

Rainer Külper

Frank Röhlig
Fachanwalt für Familienrecht
Zertifizierter Testamentsvollstrecker

Olaf Schönfelder
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Bau- und
Architektenrecht

Kerstin Hillmann
Fachanwältin für Familienrecht
Zertifizierter Verfahrensbeistand

Dr. Alexandra Hergett
Fachanwältin für Familienrecht

Viktorija Dychek

Norderkirchenweg 80
21129 Hamburg

Telefon: 040 - 742 180 - 18
Telefax: 040 - 742 180 - 19

info@rae-kr.de
www.kuelperundroehlig.de

Aktuelle Informationen

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachfolgend möchten wir Sie mit für Sie interessanten rechtlichen und steuerlichen Änderungen der vergangenen Monate vertraut machen. Lesen Sie Informationen zu folgenden Themen:

Termine Dezember 2018

Prämienzahlungen der gesetzlichen Krankenkassen mindern Sonderausgabenabzug
Von den Eltern als Unterhaltsleistung getragene Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge
des Kinds

Überprüfung der Gesellschafter-Geschäftsführerbezüge einer GmbH

Behandlung eines von einer GmbH angeschafften Pkw als verdeckte Gewinnausschüttung

Auflösung eines passiven Rechnungsabgrenzungspostens bei Betriebsaufgabe

Einkünfte aus selbständiger Tätigkeit bei angestelltem Anwalt als Insolvenzverwalter

Das gewerbesteuerliche Schachtelprivileg verstößt gegen EU-Recht

Mieter muss unrenoviert übernommene Wohnung bei Auszug nicht streichen

Kein Vorsteuerabzug aus Gebäudeabrisskosten bei unklarer künftiger Verwendung des
Grundstücks

Betriebsveranstaltungen: Absagen gehen steuerlich nicht zulasten der feiernden Kollegen

Neue Beitragsbemessungsgrenzen ab 1. Januar 2019

Anspruch auf dauerhafte Arbeitszeiterhöhung

Unwirksamkeit einer arbeitsvertraglichen Ausschlussklausel

Versuchter Prozessbetrug als Grund für die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Beratungsteam

Termine Dezember 2018

Bitte beachten Sie die folgenden Termine, zu denen die Steuern und Sozialversicherungsbeiträge fällig werden:

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch	
		Überweisung ¹	Scheck ²
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag ³	10.12.2018	13.12.2018	07.12.2018
Einkommensteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag	10.12.2018	13.12.2018	07.12.2018
Körperschaftsteuer, Solidaritätszuschlag	10.12.2018	13.12.2018	07.12.2018
Umsatzsteuer ⁴	10.12.2018	13.12.2018	07.12.2018
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag	Die Kapitalertragsteuer sowie der darauf entfallende Solidaritätszuschlag sind zeitgleich mit einer erfolgten Gewinnausschüttung an den Anteilseigner an das zuständige Finanzamt abzuführen.		
Sozialversicherung ⁵	21.12.2018	entfällt	entfällt

- ¹ Umsatzsteuervoranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen müssen grundsätzlich bis zum 10. des dem Anmeldezeitraum folgenden Monats (auf elektronischem Weg) abgegeben werden. Fällt der 10. auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, ist der nächste Werktag der Stichtag. Bei einer Säumnis der Zahlung bis zu drei Tagen werden keine Säumniszuschläge erhoben. Eine Überweisung muss so frühzeitig erfolgen, dass die Wertstellung auf dem Konto des Finanzamts am Tag der Fälligkeit erfolgt.
- ² Bei Zahlung durch Scheck ist zu beachten, dass die Zahlung erst drei Tage nach Eingang des Schecks beim Finanzamt als erfolgt gilt. Es sollte stattdessen eine Einzugsermächtigung erteilt werden.
- ³ Für den abgelaufenen Monat.
- ⁴ Für den abgelaufenen Monat, bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat.
- ⁵ Die Sozialversicherungsbeiträge sind einheitlich am drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats fällig. Um Säumniszuschläge zu vermeiden, empfiehlt sich das Lastschriftverfahren. Bei allen Krankenkassen gilt ein einheitlicher Abgabetermin für die Beitragsnachweise. Diese müssen dann bis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit (d. h. am 19.12.2018) an die jeweilige Einzugsstelle übermittelt werden. Regionale Besonderheiten bzgl. der Fälligkeiten sind ggf. zu beachten. Wird die Lohnbuchführung durch extern Beauftragte erledigt, sollten die Lohn- und Gehaltsdaten etwa zehn Tage vor dem Fälligkeitstermin an den Beauftragten übermittelt werden. Dies gilt insbesondere, wenn die Fälligkeit auf einen Montag oder auf einen Tag nach Feiertagen fällt.

