

Newsletter +++ new

Ausgabe
04.2008

Erkens Gerow Schmitz Zeiss

Wirtschaftsprüfer | Steuerberater | Rechtsanwälte

+++newsletter+++

Termine April 2008

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

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch Überweisung ¹	Scheck ²
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag³	10.4.2008	14.4.2008	7.4.2008
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag	Ab dem 1.1.2005 ist die Kapitalertragsteuer sowie der darauf entfallende Solidaritätszuschlag zeitgleich mit einer erfolgten Gewinnausschüttung an den Anteilseigner an das zuständige Finanzamt abzuführen.		
Umsatzsteuer⁴	10.4.2008	14.4.2008	7.4.2008
Sozialversicherung⁵	28.4.2008	entfällt	entfällt

¹ Umsatzsteuervoranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen müssen grundsätzlich bis zum 10. des dem Anmeldungszeitraum 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 ab dem 1.1.2007 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, bei Vierteljahreszahlen für das abgelaufene Kalendervierteljahr.

⁴ Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat, bei Vierteljahreszahlen ohne Fristverlängerung für das abgelaufene Kalendervierteljahr.

⁵ Ab 2006 sind die Fälligkeitsregelungen der Sozialversicherungsbeiträge einheitlich auf den drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats vorgezogen worden. Um Säumniszuschläge zu vermeiden, empfiehlt sich das Lastschriftverfahren. Ab 1. Januar 2008 gilt bei allen Krankenkassen ein einheitlicher Abgabetermin für die Beitragsnachweise. Diese müssen dann bis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit (24.4.2008) an die jeweilige Einzugsstelle übermittelt werden. Wird die Lohnbuchführung durch extern Beauftragte erledigt, sollten die Lohn- und Gehaltsdaten etwa 10 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.

Termine Mai 2008

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

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch Überweisung ¹	Scheck ²
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag³	13.5.2008	16.5.2008	9.5.2008
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag	Seit dem 1.1.2005 ist die Kapitalertragsteuer sowie der darauf entfallende Solidaritätszuschlag zeitgleich mit einer erfolgten Gewinnausschüttung an den Anteilseigner an das zuständige Finanzamt abzuführen.		
Umsatzsteuer⁴	13.5.2008	16.5.2008	9.5.2008
Gewerbesteuer	15.5.2008	19.5.2008	9.5.2008
Grundsteuer	15.5.2008	19.5.2008	9.5.2008
Sozialversicherung⁵	28.5.2008	entfällt	entfällt

- 1 Umsatzsteuervoranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen müssen grundsätzlich bis zum 10. des dem Anmeldungszeitraum folgenden Monats (auf elektronischem Weg) abgegeben werden. Fällt der 10. auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, ist der nächste Werktag der Stichtag. Es muss so frühzeitig überwiesen werden, dass die Wertstellung auf dem Konto des Finanzamts am Tag der Fälligkeit erfolgt. Bei einer Säumnis der Zahlung bis zu drei Tagen werden keine Säumniszuschläge erhoben.
- 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; bei Vierteljahreszählern mit Dauerfristverlängerung für das vorangegangene Kalendervierteljahr.
- 5 Ab 2006 sind die Fälligkeitsregelungen der Sozialversicherungsbeiträge einheitlich auf den drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats vorgezogen worden. Um Säumniszuschläge zu vermeiden, empfiehlt sich das Lastschriftverfahren. Ab 1. Januar 2008 gilt bei allen Krankenkassen ein einheitlicher Abgabetermin für die Beitragsnachweise. Diese müssen dann bis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit (26.5.2008) an die jeweilige Einzugsstelle übermittelt werden. Wird die Lohnbuchführung durch extern Beauftragte erledigt, sollten die Lohn- und Gehaltsdaten etwa 10 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.

Zahlungsverzug: Höhe der Verzugszinsen

Der Gläubiger kann nach dem Eintritt der Fälligkeit seines Anspruchs den Schuldner durch eine Mahnung in Verzug setzen. Der Mahnung gleichgestellt sind die Klageerhebung sowie der Mahnbescheid.

Einer Mahnung bedarf es nicht, wenn

- für die Leistung eine Zeit nach dem Kalender bestimmt ist,
- die Leistung an ein vorausgehendes Ereignis anknüpft,
- der Schuldner die Leistung verweigert,
- besondere Gründe den sofortigen Eintritt des Verzugs rechtfertigen.

Bei Entgeltforderungen tritt Verzug spätestens 30 Tage nach Fälligkeit und Zugang einer Rechnung ein; dies gilt gegenüber einem Schuldner, der Verbraucher ist, allerdings nur, wenn hierauf in der Rechnung besonders hingewiesen wurde.

