

April 2016

Arbeitszimmer absetzen: Die Richter bleiben streng

Ein Steuerzahler, der sein Arbeitszimmer zu 60 % „geschäftlich“ (Verwaltung eigener Mehrfamilienhäuser) und zu 40 % privat genutzt hatte, wollte wenigstens diese 60 % der Kosten des Zimmers absetzen.

Das niedersächsische Finanzgericht hatte ihm das bereits gestattet, aber das Finanzamt ging vor den Bundesfinanzhof. Dort hat der Große Senat nun entschieden, dass es bei den alten Kriterien bleibt.

Nach wie vor gilt also: Ein Arbeitszimmer muss zu über 90 % beruflich genutzt werden, wenn man es absetzen will. Und absetzen kann man nur etwas, wenn für die dort erledigten Arbeiten kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht, nämlich 1.250 Euro im Jahr. Der volle Abzug ist nur möglich, wenn das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten beruflichen und betrieblichen Tätigkeit bildet.

Unser Rat: Vermieten Sie lieber Ihr Arbeitszimmer an die GmbH. Dadurch erreichen Sie den vollen Kostenabzug. Vorsichtig muss man nur sein, falls das Arbeitszimmer die wesentliche Betriebsgrundlage der GmbH darstellen könnte, weil dann eine Betriebsaufspaltung entstehen kann.

Tipp: Stets absetzbar sind Arbeitsmittel wie zum Beispiel Schreibtisch, Stuhl, Lampe, Computer – unabhängig davon, ob man überhaupt ein Arbeitszimmer hat, wie es genutzt wird und ob eines notwendig ist.

Vorsicht: Generell vorsichtig sein mit dem Geltendmachen eines Arbeitszimmers sollten Selbständige und Einzelunternehmer, denen ihr Einfamilienhaus selbst gehört. Denn das Arbeitszimmer kann zu Betriebsvermögen werden mit der Folge, dass Wertsteigerungen der Immobilie für immer und ewig steuerlich erfasst werden.

Kapitaleinkünfte in Steuererklärung 2015

Einkünfte aus Kapitalvermögen müssen, soweit diese mit dem Kapitalertragsteuerabzug abgegolten sind, grundsätzlich nicht mehr in der Steuererklärung berücksichtigt werden. Liegen Kapitaleinkünfte vor, die bisher nicht vom Abgeltungsteuerabzug erfasst worden sind, müssen diese in der **Anlage KAP** gesondert erklärt werden. Letzteres ist regelmäßig bei Einkünften aus ausländischen Konten und Wertpapierdepots der Fall.

In vielen Fällen kann es aber vorteilhaft sein, die Kapitaleinkünfte trotz Abgeltungsteuerabzug in die Einkommensteuererklärung mit aufzunehmen, d. h. die Anlage KAP mit abzugeben. Wurde z. B. der Sparer-Pauschbetrag nicht ausgeschöpft (801 Euro bzw. bei zusammenveranlagten Ehegatten gilt der doppelte Pauschbetrag von 1.602 Euro) oder soll eine depotübergreifende Verlustverrechnung erfolgen (ein Verlust aus dem Depot bei der Bank A soll mit Erträgen aus dem Depot bei der Bank B ausgeglichen werden), sollte der Kapitalanleger die **Wahlveranlagung** zum Abgeltungsteuersatz wählen. Eine solche kann auch **vorteilhaft** sein, wenn Wertpapiere unentgeltlich übertragen wurden und der Vorgang als fiktive Veräußerung besteuert worden ist.

Die **Günstigerprüfung** ist für all jene Kapitalanleger von Vorteil, deren tariflicher **Einkommensteuersatz niedriger ist als der Abgeltungsteuersatz**. Die Günstigerprüfung kann mittels Abgabe der Anlage KAP in der Steuererklärung 2015 beantragt werden. Die Finanzverwaltung rechnet im Rahmen der Günstigerprüfung die Kapitaleinkünfte zu den steuerpflichtigen Einkünften und unterwirft diese nicht dem Abgeltungsteuersatz, sondern der tariflichen Einkommensteuer des Kapitalanlegers. Die Günstigerprüfung ermöglicht Kapitalanlegern eine Besteuerung nach der tariflichen Einkommensteuer, soweit diese zu einer niedrigeren Einkommensteuer führen würde.