Prämienzahlungen der gesetzlichen Krankenkassen mindern Sonderausgabenabzug

Prämienzahlungen durch eine gesetzliche Krankenkasse mindern die als Sonderausgaben abziehbaren Krankenversicherungsbeiträge. Dies gilt jedenfalls dann, wenn solche Prämien ihre Grundlagen in einem Wahltarif haben.

In dem vom Bundesfinanzhof entschiedenen Fall hatte der Versicherte einen Tarif mit Selbstbehalt gewählt. Die Versicherung zahlte eine Prämie von 450 €. Eine solche Prämienzahlung ist eine Beitragsrückerstattung, die die Vorsorgeaufwendungen mindert. Diese Prämie mindert die wirtschaftliche Belastung des Versicherten und hat damit Einfluss auf den Sonderausgabenabzug.

Anders sind Bonusleistungen zu beurteilen, die die gesetzlichen Krankenkassen ihren Mitgliedern für ein gesundheitsbewusstes Verhalten gewähren. Diese mindern die als Sonderausgaben abziehbaren Krankenversicherungsbeiträge nicht.

Von den Eltern als Unterhaltsleistung getragene Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge des Kinds

Eltern können Beiträge zur Basiskrankenversicherung und zur gesetzlichen Pflegeversicherung ihrer Kinder als Sonderausgaben absetzen, wenn sie diese selbst getragen haben. Die Beiträge müssen tatsächlich angefallen und von der Unterhaltspflicht erfasst sein. Erstaten die Eltern ihrem Kind die von dessen Arbeitgeber einbehaltenen Versicherungsbeiträge, kann das Teil ihrer Unterhaltsverpflichtung sein. Damit können sie diese Zahlungen als Sonderausgaben geltend machen.

Ein Auszubildender wohnte während der Ausbildung bei seinen Eltern. Im Rahmen seines Ausbildungsverhältnisses behielt der Arbeitgeber von der Ausbildungsvergütung Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung ein. Wegen der geringen Höhe seines Einkommens wirkten sich diese jedoch bei ihm steuerlich nicht aus. Daher machten die Eltern die Beiträge als Sonderausgaben im Rahmen ihrer eigenen Einkommensteuererklärung geltend.

Der Bundesfinanzhof entschied, dass in diesem Fall die Abziehbarkeit der Beiträge daran scheiterte, dass die Eltern lediglich Naturalunterhalt leisteten, indem der Sohn bei ihnen kostenfrei wohnte. Damit erstatteten sie dem Sohn die Versicherungsbeiträge jedoch nicht und trugen sie daher nicht selbst.

Überprüfung der Gesellschafter-Geschäftsführerbezüge einer GmbH

Bezüge der Gesellschafter-Geschäftsführer müssen regelmäßig auf ihre Angemessenheit hin überprüft werden. Bei dieser Prüfung werden folgende Gehaltsbestandteile berücksichtigt: Festgehalt (einschließlich Überstundenvergütung), Zusatzvergütungen (z. B. Urlaubsgeld, Tantiemen, Gratifikationen), Pensionszusagen und Sachbezüge.

