Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig.  
LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 20.5.2014 - Sa 17/14  
(PM LAG Schleswig-Holstein vom 15.7.2014)

## **10. Ein Reflex wird reflektiert: Neues zum Grenzverlauf zwischen Sozialauswahl und Sonderkündigungsschutz**

Das BAG hat im Kündigungsrecht eine wichtige Grenze verschoben: Waren Arbeitnehmer, für die ein Tarifvertrag die ordentliche Kündigung ausschließt, bislang als Reflex darauf nicht in die gesetzliche Sozialauswahl einzubeziehen, kann der Sonderkündigungsschutz nunmehr einzuschränken sein, soweit das Auswahlergebnis grob fehlerhaft würde. Für den Arbeitgeber ist die Rechtssicherheit am neuen Grenzverlauf das A und O.

Dr. Markus Sprenger

### **Weitere Informationen:**

Den vollständigen Artikel können Sie in der WGM Geschäftsstelle abrufen

## **11. Fingierte Testbewerbung ist nur eingeschränkt zulässig**

1. Allein das Bestehen eines Altersunterschiedes zwischen zwei Bewerbern stellt prinzipiell kein hinreichendes Indiz dar, das eine ungünstigere Behandlung wegen eines verbotenen Merkmals im Sinne der §§ 1, 3 Abs. 1, § 7 Abs. 1, § 22 AGG vermuten lässt.

2. Ist abgesehen vom Diskriminierungsmerkmal im Sinne des § 1 AGG aufgrund von konkreten Tatsachen Raum für eine andere subjektive Auswahlentscheidung des Arbeitgebers, kann ohne weitere Indizien nicht davon ausgegangen werden, dass nach der allgemeinen Lebenserfahrung eine überwiegende Wahrscheinlichkeit für eine Diskriminierung gegeben ist.

3. Um die Vermutung einer diskriminierenden Behandlung mit den Folgen der Beweislastumkehr nach § 22 AGG auslösen zu können, muss in einem sog. Testing-Verfahren (hier fiktive Bewerbung) neben objektiv größtmöglicher Vergleichbarkeit der Testpersonen auch die zugrunde liegende Situation mit dem Ausgangsfall vergleichbar sein und die Wahrscheinlichkeit bestehen, dass die Auswahlentscheidung nicht von zwischenmenschlichen Aspekten oder vom Zufall abhängt. Die objektive Vergleichbarkeit richtet sich nach den üblichkeiten des Arbeitslebens oder der Verkehrsauffassung.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 9.4.2014-3 Sa 401/13

### **Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Fingierte-Testbewerbung-ist-nur-eingeschraenkt-zulaessig-23932>

## 12. Häufige Kurzerkrankungen

1. Kurzerkrankungen einer Arbeitsperson bilden regelmäßig keinen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der Kündigungsfrist.

2. Nichts anderes kann mit Rücksicht auf das Benachteiligungsverbot in § 78 Satz 2 BetrVG gelten, wenn es um die Kündigung amtierender Mitglieder des Betriebsrates geht, die zudem unter dem besonderen Kündigungsschutz der § 15 Abs. 1 KSchG, § 103 BetrVG stehen (s. insofern etwa BAG 15.3.2001 - 2 AZR 624/99 - EzA § 15 KSchG n. f. Nr. 52 selbst für dauernde krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit eines ehemaligen Betriebsratsmitgliedes).

3. Diese Grundsätze sind auch nicht anhand der Denkfigur von einer „notwendigen Auslauffrist“ relativierbar. Insofern gelten dieselben Wertungen wie für die sogenannte verhaltensbedingte Kündigung (s. etwa BAG 17.1.2008-2 AZR 821/06 - NZA 2008, 777 = ZTR 2008, 449 [Leitsatz]; 12.5.2010-2 AZR 287/08- NZA-RR 2011, 15).

4. Hilfreich zur Klärung des „wichtigen Grundes“ ist hier wie dort die Kontrollfrage, ob der Arbeitgeber beim fraglichen Sachverhalt berechtigt wäre, einen nicht durch § 15 Abs. 1 KSchG besonders geschützten Mitarbeiter nach § 626 Abs. 1 BGB ohne Einhaltung einer Frist zu kündigen (s. Ulrich Preis Anm. BAG [21.6.1995] AP § 15 KSchG 1969 Nr. 36 [III.]): Ist das zu bejahen, so teilt auch der Amtsträger dieses Schicksal, sofern der Konflikt nicht seiner Amtstätigkeit entspringt; ist es zu verneinen, so ist die Kündigung unzulässig.