Im Streitfall muss allerdings der Gläubiger den Zugang der Rechnung (nötigenfalls auch den darauf enthaltenen Verbraucherhinweis) bzw. den Zugang der Mahnung beweisen.

Während des Verzugs ist eine Geldschuld zu verzinsen. Der Verzugszinssatz beträgt für das Jahr fünf Prozentpunkte bzw. für Rechtsgeschäfte, an denen Verbraucher nicht beteiligt sind, acht Prozentpunkte über dem Basiszinssatz.

Der Basiszinssatz verändert sich zum 1. Januar und 1. Juli eines jeden Jahres um die Prozentpunkte, um welche die Bezugsgröße seit der letzten Veränderung des Basiszinssatzes gestiegen oder gefallen ist. Bezugsgröße ist der Zinssatz für die jüngste Hauptrefinanzierungsoperation der Europäischen Zentralbank vor dem ersten Kalendertag des betreffenden Halbjahres.

Aktuelle Basis- bzw. Verzugszinssätze ab 1.1.2006:

Zeitraum	Basiszinssatz	Verzugszinssatz	Verzugszinssatz für Rechtsgeschäfte ohne Verbraucherbeteiligung
1.1. bis 30.6.2006	1,37 %	6,37 %	9,37 %
1.7. bis 31.12.2006	1,95 %	6,95 %	9,95 %
1.1. bis 30.6.2007	2,70 %	7,70 %	10,70 %
1.7. bis 31.12.2007	3,19 %	8,19 %	11,19 %
1.1. bis 30.6.2008	3,32 %	8,32 %	11,32 %

Schenkungsteuer bei verdeckter Gewinnausschüttung

Die Ehefrau eines Mitgesellschafters und Geschäftsführers einer GmbH hatte Vergütungen als freie Mitarbeiterin erhalten, die das Finanzamt teilweise als verdeckte Gewinnausschüttung behandelte. Das Finanzamt setzte daraufhin gegen die Ehefrau auch Schenkungsteuer fest, weil es die verdeckten

Gewinnausschüttungen in den einzelnen Jahren für verschleierte Schenkungen des Ehemanns an die Ehefrau hielte.

Der Bundesfinanzhof bestätigte dies nicht und hob die Schenkungsteuerbescheide auf. Bei den überbezahlten Vergütungen handele es sich nicht um freigebige Zuwendungen des Ehemannes.

Das Gericht wies allerdings darauf hin, dass es sich bei überhöhten Vergütungen um eine gemischte freigebige Zuwendung der GmbH handeln könne. Dies war aber nicht Gegenstand des Rechtsstreits.

Abgrenzung von Erhaltungsaufwand oder Herstellungskosten bei gemischt genutzten Gebäuden erfordert Einzelfallprüfung

Bei Baumaßnahmen an Gebäuden stellt sich die Frage, ob es sich um Erhaltungsaufwendungen oder Herstellungskosten handelt. Während Erhaltungsaufwendungen sofort abzugsfähig sind, müssen Herstellungskosten auf die Nutzungsdauer des Gebäudes verteilt werden.

Der Bundesfinanzhof hatte über den Umbau von Praxisräumen im Erdgeschoss eines Zweifamilienhauses nach einem Wasserschaden zu entscheiden. Hierbei wurden eine Zwischenwand entfernt, Türen verlegt, eine Tür durch eine Fensteranlage ersetzt und eine neue Heizung eingebaut. Die im Obergeschoss gelegenen Wohnräume wurden nicht verändert. Der Hauseigentümer machte die Baukosten als Erhaltungsaufwand geltend, da sie nicht zu einer wesentlichen Verbesserung des Gesamtgebäudes geführt hatten. Das Finanzamt bewertete sie jedoch als Herstellungskosten.

Das Gericht konnte nicht endgültig entscheiden, gab aber den Hinweis, dass hinsichtlich der wesentlichen Verbesserung nicht auf das Gesamtgebäude, sondern auf die Praxisräume abzustellen ist, weil Praxis- und Wohnräume verschiedene Wirtschaftsgüter sind. Sollten die Praxisräume wegen der besseren Nutzbarkeit durch den Mieter umgebaut worden sein, sind die Baumaßnahmen als Herstellungskosten zu bewerten.

Erfolgshonorare eines Rechtsanwalts gehören zu den Einkünften aus selbstständiger Arbeit

Die Oberfinanzdirektion Frankfurt am Main weist darauf hin, dass Erfolgshonorare bei Rechtsanwälten nicht zu Einkünften aus Gewerbebetrieb führen, sondern den Einkünften aus selbstständiger Arbeit zuzurechnen sind.

