

Kiel, den 25. Februar 2015

*Der Mensch muss das Gute und das Große wollen, das Übrige hängt vom Schicksal ab.  
Alexander von Humboldt; 1769– 1859, deutscher Naturforscher und Geograph*

Wir vertiefen unsere Kompetenz!  
Seit dem 12.02.2015 ist Nikolaus B. Hamann als  
**Fachberater für das Gesundheitswesen (DStV e.V.)**  
anerkannt.

## Informationen aus dem Steuer-, Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht

I/2015

### Inhaltsverzeichnis

1. **Jahressteuergesetz 2015 – Zollkodexanpassungsgesetz bringt Neuerungen**
2. **Privilegierung des Betriebsvermögens bei der Erbschaft- und Schenkungsteuer teilweise verfassungswidrig**
3. **Mindestlohn: Generalunternehmerhaftung, Aufzeichnungs- und Meldepflichten**
4. **Überschreiten der 450-€-Arbeitsentgeltgrenze bei Minijobbern**
5. **Freiberufliche Tätigkeit selbstständiger Ärzte auch bei Beschäftigung angestellter Ärzte**
6. **Finanzgericht lässt Ehescheidungskosten steuerlich ansetzen**
7. **Grundsteuer: Einheitsbewertung des Grundvermögens nach Auffassung des Bundesfinanzhofs verfassungswidrig**
8. **Antrag auf Grundsteuererlass bis 31.3.2015 stellen**
9. **Haftungsbeschränkung bei Gefälligkeitsarbeit eines Handwerkers**
10. **Schmerzensgeld für hausärztlichen Befunderhebungsfehler**
11. **Verjährung der Rückforderung von „Schwiegerelternschenkungen“**
12. **Kleinanlegerschutzgesetz**
13. **Leistungsbeurteilung im Zeugnis**

14. Rückzahlung von Fortbildungskosten bei Eigenkündigung
  15. Urlaub bei Wechsel in eine Teilzeittätigkeit mit weniger Wochenarbeitsdagen
  16. Verdachtskündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses
- Basiszinssatz / Verzugszinssatz
  - Verbraucherpreisindizes

## 1. Jahressteuergesetz 2015 – Zollkodexanpassungsgesetz bringt Neuerungen

Das „Gesetz zur Anpassung der Abgabenordnung an den Zollkodex der Union und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften“ – in Fachkreisen auch Jahressteuergesetz 2015 genannt – wurde am 19.12.2014 durch den Bundesrat gebilligt und trat in den meisten Teilen zum 1.1.2015 in Kraft. Zu den wichtigsten Änderungen/Neuerungen zählen:

- **Berufsausbildung:** Aufwendungen des Steuerpflichtigen für seine erstmalige Berufsausbildung und für ein Erststudium sind, wenn diese nicht im Rahmen eines Dienstverhältnisses stattfinden, bis zu 6.000 € im Kalenderjahr als Sonderausgaben abziehbar. Die Aufwendungen für eine zweite Ausbildung (auch Studium als Zweitausbildung) sind dagegen grundsätzlich als Werbungskosten oder Betriebsausgaben in voller Höhe abziehbar, wenn ein Veranlassungszusammenhang zur späteren Einkünfteerzielung besteht.

Probleme bei der Abgrenzung zwischen Erst- und Zweitausbildung will der Gesetzgeber mit einer Neudefinition der „erstmaligen Berufsausbildung“ korrigieren. Ab 2015 sind Aufwendungen des Steuerpflichtigen für seine Berufsausbildung oder für sein Studium nur dann Werbungskosten, wenn er zuvor bereits eine Erstausbildung (Berufsausbildung oder Studium) abgeschlossen hat oder wenn die Berufsausbildung oder das Studium im Rahmen eines Dienstverhältnisses stattfindet.

Eine Berufsausbildung als Erstausbildung liegt dann vor, wenn eine geordnete Ausbildung mit einer Mindestdauer von 12 Monaten bei vollzeitiger Ausbildung und mit einer Abschlussprüfung durchgeführt wird. „Vollzeit“ heißt hierbei eine Dauer von durchschnittlich mindestens 20 Stunden wöchentlich. Eine geordnete Ausbildung liegt vor, wenn sie auf der Grundlage von Rechts- oder Verwaltungsvorschriften oder internen Vorschriften eines Bildungsträgers durchgeführt wird. Ist eine Abschlussprüfung nach dem Ausbildungsplan nicht vorgesehen, gilt die Ausbildung mit der tatsächlichen planmäßigen Beendigung als abgeschlossen.

Keine erste Berufsausbildung sind z. B. Kurse zur Berufsorientierung oder -vorbereitung, Kurse zur Erlangung von Fahrerlaubnissen, Betriebspraktika, Anlern Tätigkeiten oder die Grundausbildung bei der Bundeswehr.

**Anmerkung:** Der Bundesfinanzhof sieht in seinen Beschlüssen vom 17.7.2014 die Regelung zu den Ausbildungskosten als verfassungswidrig an. Nach seiner Auffassung sind Aufwendungen für die Ausbildung zu einem Beruf als notwendige Voraussetzung für eine nachfolgende Berufstätigkeit beruflich veranlasst und demgemäß auch als Werbungskosten/Betriebsausgaben einkommensteuerrechtlich zu berücksichtigen. Dazugehörige Verfahren sind beim Bundesverfassungsgericht anhängig. Betroffene Steuerpflichtige sollten die Aufwendungen als Werbungskosten/Betriebsausgaben geltend machen und entsprechende Verfahren offenhalten.

- **Steuerfreie Serviceleistungen:** Um Beschäftigten, die nach der Elternzeit wieder in den Beruf zurückkehren, den Wiedereinstieg problemloser zu ermöglichen oder Arbeitnehmern, die pflegebedürftige Angehörige betreuen, entsprechend zu unterstützen, erhält der Arbeitgeber die Möglichkeit, seinen Arbeitnehmern steuerfreie

Serviceleistungen in Höhe von bis zu 600 € im Kalenderjahr zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie anzubieten. Dies sind insbesondere die Beratung und Vermittlung von Betreuungsleistungen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige.

