

Recht Aktuell

www.winter-jansen-lamsfuss.de

Ausgabe 01 | 2011



Auf ein Wort

Sehr geehrte Damen und Herren, die Karnevalszeit im 11. Jahr des neuen Jahrtausends bietet uns eine willkommene Gelegenheit, Ihnen Rechtsfälle aus einem etwas anderen, ja heiteren Blickwinkel zu präsentieren und zu kommentieren. Dafür haben wir auf Seite 2 die Rubrik „Recht Kurios“ bestimmt.

Wir wünschen frohe und lustige jecke Tage!

Die ernsteren Themen sind den neueren Entwicklungen in den Rechtsgebieten Arbeitsrecht, Familienrecht und Steuerrecht gewidmet.

Eine ausführliche Rechtsberatung kann und will diese Publikation nicht ersetzen; wenn es uns aber gelingt, die eine oder andere Frage zu beantworten oder Sie einfach für bestehende Probleme zu sensibilisieren, haben wir unser Ziel erreicht.

Ihre Anwaltskanzlei
Winter Jansen Lamsfuß

Nichts zu lachen in der „Lachenden Kölnarena“

OLG Köln. Nach der Entscheidung muss sich der Besucher bei einer solchen Massenveranstaltung der typischen Risiken bewusst sein und sich hierauf einstellen.

TEXT: Dirk Torsten Keller, Fachanwalt für Verkehrsrecht und Versicherungsrecht

» Der Fall: Ein Karnevalist rutschte in der Kölnarena bei der Großveranstaltung „Lachende Kölnarena“ nach dem Genuss von 3,5 Litern Bier aus. Seine Klage auf **Schmerzensgeld und Schadensersatz** gegen den Veranstalter der Karnevals-sitzung wegen **Verletzung einer Verkehrssicherungspflicht** wurde 2002 vom OLG Köln **zurückgewiesen**.

» Begründung: Der beklagte Veranstalter hat die ihm obliegende Verkehrssicherungspflicht nicht verletzt und der Kläger ist beweisfällig dafür geblieben, dass eine feuchte Stelle in Treppennähe bzw. auf einer Treppenstufe ursächlich für den von ihm vorgebrachten Sturz gewesen ist. Das OLG Köln beweist karnevalistische Sachkenntnis und meint hierzu, dass es genauso gut denkbar sei, dass der Kläger stürzte, weil er von irgendjemandem aus dem Pulk angestoßen oder angerempelt worden oder über irgendein Bein gestolpert ist oder sich etwa aus Unachtsam-

keit oder Unsicherheit infolge der auf der Treppe befindlichen Menschenmassen vertreten hat. Da der Kläger selbst nach seinen Angaben vor dem Unfall ca. 3,5 l Bier getrunken haben will, sei dies umso weniger auszuschließen. Wenn der Schaden jedoch auf mehrere typische Schadensabläufe zurückgeführt werden kann, von denen aber nur einer zur Haftung der Beklagten führt, scheidet die Annahme eines Anscheinsbeweises zugunsten des Geschädigten aus. **Die volle Beweislast für den konkreten Schadensablauf trifft insoweit den Kläger.**

Anmerkung: Selbst wenn der Kläger den behaupteten Schadensablauf bewiesen hätte, dürfte ihm kein Anspruch auf Schadensersatz zustehen. Eine (frische) Bierlache auf einer Karnevalsveranstaltung dürfte schon kein verkehrswidriger Zustand sein, den der Veranstalter schuldhaft zu beseitigen unterlassen hat. Zwar muss der **Verkehrssicherungspflichtige einer Großveranstaltung alle zumutbaren Maßnahmen ergreifen, um Schaden von den Besuchern fernzuhalten**. Diese Pflicht begründet jedoch keine Garantiehaftung und geht deshalb nicht so weit, dass der Veranstalter Reinigungspersonal vorhalten muss, das quasi im Dauereinsatz jeden Fleck sofort beseitigt.

Ein Paradebeispiel für ein Urteil, bei dem Sie vermutlich nur Bahnhof verstehen!