Der Bundesfinanzhof hatte bereits im Jahr 1981 entschieden, dass auch unzulässige Erfolgshonorare nicht zur Umqualifizierung der Einkünfte führen.

Erste Fragen bei der Pauschalierung der Einkommensteuer für Sachzuwendungen beantwortet

Seit 2007 haben Unternehmer bei betrieblich veranlassten Sachzuwendungen und Geschenken die Möglichkeit, eine Pauschalsteuer von 30 % zu leisten. Als Folge muss der Empfänger die Zuwendung nicht versteuern. Im Vorgriff auf ein zurzeit in Abstimmung befindliches bundesweites Verwaltungsschreiben hat die Oberfinanzdirektion Rheinland zu einzelnen Fragen Stellung genommen:

- Grundsätzlich ist das Wahlrecht zur Anwendung der Pauschalierung der Einkommensteuer für alle innerhalb eines Wirtschaftsjahres gewährten Zuwendungen einheitlich auszuüben. Es ist jedoch zulässig, die Pauschalierung jeweils gesondert für Zuwendungen an Dritte (z. B. Geschäftsfreunde und deren Arbeitnehmer) und an eigene Arbeitnehmer anzuwenden.
- Die Vereinfachungsregelungen zur Aufteilung der Gesamtaufwendungen für VIP-Logen gelten unverändert. Der danach ermittelte Geschenkanteil kann pauschaliert besteuert werden.
- Die Möglichkeit zur Pauschalierung ist ausgeschlossen, soweit die Aufwendungen je Empfänger und Wirtschaftsjahr oder wenn die Aufwendung für die einzelne Zuwendung den Betrag von 10.000 € brutto übersteigen. Bei drei Zuwendungen im Wert von jeweils 5.000 € besteht für die ersten beiden die Möglichkeit zur Pauschalierung. Die dritte Zuwendung ist vom Empfänger zu versteuern. Bei einer Einzelzuwendung von 15.000 € ist die Pauschalierung nicht zulässig.
- Für eigene Arbeitnehmer gelten Besonderheiten:
 - Bei bestimmten gesetzlichen Bewertungs- oder Pauschalierungsmöglichkeiten für Zuwendungen des Unternehmers an seine Arbeitnehmer (z.B. Firmenwagenbesteuerung, Arbeitgeberrabatte, Abgabe verbilligter Mahlzeiten im Betrieb) findet die Pauschalsteuer von 30 % keine Anwendung.
 - Hat der Unternehmer sonstige Bezüge seiner Arbeitnehmer schon nach anderen Vorschriften pauschaliert, muss er dies nicht rückgängig machen, wenn er sich entscheidet, für die

Sachzuwendungen an seine Arbeitnehmer die neue Pauschalsteuer von 30 % zu entrichten. Sofern nach den verfahrensrechtlichen Regelungen noch möglich, kann eine Rückabwicklung einheitlich für alle betroffenen Arbeitnehmer erfolgen. Sodann kann die 30 %ige Pauschalsteuer auch auf die sonstigen Bezüge (Sachzuwendung) zur Anwendung kommen.

- Wenn Mahlzeiten aus besonderem Anlass oder Aufmerksamkeiten (z. B. Geburtstagsgeschenk) den Betrag von 40 € überschreiten, kann die Pauschalsteuer von 30 % angewandt werden. Dies gilt auch bei Überschreitung der monatlichen Freigrenze von 44 € für sonstige Sachbezüge.

Fassadenveränderungen im Rahmen der Renovierung eines vermieteten Dachgeschosses können sofort abzugsfähige Werbungskosten darstellen

Der Eigentümer eines Zweifamilienhauses hatte das Dachgeschoss vermietet, das Erdgeschoss bewohnte er selbst. Zum Zweck der Schall- und Wärmedämmung ließ er im Giebelbereich des Dachgeschosses Fassadendämmplatten befestigen, Sperrholzplatten aufnageln und auf diesen Natur-Schieferplatten verlegen. Dafür musste das Dach teilweise ab- und wieder aufgedeckt werden. Es wurde ein Dachüberstand von 60 cm hergestellt und diese Fläche mit neuen Betondachsteinen eingedeckt. Außerdem wurden neue Kupfer-Dachrinnen und neue Fallrohre angebracht.

Nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs sind alle entstandenen Aufwendungen als abzugsfähige Werbungskosten anzuerkennen. In einem teilweise selbst genutzten und teilweise vermieteten Wohnhaus sind sämtliche einer vermieteten Wohnung zuzurechnenden Reparaturaufwendungen voll als Werbungskosten berücksichtigungsfähig, sofern sie das Gebäude nicht wesentlich verbessern.