Die Vergütungsbestandteile dürfen sowohl dem Grunde nach, als auch der Höhe nach nicht durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst sein. Zudem müssen die einzelnen Gehaltsbestandteile sowie die Gesamtvergütung angemessen sein. Danach ist zu prüfen, ob auch ein fremder Geschäftsführer, der keine Beteiligung an der GmbH hält, diese Entlohnung für seine Tätigkeit erhalten hätte. Es kann auch notwendig sein, die Tantieme und die Gesamtbezüge - z. B. wegen weiterer Bezüge aus anderen Tätigkeiten - auf einen bestimmten Höchstbetrag zu begrenzen. Beschäftigt eine GmbH mehrere Geschäftsführer, müssen insbesondere bei kleinen Unternehmen ggf. Vergütungsabschlüsse vorgenommen werden.

Damit die Vergütungen des Gesellschafter-Geschäftsführers als Betriebsausgaben berücksichtigt werden können, muss zuvor ein Anstellungsvertrag abgeschlossen werden. In diesem muss klar und eindeutig formuliert werden, welche Vergütungen der Gesellschafter-Geschäftsführer erhält. Fehlen diese Vereinbarungen, liegt eine verdeckte Gewinnausschüttung vor.

Sowohl die Neufestsetzung als auch sämtliche Änderungen der Bezüge sind grundsätzlich im Voraus durch die Gesellschafterversammlung festzustellen.

Hinweis: Aufgrund der Vielzahl der Urteile zu diesem Themengebiet ist es sinnvoll, die Bezüge insgesamt mit dem Steuerberater abzustimmen.

Behandlung eines von einer GmbH angeschafften Pkw als verdeckte Gewinnausschüttung

Eine Kapitalgesellschaft hat keine außerbetriebliche Sphäre. Alle von ihr angeschafften Wirtschaftsgüter gehören folglich zu ihrem Betriebsvermögen. Der Nachweis der betrieblichen Veranlassung ist nicht erforderlich. Die Finanzverwaltung ist nicht berechtigt, auf der Ebene der Gewinnermittlung der Gesellschaft den Betriebsausgabenabzug zu versagen. Nutzt der Gesellschafter der GmbH gehörende Wirtschaftsgüter auch für private Zwecke, sind diese Sachverhalte nach den Grundsätzen der verdeckten Gewinnausschüttung zu behandeln.

In einem vom Finanzgericht München entschiedenen Fall bestritt eine GmbH, dass der in ihrem Betriebsvermögen vorhandene hochwertige Pkw vom alleinigen Gesellschafter-Geschäftsführer für private Zwecke genutzt wurde. Als Grund für die Nichtberücksichtigung als verdeckte Gewinnausschüttung gab sie an, dass dem Geschäftsführer für private Fahrten ein im Privatvermögen gehaltenes gleichwertiges Fahrzeug zur Verfügung gestanden habe.

Das Finanzgericht entschied, dass in diesem Fall der Anscheinsbeweis für eine private Nutzung des betrieblichen Pkw entkräftet sei. Zur Annahme einer verdeckten Gewinnausschüttung müsse das Finanzamt die private Nutzung des betrieblichen Fahrzeugs beweisen.

Auflösung eines passiven Rechnungsabgrenzungspostens bei Betriebsaufgabe

Nach einem Urteil des Bundesfinanzhofs ist bei einer Betriebsaufgabe der Ertrag aus der Auflösung eines passiven Rechnungsabgrenzungspostens dem Betriebsaufgabegewinn zuzurechnen, wenn er in einem Veranlassungszusammenhang zur Betriebsaufgabe als dem auslösenden Moment steht. In diesem Fall erhöht der Ertrag nicht den laufenden Gewinn des letzten Geschäftsjahrs.

Einkünfte aus selbständiger Tätigkeit bei angestelltem Anwalt als Insolvenzverwalter

Wird ein Anwalt, der bei einer aus Rechtsanwälten bestehenden Personengesellschaft angestellt ist, selbst zum Insolvenzverwalter bestellt, kann dies Einfluss auf die Qualifizierung der Einkünfte der Gesellschaft haben. Dies ist jedenfalls dann der Fall, wenn sich die Tätigkeit des angestellten Anwalts im Wesentlichen auf einfach gelagerte Regel- oder Verbraucherinsolvenzen beschränkt und die Gesellschafter selbst bei diesen Fällen keine eigenverantwortlichen Tätigkeiten übernehmen.