Rechtskauerwelsch. Definition der Eisenbahn durch das Reichsgericht (Urteil vom 17. März 1879; RGZ 1, 247, 252)

TEXT: Christiane Jansen, Chefredakteurin

„Eine Eisenbahn ist ein Unternehmen, gerichtet auf wiederholte Fortbewegung von Personen oder Sachen über nicht ganz unbedeutende Raumstrecken auf metallener Grundlage, welche durch ihre Konsistenz, Konstruktion und Glätte den Transport großer Gewichtsmassen beziehungsweise die Erzielung einer verhältnismäßig bedeutenden Schnelligkeit der Transportbewegung zu ermöglichen bestimmt ist, und durch diese Eigenart in Verbindung mit den außerdem zur Erzeugung der Transportbewegung benutzten Naturkräften – Dampf, Elektrizität, tierischer oder menschlicher Muskeltätigkeit, bei geneigter Ebene der Bahn auch schon durch die eigene Schwere der Transportgefäße und deren Ladung usf. – bei dem Betriebe des Unternehmens auf derselben eine verhältnismäßige gewaltige, je nach den Umständen nur bezweckterweise nützliche oder auch Menschenleben vernichtende und menschliche Gesundheit verletzende Wirkung zu erzeugen fähig ist.“

Kommentar Recht Aktuell: Die Diktion dieses Urteils lässt Juristen und Germanisten gleichermaßen schmunzeln oder die Stirn runzeln. **Das Urteil gilt als Paradebeispiel dafür, wie man sich als Jurist auf keinen Fall ausdrücken soll, wenn man vom Rechtsuchenden um Rat gefragt wird.**

Klare Sache. Wie einfach die bildhafte Beschreibung „ein eisernes Ross“ doch dagegen war.



Über Sinn oder Unsinn eines Halteverbots

TEXT: Dirk Torsten Keller, Fachanwalt für Verkehrsrecht und Versicherungsrecht



Unser Experte:

Dirk Torsten Keller,
Fachanwalt für Verkehrsrecht
und Versicherungsrecht

Die Münchner Polizei ließ ein Fahrzeug abschleppen, weil es in einer Feuerwehranfahrtszone stand. Der Falschparker weigerte sich, die Abschleppgebühren zu zahlen. Denn: Die Feuerwehranfahrtszone habe ihren Sinn verloren, da unmittelbar dahinter ein zwei Meter hoher Bauzaun stehe.

Ein Brandeinsatz wäre ohnehin nicht möglich. Das Bayerische Verwaltungsgericht sah den Fall anders. **Es sei nicht Aufgabe des Autofahrers, über Sinn oder Unsinn eines Halteverbots zu entscheiden.** Außerdem diene die Anfahrtszone zumindest als mögliche Parkfläche für die Löschfahrzeuge.



Formfehler sind eine häufige Ursache für die Unwirksamkeit einer Kündigung

Kündigungsfrist. Eine Kündigung eines Arbeitsverhältnisses kann unwirksam oder wenigstens angreifbar sein, wenn die „richtigen“ Kündigungsfristen nicht beachtet werden. Neues Urteil BAG vom 01.09.2010, NZA 2010, 1409

TEXT: Frank Neumann, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Bislang entsprach es ständiger Rechtsprechung, dass eine mit „falscher“, d. h. zu kurzer, Frist ausgesprochene Kündigung nicht unwirksam ist, sondern das Arbeitsverhältnis zu dem „richtigen“, späteren Zeitpunkt beendet. Ein neues, jetzt veröffentlichtes Urteil des 5. Senats des BAG erweckt nun den Eindruck, dass künftig auch **Beendigungskündigungen mit zu kurzer Kündigungsfrist unwirksam sind.** Daraus folgt zweierlei:

1. Es können Arbeitnehmer, denen in der Vergangenheit mit zu kurzer Frist gekündigt wurde, nicht mehr die Einhaltung der längeren Kündigungsfristen verlangen, wenn **die Drei-Wochen-Frist des § 4 KSchG bereits verstrichen** ist.