April 2016

Kündigung wegen Äußerung auf Facebook

Äußerungen eines Arbeitnehmers auf seinem privaten Facebook-Nutzerkonto, die einen rassistischen und menschenverachtenden Inhalt haben, können jedenfalls dann eine außerordentliche Kündigung des Arbeitgebers rechtfertigen, wenn sich daraus ergibt, dass der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber beschäftigt ist und die Äußerung **ruf- und geschäftsschädigend** sein kann. Dabei kann als wichtiger Grund neben der Verletzung vertraglicher Hauptpflichten auch die schuldhaftige Verletzung von Nebenpflichten "an sich" geeignet sein, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen.

FALL: Der Arbeitnehmer hatte auf seinem Facebook-Nutzerkonto ein Bild geteilt, das ursprünglich auf einer polnischen Satire- und Witzeseite veröffentlicht war und das Eingangstor des Konzentrationslagers Auschwitz mit der Tor-Überschrift "Arbeit macht frei" zeigte. Im unteren Bereich des Bildes befand sich ein Text auf Polnisch, der übersetzt so viel hieß wie "Polen ist bereit für die Flüchtlingsaufnahme". Das Facebook-Nutzerkonto wurde zwar unter einem Synonym geführt, es war jedoch ein Foto des Arbeitnehmers veröffentlicht, auf dem er angelehnt an einen Triebwagen des Arbeitgebers in Unternehmenskleidung zu sehen war.

Das Arbeitsgericht Mannheim war der Auffassung, dass zu den **Nebenpflichten des Arbeitsverhältnisses** insbesondere die Pflicht der Arbeitsvertragsparteien zur **Rücksichtnahme auf die berechtigten Interessen des jeweils anderen** Teils zählt. Eine solche Nebenpflicht hatte der Arbeitnehmer im vorliegenden Fall verletzt. Denn das Bild auf seinem Facebook-Nutzerkonto war nach seinem Erscheinungsbild und Kontext in dem vom Arbeitgeber dargelegten Sinn zu interpretieren.

Allerdings ergab sich im Rahmen der vorzunehmenden **Interessenabwägung**, dass hier die Interessen des Arbeitnehmers an der **Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses** dem Interesse des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses **Vorrang** einzuräumen war. Das Verhalten des Arbeitnehmers wog den Umständen nach nicht so schwer, dass der Arbeitgeber - auch unter Berücksichtigung der eigenen Interessen - ein Festhalten am Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist nicht zumutbar gewesen wäre. Zugunsten des Arbeitnehmers war vor allem dessen Dauer der Betriebszugehörigkeit von mehr als vierzehn Jahren - zu berücksichtigen. Im Ergebnis lehnten die Richter des Arbeitsgerichts Mannheim auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der hilfsweise ausgesprochenen ordentlichen Kündigung ab. Das Verhalten hätte lediglich abgemahnt werden können.

FAZIT: Nicht jede rassistische oder menschenverachtende Äußerung eines Arbeitnehmers auf seinem privaten Facebook-Nutzerkonto ist geeignet, hierauf eine Kündigung zu stützen. **Grundsätzlich** sind private Äußerungen des Arbeitnehmers während seiner Freizeit **eigene Sache des Arbeitnehmers** und von Seiten des Arbeitgebers **nicht zu sanktionieren**.

Etwas anderes kann allerdings gelten, wenn die Äußerung Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis hat oder der Ruf des Unternehmens geschädigt wird. Insoweit ist auch maßgebend, ob die Äußerungen des Arbeitnehmers zu Reaktionen und Diskussionen mit anderen Arbeitnehmern führen (Betriebsfrieden) oder gar Kundenbeschwerden wegen solcher Äußerungen im Unternehmen eingehen.

Entscheidend ist zudem, was für eine **Art von Aussage** der Mitarbeiter trifft. Äußerungen wie „Das Boot ist voll“ seien politische Äußerungen und **von der Meinungsfreiheit gedeckt**, gegen so etwas können Arbeitgeber nicht vorgehen. **Rassistische Parolen** wie „Heil Hitler“ rechtfertigten dagegen eine **fristlose Kündigung**.