Die Herstellung des Dachüberstands führt nicht zu einer wesentlichen Verbesserung des Wohngebäudes. Der Gebrauchswert wird durch diese einzelne Maßnahme nicht deutlich erhöht. Eine wesentliche Verbesserung würde voraussetzen, dass mindestens drei Kernbereiche einer Wohnung (Elektro-, Heizungs-, Sanitäranstallation und Fenster) in ihrem Gebrauchswert deutlich erweitert und ergänzt werden. In der Herstellung eines Dachüberstands ist auch keine Gebäudeerweiterung zu sehen. Eine solche zu nachträglichen Herstellungskosten führende Baumaßnahme läge nur vor, wenn durch den Einbau bisher nicht vorhandener Bestandteile in das Gebäude dessen Nutzungsmöglichkeit erweitert würde.

Aufwendungen für den Einbau neuer Gegenstände in vorhandene Installationen eines Wohnhauses führen nur zu Herstellungskosten, wenn sich dadurch eine wesentliche Verbesserung ergibt. Hiervon kann bei der Anbringung von neuen Dachrinnen und Fallrohren nicht ausgegangen werden.

Auch die Anbringung einer Fassadenverkleidung führt nicht zu einer wesentlichen Verbesserung des Gebäudes. Sie ergänzt lediglich die Funktion der Hauswand und erhöht den Wärme- und Schallschutz. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Maßnahme innerhalb oder außerhalb der Wohnung durchgeführt wird.

Kein Kindergeld für geduldeten Ausländer

Ein Angehöriger des Staates Bosnien und Herzegowina war nach seiner Einreise nach Deutschland ausländerrechtlich geduldet und sozialversicherungspflichtig tätig. Seit einem Arbeitsunfall war er erwerbsunfähig. Er bezog eine Rente auf unbestimmte Zeit. Außerdem besaß er eine Aufenthaltsbefugnis. Für seine drei Kinder beantragte er Kindergeld. Das lehnte die Familienkasse ab.

Zu Recht, wie der Bundesfinanzhof entschied.

Ausländer, die nach den Aufenthaltsbestimmungen in Deutschland lediglich geduldet sind, haben keinen Anspruch auf Kindergeld. Kindergeld sollen nur solche Ausländer erhalten, von denen erwartet wird, dass sie auf Dauer in Deutschland bleiben. Der Kindergeldanspruch nicht freizügigkeitsberechtigter Ausländer setzt eine Niederlassungserlaubnis, eine zur Erwerbstätigkeit berechtigende Aufenthaltserlaubnis oder eine besondere Aufenthaltserlaubnis voraus. Im letzten Fall muss sich der Ausländer seit mindestens drei Jahren rechtmäßig, gestattet oder geduldet in Deutschland aufhalten und erwerbstätig sein, Arbeitsförderungsleistungen erhalten oder sich in Elternzeit befinden. An der letzten Voraussetzung fehlte es im Urteilsfall.

Der Gesetzgeber darf typisierend davon ausgehen, dass für die Annahme eines Daueraufenthalts auch eine Integration in den Arbeitsmarkt erforderlich ist. Dass der Kläger wegen eines Arbeitsunfalls nicht mehr erwerbstätig sein konnte, spielt keine Rolle.

Keine Minderung der Einkünfte eines Kindes um Lohn- und Kirchensteuer sowie um Beiträge zu privaten Versicherungen

Die Frage, wie das kindergeldrelevante Einkommen zu ermitteln ist, dürfte nach wie vor ungeklärt sein. Der Bundesfinanzhof hat sich erneut zur Berücksichtigung von bestimmten Aufwendungen des Kindes geäußert. Nach Auffassung des Gerichts können

- Lohn- und Kirchensteuer,

- Beiträge zu einer privaten Zusatzkrankenversicherung,
- Prämien für eine Kfz-Haftpflichtversicherung,
- Beiträge für eine private Rentenversicherung,

bei der Ermittlung des Jahresgrenzbetrags nicht berücksichtigt werden.

Die Nichtberücksichtigung der Lohn- und Kirchensteuer begründet das Gericht damit, dass diese Einbehalte, anders als z. B. die Sozialversicherung, erstattet werden. Private Versicherungsprämien können grundsätzlich nicht berücksichtigt werden. Das gilt auch für private Rentenversicherungsbeiträge, wenn das Kind in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert ist.