2. Hat der Arbeitgeber **eine zu kurze Kündigungsfrist** gewählt, wäre die **Kündigung dann schon unwirksam.**

RA-Praxistipp: Achten Sie genau auf die „richtige“ Kündigungsfrist. Dies muss nicht unbedingt die gesetzliche Kündigungsfrist sein, sondern aufgrund des „Günstigkeitsprinzips“ geht eine vertragliche oder tarifvertragliche Kündigungsfrist vor.

Formulierungsvorschlag: im Falle der Ungewissheit der geltenden Kündigungsfrist: **„Hiermit kündigen wir das zwischen Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis ordentlich zum nächstmöglichen Termin.“**



Kündigungsfrist. Formfehler vermeiden.

Vergütung von Mehrarbeit

Überstunden. Pauschale Abgeltung von Überstunden ist wegen Intransparenz unwirksam.

TEXT: Frank Neumann, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Das BAG hat entschieden, dass die formularmäßige Vereinbarung **„erforderliche Überstunden sind mit dem Monatsgehalt abgegolten“ unwirksam** ist. Da Arbeitsverträge allgemeine Geschäftsbedingungen sind, verstößt diese Formulierung gegen das AGB-rechtliche Transparenzgebot. Eine die pauschale Vergütung von Mehrarbeit regelnde Klausel sei nur dann klar und verständlich, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag selbst ergebe, welche Arbeitsleistungen von ihr erfasst werden sollen. Andernfalls ließe sich nicht erkennen, ab wann ein Anspruch auf zusätzliche Vergütung besteht. (BAG, Urteil vom 01.09.2010, BeckRS 2010, 74881).

Formulierungsvorschlag: für die (teilweise) Abgeltung von Überstunden: „Für seine Tätigkeit erhält der Arbeitnehmer ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von ... Euro. **Das Bruttogehalt bezieht sich auf 45 Arbeitsstunden wöchentlich. Davon sind 38 Normalstunden und 7 Mehrarbeitsstunden.**“



Randnotiz

Kundenanruf nach Unternehmenswechsel unlauter?

Ruft ein Mitarbeiter eines Unternehmens nach einem Wechsel zu einem Konkurrenzbetrieb Kunden seines ehemaligen Arbeitgebers an, um Sie von dem Wechsel in Kenntnis zu setzen, liegt darin im Allgemeinen kein Verstoß gegen § 7 Abs. 1 UWG (Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb) vor. Nach dieser Vorschrift ist eine geschäftliche Handlung unzulässig, durch die ein Marktteilnehmer in unzumutbarer Weise belästigt wird.

BGH, Urteil vom 11.03.2010, I ZR 27/08
Rechtsanwalt Dr. Thomas Engeländer

Beleidigung = Fristlose Kündigung

Eine Gleichung mit einer Unbekannten

LAG Mecklenburg-Vorpommern. Was tun, wenn es dem Arbeitgeber unter keinen Umständen zumutbar ist, den Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen? Wie weit geht diese Zumutbarkeit in der Zusammenarbeit?

TEXT: Frank Neumann, Fachanwalt für Arbeitsrecht

„Komm‘ her du Arschloch, ich hau‘ dir ein paar in die Fresse“, sollte man zu seinem Vorgesetzten besser nicht sagen. **Im Regelfall riskiert man eine Kündigung.** Die ist aber trotz dieser drastischen Wortwahl keinesfalls immer gerechtfertigt, wie das LAG Mecklenburg-Vorpommern entschieden hat. Im konkreten Fall führte das Gericht eine Interessenabwägung durch, die zugunsten des Arbeitnehmers ausfiel. Das LAG führt hierzu aus:

„Im Rahmen der abschließenden Interessenabwägung ist es für das Gericht entscheidend, dass **die Beklagte objektiv in der Lage ist, mit dem Kläger weiter zusammenzuarbeiten.**“

Das Gericht folgte hier dem Vortrag des Arbeitnehmers, dass gewisse Poliere weiterhin mit ihm arbeiten könnten. Das damit naturgemäß verbundene Ausmaß der Einschränkungen sei-

ner Einsetzbarkeit müsse die Beklagte hinnehmen (LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 23.03.2010 – 5 Sa 254/09).

