

Kirchheim unter Teck
Neubrandenburg
Demmin
Neustadt in Sachsen

www.fiskal-gmbh.de
info@fiskal-gmbh.de

FISKAL

◆ Steuerberatungsgesellschaft ◆
◆ Treuhandgesellschaft mbH ◆



Kostentransparenz ist bei einer Mieterhöhung nach Renovierung wichtig.

MIETRECHT

Mieterhöhung nach Renovierung

Möchte ein Vermieter die Miete wegen durchgeführter Modernisierungsmaßnahmen erhöhen, so muss er dem Mieter eine entsprechende Erklärung über die Gesamtkosten zukommen lassen. Eine Aufschlüsselung der Gesamtkosten auf die einzelnen Gewerke ist grundsätzlich nicht erforderlich. Das hat der Bundesgerichtshof (BGH) klargestellt.

Ein Vermieter führte eine Modernisierung seiner Wohnungen durch. Er kündigte die Modernisierung mit einem entsprechenden Schreiben bei seinen Mietern an und teilte mit, dass sich die monatliche Miete infolge der Modernisierungsmaßnahmen erhöhe.

Diesem Schreiben war eine Kostenaufstellung beigelegt, die die einzelnen Modernisierungsmaßnahmen sowie die angefallenen Gesamtkosten auswies. Neben den auf die Mieter umlagefähigen Gesamtkosten waren die vom Vermieter zu tragenden und deshalb von den Gesamtkosten in Abzug zu bringenden Instandsetzungskosten ausgewiesen. Eine Mieterin hielt die Erklärung der Mieterhöhung den-

noch für unwirksam und weigerte sich, die Mieterhöhung zu zahlen.

Eine gegen die Mieterhöhungserklärung eingelegte Klage hatte zunächst Erfolg. Der Vermieter ging jedoch in Revision und bekam letzten Endes Recht zugesprochen.

Anforderungen nicht zu hoch

Möchte ein Vermieter nach durchgeführten Modernisierungsmaßnahmen die Miete erhöhen, so ist dies rechtlich möglich, sofern er die Mieterhöhung in Textform entsprechend erklärt. Die Erhöhung muss aufgrund der entstandenen Kosten berechnet und nach den im Gesetz vorgeschriebenen Voraussetzungen erläutert werden. Dabei ▶

Editorial

Alles Leben ist Problemlösen. So betitelte Philosoph Karl Popper sein letztes Buch und formulierte damit eine ewige Wahrheit. Das wird uns bei den zig Problemstellungen bewusst, mit denen wir uns im Kanzleialltag beschäftigen.

Etwa, wenn eine Influencerin durchsetzen möchte, dass sie ihre Kleidung zumindest teilweise als Betriebsausgabe geltend machen darf. Oder im Rahmen eines Erbstreits zwischen Vater und Sohn, weil der Sohn für einen Sportwagen einen Erbverzicht unterschrieben hatte.

Dabei sollte nicht allein das Negative im Vordergrund stehen. Denn Probleme zu lösen, gehört zu den schönsten Erfahrungen eines Menschenlebens. Wir können Sie dabei mit unserer Expertise unterstützen. Melden Sie sich bei uns und wir finden gemeinsam Wege, um Ihre Herausforderungen bestmöglich anzugehen. Falls wir uns aber nicht mehr hören, möchten wir Ihnen schon jetzt frohe Weihnachten und ein erfolgreiches neues Jahr wünschen.



Heiko Sparr, Steuerberater

Ausgabe 4 / 2024

Wir beraten Sie gerne!

FISKAL

► genügt es, wenn der Mieter den Grund und den Umfang der Mieterhöhung anhand der Erläuterung als plausibel nachvollziehen kann. Eine Aufteilung der Gesamtkosten in die Kosten für die jeweiligen Einzelschritte

bzw. Gewerke ist nicht erforderlich. Dies gilt auch dann, wenn es sich um umfangreiche und dementsprechend kostenträchtigere Baumaßnahmen am gesamten Gebäude handelt. ■

EINKOMMENSTEUER

Darf Influencerin Mode absetzen?

