



Unser Bild zeigt von links: Franz Mentel, Mentel und Mentel GmbH, Ulrich Hallmann, DZ Privatbank S.A., Andreas Schmidpeter VR Bank Oberland eG, Franz Reiser, Mentel und Mentel GmbH, Marie-Theres und Armin Fimberger, Digitales Erbe Fimberger, Dominik Heinle, DZ Privatbank S.A.

## Erbrechtstage in Bad Tölz – zum 7. Mal ein Erfolg!

**Wir freuen uns, dass auch in diesem Jahr die Erbrechtstage wieder ein voller Erfolg waren!**

Unter der Schirmherrschaft des Deutschen Forums für Erbrecht und in Zusammenarbeit mit der Raiffeisenbank im Oberland eG durften wir am 28. und 29. Oktober 2024 im Kurhaus in Bad Tölz wieder zahlreiche Interessierte rund um die Themen Testament, Erben, Vererben, Nachlass und Patientenverfügung begrüßen.

An beiden Abenden konnten die eingeladenen Referenten das volle Kurhaus mit ihren Vorträgen und Bespielen aus eigenen Erfahrungen begeistern und auf die ein oder andere Art dafür sensibilisieren. Geht es doch um so viel mehr als nur um Geld,

Immobilien und Gegenstände zu vererben – vielmehr wurde den Zuhörern verdeutlicht, wie wichtig es ist, miteinander zu reden, auch über die unangenehmen Dinge im Leben, nichts auf die lange Bank zu schieben, aber auch nicht voreilig zu handeln.

So oder so, es bleibt ein nicht gerne ausgesprochenes und schwieriges Thema, mit dem sich jedervon uns einmal auseinandersetzen muss. Aber keiner muss sich allein gelassen fühlen, wie in den Erbrechtstagen wieder einmal aufgezeigt wurde.

Es gibt viele engagierte Menschen, die sich bestens mit den Themen auskennen ▶

## Mein Name ist Sabine Herrmann.

Ich bin 52 Jahre alt und wohne mit meinem Mann und meinen zwei Töchtern in Lenggries.



Nach dem Realschulabschluss in Hohenburg habe ich den Beruf der Steuerfachangestellten erlernt und blieb zuerst fünf Jahre in meinem Lehrbetrieb. Anschließend war ich 27 Jahre in einer weiteren Steuerkanzlei beschäftigt und arbeitete dort seit der Geburt meiner ersten Tochter in Teilzeit. Nach dieser langen Zeit habe ich eine neue berufliche Herausforderung gesucht.

Seit April 2024 arbeite ich bei Mentel & Mentel. Ich freue mich sehr, Teil des Teams zu sein und in einer modernen, digitalen Kanzlei arbeiten zu dürfen. Meine Freizeit verbringe ich gerne in der Natur, E-Bike-Touren in unseren Bergen machen mir am meisten Spaß.

und Ihr Wissen und Ihre Erfahrungen gerne mit Ihnen teilen und ihre Hilfe anbieten. Scheuen sie sich nicht zu fragen und sich professionelle Hilfe zu holen. Gerne auch

über unser Kontaktformular auf unserer Homepage unter Testament und Erben. Für erbrechtliche und steuerliche Fragen finden wir gemeinsam immer eine Lösung. ■

## 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 weiter zu bezahlen.



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. ■

## UMSATZSTEUER

# 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. ■

## ARBEITSRECHT

# 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. ■