RA-Praxistipp: Die oft in letzter Zeit gescholtenen Arbeitsgerichte zeigen hier wieder einmal, dass die **Einzelabwägung das entscheidende Kriterium** für die Rechtmäßigkeit einer Kündigung ist. Dies ist grundsätzlich zu begrüßen, da damit auch „Bagatellkündigungen“ rechtlich sicher abgeurteilt werden können.

Andererseits: Ist es für einen Arbeitgeber tatsächlich zumutbar, wenn man einen Arbeitnehmer nur noch in einer (von zwölf) Kolonne(n) einsetzen kann? Ich halte dies für unzumutbar.

BAG „rettet“ Befristung

Befristete Arbeitsverhältnisse bergen für Arbeitgeber eine große Gefahr: Bei einem Formfehler ist die Befristung unwirksam und der Mitarbeiter kann sich über ein unbefristetes Arbeitsverhältnis freuen.

Der Fall: Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer einigten sich über den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages. Wegen der Dringlichkeit der durchzuführenden Arbeit nahm der Arbeitnehmer die Tätigkeit auf, ohne den Vertrag zu unterzeichnen. Die Vertragsunterzeichnung erfolgte erst am nächsten Tage. **Im Verfahren vertrat der Arbeitnehmer die Auffassung, dass durch die sofortige Aufnahme der Tätigkeit ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen sei.** Das LAG Düsseldorf ging hier (ausnahmsweise) von einer wirksamen Befristung des Arbeitsvertrages aus. Signalisiere der Arbeitgeber, dass der schriftliche Arbeitsvertrag dem Mitarbeiter zur Unterschrift vorgelegt wird, kommt der Arbeitsvertrag erst durch die Unterzeichnung der Vertragsurkunde zustande. Vorher bestehe

nur ein sogenanntes faktisches Arbeitsverhältnis, das mit Abschluss des schriftlichen Arbeitsvertrages sein Ende finde.

RA-Praxistipp: Das Urteil des LAG Düsseldorf sollte nicht verallgemeinert werden, da das BAG bisher zugunsten des Arbeitnehmers entschieden hat. Beachten Sie bitte daher folgenden Grundsatz: **keinesfalls den Arbeitnehmer vor Unterzeichnung beschäftigen!**



NewsTicker

+++ Fristlose Kündigung wegen unbefugten Zugriffs auf E-Mails
Verschafft sich ein Arbeitnehmer unerlaubterweise Zugriff auf die elektronische Korrespondenz einer Führungskraft und werden vertrauliche E-Mails von ihm geöffnet und ausgedruckt, rechtfertigt dies wegen des eklatanten Vertrauensbruchs den Ausspruch einer fristlosen Kündigung. **+++**

+++ Durchschnittliche Beschäftigungsdauer liegt unverändert bei 10 Jahren. Weder in Deutschland noch in anderen europäischen Ländern sind die Erwerbskarrieren generell instabiler geworden. So beträgt die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit von Arbeitnehmern in Deutschland 10,8 Jahre. Die höchsten Beschäftigungsdauern haben die Länder Frankreich (11,5) und Italien (11,2). (Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) **+++**

Der Kommentar: Führt „Emmely“ doch zu einer Änderung der Rechtsprechung?

Bagatellkündigung. Sonderkündigungsschutz für Straftäter? Oder: Einmal ist keinmal (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16.09.2010 – 2 Sa 509/10).

TEXT: Frank Neumann, Fachanwalt für Arbeitsrecht



Eine Straftat frei? Das letzte Wort in Sachen „Bagatellkündigungen“ ist noch nicht gesprochen.