Da die Gesellschafter im entschiedenen Fall nicht eigenverantwortlich tätig wurden, fehlte es an einer wesentlichen Voraussetzung für eine freiberufliche Tätigkeit der Gesellschaft. Erbringen die Gesellschafter ihre Leistungen nur teilweise freiberuflich und damit - mangels Eigenverantwortlichkeit - gewerblich, ist die Tätigkeit der Gesellschaft insgesamt als gewerblich zu qualifizieren.

(Quelle: Urteil des Finanzgerichts Hamburg)

Das gewerbesteuerliche Schachtelprivileg verstößt gegen EU-Recht

Das gewerbesteuerliche Schachtelprivileg begünstigt Dividenden, die ein Gewerbebetrieb von einer Gesellschaft erhält, an der er beteiligt ist. Die deutsche Regelung sieht jedoch eine unterschiedliche Behandlung von

Gesellschaften vor, die innerhalb der Europäischen Union (EU) oder in einem Drittstaat ansässig sind. Für eine inländische Beteiligung oder eine Beteiligung innerhalb der EU ist eine Mindestbeteiligung von 15 % des Grund- oder Stammkapitals erforderlich.

Ist die ausschüttende Gesellschaft in einem Drittstaat ansässig, verlangt das Gesetz neben der Mindestbeteiligung u. a., dass die Bruttoerträge aus bestimmten aktiven Einkünften stammen. Zudem muss der Gewerbebetrieb weitere Nachweise erbringen, soweit es sich um Ausschüttungen von Einzelgesellschaften handelt, an denen der Gewerbebetrieb über die Tochtergesellschaft mittelbar beteiligt ist.

Der Gerichtshof der Europäischen Union hat entschieden, dass diese strengeren Voraussetzungen nicht gerechtfertigt sind. Sie stellen eine unzulässige Beschränkung des freien Kapitalverkehrs zwischen den Mitgliedstaaten und den Drittstaaten dar.

Mieter muss unrenoviert übernommene Wohnung bei Auszug nicht streichen

Mieter müssen bei Auszug keine Renovierungsarbeiten übernehmen, wenn sie die Wohnung unrenoviert übernommen haben. Das gilt auch dann, wenn im vorformulierten Mietvertrag etwas anderes vereinbart wurde.

Im entschiedenen Fall war einem Mieter die Wohnung bei Mietbeginn in unrenoviertem Zustand und mit Gebrauchsspuren des Vormieters übergeben worden. Mieter und Vermieter hatten vereinbart, dass der Mieter die erforderlichen Schönheitsreparaturen durchführt. Am Ende des Mietverhältnisses nahm er die entsprechenden Arbeiten vor, die der Vermieter jedoch aufgrund mangelhafter Ausführung durch einen Malerbetrieb nacharbeiten ließ. Der Mieter verweigerte die Zahlung der hierdurch entstandenen Malerkosten.

Der Bundesgerichtshof entschied, dass eine formularmäßige Abwälzung der nach der gesetzlichen Regelung dem Vermieter obliegenden Schönheitsreparaturen unwirksam ist, wenn der Vermieter dem Mieter eine nicht renovierte Wohnung übergibt und ihn gleichzeitig durch Formulklausel zur Vornahme laufender Schönheitsreparaturen verpflichtet, ohne ihm dafür einen angemessenen Ausgleich zu gewähren. Eine solche Klausel ist auch dann unwirksam, wenn der Mieter sich in einer Vereinbarung mit dem Vermieter verpflichtet hat, Renovierungsarbeiten in der Wohnung vorzunehmen. Die Vereinbarung ist auf die beteiligten Parteien beschränkt. Sie hat keinen Einfluss auf die Wirksamkeit der im Mietvertrag enthaltenen Verpflichtungen.