Aufwendungen einer Mode-Influencerin für Kleidung und Accessoires sind auch dann nicht als Betriebsausgaben absetzbar, wenn sie angibt, diese für ihre gewerbliche Tätigkeit als Bloggerin zu nutzen. Das hat das Finanzgericht Niedersachsen kürzlich entschieden.



Eine Influencerin wollte ihre Ausgaben für Kleidungsstücke, Handtaschen, Schmuck und weitere Accessoires im Rahmen ihrer Einkommensteuererklärung als Betriebsausgaben absetzen. Sie stützte sich in ihrer Begründung darauf, dass sie die angeschafften Kleidungsstücke und Accessoires für die Ausübung ihres Berufs als Bloggerin und Influencerin benötige und sie in erster Linie dafür angeschafft hätte. Sie würde diese auch ganz überwiegend für diese beruflichen Zwecke verwenden, weshalb sie als Betriebsausgaben anzusehen seien. Da die Gegenstände teilweise auch privat genutzt werden würden, sei sie mit einem Abschlag von 60 % einverstanden. 40 % der Kosten wolle sie aber als Betriebsausgaben abgesetzt wissen.

Das Finanzamt verwehrte ihr den Abzug. Dagegen wandte sich die Steuerpflichtige vor Gericht. Die Auffassung des Finanzamts, wonach eine Trennung der Anschaffungen in einen betrieblichen und privat genutzten Teil nicht möglich sei, sei überholt und auf das Berufsbild der Bloggerin nicht anwendbar.

Die berufliche Tätigkeit strahle bei Bloggern und Influencern in den privaten Lebensbereich hinein, da die Einnahmen gerade für den Einblick ins Privatleben gezahlt werden.

Bürgerliche Kleidung nicht absetzbar

Das Gericht wies die Klage ab. Denn die Aufwendungen der Bloggerin seien für bürgerliche Kleidung getätigt worden. Solche sind generell nicht als Betriebsausgaben absetzbar. Selbst dann nicht, wenn sie zugleich der Förderung des Berufes dienen. Eine Ausnahme bilden nur Aufwendungen, die für typische Berufskleidung ausgegeben wurden, wie Schutzanzüge oder Arbeitsschuhe. Denn bei diesen dominiert der berufliche Bezug derart, dass die Nutzung zur allgemeinen Lebensführung vernachlässigt werden kann. Ist bei Kleidung dagegen auch eine Benutzung als normale bürgerliche Kleidung möglich, so sind die Ausgaben hierfür nicht als Betriebsausgaben absetzbar. Auch dann nicht, wenn sie ausschließlich zur Berufsausübung genutzt werden. ■

ARBEITSRECHT

Dienstwagen: Klare Regeln wichtig

Wird einem Mitarbeiter sein Dienstwagen entzogen, müssen die Voraussetzungen für den Entzug eindeutig bestimmt sein. Sind die Bedingungen dazu nicht klar und verständlich formuliert, können sie unwirksam sein, mit der Folge, dass der Arbeitnehmer das Kfz weaternutzen darf.

Ein Arbeitnehmer hatte in seiner Funktion als Gebietsleiter für den Verkauf einen Dienstwagen zur Verfügung gestellt bekommen. Die Voraussetzungen für den Erhalt und die Möglichkeiten eines Entzugs waren in einer Vertragsergänzung zum Arbeitsvertrag sowie in Anlagen und Merkblättern des Arbeitgebers geregelt. In den letzten Jahren wechselte der Arbeitnehmer mehrmals inhaltlich seine Tätigkeit, wobei er den Dienstwagen für alle Tätigkeiten behalten durfte. Eines Tages wurde ihm die Dienstwagennutzung jedoch widerrufen und ein Zeitpunkt für die Rückgabe festgelegt.