Auch kann der Arbeitgeber – unter weiteren Voraussetzungen – ganz bestimmte Betreuungsleistungen, die kurzfristig aus zwingenden beruflich veranlassten Gründen entstehen, auch wenn sie im privaten Haushalt des Arbeitnehmers stattfinden, bis zu einem Betrag von 600 Euro im Kalenderjahr steuerfrei ersetzen, wenn die Leistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden.

- **Basisversorgung:** Das Abzugsvolumen für Beiträge zugunsten einer Basisversorgung im Alter (gesetzliche Rentenversicherung, Knappschaft, berufsständische Versorgung, landwirtschaftliche Alterskasse, private Basisrente) wird von 20.000 € auf einen Betrag, der dem Höchstbeitrag zur knappschaftlichen Rentenversicherung entspricht, auf zzt. 22.172 € angehoben. Des Weiteren können Anbieter und Steuerpflichtige vereinbaren, dass bis zu 12 Monatsleistungen in einer Auszahlung zusammengefasst oder dass sie bei Kleinbetragsrenten abgefunden werden.
- **Betriebsveranstaltungen:** Zuwendungen eines Arbeitgebers anlässlich einer Betriebsveranstaltung waren bis zum 31.12.2014 erst bei Überschreiten einer Freigrenze (von 110 € je Mitarbeiter und Veranstaltung) als steuerpflichtiger Arbeitslohn zu qualifizieren. Für Betriebsveranstaltungen ab dem 1.1.2015 wird die bisherige Freigrenze von 110 € in einen „Freibetrag“ umgewandelt. Ursprünglich war hier eine Freigrenze von 150 € vorgesehen. Die Umwandlung in einen Freibetrag bedeutet, dass Aufwendungen bis zu dieser Höhe steuerfrei bleiben, auch wenn der Betrag pro Veranstaltung und Arbeitnehmer überschritten wird. Nur der überschrittene Betrag ist dann steuer- und sozialversicherungspflichtig.

**Beispiel:** Unternehmer X lädt seine 10 Mitarbeiter zu einer Weihnachtsfeier ein. Die Kosten für die Feier betragen 1.500 €.

- **Alte Regelung bis 31.12.2014** mit einer **Freigrenze:** Nachdem die Freigrenze pro Mitarbeiter überschritten wurde, unterlag der gesamte Betrag in Höhe von (1.500 : 10 =) 150 € grundsätzlich der Steuer- und Sozialversicherungspflicht.
- **Neue Regelung ab 1.1.2015** mit einem **Freibetrag:** Auch wenn in diesem Fall der Freibetrag pro Mitarbeiter überschritten wurde, sind hier grundsätzlich nur die überschreitenden Aufwendungen in Höhe von (150 € – 110 € Freibetrag =) 40 € steuer- und sozialversicherungspflichtig.
- Sie bleiben dann sozialversicherungsfrei, wenn sie der Arbeitgeber mit 25 % pauschal besteuert.

Alle Aufwendungen, auch die „Kosten für den äußeren Rahmen der Betriebsveranstaltung (z. B. Fremdkosten für Saalmiete und „Eventmanager“), werden – entgegen eines anders lautenden Urteils des Bundesfinanzhofs – in die Berechnung einbezogen. Gleichfalls sind die geldwerten Vorteile, die Begleitpersonen des Arbeitnehmers gewährt werden, dem Arbeitnehmer als geldwerter Vorteil zuzurechnen.

Eine begünstigte Betriebsveranstaltung liegt dann vor, wenn sie allen Angehörigen des Betriebs oder eines Betriebsteils grundsätzlich offensteht.

Neben den genannten Regelungen wurden noch weitere Änderungen in das Gesetz gepackt. Dazu gehört u. a. auch die kurzfristige **Erweiterung der Steuerschuldnerschaft des Leistungsempfängers** bei einer Mehrzahl von Fällen des Verdachts auf Steuerhinterziehung in einem besonders schweren Fall und zur raschen Verhinderung von Steuerausfällen. Hierzu wird das Bundesfinanzministerium ermächtigt, den Umfang der Steuerschuldnerschaft des Leistungsempfängers unter bestimmten Voraussetzungen (zunächst) zeitlich beschränkt zu

erweitern (sog. Schnellreaktionsmechanismus). Des Weiteren sind die **Mitteilungspflichten der Finanzbehörden** zur Bekämpfung der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung erweitert worden. In das Gesetz ist auch eine – rückwirkende – Regelung eingeflossen, bei der eine **Anrechnung ausländischer Steuern** höchstens mit der durchschnittlichen tariflichen deutschen Einkommensteuer auf die ausländischen Einkünfte erfolgt. Bei der für **land- und forstwirtschaftliche Klein- und Nebenerwerbsbetrieben möglichen pauschalen Gewinnermittlungen** in § 13a EStG erfolgt eine Änderung/Vereinfachung bei der Pauschalierung.

## **2. Privilegierung des Betriebsvermögens bei der Erbschaft- und Schenkungsteuer teilweise verfassungswidrig**

Mit seinem Urteil vom 17.12.2014 hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) bekanntermaßen Teile des Erbschaft- und Schenkungsteuergesetzes (ErbStG) – insbesondere die Privilegierung von Betriebsvermögen – für verfassungswidrig erklärt. Nach seiner Begründung liegt es grundsätzlich im Entscheidungsspielraum des Gesetzgebers, kleine und mittlere Unternehmen, die in personaler Verantwortung geführt werden, zur Sicherung ihres Bestands und zur Erhaltung der Arbeitsplätze steuerlich zu begünstigen. Als mit der Verfassung unvereinbar befand das BVerfG insbesondere aber:

- Die Privilegierung/Verschonung von Unternehmen, soweit sie über den Bereich kleiner und mittlerer Unternehmen hinausgreift, ohne eine entsprechende Bedürfnisprüfung vorzusehen.
- Die Freistellung von Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten von der Einhaltung einer Mindestlohnsumme.
- Die Verschonung betrieblichen Vermögens mit einem Verwaltungsvermögensanteil bis zu 50 %.
- Regelungen des Erbschaftsteuergesetzes, die Gestaltungen zulassen, die zu nicht zu rechtfertigenden Ungleichbehandlungen führen.