ArbG Berlin, Urteil vom 7.2.2014-28 BV 16501/13

### Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Haeufige-Kurzerkrankungen-23933>

## 13. Kündigung als verbotene Maßregelung

I. Beantwortet der Arbeitgeber die Übermittlung einer ärztlichen Bescheinigung über bestehende Arbeitsunfähigkeit einer Arbeitsperson postwendend mit (hier: fristloser) Kündigung, nachdem er diese am Vorabend - somit vergeblich - gebeten hatte, angesichts „der schwierigen Personalsituation zu den Weihnachtstagen zu helfen“, so stellt sich die Kündigung als verbotene Maßregelung im Sinne des § 612a BGB dar.

II. Dem kann nicht mit Erfolg entgegengehalten werden, die Inanspruchnahme der benötigten Genesungszeit (s. auch § 275 Abs. 1 u. 3 BGB) sei tatbestandlich keine Ausübung von „Rechten“. – Im Gegenteil: Gerade weil vielfach Dispositionsspielräume objektiv arbeitsunfähig erkrankter Arbeitspersonen in der Frage bestehen (oder beim Arbeitgeber vermutet werden), ob sie gleichwohl ihrer Arbeit nachgehen, begegnen der forensischen Praxis jene Fallgestaltungen, in denen Arbeitgeber ihrer Zielperson schon im Vorhinein verdeutlichen, mit welchen Konsequenzen diese bei erkrankungsbedingtem Ausfall zu rechnen haben.

ArbG Berlin, Urteil vom 11.4.2014-28 Ca 19104/13

### Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Kuendigung-als-verbotene-Massregelung-23935>

## 14. Auskunftsanspruch nach § 13 AÜG - Verjährung

1. Der Auskunftsanspruch nach § 13 AÜG ist kein vertraglicher, sondern ein gesetzlicher Anspruch. Das gesetzliche Schuldverhältnis nach § 13 AÜG ist von dem Anspruch des Leiharbeitnehmers auf gleiches Arbeitsentgelt nach § 10 Abs. 4 AÜG zu unterscheiden.

2. Sinn und Zweck der gerichtlich einklagbaren Auskunft nach § 13 AÜG ist es, durch die Schaffung einer Vergleichsmöglichkeit zwischen den Leistungen des Verleiher und den nach dem Gleichstellungsgebot zustehenden Leistungen die Einhaltung dieses Gebots zu überprüfen und die Höhe des Anspruchs aus § 10 Abs. 4 AÜG zu berechnen.

3. Nach dem Wortlaut von § 13 Halbs. 1 AÜG besteht der Auskunftsanspruch des Leiharbeitnehmers gegenüber dem Entleiher „im Falle der Überlassung“. Dies ist auf den Zeitpunkt der tatsächlichen Überlassung - den Zeitpunkt der Aufnahme der Tätigkeit im Betrieb des Entleihers, ggf. Tag für Tag neu- bezogen (Entstehung).

4. Der Auskunftsanspruch fällt unter § 194 BGB und unterliegt der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren nach § 195 BGB.

5. Es ist Sache des Entleihers, sich auf § 13 Halbs. 2 AÜG zu berufen. Die dafür erforderlichen Tatsachen stehen ihm aufgrund der Rechtsbeziehung zum Verleiher (§ 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG) zur Verfügung. Für das Vorliegen der Voraussetzungen des § 13 Halbs. 2 AÜG ist der Entleiher darlegungs- und beweisbelastet.

6. Unterlässt der Entleiher zu Unrecht die Auskunft oder erteilt er eine verspätete oder rechtlich unzutreffende Auskunft - auch bezogen auf die ihm aufgrund seiner vertraglichen Rechtsbeziehung mit dem Verleiher bekannten Ausnahmen des Gleichbehandlungsanspruchs (§ 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG) -, können Schadensersatzansprüche des Leiharbeitnehmers nach § 280 Abs. 1 BGB bestehen.