Kein Vorsteuerabzug aus Gebäudeabrisskosten bei unklarer künftiger Verwendung des Grundstücks

Auch wenn ein Grundstück umsatzsteuerpflichtig vermietet wurde, sind Gebäudeabriss- und Entsorgungskosten nicht (mehr) Bestandteil der umsatzsteuerpflichtigen Vermietung. Die im Zusammenhang mit den Gebäudeabriss- und Entsorgungskosten in Rechnung gestellte Umsatzsteuer ist deshalb nur dann als Vorsteuer abzugsfähig, wenn im Zeitpunkt des Gebäudeabrisses aufgrund objektiver Anhaltspunkte feststeht, dass das Grundstück auch zukünftig umsatzsteuerpflichtig genutzt werden soll. Diese Absicht muss der Unternehmer nachweisen. Dies kann z. B. durch Vermietungsinserate für eine umsatzsteuerpflichtige Vermietung, Verkaufsangebote mit Umsatzsteuer oder entsprechend konkretisierte Maklerbeauftragungen geschehen.

(Quelle: Urteil des Schleswig-Holsteinischen Finanzgerichts)

Betriebsveranstaltungen: Absagen gehen steuerlich nicht zulasten der feiernden Kollegen

Das Finanzgericht Köln hat entschieden, dass für die Ermittlung des lohnsteuerpflichtigen Anteils aus einer Betriebsveranstaltung auf die Anzahl der tatsächlich angemeldeten Teilnehmer abzustellen ist. (Nachträgliche) Absagen bzw. das Nichterscheinen einzelner Arbeitnehmer gehen folglich nicht zulasten der teilnehmenden Arbeitnehmer.

Im entschiedenen Fall hatte eine Arbeitgeberin die Durchführung eines gemeinsamen Kochkurses als Weihnachtsfeier geplant und alle Betriebsangehörigen hierzu eingeladen. Tatsächlich nahmen 25 Arbeitnehmer an der Feier teil, nachdem zwei der angemeldeten Arbeitnehmer kurzfristig abgesagt hatten. Zur Berechnung der lohnsteuerrechtlichen Bemessungsgrundlage teilte die Arbeitgeberin die Gesamtkosten der Weihnachtsfeier durch die Anzahl der angemeldeten und nicht durch die Anzahl der teilnehmenden Arbeitnehmer.

Das Gericht bestätigte diese Auffassung und stellte sich damit ausdrücklich gegen eine bundeseinheitliche Anweisung des Bundesministeriums der Finanzen. So handele es sich bei den Mehrkosten für die Veranstaltung aufgrund nicht teilnehmender Personen um vergeblichen Aufwand des Arbeitgebers für nicht in Anspruch genommene Leistungen. Es fehle bei derartigen Leerkosten an der erforderlichen Bereicherung der an der Veranstaltung teilnehmenden Arbeitnehmer.

Der Bundesfinanzhof muss abschließend entscheiden.

Neue Beitragsbemessungsgrenzen ab 1. Januar 2019

Ab 1. Januar 2019 gelten voraussichtlich folgende Werte in der Sozialversicherung:

	2019 monatlich	2018 monatlich	2019 jährlich	2018 jährlich
West				
Krankenversicherung	4.537,50 €	4.425,00 €	54.450,00 €	53.100,00 €
Pflegeversicherung	4.537,50 €	4.425,00 €	54.450,00 €	53.100,00 €
Rentenversicherung	6.700,00 €	6.500,00 €	80.400,00 €	78.000,00 €
Arbeitslosenversicherung	6.700,00 €	6.500,00 €	80.400,00 €	78.000,00 €
Ost				
Krankenversicherung	4.537,50 €	4.425,00 €	54.450,00 €	53.100,00 €
Pflegeversicherung	4.537,50 €	4.425,00 €	54.450,00 €	53.100,00 €
Rentenversicherung	6.150,00 €	5.800,00 €	73.800,00 €	69.600,00 €
Arbeitslosenversicherung	6.150,00 €	5.800,00 €	73.800,00 €	69.600,00 €

Die für die Beurteilung der Krankenversicherungspflicht geltenden Jahresarbeitsentgeltgrenzen betragen für die bei einer gesetzlichen Krankenkasse versicherten Arbeitnehmer 60.750 €. Für die bereits am 31. Dezember 2002 in der Privaten Krankenversicherung versicherten Beschäftigten beträgt die Grenze 54.450 €