Nach Einlage eines Grundstücks in das Betriebsvermögen bemisst sich die AfA nach dem Teilwert abzüglich der zuvor in Anspruch genommenen Abschreibungen

Ein Freiberufler (Gesellschafter einer GbR) hatte von seiner Mutter im Wege der vorweggenommenen Erbfolge ein Grundstück erhalten. Er behandelte daraufhin den von der GbR genutzten Grundstücksteil als notwendiges Sonderbetriebsvermögen. Die Einlage bewertete er zulässigerweise mit dem Teilwert. Streitig in einem Verfahren vor dem Finanzgericht Münster war die Höhe der Bemessungsgrundlage für die Absetzung für Abnutzung (AfA).

Das Finanzgericht entschied wie folgt: Wird ein Gebäude aus dem der Einkünftezielung dienenden Privatvermögen in ein Betriebsvermögen eingelegt, bemisst sich die AfA nach dem Einlagewert abzüglich der bereits im Bereich der Überschusseinkunftsarten in Anspruch genommenen Abschreibungen (im Urteilsfall waren das die von der Mutter als Rechtsvorgängerin vorgenommenen Abschreibungen). Die AfA ist nicht auf der Basis der historischen Anschaffungskosten (der Mutter) zu ermitteln.

Hinweis: Der Bundesfinanzhof muss abschließend entscheiden.

Studiengebühren in Australien sind nicht als Sonderausgaben abzugsfähig

Schulgeldzahlungen sind unter Beachtung weiterer Voraussetzungen bis zu 30 % als Sonderausgaben abzugsfähig. Das gilt nach einem Beschluss des Bundesfinanzhofs allerdings nicht für Studiengebühren in Australien. Die Abzugsfähigkeit von Schulgeldzahlungen ist beschränkt auf Zahlungen an staatliche oder staatlich anerkannte Schulen innerhalb der Europäischen Gemeinschaft. Ausdehnbar ist die Abzugsfähigkeit allenfalls noch auf Studiengebühren für innerhalb des Gemeinschaftsgebiets liegende Universitäten.

Vom Franchisegeber vereinnahmte Werbebeiträge der Franchisenehmer erst bei zweckentsprechender Verausgabung zu versteuern

Ein Franchisegeber erhielt monatlich 1 % der Umsätze seiner Franchisenehmer als Werbebeiträge für überregionale Werbung, zu der er vertraglich verpflichtet war. Am Jahresende noch nicht für Werbung verausgabte Beiträge buchte er nicht als Erträge, sondern als Verbindlichkeiten. Das Finanzamt behandelte sie als steuerpflichtige Einnahme.

Der Bundesfinanzhof entschied, dass der Franchisegeber die noch nicht verausgabten Werbebeiträge nicht versteuern muss, wenn er sich zu entsprechenden Werbemaßnahmen verpflichtet hat.

Voraussichtlich dauernde Wertminderung als Zulässigkeitsvoraussetzung für eine Teilwertabschreibung auf börsennotierte Aktien im Anlagevermögen

Sinkt der Teilwert eines Wirtschaftsguts des Anlage- oder Umlaufvermögens unter die Anschaffungs- oder Herstellungskosten, kann u. U. dieser niedrigere Teilwert in den Bilanzen angesetzt werden. Voraussetzung dafür ist, dass es sich um eine voraussichtlich dauernde Wertminderung handelt.

Für börsennotierte Aktien ergibt sich der Wertansatz nach einem Urteil des Bundesfinanzhofs aus dem Börsenkurs zum Bilanzstichtag. Liegt der Börsenwert unter den Anschaffungskosten, kann dieser angesetzt werden. Der tägliche Börsenkurs spiegelt die Auffassung der Marktteilnehmer über den Wert der Aktie als Kapitalanlage wider. Er beinhaltet die Einschätzung der künftigen Risiken und Erfolgsaussichten. Deshalb ist nach Einschätzung der Marktteilnehmer der Kurs an diesem Tag der Wert von voraussichtlich dauerhaftem Charakter. Kursveränderungen nach dem Bilanzstichtag basieren auf Ereignissen nach dem Bilanzstichtag. Sie sind bei der Wertfindung für einen zurückliegenden Bilanzstichtag nicht zu berücksichtigen.

Zinsen für Rentennachzahlungen sind steuerpflichtig

Eine Rentnerin erhielt nach einem jahrelangen Rechtsstreit mit der gesetzlichen Rentenversicherung eine erhebliche Nachzahlung sowie rd. 7.000 € Zinsen ausgezahlt. Sie war der Ansicht, diese Zinsen stellten einen pauschalierten Nachteilsausgleich dar, der nicht zu versteuern sei.