**Die Vorschriften sind zwar zunächst weiter anwendbar; der Gesetzgeber muss jedoch bis spätestens 30.6.2016 eine Neuregelung treffen. Die Fortgeltung der „verfassungswidrigen“ Normen begründet jedoch keinen Vertrauensschutz gegenüber einer bis zur Urteilsverkündung (17.12.2014) rückwirkenden Neuregelung, die einer exzessiven Ausnutzung der gleichheitswidrigen Regelungen im ErbStG die Anerkennung versagt.**

D. h. der Gesetzgeber ist nicht verpflichtet die verfassungswidrige Norm über den 17.12.2014 hinaus anzuwenden. Ob er davon Gebrauch macht, steht zzt. noch nicht fest. In einer Pressemitteilung vom 17.12.2014 teilt das Bundesfinanzministerium mit, dass die Bundesregierung an den Maximen – keine Erhöhung der gesamtwirtschaftlichen Belastung und verfassungskonforme Begünstigung übertragenen betrieblichen Vermögens – festhalten will.

**Anmerkung:** Grundsätzlich muss festgestellt werden, dass die Neuregelungen den Vorgaben des BVerfG entsprechen müssen. Auch wenn dem Gesetzgeber eine Frist bis 30.6.2016 zur Änderung des ErbStG eingeräumt wurde, kann eine rückwirkende Änderung dazu führen, dass Gestaltungen dann nicht die erhofften Steuervorteile nach sich ziehen. Des Weiteren muss davon ausgegangen werden, dass das ErbStG nach dem 30.6.2016 nicht unbedingt vorteilhafter sein wird als davor!

## **3. Mindestlohn: Generalunternehmerhaftung, Aufzeichnungs- und Meldepflichten**

Mittlerweile ist hinlänglich bekannt, dass in Deutschland zum 1.1.2015 ein gesetzlicher Mindestlohn von brutto 8,50 € je Zeitstunde gilt. Auf diesen Mindestlohn haben alle Arbeitnehmer Anspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber. Abweichungen vom gesetzlichen Mindestlohn sind durch Tarifverträge auf Branchenebene bis 31.12.2016 möglich.

**Generalunternehmerhaftung:** Weniger bekannt ist hingegen, dass das Mindestlohngesetz eine Durchgriffshaftung für Mindestlohnverstöße bei vom Unternehmer beauftragten (Sub-)Unternehmen und deren Nachunternehmern schafft. Die Generalunternehmerhaftung betrifft also Fälle, in denen der Unternehmer Dritte einschaltet, um eine vertragliche Verpflichtung zu erfüllen, die er selbst gegenüber seinem Auftraggeber eingegangen ist – in denen er also als Generalunternehmer auftritt.

Die Generalunternehmerhaftung beschränkt sich nicht auf bestimmte Branchen, sondern umfasst grundsätzlich alle Werk- und/oder Dienstleistungen, mit deren Erbringung ein Unternehmer einen anderen Unternehmer beauftragt. Ausnahmen vom Mindestlohn ergeben sich nur für solche Branchen und Tätigkeiten, die ausdrücklich aus dem Anwendungsbereich des Gesetzes herausgenommen sind.

Unternehmer haften dann, wenn ein von ihnen beauftragtes Unternehmen oder dessen Subunternehmer den gesetzlichen Mindestlohn nicht zahlt. Ein Arbeitnehmer eines Subunternehmens, der den gesetzlichen Mindestlohn nicht erhält, kann den Netto-Mindest-Lohn beim auftraggebenden Unternehmer fordern und einklagen.

**Anmerkung:** Die Haftungsregelung kann vertraglich nicht ausgeschlossen werden! Generalunternehmer müssen demnach durch eine sorgfältige Auswahl ihrer Vertragspartner dafür Sorge tragen, dass die weitreichenden Konsequenzen vermieden werden, und sich eventuell über andere Regelungen absichern.

**Aufzeichnungspflichten:** Mit der Verordnung über Aufzeichnungspflichten nach dem Mindestlohngesetz und dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz sollen aufgrund von branchenspezifischen Besonderheiten die gesetzlichen Vorgaben zur Aufzeichnungspflicht angepasst und vereinfacht werden. Durch sie sollen die Mindestlohnkontrollen der Zollverwaltung effizienter und effektiver werden. Die Regelungen traten zum 1.1.2015 in Kraft.

Danach sind Arbeitgeber in bestimmten Branchen verpflichtet sind, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit von bestimmten Arbeitnehmern spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag des der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens 2 Jahre aufzubewahren. Das gilt entsprechend für Entleiher, denen ein Verleiher Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung überlässt.

Die Aufzeichnungspflicht gilt grundsätzlich für alle Minijobber sowie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bau-, Gaststätten- und Beherbergungs-, im Personenbeförderungs-, im Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe, im Schaustellergewerbe, bei Unternehmen der Forstwirtschaft, im Gebäudereinigungsgewerbe, bei Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen, sowie in der Fleischwirtschaft.

**Anmerkung:** Erleichterte Aufzeichnungspflichten gelten nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten, die keinen Vorgaben zu Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit unterliegen und die sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen – wie z. B. Zeitungszusteller und Kurierdienste. In der Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung vom 18.12.2014 wird jedoch bestimmt, dass die Dokumentations- und Meldepflichten für Arbeitnehmer, deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt brutto mehr als 2.958 Euro beträgt, nicht gelten. Diese Arbeitnehmer sind also von

der Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeit nach dem Mindestlohngesetz befreit. Nach neuesten Informationen soll die Grenze von 2.958 € aber weiter abgesenkt werden, um den bürokratischen Aufwand geringer zu halten.

**Meldepflichten:** Entleiher und Arbeitgeber mit Sitz im Ausland sind verpflichtet, für ihre nach Deutschland entsandten oder grenzüberschreitend entliehenen Arbeitnehmer vor Beginn einer Werk- oder Dienstleistung eine schriftliche Anmeldung vorzulegen.