Anspruch auf dauerhafte Arbeitszeiterhöhung

Die Befristung einer erheblichen Arbeitszeiterhöhung unterliegt der Inhaltskontrolle für Allgemeine Geschäftsbedingungen. Dies hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Verwaltungsangestellten entschieden. Sie hatte zunächst in Vollzeit gearbeitet. Nach Rückkehr aus der Elternzeit wurde sie mit 50 % der tarifvertraglichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden beschäftigt. Später vereinbarte sie mit ihrer Arbeitgeberin eine befristete Erhöhung der Arbeitszeit auf 74,67 % der regelmäßigen tarifvertraglichen Arbeitszeit. Auf Bitte der Angestellten wurde diese Arbeitszeiterhöhung dann ein weiteres Mal verlängert, und zwar erneut befristet, diesmal bis Ende Dezember 2014. Einige Zeit vor Ablauf der Befristung teilte die Arbeitgeberin ihrer Mitarbeiterin mit, dass die befristete Arbeitszeiterhöhung zum 31. Dezember 2014 ende. Hiergegen klagte die Mitarbeiterin und verlangte die Feststellung, dass ihre Arbeitszeit auch weiterhin 74,67 % der regelmäßigen tarifvertraglichen Arbeitszeit betrage. Die Befristung der Arbeitszeiterhöhung sei unwirksam.

Das Bundesarbeitsgericht gab ihr Recht. Allgemeine Geschäftsbedingungen sind unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Dies war hier der Fall, da die Arbeitgeberin nicht dargelegt hatte, dass es einen angemessenen Grund für das Auslaufen der Befristung gab.

Unwirksamkeit einer arbeitsvertraglichen Ausschlussklausel

Eine arbeitsvertragliche Ausschlussfrist soll gewährleisten, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erlöschen, wenn sie nicht innerhalb dieser Frist ordnungsgemäß geltend gemacht werden. Erfasst eine vom Arbeitgeber formulierte Ausschlussklausel aber ohne Einschränkung alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und damit auch den Anspruch auf gesetzlichen Mindestlohn, so verstößt die Klausel gegen das Transparenzgebot und ist damit unwirksam. Dies gilt jedenfalls für Arbeitsverträge, die nach dem 31. Dezember 2014 geschlossen wurden.

Im Arbeitsvertrag eines Fußbodenlegers aus dem Jahr 2015 war eine uneingeschränkte Ausschlussfrist von drei Monaten vorgesehen. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Ablauf der Ausschlussfrist forderte er vom Arbeitgeber die Zahlung von Urlaubsabgeltung. Der Arbeitgeber berief sich auf die Ausschlussfrist und meinte, der Anspruch auf Urlaubsabgeltung sei verfallen.

Zu Unrecht, wie das Bundesarbeitsgericht befand. Die Ausschlussklausel war nicht klar und verständlich, weil sie den zu zahlenden gesetzlichen Mindestlohn nicht ausnahm. Sie kann deshalb auch nicht für den Anspruch auf Urlaubsabgeltung aufrechterhalten werden.

Versuchter Prozessbetrug als Grund für die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses

Durch das Kündigungsschutzgesetz sind viele Arbeitnehmer vor sozial nicht gerechtfertigten Kündigungen geschützt. Auch bei einer vom Gericht für unwirksam erklärten Kündigung haben Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen aber die Möglichkeit, die Auflösung des betreffenden Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung vor Gericht zu beantragen. Über einen solchen Antrag hat das Bundesarbeitsgericht kürzlich entschieden.

Danach gelten für die Beurteilung des Auflösungsantrags andere Grundsätze als für die Beurteilung der Kündigung selbst. Der Arbeitgeber muss darlegen, dass ihm eine weitere Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer nicht zuzumuten ist bzw. dass Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit nicht erwarten lassen. Dabei darf er auch an das Verhalten des Arbeitnehmers während des Kündigungsschutzprozesses anknüpfen. Insbesondere können nachgewiesene wahrheitswidrige Behauptungen des Arbeitnehmers während des Kündigungsschutzprozesses den Auflösungsantrag des Arbeitgebers rechtfertigen.