Der Bundesfinanzhof war anderer Ansicht und unterwarf den Nachteilsausgleich als Einnahmen aus Kapitalvermögen der Einkommensteuer. Da die Rentnerin ab 1992 einen Anspruch gegen den Rentenversicherungsträger hatte, habe sie ab diesem Zeitpunkt wirtschaftlich gesehen Kapital überlassen. Die Zinsen dafür seien deshalb - wie in allen Fällen der Kapitalüberlassung - zu versteuern.

Das Gericht weist allerdings darauf hin, dass wegen der erheblichen Nachteile auf Grund der verspäteten Auszahlung seitens des Finanzamts Billigkeitsmaßnahmen (z. B. Erlass) in Erwägung kommen.

Zufluss von Arbeitslohn bei Lohnnachzahlung unmittelbar an die Arbeitsverwaltung

Leistet der Arbeitgeber auf Grund des gesetzlichen Forderungsübergangs eine Lohnnachzahlung unmittelbar an die Arbeitsverwaltung, führt dies beim Arbeitnehmer zum Zufluss von Arbeitslohn. Der Bundesfinanzhof setzte sich im entschiedenen Fall auch damit auseinander, welche Folgen sich ergeben, wenn eine solche Lohnnachzahlung in späteren Jahren anfällt.

Ein Wachmann hatte gegen seine Kündigung geklagt und für 1997 und 1998 etwa 20.000 DM Arbeitslosengeld erhalten. 1999 wurde der Arbeitgeber zur Nachzahlung von Arbeitslohn verurteilt. Einen Teilbetrag dieses Arbeitslohns in Höhe des gezahlten Arbeitslosengelds entrichtete der Arbeitgeber unmittelbar an das Arbeitsamt. Das Finanzamt berücksichtigte die zurück gezahlten Lohnersatzleistungen (Arbeitslosengeld) 1999 im Rahmen des so genannten negativen Progressionsvorbehalt. Da der Arbeitnehmer neben der Lohnnachzahlung noch weitere Arbeitseinkünfte bezogen hatte, ergab sich trotzdem eine nicht unerhebliche Steuerschuld.

Das Finanzamt hatte die Steuer durch Anwendung des negativen Progressionsvorbehalt im Rahmen der für die Abfindung zustehenden Tarifermäßigungen berechnet. Bei einer umgekehrten Reihenfolge (Anwendung der Tarifermäßigung im Rahmen des negativen Progressionsvorbehalt) ergab sich im geschilderten Fall eine geringere Steuerbelastung. Daraus folgerte das Gericht, dass Ermäßigungsvorschriften in der Reihenfolge anzuwenden sind, die zur niedrigsten Steuerbelastung führen.

Keine Gewerbesteuerbefreiung der Rettungsdienste und Krankentransporte

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass Rettungsdienste und Krankentransporte grundsätzlich der Gewerbesteuer unterliegen. Dass gemeinnützige Organisationen und die Feuerwehr, die diese Dienste zu gleichen Konditionen anbieten, (bisher) nicht zur Gewerbesteuer herangezogen werden, ändere daran nichts.

Die Nichtbesteuerung dieser Organisationen könne zwar die Rechte der Mitbewerber verletzen, aber nicht dazu führen, dass private Rettungsdienste und Krankentransporte unter die Befreiungsvorschrift fallen. Mit einer Konkurrentenklage kann auch keine Billigkeitsmaßnahme (Erlass der Gewerbesteuer) erreicht werden.

Zins- und Wertpapiererträge eines grundstücksverwaltenden Unternehmens dürfen bei der Ermittlung des zu versteuernden Gewerbeertrags nicht gekürzt werden

Grundstücksverwaltende Unternehmen können ihren Gewerbeertrag um die Gewinne aus der eigentlichen Verwaltung kürzen. Andere Erträge fallen nicht unter diese Regelung. Von der Kürzung ausgeschlossen sind auch Zinserträge aus der Anlage von Mieterträgen, wie eine Entscheidung des Bundesfinanzhofs zeigt.

Eine Grundstücksgesellschaft hatte Mieten, die von einem Mieter unter Vorbehalt gezahlt wurden, auf Festgeldkonten angelegt. Nach jahrelangem Rechtsstreit verglichen sich die Parteien. Das Unternehmen konnte die bisherigen Vorbehaltzahlungen endgültig behalten. Bis zu diesem Zeitpunkt waren Zinsen von mehr als drei Millionen DM angefallen. Das Grundstücksunternehmen beantragte die Einbeziehung dieser Zinsen in die Kürzung des maßgeblichen Gewerbeertrags.