Der Fall: Eine langjährig als Zugabfertigerin beschäftigte Bahnmitarbeiterin hatte ihr 40-jähriges Dienstjubiläum im Kollegenkreis gefeiert und im Anschluss daran dem Arbeitgeber eine „Gefälligkeitsquittung“ über einen Betrag in Höhe von 250,00 Euro für Bewirtungskosten vorgelegt und sich den Betrag erstatten lassen. Tatsächlich hatte sie jedoch nur Bewirtungskosten aufgewandt, die sich auf 90,00 Euro beliefen. Bei der Bahn bestand eine Regelung, wonach aus Anlass des 40-jährigen Dienstjubiläums nachgewiesene Bewirtungskosten bis zur Höhe von 250,00 Euro erstattet werden.

Das LAG hat die fristlose Kündigung für unwirksam erachtet. Zwar habe die Arbeitnehmerin durch die Betrugshandlung gegenüber ihrem Arbeitgeber **eine strafrechtlich relevante, grobe Pflichtwidrigkeit** begangen, im Rahmen der auf den Einzelfall bezogenen Interessenabwägung hätten jedoch die zugunsten der Arbeitnehmerin zu berücksichtigenden Umstände überwogen. Dabei bezieht sich das LAG ausdrücklich auf die Entscheidung des BAG vom 10.06.2010, dem sogenannten „Emmely-Urteil“. Insbesondere stellt dieses Gericht heraus, dass durch die neue Rechtsprechung bei einer langen Betriebszugehörigkeit hohe Hürden für die Kündigungsmöglichkeiten bestehen würden. Insofern sei **der Betrugsvorwurf zwar schwerwiegend, könne jedoch die 40-jährige Betriebszugehörigkeit nicht aufwiegen.**

Fazit: Es bleibt abzuwarten, ob die Betriebszugehörigkeit nunmehr in der Instanzrechtsprechung eine erheblich höhere

Gewichtung bei der Einzelfallabwägung erhält. Dies wäre allerdings höchst bedauerlich, es besteht kein Anlass, in dem „Emmely-Urteil“ eine Änderung der bisherigen Rechtsprechung zu sehen. Keinesfalls sollte diese Rechtsprechung dazu führen, dass der Arbeitnehmer immer „eine Straftat frei hat“ bevor kündigungsrelevant reagiert werden kann. Aber: Leichter wird die Durchsetzbarkeit von verhaltensbedingtem Kündigungen auch außerhalb des Bagatellbereiches sicherlich nicht.

Praktikum

TEXT: Lucas Michel, Jahrgangsstufe 11, Gymnasium Wermelskirchen

Vor meinem Praktikum in der Rechtsanwaltskanzlei habe ich mir vorgestellt, einen guten Einblick in den Beruf des Rechtsanwalts, der Rechtsanwaltsfachangestellten und in die Buchhaltung zu erhalten. All das konnte ich während meines Praktikums kennenlernen. Ich war **jeden Tag mindestens einmal bei Gericht**, was sehr interessant war, weil die Verhandlungen alle unterschiedlich waren und teilweise auch ganz anders, als ich sie mir vor meinem Praktikum vorgestellt habe. In der Kanzlei gibt es für fast jedes juristische Gebiet eine/n Fachfrau/-mann. Dadurch, dass ich mit den verschiedenen Fachleuten bei Gericht war, konnte ich die verschiedenen Gebiete kennenlernen. Auch bei Mandantenterminen konnte ich dabei sein. Akten konnte ich, da ich kein Jurist bin, nicht selbst erarbeiten, sondern nur lesen. Das war bei dickeren Akten etwas trocken. Natürlich gab es aber auch **Akten, die ich sehr interessant fand.** Das Be- und Erarbeiten der Akten stelle ich mir jedoch sehr viel spannender vor, was mir auch von den Rechtsanwälten bestätigt wurde. Neben den Einblicken in den Beruf des Rechtsanwalts habe ich jeweils einen Vormittag die Arbeit der Buchhaltung und der Auszubildenden kennengelernt. Insgesamt hat mir das Praktikum sehr gut gefallen, weil ich **viele Eindrücke und Erfahrungen** mitnehmen konnte und es durch Abwechslung auch nicht langweilig wurde.

Die Kanzlei vergibt jedes Jahr mehrere Praktikantenplätze für die Bereiche Rechtsanwalt, Rechtsanwaltsfachangestellte. Sollte Ihre Tochter/Ihr Sohn an einem derartigen Praktikum interessiert sein, wenden Sie sich bitte an unseren Bürovorsteher Thomas Faenger.