Vereinfachungen gelten in Fällen, in denen besondere Voraussetzungen vorliegen, zum Beispiel im Schichtdienst, bei mehreren Einsatzorten täglich oder bei ausschließlich mobiler Tätigkeit. Ein Beispiel ist der klassische Güter- und Personenverkehr, der grundsätzlich der gesetzlichen Meldepflicht unterliegt. Deswegen ist die Zusammenfassung mehrerer Arbeitseinsätze in einer zusammenfassenden Meldung an die Zollverwaltung durch den Arbeitgeber sinnvoll.

**Anmerkung:** Die „Finanzkontrolle Schwarzarbeit“ hat zur Aufgabe die Mindestlohnbestimmungen zu überwachen. Entsprechend dürfte in den nächsten Jahren vermehrt mit Kontrollen zu rechnen sein. Dafür wurde eigens die sog. „Lohnsteuer-Nachschau“ geschaffen, die unangemeldete Kontrollen ermöglicht. Die ab 1.1.2015 gesetzlich eingeführte Dokumentationspflicht hierzu dient der Kontrolle der Mindestlohnbestimmungen und kann bei Nichteinhalten empfindliche Bußgelder nach sich ziehen.

#### **4. Überschreiten der 450-€-Arbeitsentgeltgrenze bei Minijobbern**

Grundsätzlich dürfen Minijobber im Monat höchstens 450 € im Monat bzw. 5.400 € im Jahr verdienen. Wird dieser Betrag überschritten, so tritt Versicherungspflicht ein. Ein „gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten“ der monatlichen Entgeltgrenze von 450 € führt nicht in jedem Fall zur Versicherungspflicht. Als gelegentlich galt dabei bis 31.12.2014 ein Zeitraum von bis zu 2 Monaten innerhalb eines Zeitjahres. **Seit dem 1.1.2015 ist als gelegentlich ein Zeitraum von bis zu 3 Monaten innerhalb eines Zeitjahres anzusehen.** Diese Regelung ist bis zum 31.12.2018 begrenzt. Ab dem 1.1.2019 gilt wieder ein Zeitraum von bis zu 2 Monaten als gelegentlich.

**Bitte beachten Sie!** Man muss davon ausgehen, dass diese Ausnahmeregelung streng ausgelegt wird und nur für die Fälle gilt, in denen die monatliche Verdienstgrenze von 450 € infolge „unvorhersehbarer Umstände“ überschritten wird. „Unvorhersehbar“ ist z. B. ein erhöhter Arbeitseinsatz wegen des krankheitsbedingten Ausfalls eines Mitarbeiters. Die Zahlung eines (tarif)vertraglich geregelten jährlichen Weihnachts- oder Urlaubsgeldes beispielsweise ist vorhersehbar und muss bereits bei Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts berücksichtigt werden.

#### **5. Freiberufliche Tätigkeit selbstständiger Ärzte auch bei Beschäftigung angestellter Ärzte**

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat in ständiger Rechtsprechung, insbesondere zu Heilberufen oder heilberufsnahen Berufstätigkeiten, entschieden, dass die Mithilfe qualifizierten Personals für die Freiberuflichkeit des Berufsträgers unschädlich ist, **wenn er bei der Erledigung der einzelnen Aufträge aufgrund eigener Fachkenntnisse leitend und eigenverantwortlich tätig wird. Dabei ist für einen Arzt zu berücksichtigen, dass er eine höchstpersönliche, individuelle Arbeitsleistung am Patienten schuldet und deshalb einen wesentlichen Teil der Dienstleistungen selbst übernehmen muss.** Dafür reicht es i. d. R. aus, dass der Arzt aufgrund seiner Fachkenntnisse durch regelmäßige und eingehende Kontrolle maßgeblich auf die

Tätigkeit seines angestellten Fachpersonals – patientenbezogen – Einfluss nimmt, sodass die Leistung den „Stempel der Persönlichkeit“ des Steuerpflichtigen trägt.

Mit Urteil vom 16.7.2014 hat der BFH entschieden, dass selbstständige Ärzte ihren Beruf grundsätzlich auch dann leitend und eigenverantwortlich ausüben und damit freiberuflich und nicht gewerblich tätig werden, wenn sie ärztliche Leistungen von angestellten Ärzten erbringen lassen. Voraussetzung ist allerdings, dass sie die jeweils anstehenden Voruntersuchungen bei den Patienten durchführen, für den Einzelfall die Behandlungsmethode festlegen und sich die Behandlung „problematischer Fälle“ vorbehalten.

Im entschiedenen Fall betreiben die Gesellschafter eine Gemeinschaftspraxis für Anästhesie in der Rechtsform einer GbR. Ihre Berufstätigkeit üben sie als mobiler Anästhesiebetrieb in der Praxis von Ärzten aus, die Operationen unter Narkose durchführen wollen. Jeweils einer der Gesellschafter führt eine Voruntersuchung durch und schlägt eine Behandlungsmethode vor. Die eigentliche Anästhesie führt sodann ein anderer Arzt aus. Problematische Fälle blieben jedoch den Gesellschaftern der GbR vorbehalten.

**Anmerkung:** Das Finanzamt sah die Tätigkeit der GbR wegen Beschäftigung der angestellten Ärztin nicht als freiberufliche Tätigkeit der Gesellschafter an und ging deshalb von einer gewerblichen und damit gewerbsteuerpflichtigen Tätigkeit aus. Nachdem die Beurteilung der „Freiberuflichkeit“ in ähnlich gelagerten Fällen nicht immer ganz einfach ist, sollten sich betroffene Steuerpflichtige zwingend beraten lassen.

## **6. Finanzgericht lässt Ehescheidungskosten steuerlich ansetzen**

Das Finanzgericht Rheinland-Pfalz (FG) hat mit seinem Urteil vom 16.10.2014 als erstes Finanzgericht über die Frage entschieden, ob Scheidungskosten nach der ab 2013 geltenden Neuregelung durch das Amtshilferichtlinie-Umsetzungsgesetz als außergewöhnliche Belastung steuermindernd berücksichtigt werden können.

Danach werden Prozesskosten grundsätzlich vom steuerlichen Abzug ausgeschlossen und nur ausnahmsweise anerkannt, wenn der Steuerpflichtige ohne diese Aufwendungen Gefahr läuft, seine Existenzgrundlage zu verlieren und seine lebensnotwendigen Bedürfnisse in dem üblichen Rahmen nicht mehr befriedigen zu können.