Dies lehnte das Gericht mit der Begründung ab, dass die Gründe für die Anlage des Kapitals nur eine nachgeordnete Rolle spielen. Zinserträge aus Kapitaleinlagen gehören ganz allgemein nicht zu den gewerbesteuerlich begünstigten Gewinnen. Zu Gunsten des Unternehmens wurde diesem allerdings zugebilligt, die Zinseinnahmen um Ausgaben zu kürzen, die in unmittelbarem Zusammenhang mit dieser Geldanlage standen.

Vermögensübertragung durch Gesellschafter auf eine Kapitalgesellschaft löst keine Schenkungsteuer aus

Überträgt ein Gesellschafter ohne Gegenleistung Vermögen auf die Kapitalgesellschaft, stellt dies einen gesellschaftsrechtlichen Vorgang dar. Dieser ist nach Auffassung des Bundesfinanzhofs nicht als Schenkung an die Gesellschaft zu beurteilen. Zuwendungen, die in rechtlichem Zusammenhang mit dem Gemeinschaftszweck stehen, erfolgen nicht unentgeltlich.

Der Vorgang unterliegt deshalb nicht der Schenkungsteuer. Nachteil ist, dass der Vorgang der Grunderwerbsteuer unterliegt, wenn Gegenstand der Übertragung ein Grundstück oder grundstücksgleiches Recht, z. B. ein Erbbaurecht, ist.

Bilanzielle Behandlung und Auszahlung des Körperschaftsteuerguthabens per 31.12.2006

Das ausschüttungsabhängige System der Körperschaftsteuerminderung ist durch eine Auszahlung des in der Regel zum 31.12.2006 festgestellten Körperschaftsteuerguthabens ersetzt worden. Falls ein solches unverzinsliches Körperschaftsteuerguthaben festgesetzt worden ist, wird dieses ab 2008 in zehn gleichen Jahresraten vom Finanzamt ausgezahlt.

Nach einem Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen ist der Anspruch - bei Unternehmen, deren Wirtschaftsjahr mit dem Kalenderjahr übereinstimmt - in der Bilanz zum 31.12.2006 mit dem Barwert gewinnerhöhend anzusetzen. Die Gewinnerhöhung ist bei der Einkommensermittlung zu neutralisieren. Dies gilt auch für den Zinsanteil der in den Folgejahren auszuzahlenden Raten.

Die Oberfinanzdirektion Hannover weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass bei in Liquidation befindlichen Unternehmen eine Abtretung des Körperschaftsteuerguthabens auf eine natürliche Person (z. B. Gesellschafter) möglich ist. Dazu muss allerdings eine amtlich vorgeschriebene Abtretungsanzeige (Vordruck) vorgelegt werden.

Jahresfehlbeträge sind in die Bemessungsgrundlage der Gewinntantieme eines Gesellschafter-Geschäftsführers einzubeziehen

Eine GmbH kann ihrem Gesellschafter-Geschäftsführer neben dem laufenden Gehalt eine Gewinn-Tantieme als zusätzlichen Arbeitslohn zusagen. Die Tantieme führt bei der GmbH aber nur zu abzugsfähigen Betriebsausgaben, wenn sie angemessen ist. Andernfalls liegt eine verdeckte Gewinnausschüttung vor, die das von der GmbH zu versteuernde Einkommen nicht mindert. Die Tantieme wird im Allgemeinen in einem Prozentsatz vom Jahresüberschuss vor Berücksichtigung von Steuern und der Tantieme bemessen.

Der Bundesfinanzhof verlangt darüber hinaus, dass bei der Ermittlung der Bemessungsgrundlage für die Tantieme Jahresfehlbeträge aus Vorjahren, in denen der Tantiemeberechtigte bereits als Geschäftsführer tätig war, berücksichtigt werden. Der Jahresüberschuss muss also zunächst um Jahresfehlbeträge aus den Vorjahren gemindert werden. Erst der so verminderde Jahresüberschuss darf Bemessungsgrundlage für die Ermittlung der Tantieme sein. Der Jahresfehlbetrag darf nicht mit Gewinnvorträgen aus früheren Jahren verrechnet werden.

Tantiemen, die diesen Grundsätzen nicht entsprechen, führen auf der Ebene der GmbH zu verdeckten Gewinnausschüttungen und auf der Ebene des Gesellschafter-Geschäftsführers zur Umqualifizierung von Arbeitslohn in Einnahmen aus Kapitalvermögen.