Voraussetzungen des Entzugs

Laut den betrieblichen Bestimmungen zur Dienstwagennutzung sei eine Dienstwagennutzung im Unternehmen nur dann vorgesehen, wenn diese zur Ausübung bestimmter Tätigkeiten notwendig sei. Notwendig sei ein Dienstwagen dann, wenn die Tätigkeit von ständig wiederkehrenden, dienstlichen Abwesenheiten von mehr als 50 % geprägt sei. Diese 50 % seien weiter dann gegeben, wenn der Mitarbeiter dauerhaft an mindestens der Hälfte der Arbeitstage dienstlich unterwegs sei. Diese Abwesenheiten müssten ggf. über einen längeren Zeitraum (über 6 Monate) nachweisbar sein. Diese Regelungen hatten vor Gericht keinen Bestand. Das Landesarbeitsgericht Hamm stellte fest, dass diese klar und verständlich sein müssten. Dies ist nicht der Fall, wenn eine Klausel vermeidbare Unklarheiten enthält und Spielräume eröffnet. Weder sei klar, welche Basis die genannten Arbeitstage seien, noch sei klar, warum nur ggf. mehr als 6 Monate als Nachweis herangezogen werden sollen.

Aufgrund dieser Unbestimmtheit waren die Bestimmungen zur Dienstwagennutzung unwirksam und ein Entzug des Dienstwagens nicht möglich. ■

ERBRECHT

Sportwagen statt Erbe

Liegt einem Erbverzicht eine Vereinbarung zugrunde, die ein erhebliches Ungleichgewicht zu Lasten des Verzichtenden aufweist, so kann der Erbverzicht insgesamt sittenwidrig und damit unwirksam sein.

Ein Vater und sein bei der Mutter aufgewachsener Sohn stritten über die Wirksamkeit eines Erb- und Pflichtteilsverzichts, den der Sohn bei einem Notar unterschrieben hatte.

Wegen seiner schulischen Probleme bot ihm der Vater an, eine Ausbildung in seiner Zahnarztpraxis zu absolvieren. Gleichzeitig schaffte sich der Vater einen Sportwagen an, der eine große Faszination auf seinen Sohn ausübte. Zwei Tage nach dessen 18. Geburtstag fuhr der Vater mit seinem Sohn zu einem Notar und ließ ihn einen zuvor vorbereiteten Erb-, Pflichtteils- und Pflichtteilergänzungsanspruchsverzicht unterschreiben.

Als Gegenleistung für diesen Verzicht sollte der Sohn den Sportwagen seines Vaters erhalten, jedoch nur unter drei Bedingungen: wenn er sein 25. Lebensjahr vollendet hat, seine Gesellenprüfung und seine Meisterprüfung zum Zahntechniker bis zu einem bereits festgelegten Datum mit der Note 1 bestanden hat. Bereits am Tag nach dem Notartermin bereute der Sohn seine Unterschrift.

Bedingungen entfalten Knebelwirkung

Der Fall ging vor Gericht, vor dem der Sohn Recht bekam. Grund dafür war die Sittenwidrigkeit des Erbverzichts. Genauer befanden die Richter die Abfindungsvereinbarung als unwirksam, was sich auch auf den mit ihr verbundenen Erbverzicht auswirkte. Denn die drei Bedingungen stellten ein erhebliches Ungleichgewicht zu Lasten des Sohnes dar.

Während der Erbverzicht mit Unterschrift sofort eintreten sollte, war die Gegenleistung an drei Bedingungen geknüpft. Schon bei Fehlen einer Einzigen wäre der Erhalt des Autos ausgeschlossen. Zudem schränkten die Bedingungen den Sohn erheblich in seiner Berufswahl ein und der Vertrag nutze insgesamt seine Unerfahrenheit aus. Damit war der Verzicht unwirksam. ■

ARBEITSRECHT

Krankschreibung kurz nach Kündigung

Reicht ein Arbeitnehmer nach seiner Kündigung eine Krankschreibung bis zum Ende seines Arbeitsvertrags ein, so bestehen aufgrund der zeitlichen Übereinstimmung ernsthafte Zweifel an der Beweiskraft der Krankschreibung. In einem solchen Fall liegt es am Arbeitnehmer, diese Zweifel auszuräumen. Nur wenn ihm dies gelingt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, sein Gehalt bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses weiterzubezahlen.



Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte sich mit folgendem Fall zu beschäftigen: Ein Arbeitnehmer überreichte seinem Arbeitgeber eine Krankschreibung für wenige Tage. Am selben Tag kündigte ihm sein Arbeitgeber per Brief, wobei die Kündigung erst einen Tag später bei dem Arbeitnehmer eintraf. Der Arbeitnehmer wusste zum Zeitpunkt seiner ersten Krankschreibung also nicht, dass ihm gekündigt werden sollte. Er reichte in der Folge jedoch noch zwei weitere Krankschreibungen ein. Die letzte Krankschreibung endete genau an dem Tag, an dem auch das Arbeitsverhältnis enden sollte.

Zweifel gehen zulasten des Arbeitnehmers

Der Fall ging bis vor das höchste Arbeitsgericht. Nach dessen Ansicht war die Lohnfortzahlung nur für den Zeitraum der ersten Krankschreibung begründet, jedoch nicht für die zweite und dritte Krankschreibung. Dadurch, dass die letzte Krankschreibung exakt am letzten Arbeitstag des Arbeitnehmers endete, kamen dem Gericht Zweifel an der Beweiskraft der Atteste und es verwies den Fall zurück an das untergeordnete Gericht. ■

MIETRECHT

Die Grenzen des Eigenbedarfs

Wird einem Mieter wegen Eigenbedarf gekündigt, bleibt dessen Suche nach Ersatzwohnraum aber erfolglos, so kann der Mieter die Fortsetzung des Mietverhältnisses auch dann verlangen, wenn der Vermieter die Wohnung für sich selbst nutzen will. So hat das Landgericht Berlin II entschieden.

Die Eigentümerin einer Mietwohnung kündigte ihrem Mieter, da sie die Wohnung zukünftig selbst nutzen wollte. Sie klagte auf Räumung und Herausgabe der Wohnung, jedoch ohne Erfolg. Der Grund: Der Mieter hatte der Kündigung wirksam widersprochen und von der Vermieterin die Fortsetzung des Mietverhältnisses verlangt. Dies ist möglich, wenn die Beendigung des Mietverhältnisses für den Mieter eine Härte bedeuten würde, die nicht zu rechtfertigen ist.

Beweislast liegt bei Mieter

Der Mieter musste hierfür beweisen, dass er nicht in der Lage ist, sich einen zumutbaren Ersatzwohnraum zu angemessenen Bedingungen zu beschaffen. Angemessen ist eine Ersatzwohnung dann, wenn sie im Vergleich zu der bisherigen Wohnung den Bedürfnissen des Mieters entspricht und auch finanziell für ihn tragbar ist, wobei gewisse Einschnitte zumutbar sind. Eine solche Wohnung zu finden, war jedoch nach Überzeugung des Gerichts in Berlin nicht möglich. Zusätzlich muss der Mieter beweisen, dass er sich um eine neue Wohnung bemüht hat. In dem Fall konnte er 244 Versuche nachweisen, um an eine Wohnung im Raum Berlin zu gelangen. Er durfte deshalb noch für eine befristete Zeit bleiben.

Fazit: Der Mangel an Wohnraum kann für einen Vermieter nachteilig sein, wenn er seine Wohnung selbst nutzen möchte, der Mieter jedoch nicht in der Lage ist, eine Ersatzwohnung auf dem Markt zu erlangen. ■

Spanferkelgrillen: Darum gilt die volle Umsatzsteuer

Umfasst eine Rechnung sowohl die Lieferung eines Spanferkels als auch die Zubereitung desselben als Dienstleistung vor Ort, so kommt es für den Umsatzsteuersatz darauf an, welcher Teil überwiegt. Hierzu hat das Finanzgericht Rheinland-Pfalz entschieden.



Ein Landwirt stritt sich mit dem Finanzamt über die Berechnung seiner Umsatzsteuer. Der Mann hat sich auf die Spanferkelvermarktung spezialisiert. Hierzu liefert er verzehrfertige Spanferkel auf Bestellung.