Das FG bejahte das Vorliegen der Abzugsvoraussetzungen bei den Prozesskosten für die Ehescheidung selbst, lehnte sie hingegen bezüglich der Scheidungsfolgesachen ab. Nach seiner Auffassung ist es für einen Steuerpflichtigen existenziell, sich aus einer zerrütteten Ehe lösen zu können. Die Kosten der Ehescheidung, die nur durch einen zivilgerichtlichen Prozess herbeigeführt werden können, sind daher für den Betroffenen aus tatsächlichen Gründen zwangsläufig. Demgegenüber sind nach der Neuregelung ab 2013 die Scheidungsfolgekosten im Zusammenhang mit den Folgesachen Unterhalt, Ehewohnung und Haushalt, Güterrecht, Sorgerecht, Umgangsrecht nicht als außergewöhnliche Belastung abzugsfähig.

**Anmerkung:** Die Revision zum BFH wurde wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen. Gleichlautend hat das FG Münster mit Urteil vom 21.11.2014 entschieden, dass Scheidungsprozesskosten auch nach der ab dem Jahr 2013 geltenden gesetzlichen Neuregelung als außergewöhnliche Belastungen abzugsfähig sind.

## **7. Grundsteuer: Einheitsbewertung des Grundvermögens nach Auffassung des Bundesfinanzhofs verfassungswidrig**

Sog. „Einheitswerte“ sind neben den Steuermesszahlen und den von den Gemeinden festgelegten Hebesätzen Grundlage für die Bemessung der Grundsteuer. Maßgebend für die Feststellung der Einheitswerte sind in den alten Bundesländern und West-Berlin die Wertverhältnisse im Hauptfeststellungszeitpunkt 1.1.1964, in den neuen Bundesländern 1.1.1935.

Der Bundesfinanzhof (BFH) ist der Ansicht, dass die Maßgeblichkeit dieser veralteten Wertverhältnisse seit dem Feststellungszeitpunkt 1.1.2009 wegen des 45 Jahre zurückliegenden Hauptfeststellungszeitpunkts nicht mehr mit den verfassungsrechtlichen Anforderungen an eine gleichheitsgerechte Ausgestaltung des Steuerrechts vereinbar ist. Dabei muss nicht das Niveau der Grundsteuer angehoben werden, weil es insgesamt zu niedrig ist; vielmehr müssen die einzelnen wirtschaftlichen Einheiten innerhalb der jeweiligen Gemeinde im Verhältnis zueinander realitätsgerecht bewertet werden.

Es obliegt nunmehr dem Bundesverfassungsgericht, über die Vorlagefrage zu entscheiden.

## **8. Antrag auf Grundsteuererlass bis 31.3.2015 stellen**

Vermieter können bis zum 31.3.2015 (Ausschlussfrist) einen Antrag auf Grundsteuererlass bei der zuständigen Behörde für 2014 stellen, wenn sie einen starken Rückgang ihrer Mieteinnahmen im Vorjahr zu verzeichnen haben. Ursachen können z. B. Brand- oder Hochwasserschäden, Zahlungsunfähigkeit des Mieters oder Schäden durch Mietnomadentum sein. Keine Aussicht auf Erlass besteht, wenn der Vermieter die Ertragsminderung zu vertreten hat, z. B. weil er dem Mieter im Erlasszeitraum gekündigt hat oder wenn notwendige Renovierungsarbeiten nicht (rechtzeitig) durchgeführt wurden.

Bei einem Ausfall von mehr als 50 % der Mieteinnahmen wird die Grundsteuer nach den derzeitigen Bestimmungen in Höhe von 25 % erlassen, bei vollständigem Entfall halbiert sich die Grundsteuer.

## **9. Haftungsbeschränkung bei Gefälligkeitsarbeit eines Handwerkers**

In einem vom Oberlandesgericht Celle (OLG) entschiedenen Fall war ein Handwerker damit beauftragt, Solarmodule auf einem Dach zu installieren. Bei der Gelegenheit wurde er vom Bauherrn oder dessen Frau gebeten ein abgehängtes Waschbecken wieder zu montieren. Der Handwerker tat dem Ehepaar den Gefallen. Bei der Montage des Waschbeckens kam es jedoch zu einem Schaden, den der Ehemann vom Handwerker ersetzt verlangte. Dieser verweigerte jedoch die Begleichung des Schadens.

Die Richter des OLG entschieden dazu: „Erledigt ein beauftragter Handwerker unentgeltlich eine zusätzliche Arbeit nebenbei, die in keinem Zusammenhang mit den beauftragten Arbeiten steht, so entsteht lediglich ein Gefälligkeitsverhältnis. Auch wenn die Parteien nicht ausdrücklich über einen Haftungsausschluss gesprochen haben, dass die Haftung des Handwerkers auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt sei, ergibt sich dies hier aus den Gesamtumständen.“

Nach den Umständen des hier vorliegenden Falles bestand eine schlüssige Absprache dahin, dass der Handwerker für die gefälligkeitshalber übernommene Tätigkeit lediglich für die Sorgfalt einzustehen hat, die er in eigenen Angelegenheiten anzuwenden pflegt bzw. dass seine Haftung sich auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.



Da weder dargetan noch ersichtlich ist, dass der Handwerker das Becken etwa grob fahrlässig oder vorsätzlich falsch angebracht hätte oder er in eigenen Angelegenheiten einen anderen Sorgfaltsmaßstab anzuwenden pflegt, ist seine Haftung ausgeschlossen.

## **10. Schmerzensgeld für hausärztlichen Befunderhebungsfehler**

In einem vom Oberlandesgericht Hamm (OLG) am 31.10.2014 entschiedenen Fall ließ sich eine Patientin von einer Ärztin als Vertreterin ihrer Hausärztin wegen Beschwerden im Rücken- und Gesäßbereich behandeln. Die Medizinerin diagnostizierte Ischiasbeschwerden, verabreichte eine Spritze und verordnete ein Schmerzmittel. Drei Tage später musste die Patientin notfallmäßig operiert werden, nachdem bei ihr eine Entzündung diagnostiziert worden war. In den folgenden Wochen waren fünf Nachoperationen erforderlich. Die Patientin meinte, von der Ärztin unzureichend untersucht worden zu sein, und verlangte unter Hinweis auf fortbestehende Wundschmerzen und eine Stuhlinkontinenz sowie hierdurch bedingte psychische Belastungen Schadensersatz und ein Schmerzensgeld von 25.000 €.