Realsteuersplitting: Welchen Erstattungsanspruch hat die geschiedene Ehefrau?

Familienrecht. Es ist genau zu prüfen, ob eine gemeinsame steuerliche Veranlagung überhaupt vorteilhaft ist.

TEXT: Astrid Conrad-Schneiders, Fachanwältin für Familienrecht



Unsere Expertin:

Astrid Conrad-Schneiders,
Fachanwältin für Familienrecht

In seinem Urteil vom 17.02.2010 hat der Bundesgerichtshof die Frage klären müssen, **in welchem Umfang die geschiedene Ehefrau Erstattungsansprüche geltend machen kann** nach Durchführung des Realsteuersplittings. Dieses besagt, dass der Unterhaltspflichtige (i.d.R. der Ehemann) berechtigt ist, an den Ehegatten geleistete Unterhaltszahlungen bis zu einem bestimmten Höchstbetrag steuerlich abzusetzen. In dem absetzbaren Umfang ist der gezahlte Unterhalt aufseiten des Empfängers einkommenssteuerpflichtig. Hierdurch entstehen dem **Unterhaltsempfänger regelmäßig steuerliche Nachteile**, die

bezogen auf die Unterhaltszahlungen von dem Unterhaltspflichtigen zu erstaten sind. Der Bundesgerichtshof hatte den Fall zu entscheiden, dass die geschiedene Ehefrau erneut verheiratet war und mit ihrem zweiten Ehemann die gemeinsame steuerliche Veranlagung wählte. Hierdurch wurde **ihr Einkommen nach der Steuerklasse V versteuert**. Auch der bezogene naheheliche Unterhalt unterlag der Versteuerung nach der Steuerklasse V, da der unterhaltspflichtige Ehegatte das Realsteuersplitting durchführte.

Der Bundesgerichtshof hat insoweit entschieden, dass die unterhaltsberech-

tigte Ehefrau **keinen Anspruch auf Erstattung** ihres durch die Unterhaltszahlungen bedingten Steuernachteils auf der Basis der Steuerklasse V hat. Die insoweit zu zahlenden **Einkommenssteuern liegen deutlich über einer entsprechenden Versteuerung nach der Steuerklasse I**.

Es besteht nach Auffassung des Bundesgerichtshofs nur der Anspruch auf Steuererstattung auf der Grundlage einer getrennten steuerlichen Veranlagung. Zur Begründung führt der Bundesgerichtshof aus, dass **der geschiedene Ehegatte nicht für Nachteile einzustehen hat**, welche durch eine für die neue Ehe des unterhaltsberechtigten Ehegatten gewählte günstigere Steuerklasse entstehen. Auf diese Entscheidung hat der Unterhaltspflichtige keinerlei Einfluss.

Vielmehr muss der Unterhaltsberechtigte bei der Wahl der gemeinsamen steuerlichen Veranlagung bereits berücksichtigen, dass insoweit auch bezogene Unterhaltszahlungen der ungünstigeren Versteuerung unterliegen und deshalb genau prüfen, ob die **gemeinsame steuerliche Veranlagung überhaupt vorteilhaft** ist – vor dem Hintergrund, dass nur ein Teil der gezahlten Einkommenssteuer von dem geschiedenen Ehegatten zu erstaten ist.

Der unterhaltsberechtigte Ehegatte bleibt trotz eingeschränkter Erstattungsansprüche **bei Wahl der gemeinsamen steuerlichen Veranlagung** in der neuen Ehe weiterhin verpflichtet, dem Realsteuersplitting zuzustimmen, wenn sich der Unterhaltspflichtige bereit erklärt, den **Steuernachteil** (auf Basis der Steuerklasse I) **in vollem Umfang auszugleichen**.



Erstattungsansprüche. Guter Rat bei der Wahl der Steuerklasse lohnt sich.