Die vorgegrillten Spanferkel werden zum Kunden geliefert, dort auf einer mitgebrachten Edelstahlanlage aufgespießt und vor Ort fertig gegrillt. Der Landwirt tranchiert dann das Spanferkel und teilt es an die Gäste aus. Teller, Besteck und ggf. Personal werden vom Kunden selbst organisiert. Auf seinen Rechnungen differenzierte der Landwirt seine Einnahmen wie folgt: Die Lieferung der Spanferkel stellte er mit 7 % Umsatzsteuer in Rechnung, während er die

Zubereitung und Bereitstellung der Grillanlagen mit der regulären Umsatzsteuer berechnete.

Nach einer Umsatzsteuer-Sonderprüfung ließ das Finanzamt den Landwirt wissen, dass es die Lieferung der Spanferkel sowie den Grillvorgang als eine einheitliche Leistung ansehe, die als Dienstleistung zu qualifizieren sei. Es komme daher zur Anwendung des regulären Steuersatzes.

Lieferung und Zubereitung einheitlicher Umsatz

Der Landwirt legte gegen den Bescheid des Finanzamts Klage ein. Das Gericht stellte jedoch klar, dass die Abgabe von verzehrfertigen Speisen immer eine Kombination aus Lieferung von Ware und einer Dienstleistung mit sich bringe. Eine künstliche Aufspaltung wäre nicht im Interesse eines funktionierenden Mehrwertsteuersystems. Es kommt vielmehr darauf an, was qualitativ überwiegt – die Lieferung einer Ware oder die Dienstleistung.

In diesem Fall war es nicht bloß das gegrillte Spanferkel, sondern das Event an und für sich, das dem Kunden geliefert wurde. Das Grillen vor Ort überwog als Dienstleistung die bloße Fleischlieferung, so dass der Umsatz insgesamt als sonstige Leistung anzusehen war und dem regulären Steuersatz unterliegt. ■

Keine Mitbestimmung bei Handyverbot

Verbietet der Arbeitgeber die Handynutzung am Arbeitsplatz, so ist keine Mitbestimmung des Betriebsrats für diese Anordnung notwendig. Dies hat das Bundesarbeitsgericht in einem entsprechenden Fall beschlossen.

Ein Betriebsrat stritt sich mit einem Arbeitgeber, der Brems- und Kraftstoffsysteme für Fahrzeuge herstellt. An einigen Arbeitsplätzen kam es z.B. aufgrund von Maschinenumbauten zu erwartbaren Arbeitsunterbrechungen. Während dieser Zeiten sollten die Arbeitnehmer eigenständig sonstige Arbeiten erledigen wie das Aufräumen des Arbeitsplatzes oder das Nachfüllen von Verbrauchsmaterial. Mit einer im Betrieb ausgehängten Mitteilung wies der Arbeitgeber seine Mitarbeiter darauf hin, dass jede Nutzung von Mobiltelefonen zu privaten Zwecken während der Arbeitszeit nicht gestattet sei. Der Betriebsrat wurde zuvor nicht angehört. Die Betriebsräte sahen dadurch ihr Mitbestimmungsrecht verletzt und leiteten ein Verfahren ein.

Handynutzung betrifft Arbeitsverhalten

Gegenstand des Verfahrens war die Frage, ob der Arbeitgeber vor dem Verbot den Betriebsrat hätte beteiligen müssen. Eine Beteiligung ist laut Gesetz immer dann vorgeschrieben, wenn Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb geregelt werden. Maßnahmen, die dagegen das sog. Arbeitsverhalten betreffen, sind nicht mitbestimmungspflichtig. Damit sind Maßnahmen gemeint, mit denen die Arbeitspflicht unmittelbar abgefordert oder konkretisiert wird.

Unter diese Beschreibung fällt laut Gericht das Verbot der Handynutzung am Arbeitsplatz. Denn das Verbot stellt ein konzentriertes Arbeiten sicher, indem private Ablenkungen unterbunden werden. Die Untersagung betrifft daher typischerweise das Arbeitsverhalten. In diesem Bereich hat der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht. ■