Nach der Anhörung eines medizinischen Sachverständigen haben die Richter des OLG der Patientin ein Schmerzensgeld von 22.000 € zugesprochen. Die Medizinerin ist den Ursachen der ihr von der Frau geschilderten Beschwerden nicht ausreichend nachgegangen. Sie haftet deswegen für einen Befunderhebungsfehler. Auf ihre Anfangsdiagnose durfte sie sich nicht verlassen, sondern hätte die Möglichkeit von Erkrankungen mit schwerwiegenden Folgen berücksichtigen müssen. Der angehörte medizinische Sachverständige bestätigte, dass eine Gewebeentzündung im Gesäßbereich hätte festgestellt werden können, wenn eine weitere Untersuchung der Patientin veranlasst worden wäre. Diese Entzündung stelle einen reaktionspflichtigen Befund dar. Sie nicht zu behandeln war grob fehlerhaft, sodass der vorangegangene Befunderhebungsfehler eine Beweislastumkehr hinsichtlich der weiteren Entwicklung rechtfertigte. Deswegen war – auch wenn eine Operation als solche nicht zu vermeiden gewesen wäre – zugunsten der Erkrankten davon auszugehen, dass die erste Operation weniger schwerwiegend ausgefallen wäre, wenn sie 3 Tage früher stattgefunden hätte.

## **11. Verjährung der Rückforderung von „Schwiegerelternschenkungen“**

In einem vom Bundesgerichtshof (BGH) am 3.12.2014 entschiedenen Fall übertrug der Vater im Jahre 1993 das Eigentum an dem Grundstück auf die Tochter und ihren Ehemann zu deren jeweils hälftigem Miteigentum. Mitte 2004 trennte sich das Ehepaar und der Schwiegersohn zog aus der Ehwohnung aus. Nach der Scheidung beantragte dieser im Jahre 2009 die Teilungsversteigerung des Anwesens. Daraufhin trat der Vater Anfang 2010 seine Ansprüche auf Rückübertragung des hälftigen Grundstücksanteils gegen seinen (ehemaligen) Schwiegersohn an seine Tochter ab. Auf diese Abtretung gestützt nahm sie ihren geschiedenen Ehemann im Jahre 2010 auf Übertragung seiner Miteigentumshälfte in Anspruch.

Der BGH kam zu dem Entschluss, dass nicht ausgeschlossen werden kann, dass dem Vater der Antragstellerin ein Anspruch auf Rückübertragung der Miteigentumshälfte gegen seinen früheren Schwiegersohn zustand und dieser Anspruch wirksam an die Antragstellerin abgetreten wurde.

Erfolgt eine Schwiegerelternschenkung unter der für das Schwiegerkind erkennbaren Vorstellung, dass die Ehe fortbesteht und daher die Schenkung auch dem eigenen Kind dauerhaft zugutekommt, kann das Scheitern der Ehe nach den Grundsätzen über die Störung der Geschäftsgrundlage zu einer Rückabwicklung der Schenkung führen. Als weitere Voraussetzung muss allerdings hinzukommen, dass ein Festhalten an der Schenkung für die Schwiegereltern unzumutbar ist. Auch wenn dies der Fall ist, kann in der Regel nur ein Ausgleich in Geld verlangt

werden. Nur in seltenen Ausnahmefällen wird die Vertragsanpassung dazu führen, dass der zugewendete Gegenstand zurückzugewährt ist.

Eine Rückgewähr des geschenkten Gegenstandes löst dann – von den Fällen kurzer Ehedauer abgesehen – im Gegenzug einen angemessenen Ausgleich in Geld aus. In Betracht kommt eine solche Rückgewähr bei nicht teilbaren Gegenständen wie Hausgrundstücken oder Miteigentumsanteilen insbesondere dann, wenn die Schwiegereltern sich – wie im vorliegenden Fall – ein Wohnungsrecht vorbehalten haben, das durch das Scheitern der Ehe gefährdet wird.

Die Richter führten weiter aus, dass hier nicht die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren anwendbar ist. Für Ansprüche auf Übertragung des Eigentums an einem Grundstück sowie die Ansprüche auf Gegenleistung gilt eine zehnjährige Verjährungsfrist.

## 12. Kleinanlegerschutzgesetz

Mit dem Kleinanlegerschutzgesetz will die Bundesregierung auf Missstände am sog. „Grauen Kapitalmarkt“ reagieren. Verbraucher sollen künftig dank neuer Transparenzregeln und verbesserter Informationen die Risiken von Vermögensanlagen besser einschätzen können. Hier die wichtigsten Regelungen des Gesetzes:

**Anlageprospekte** werden in ihrer Gültigkeit auf 12 Monate befristet. Außerdem müssen sie auf der Internetseite des Anbieters zur Verfügung stehen, auch in einer um sämtliche Nachträge ergänzten Fassung. Verflechtungen von Unternehmen mit den Emittenten und Anbietern einer Vermögensanlage müssen verstärkt offengelegt werden. Weiter müssen Anbieter auch nach Beendigung des öffentlichen Angebots von Vermögensanlagen alle Tatsachen unverzüglich veröffentlichen, die geeignet sind, die Erfüllung der Verpflichtungen gegenüber den Anlegern erheblich zu beeinträchtigen.

Die **Werbung für Vermögensanlagen** im öffentlichen Raum wie z. B. in Bussen und Bahnen wird künftig nicht mehr zulässig sein. In Printmedien bleibt sie zulässig, muss aber einen deutlichen Hinweis auf das Verlustrisiko enthalten. In sonstigen Medien ist die Werbung für Vermögensanlagen künftig nur noch erlaubt, wenn der Schwerpunkt dieser Medien zumindest gelegentlich auch auf der Darstellung von wirtschaftlichen Sachverhalten liegt und die Werbung im Zusammenhang mit einer solchen Darstellung erfolgt.