Teil 2: Frühzeitige Nachfolgeplanung in der Familie (Fortsetzung von Recht Aktuell Ausgabe 03_2010)

Neues zum Erbrecht. Wie Sie das wertvolle Vermögen Ihrer Familie vor Einkommen- und Erbschaftsteuer schützen können.

Dr. Hartmut Klein, Dozent an der Bundesfinanzakademie im BMF



Unser Experte:

Dr. Hartmut Klein ist hauptberuflicher Dozent an der Bundesfinanzakademie

Fall 1: Ein Steuerpflichtiger ist Eigentümer eines Geschäftsgrundstücks, auf dem sich verschiedene Garagen, eine Lackierhalle, eine Halle zur Vornahme der Abgassonderuntersuchungen sowie eine Kfz-Reparaturwerkstatt befinden. Seit vielen Jahren hatte er auf einem Teil dieses Grundstücks eine freie Autoreparaturwerkstatt betrieben. Mit Wirkung zum 01.07.2006 verpachtete er die Werkstattgebäude für monatlich 2.000 Euro. Gleichzeitig veräußerte er seine gesamte Betriebsausstattung für 60.000 Euro an den Pächter. Die Pachteinnahmen erklärte der Steuerpflichtige als Einkünfte aus Gewerbebetrieb. Den Erlös aus der Veräußerung erklärte der Kläger als laufenden Gewinn. Finanzamt und FG erkannten die Betriebsverpachtung zum 01.07.2006 nicht an, gingen von einer Betriebsaufgabe zu diesem Zeitpunkt aus und streben die Besteuerung von 3.000.000 Euro stillen Reserven an, die auf dem Betriebsgrundstück lasten.

Fall 2: Eheleute E und F führen in einer Personengesellschaft ein Schmuckeinzelhandelsgeschäft. Der E vermietet das ihm allein gehörende Ladengrundstück mit erheblich stillen Reserven an die Personengesellschaft. Nach dem Tod des E sind F und der freiberuflich tätige Sohn die Erben. Die Erben führen das

Schmuckeinzelhandelsgeschäft nicht fort, erklären keine Betriebsaufgabe gegenüber dem Finanzamt und vermieten das Ladengrundstück an eine Parfümeriekette. Das Finanzamt sah in der branchenfremden Vermietung eine Betriebsaufgabe und wollte die stillen Reserven versteuern.

In beiden Fällen gab der BFH den Steuerpflichtigen recht. Eine Betriebsverpachtung liegt vor, wenn das Grundstück die alleinige wesentliche Betriebsgrundlage darstellt. Die Verpachtung der

Geschäftsräume eines Juweliergeschäfts an ein anderes Einzelhandelsunternehmen führt nicht zu einer zwangsweisen Betriebsaufgabe, wenn das Grundstück die einzige wesentliche Betriebsgrundlage ist. Für die Anerkennung der gewerblichen Verpachtung reicht es aus, dass die wesentlichen, dem Betrieb das Gepräge gebenden Betriebsgegenstände verpachtet werden. Hierzu zählt bei einem Handwerksbetrieb nicht das jederzeit wieder beschaffbare Werkstattinventar.

Diese beiden BFH-Fälle zeigen, dass die Erbengemeinschaft einen Betrieb in der Gestalt des Betriebsgrundstücks verpachten kann, ohne die stillen Reserven der Einkommensteuer unterwerfen zu müssen.

Weitere Gestaltungsvarianten mit Erbausschlagung oder durch frühzeitige Zwischenschaltung einer GmbH & Co KG sollte man im Gespräch über Nachfolgeplanung klären.



Blick in die Zukunft. Eine frühzeitige Nachfolgeplanung ist wichtig.

Service schreiben wir groß!

Was wir unter Service und Dienstleistung verstehen, ist ganz eindeutig zu definieren: kompetente Beratung durch unsere Fachanwaltschaften mit Spezialkompetenz.

Unsere Rechtsanwälte und Mitarbeiter sind für Sie erreichbar:

Montag bis Donnerstag:
7.30 bis 19.00 Uhr,
Freitag: 7.30 bis 17.30 Uhr.