BAG, Urteil vom 24.4.2014-8 AZR 1081/12

### Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Auskunftsanspruch-nach--13-AueG--Verjaehrung-23936>

## 15. Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kraft Gesetzes

1. Hat der Arbeitgeber eine Kündigung „vorsorglich“ für den Fall erklärt, dass das Arbeitsverhältnis nicht bereits aufgrund eines zwischen den Parteien umstrittenen anderen Beendigungstatbestands aufgelöst worden ist, welcher zeitlich vor oder zeitgleich mit der Kündigung Wirkung entfalten soll, so ist ein Kündigungsschutzantrag des Arbeitnehmers, der die „vorsorgliche“ Kündigung betrifft, regelmäßig als unechter Hilfsantrag zu verstehen. Er ist nur für den Fall gestellt, dass der Arbeitnehmer mit seinem gegen die anderweitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichteten Hauptantrag obsiegt. Er ist dementsprechend nach § 158 Abs. 2 BGB auflösend bedingt

durch ein Unterliegen mit dem Hauptantrag. Ein solcher Hilfsantrag wahrt die Dreiwochenfrist des § 4 Satz 1 KSchG.

2. Wird eine Betriebskrankenkasse gem. § 153 SGB V durch die Aufsichtsbehörde geschlossen, geht sie als ein mit öffentlich-rechtlichen Befugnissen ausgestatteter Sozialversicherungsträger i. S. v. § 4 Abs. 1, Abs. 2 SGB V unter. Dies führt jedoch weder zum sofortigen Verlust ihrer Rechtspersönlichkeit als solcher noch zu einer Beendigung der mit ihr bestehen-

den Arbeitsverhältnisse „ipso iure“. Die Betriebskrankenkasse gilt gem. § 155 Abs. 1 Satz 2 SGBV als fortbestehend, soweit es der Zweck der Abwicklung erfordert. In diesem Rahmen ist sie uneingeschränkt handlungsfähig und hat sie die Rechtsstellung als Arbeitgeberin weiterhin inne. Erst mit dem vollständigen Abschluss der Abwicklung geht sie endgültig unter.

3. Gemäß § 164 Abs. 4 Satz 1 SGB V enden die Vertragsverhältnisse der Beschäftigten von Innungskrankenkassen, die nicht nach Abs. 3 der Vorschrift „untergebracht“ werden, mit dem Tag der Schließung der Kasse. Den Beschäftigten ist nach § 164 Abs. 3 Satz 3 SGB V bei dem Landesverband der Innungskrankenkassen oder einer anderen Innungskrankenkasse eine Stellung anzubieten, die ihnen unter Berücksichtigung ihrer Fähigkeiten und bisherigen Dienststellung zuzumuten ist.

4. Diese Regelungen finden nach § 155 Abs. 4 Satz 9 SGB V auf Betriebskrankenkassen mit der Maßgabe Anwendung, „dass § 164 Abs. 3 Satz 3 nur für Beschäftigte gilt, deren Arbeitsverhältnis nicht durch ordentliche Kündigung beendet werden kann“. Die Auslegung der Bestimmungen ergibt, dass die Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die ordentlich gekündigt werden können, nicht nach § 164 Abs. 4 Satz 1 SGB V enden. Da Beschäftigte von Betriebskrankenkassen, deren Arbeitsverhältnisse ordentlich kündbar sind, nicht nach § 164 Abs. 3 Satz 3 SGB V untergebracht werden müssen, findet die Regelung des § 164 Abs. 4 Satz 1 SGB V auf sie keine Anwendung. Zur Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse bedarf es einer Kündigung/ die den Regelungen des allgemeinen Kündigungsschutzrechts unterliegt.  
BAG, Urteil vom 21.11.2013- 2 AZR 598/12

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Beendigung-eines-Arbeitsverhaeltnisses-kraft-Gesetzes-23937>

## Steuern und betriebliche Abgaben

### 1. Erlass von Nachzahlungszinsen bei freiwilliger Zahlung des steuerpflichtigen auf die voraussichtliche Steuerschuld

1. Ein Erlass von Nachzahlungszinsen wegen sachlicher Unbilligkeit kommt bei freiwilligen Zahlungen des Steuerpflichtigen auf die voraussichtliche Einkommensteuerschuld nur insoweit in Betracht, als die durch die freiwilligen Zahlungen berechneten fiktiven Erstattungszinsen die Nachzahlungszinsen reduzieren.