Für alle Vermögensanlagen wird eine **Mindestlaufzeit von 24 Monaten** sowie eine **Kündigungsfrist von mindestens 12 Monaten** eingeführt.

Künftig müssen grundsätzlich auch Anbieter von **partiarischen Darlehen und Nachrangdarlehen** einen Prospekt erstellen. Um hier eine Überforderung zu vermeiden, wird es folgende Ausnahmen von der Prospektspflicht geben: Ausgenommen sind unter weiteren Voraussetzungen neue Finanzierungsformen kleinerer Unternehmen mittels Crowdfunding über Internet-Dienstleistungsplattformen bis zu einem Betrag von 1 Mio. € für angebotene Nachrangdarlehen und partiarische Darlehen eines Anbieters.

Zudem muss bei **Anlagen von mehr als 250 €** dem Anleger ein Vermögensanlagen-Informationsblatt übergeben und vom Anleger unterschrieben zurückgesandt werden.

Von einer Prospektspflicht sind – unter weiteren Voraussetzungen – Nachrangdarlehen und partiarische Darlehen bis 1 Mio. € an **soziale und gemeinnützige Projekte** ausgenommen.

Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht kann künftig die Rechnungsunterlagen eines Unternehmens des „Grauen Kapitalmarkts“ bei Hinweisen auf bestehende Missstände durch einen externen Wirtschaftsprüfer prüfen lassen. Damit soll der Druck auf Unternehmen erhöht werden, künftig Bilanzierungsfehler zu vermeiden. Um den Anreiz für eine fristgerechte Veröffentlichung von Jahresabschlüssen zu erhöhen, wird die Höchstgrenze des für Offenlegungsverstöße angedrohten **Ordnungsgeldes von bisher 25.000 € auf zukünftig 250.000 € verzehnfacht**.

### **13. Leistungsbeurteilung im Zeugnis**

Bescheinigt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Zeugnis unter Verwendung der Zufriedenheitsskala die ihm übertragenen Aufgaben „zur vollen Zufriedenheit“ erfüllt zu haben, erteilt er in Anlehnung an das Schulnotensystem die Note „befriedigend“. Beansprucht der Arbeitnehmer eine bessere Schlussbeurteilung, muss er im Zeugnisrechtsstreit entsprechende Leistungen vortragen und gegebenenfalls beweisen. Dies gilt grundsätzlich auch dann, wenn in der einschlägigen Branche überwiegend gute („stets zur vollen Zufriedenheit“) oder sehr gute („stets zur vollsten Zufriedenheit“) Endnoten vergeben werden. Dies entschieden die Richter des Bundesarbeitsgerichts (BAG) in ihrem Urteil vom 18.11.2014.

In dem entschiedenen Fall war eine Arbeitnehmerin in einer Zahnarztpraxis im Empfangsbereich und als Bürofachkraft beschäftigt. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erteilte ihr der Arbeitgeber ein Arbeitszeugnis. Die Parteien stritten darüber, ob die Leistungen der Arbeitnehmerin mit „zur vollen Zufriedenheit“ oder mit „stets zur vollen Zufriedenheit“ zu bewerten sind.

Die von den Richtern der Vorinstanz zur Ermittlung einer durchschnittlichen Bewertung herangezogenen Studien, nach denen fast 90 % der untersuchten Zeugnisse die Schlussnoten „gut“ oder „sehr gut“ aufweisen sollen, führen nach Auffassung des BAG nicht zu einer anderen Verteilung der Darlegungs- und Beweislast. Danach kommt es für die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast nicht auf die in der Praxis am häufigsten vergebenen Noten an. Ansatzpunkt ist die Note „befriedigend“ als mittlere Note der Zufriedenheitsskala. Begehrt der Arbeitnehmer eine Benotung im oberen Bereich der Skala, muss er darlegen, dass er den Anforderungen gut oder sehr gut gerecht geworden ist.

### **14. Rückzahlung von Fortbildungskosten bei Eigenkündigung**

In einem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entschiedenen Fall begann ein Bankangestellter im Herbst 2008 einen zweijährigen berufsbegleitenden Masterstudiengang. Arbeitnehmer und Arbeitgeber schlossen einen „Fortbildungsvertrag mit Rückzahlungsklausel“. Dieser Vertrag sah u. a. die Freistellung an 15 Tagen im Jahr vor. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, ein Kontokorrentkonto zu eröffnen, von dem die Lehrgangskosten sukzessive nach Entstehung belastet werden. Die Rückerstattung erfolgt jährlich (12/36) durch Gutschrift auf das Kontokorrentkonto. Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer innerhalb 3 Jahren nach Abschluss der Fortbildungsmaßnahme hat er die Restforderung aus dem Kontokorrentkonto zu tragen.

Der Arbeitnehmer kündigte das Arbeitsverhältnis zum 31.12.2010 mit der Begründung, dass sein Arbeitgeber ihn nach Abschluss der Fortbildung nicht ausbildungsadäquat beschäftigen könnte. Der Arbeitgeber behielt daraufhin das Novembergehalt 2011 ein und forderte vom Angestellten den Ausgleich des Kontokorrentkontos.

Der Fortbildungsvertrag differenzierte nicht danach, ob der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Sphäre des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers entstammt, und greift

damit ohne Einschränkung auch dann ein, wenn die Kündigung durch den Arbeitgeber (mit-)veranlasst wurde, z. B. durch ein vertragswidriges Verhalten.

**Nach Auffassung des BAG ist es nicht zulässig, die Rückzahlungspflicht schlechthin an das Ausscheiden aufgrund einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers innerhalb der vereinbarten Bindungsfrist zu knüpfen. Vielmehr muss nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens differenziert werden.** Eine Rückzahlungsklausel stellt nur dann eine ausgewogene Gesamtregelung dar, wenn es der Arbeitnehmer selbst in der Hand hat, durch eigene Betriebstreue der Rückzahlungsverpflichtung zu entgehen.