Wir gewährleisten, dass Sie Ihren Rechtsanwalt auch vor oder nach Ihrem Arbeitstag noch sprechen und wichtige und eilige Informationen mitteilen können.

Sollte Ihr Anwalt einmal nicht zur Verfügung stehen, können Sie unseren Mitarbeiterinnen am Empfang jederzeit eine

Nachricht hinterlassen. Ihre Information gelangt auf dem schnellsten Weg zu Ihrem Rechtsanwalt.

Nutzen Sie diesen besonderen Service unserer Kanzlei in eilbedürftigen Fällen, wenn Fristabläufe drohen oder sonst schnelle anwaltliche Hilfe vonnöten ist.

Telefon: 0 22 02 / 9330-0

E-Mail:

kontakt@winter-jansen-lamsfuss.de



Internet:

www.winter-jansen-lamsfuss.de

Impressum

Recht Aktuell – Newsletter der Rechtsanwaltskanzlei Winter Jansen Lamsfuß
Odenthaler Str. 213–215 51467 Berg, Gladbach
Herausgeber: Winter Jansen Lamsfuß
Chefredaktion: Christiane Jansen
Autoren: Astrid Conrad-Schneiders, Thomas Engeländer, Christiane Jansen, Dirk Torsten Keller, Dr. Hartmut Klein, Frank Neumann
Lektorat: Lydia M. Behnke, Köln
Art Direktion, Bildredaktion, Layout: Monika Schmitt, www.fachwerkdesign.de
Druck: dp Druckpartner Moser Druck + Verlag GmbH, 53359 Rheinbach
Auflage: 3.000
Bildnachweis: Fotolia (s. S. 2, 3, 4, 5, 6, 7) iStockphoto (s. S. 1, 2) TOM-FOTO Studios GmbH



Unsere Rechtsanwälte

Falko Winter im Ruhestand
Rechtsanwalt a. D.

Horst Hermann Jansen
Fachanwalt Steuerrecht und
vereidigter Buchprüfer

Elmar Ernst Lamsfuß bis 02/2010

Wolfgang Bosbach

Frank Neumann
Fachanwalt Arbeitsrecht

Dirk Torsten Keller
Fachanwalt Verkehrsrecht und
Versicherungsrecht

Sören Riebenstahl
Fachanwalt Arbeitsrecht

Oliver Titze
Fachanwalt Steuerrecht und
Verkehrsrecht

Astrid Conrads-Schneider
Fachanwältin Familienrecht

Carsten Krug
Fachanwalt Miet- und
Wohnungseigentumsrecht

Dr. Andreas Künne
Fachanwalt Familienrecht

Mario Jorberg Fachanwalt für
Bau- und Architektenrecht

Dr. Hans-Joachim Franke
Stadtdirektor a. D.

Konrad Heimes
Bürgermeister a. D.

Michael Heckmann
Bürgermeister a. D.

Dr. Reinhard Göbel
Diethelm Schroeder

Vors. Richter am Landes-
arbeitsgericht a. D.

Carsten Schwettmann
Oberbürgermeister a. D.,
Richter am Verwaltungsgericht a. D.

Dr. Thomas Engeländer
Christiane Jansen

Refik I. Kakmaci Rechtsanwalt
in Bürogemeinschaft mit
Winter Jansen Lamsfuß



51467 Bergisch Gladbach

Odenthaler Straße 213 – 215

Telefon 0 22 02 / 9330-0

Telefax 0 22 02 / 9330-20

**Auch in Overath, Rösrath, Köln und Berlin
beraten wir Sie gerne!**

51491 Overath

Hauptstraße 58

Telefon 0 22 06 / 29 28

Telefax 0 22 06 / 8 29 75

51503 Rösrath

Hauptstraße 23 – 25

Telefon 0 22 05 / 90 87 10

Telefax 0 22 05 / 90 87 11

50931 Köln

Stadtwaldgürtel 10

Telefon 0 22 34/40 31-0

Telefax 0 22 34/40 31-20

10405 Berlin

Prenzlauer Allee 36

Telefon 030 / 44 01 53-15

Telefax 030 / 44 01 53-20