2. Die ermessenslenkende Verwaltungsanweisung in Nr. 70.1.2 S. 2 AEO zu § 233a AO gewährleistet eine sachgerechte Ermessensausübung, wahrt die gesetzlichen Grenzen des Ermessens und macht von dem gesetzlich eingeräumten Ermessen in einer dem Zweck der Ermächtigung entsprechenden Weise Gebrauch.  
AO §§ 227, 233a, BFH, Urteil vom 7.11.2013- X R 23/11

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/collection/Erlass-von-Nachzahlungszinsen-bei-freiwilliger-Zahlung-des-Steuerpflichtigen-auf-die-voraussichtliche-Steuerschuld-23651>

Den vollständigen Artikel können Sie in der WGM Geschäftsstelle abrufen

## **2. Vorsteuerabzug und Umsatzbesteuerung bei (teil)unternehmerisch verwendeten Fahrzeugen**

Das aktuelle BMF-Schreiben vom 5.6.2014, IV D 2-S 7300/07/10002:001 regelt den Vorsteuerabzug und die Umsatzbesteuerung (teil)unternehmerisch genutzter Kraftfahrzeuge. Diese Verwaltungsanweisung ergänzt die bereits zum Vorsteuerabzug ergangenen BMF-Schreiben vom 2.1.2012 (BStBl. I 2012, 60) und vom 2.1.2014 (BStBl. 12014, 119) zur Zuordnung von Leistungen zum Unternehmen.

Die Finanzverwaltung wendet die Grundsätze dieser aktuellen Verwaltungsanweisung in allen offenen Fällen an, die die bisherigen Regelungen des BMF-Schreibens vom 27.8.2004 (BStBl. I 2004, 864) ersetzen. Der nachfolgende Beitrag untersucht die aus der aktuellen Verwaltungsanweisung resultierenden Folgen für den Vorsteuerabzug bei gemischt genutzten Fahrzeugen und würdigt diese kritisch.

Dipi.-Finw. (FH) Christian Sterzinger, RD

### **Weitere Informationen:**

Den vollständigen Artikel können Sie in der WGM Geschäftsstelle abrufen

## **3. Betriebliche Altersversorgung - Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung durch Höchstaltersgrenze**

Eine Bestimmung in einer Versorgungsordnung, nach der ein Anspruch auf eine betriebliche Altersrente nicht besteht, wenn der Arbeitnehmer bei Erfüllung der nach der Versorgungsordnung vorgesehenen zehnjährigen Wartezeit das 55. Lebensjahr vollendet hat, verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und ist deshalb nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam.

BAG, Urteil vom 18.3.2014- 3 AZR 69/12

### **Weitere Informationen:**

Den vollständigen Artikel können Sie in der WGM Geschäftsstelle abrufen

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Betriebliche-Altersversorgung--Verstoss-gegen-das-Verbot-der-Altersdiskriminierung-durch-Hoehstaltersgrenze-23939>

## **Bilanzrecht und Betriebswirtschaft**

### **1. Zur verschärften Haftung des Leistungsempfängers**

Die Schadensersatzpflicht des Besitzers nach § 989 BGB ist nicht auf den Wert der herauszugebenden Sache beschränkt, sondern bestimmt sich nach dem subjektiven Interesse des Eigentümers an deren Wiedererlangung (Fortführung von BGH, Urteil vom 5.5.1982 - VIII ZR 162/81, NJW 1982, 1751; Senat, Urteil vom 29.1.1993-V ZR 160/91, NJW-RR 1993, 626, 627).

Die verschärfte Haftung des Empfängers der Leistung entfällt, wenn der Leistende den Mangel des Rechtsgrunds kennt oder der Empfänger eine solche Kenntnis bei ihm annimmt. Hat der Empfänger einer Leistung mit einem Vertreter des Leistenden in sittenwidriger Weise zu-

sammengewirkt, haftet er nur dann nicht verschärft nach § 819 Abs. 1 BGB, wenn die Leistung auch in Kenntnis des Vertretenen vom Mangel des Rechtsgrunds erfolgt ist und von diesem deswegen nach § 814 BGB nicht kondiziert werden kann.  
BGH, Urteil vom 9.5.2014- V ZR 305/12

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/collection/Zur-verschaerften-Haftung-des-Leistungsempfaengers-23658>

## 2. Datenroaming in Mobilfunknetzen - Preisrutsch ab 1.7.2014

Ab dem 1.7.2014 senkt die EU die Preisobergrenzen für das Herunterladen von Daten um mehr als die Hälfte: von 45 Cent je Megabyte auf 20 Cent/MB. Anrufe über Ländergrenzen kosten dann höchstens noch 19 Cent pro Minute (zuzüglich Mehrwertsteuer) statt 24 Cent. Außerdem haben die Nutzer erstmals die Möglichkeit, für die Zeit ihres Urlaubs gesonderte Roamingangebote in Anspruch zu nehmen und damit von den attraktivsten Angeboten und Preisen zu profitieren.