Die Vorteile der Ausbildung und die Dauer der Bindung müssen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Das Interesse des Arbeitgebers geht typischerweise dahin, die vom Arbeitnehmer erworbene Qualifikation möglichst langfristig für seinen Betrieb nutzen zu können. Dieses Interesse gestattet es ihm, als Ausgleich für seine finanziellen Aufwendungen von einem sich vorzeitig abkehrenden Arbeitnehmer die Kosten der Ausbildung ganz oder zeitanteilig zurückzuverlangen. Wollte oder konnte der Arbeitgeber die erlangte weitere Qualifikation des Arbeitnehmers nicht nutzen, kann der Bleibedruck, den die Dauer der Rückzahlungsverpflichtung auf den Arbeitnehmer ausübt und durch den er in seiner durch das Grundgesetz geschützten Kündigungsfreiheit betroffen wird, nicht gegen ein Interesse des Arbeitgebers an einer möglichst weitgehenden Nutzung der erworbenen Qualifikation des Arbeitnehmers abgewogen werden. Damit war die im Fortbildungsvertrag vereinbarte Rückzahlungsklausel unwirksam.

## **15. Urlaub bei Wechsel in eine Teilzeittätigkeit mit weniger Wochenarbeitsdagen**

Kann ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer vor seinem Wechsel in eine Teilzeittätigkeit mit weniger Wochenarbeitsdagen keinen Urlaub nehmen, darf nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) die Zahl der Tage des bezahlten Jahresurlaubs wegen des Übergangs in eine Teilzeitbeschäftigung nicht verhältnismäßig gekürzt werden. Das Argument, der erworbene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub werde bei einer solchen Kürzung nicht vermindert, weil er – in Urlaubswochen ausgedrückt – unverändert bleibe, hat der EuGH unter Hinweis auf das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter ausdrücklich verworfen. Aufgrund dieser Rechtsprechung des EuGH konnte an der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht festgehalten werden, nach der die Urlaubstage grundsätzlich umzurechnen waren, wenn sich die Anzahl der mit Arbeitspflicht belegten Tage verringerte.

Sachverhalt: Ein Arbeitnehmer wechselte ab dem 15.7.2010 in eine Teilzeittätigkeit und arbeitete nicht mehr an 5, sondern nur noch an 4 Tagen in der Woche. Während seiner Vollzeittätigkeit im Jahr 2010 hatte er keinen Urlaub. Der Arbeitgeber meinte, dem Arbeitnehmer stünden angesichts des tariflichen Anspruchs von 30 Urlaubstagen bei einer Fünftageweche nach seinem Wechsel in die Teilzeittätigkeit im Jahr 2010 nur die 24 von ihm gewährten Urlaubstage zu (30 Urlaubstage geteilt durch 5 mal 4). Der Arbeitnehmer seinerseits vertrat die Ansicht, dass eine verhältnismäßige Kürzung seines Urlaubsanspruchs für die Monate Januar bis Juni 2010 nicht zulässig ist, sodass er im Jahr 2010 Anspruch auf 27 Urlaubstage habe (für das erste Halbjahr die Hälfte von 30 Urlaubstagen, mithin 15 Urlaubstage, zuzüglich der von ihm für das zweite Halbjahr verlangten 12 Urlaubstage).

Zwar regelt der für das o. g. Arbeitsverhältnis gültige Tarifvertrag, dass sich der für die Fünftageweche festgelegte Erholungsurlaub nach einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf weniger als 5 Tage in der Woche vermindert. Die Tarifnorm ist jedoch wegen Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften unwirksam, soweit sie die Zahl der während der Vollzeittätigkeit erworbenen Urlaubstage mindert.

## 16. Verdachtskündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses

Der dringende Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung des Auszubildenden kann einen wichtigen Grund zur Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses darstellen, wenn der Verdacht auch bei Berücksichtigung der Besonderheiten des Ausbildungsverhältnisses dem Auszubildenden die Fortsetzung der Ausbildung objektiv unzumutbar macht.

In dem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) am 12.2.2015 entschiedenen Fall zählte ein Auszubildender, der eine Berufsausbildung zum Bankkaufmann absolvierte, das sich in den Nachttresor-Kassetten einer Filiale befindliche Geld. Später wurde ein Kassenfehlbestand von 500 € festgestellt. Nach Darstellung der Bank nannte der Auszubildende in einem Personalgespräch von sich aus die Höhe dieses Fehlbetrags, obwohl er nur auf eine unbezifferte Kassendifferenz angesprochen worden war. Die Bank hat das Berufsausbildungsverhältnis wegen des durch die Offenbarung von Täterwissen begründeten Verdachts der Entwendung des Fehlbetrags gekündigt. Der Auszubildende hält die Kündigung für unwirksam. Ein Berufsausbildungsverhältnis könne nicht durch eine Verdachtskündigung beendet werden. Auch fehle es u. a. an seiner ordnungsgemäßen Anhörung. Ihm sei nicht mitgeteilt worden, dass er mit einer Kassendifferenz konfrontiert werden solle. Auf die Möglichkeit der Einschaltung einer Vertrauensperson sei er nicht hingewiesen worden.

Die Richter des BAG kamen zu dem Entschluss, dass die Verdachtskündigung das Ausbildungsverhältnis beendet hat. In ihrer Begründung führten sie aus, dass es weder einer vorherigen Bekanntgabe des Gesprächsthemas noch eines Hinweises bzgl. der möglichen Kontaktierung einer Vertrauensperson bedurfte.

---

**Basiszinssatz**

nach § 247 Abs. 1 BGB  
maßgeblich für die Berechnung  
von Verzugszinsen

**seit 1.1.2015 = - 0,83 %**

1.7. – 31.12.2014 = - 0,73 %

1.1. – 30.6.2014 = - 0,63 %

Ältere Basiszinssätze finden Sie im Internet  
unter:

<http://www.bundesbank.de/Basiszinssatz>

**Verzugszinssatz** ab 1.1.2002:  
(§ 288 BGB)

**Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:**

Basiszinssatz + 5 Prozentpunkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (bis  
28.7.2014):

Basiszinssatz + 8 Prozentpunkte

**Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern  
(ab 29.7.2014):**

Basiszinssatz + 9 Prozentpunkte

---

Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden. Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.