Neelie Kroes, für die Digitale Agenda zuständige Vizepräsidentin der Kommission, erklärte hierzu: „Diese deutliche Senkung der Datenroamingpreise wird sich in diesem Sommer für uns alle spürbar auswirken. Aber das ist noch nicht alles: Warum sollten wir überhaupt auf einem Binnenmarkt Roamingaufschläge bezahlen? Ich hoffe, dass wir bis Ende dieses Jahres eine Einigung über die vollständige Abschaffung der Roamingaufschläge erzielen werden - das Parlament hat seinen Teil dazu beigetragen, jetzt ist es an den Mitgliedstaaten, alles unter Dach und Fach zu bringen!“  
(PM EU-Kommission vom 24.6.2014)

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/collection/Deutliche-Senkung-der-Preisobergrenzen-fuer-das-Datenroaming-in-Mobilfunknetzen-ab-dem-1.-Juli--Preisrutsch-um-50--gegenueber-dem-letzten-Sommer-23660>

## 3. Vorteilhaftigkeit einer gewinnvorverlagernden Steuerbilanzpolitik

Traditionell besteht die Zielsetzung der Steuerbilanzpolitik darin, Erträge möglichst spät auszuweisen und Aufwendungen möglichst früh zu verrechnen. Bei dem derzeit niedrigen Zinsniveau hat sich der Vorteil des damit erzielbaren Steuerstundungseffekts deutlich reduziert. Damit gewinnen die Vorschriften des deutschen Steuerrechts an Bedeutung, bei denen es sich aufgrund von Bemessungsgrundlagen- und Steuersatzeffekten empfiehlt, Gewinne früher auszuweisen. Im nachfolgenden Beitrag werden die Situationen vorgestellt, in denen eine gewinnvorverlagernde Steuerbilanzpolitik vorteilhaft ist.

**Weitere Informationen:**

Den vollständigen Artikel können Sie in der WGM Geschäftsstelle abrufen

## 4. Fremdpersonaleinsatz: Man merkt die Absicht, und man ist verstimmt!

Werkverträge sind in letzter Zeit ein häufiges Streitthema sowohl in der Presse als auch in der Politik. Der Koalitionsvertrag hat Anlass zu Gesetzesänderungen gegeben. So wurde vom Land Nordrhein-Westfalen ein entsprechender Gesetzesvorschlag zur „Eindämmung von

Missbräuchen beim Fremdpersonaleinsatz“ vorgelegt, ausgearbeitet von den Professoren Brors und Schüren. Der vorliegende Beitrag untersucht den Gesetzesvorschlag bezüglich seiner Vereinbarkeit mit den vom BAG aufgestellten Kriterien sowie den verfassungsrechtlichen und europarechtlichen Vorgaben- insbesondere soll dabei die geforderte Beweislastumkehr bei Werkverträgen ins Zentrum der Kritik gestellt werden.

**Weitere Informationen:**

Den vollständigen Artikel können Sie in der WGM Geschäftsstelle abrufen

## **5. Bilanzsteuerliche Behandlung von Pensionszahlungen an ehemaligen Mitunternehmer**

Die korrespondierende Bilanzierung von Pensionsansprüchen eines Personengesellschafters in dessen Sonderbilanz und der Gesamthandelsbilanz ist auch nach Ausscheiden des Gesellschafters fortzuführen, weil § 15 Abs. 1 Satz 2 EStG nach dem Ausscheiden geleistete Pensionszahlungen den während der Zugehörigkeit zur Gesellschaft bezogenen Sondervergütungen gleichstellt.

EStG §§ 15 Abs. 1 S. 2, 15 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 Halbs. 2, 6a, 24 Nr. 2  
BFH, Urteil vom 6.3.2014 -IV R 14/11

**Weitere Informationen:**

Den vollständigen Artikel können Sie in der WGM Geschäftsstelle abrufen

<http://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/collection/Steuerliche-Behandlung-von-Pensionszahlungen-an-ehemaligen-Mitunternehmer--23767>