Beispiel:

Die GmbH erwirtschaftet 2006 einen Jahresfehlbetrag von 100.000 € und 2007 einen Jahresüberschuss von 80.000 €. Dem in beiden Jahren tätigen Gesellschafter-Geschäftsführer kann keine Tantieme als zusätzlicher Arbeitslohn gezahlt werden. Erwirtschaftet die GmbH 2007 einen Jahresüberschuss von 120.000 € und ist eine Gewinntantieme von 30 % vereinbart, darf die Tantieme nur 6.000 € (30 % von 20.000 €) betragen.

Geschäftsveräußerung auch bei Modernisierung des Betriebs nicht steuerbar

Veräußert ein Unternehmer sein Unternehmen oder einen selbstständigen Unternehmensteil, unterliegt dieser Vorgang als „Geschäftsveräußerung im Ganzen“ nicht der Umsatzsteuer. Eine nichtsteuerbare Geschäftsveräußerung setzt jedoch voraus, dass die übertragenen Vermögensgegenstände es dem Erwerber ermöglichen, die vom Veräußerer ausgeübte Tätigkeit fortzuführen. Der Erwerber muss darüber hinaus beabsichtigen, die Tätigkeit fortzuführen.

Nach Auffassung des Bundesfinanzhofs setzt die nichtsteuerbare Geschäftsveräußerung **nicht** voraus, dass der Erwerber das Unternehmen unverändert fortführt. Er darf den Geschäftsbetrieb aus

betriebswirtschaftlichen oder kaufmännischen Gründen in seinem Zuschnitt ändern oder modernisieren. Der Erwerber darf nur nicht den übernommenen Geschäftsbetrieb einstellen oder einen vollkommen anderen Geschäftsbetrieb aufnehmen. Zur Steuerbarkeit der Übertragung würde etwa der Erwerb einer Bäckerei und deren Umbau in eine Discothek führen.

Portfolio-Management-Gebühren aus der Verwaltung ausländischer Anleger durch deutsches Kreditinstitut nicht umsatzsteuerpflichtig

Die Vermögensverwaltung durch ein Kreditinstitut gilt als Bank- und Finanzumsatz oder als Beratungsleistung. Danach bestimmt sich auch der Leistungsort im umsatzsteuerlichen Sinne.

Ein inländisches Kreditinstitut erzielte Erlöse in Form von so genannten Portfolio-Management-Gebühren aus der Verwaltung von Geldvermögen für arabische Anleger und luxemburgische Investmentgesellschaften. Die Bank ging von nichtsteuerbaren Beratungsleistungen aus. Das Finanzamt folgte dem nicht und behandelte die Leistungen als steuerbare und steuerpflichtige Vermögensverwaltungsgebühren. Der Bundesfinanzhof hat anders entschieden.

Nach Auffassung des Gerichts bestimmt sich für Bank-, Finanz- und Versicherungsumsätze der Leistungsort nach Gemeinschaftsrecht. Solche Umsätze werden dort erbracht, wo die Empfänger ihr Unternehmen betreiben bzw. ihren Sitz oder Wohnsitz haben. Im geschilderten Fall lag der Ort der sonstigen Leistung somit im Ausland mit der Folge, dass keine Umsatzsteuer zu erheben war.

Übertragung eines unvermieteten Grundstücks ist keine Geschäftsveräußerung im Ganzen

Eine Gesellschaft erwarb umsatzsteuerpflichtig ein bebautes Grundstück und Einrichtungsgegenstände. Vor der Veräußerung hatte der Verkäufer das Gebäude als Discothek verpachtet. Der Pachtvertrag ging nicht auf die Erwerberin über. Diese verpachtete das Grundstück wiederum als Discothek an einen ihrer Gesellschafter. Das Finanzamt erkannte den Vorsteuerabzug aus dem Erwerb nicht an, weil nach seiner Ansicht eine nicht steuerbare Geschäftsveräußerung im Ganzen vorlag. Dem folgte der Bundesfinanzhof nicht, weil die Veräußerung eines unvermieteten oder unverpachteten Gebäudes keine Geschäftsveräußerung ist.

Umsätze im Rahmen einer Geschäftsveräußerung an einen anderen Unternehmer für dessen Unternehmen unterliegen nicht der Umsatzsteuer. Das setzt die Übereignung eines Unternehmens und die Absicht voraus, den übertragenen Geschäftsbetrieb zu betreiben. Das übertragene Vermögen muss also die Fortsetzung einer bisher durch den Veräußerer ausgeübten Tätigkeit ermöglichen. Die Übertragung eines unvermieteten oder unverpachteten Grundstücks führt nicht zur Übertragung eines Unternehmensteils, mit dem eine selbstständige Tätigkeit fortgeführt werden kann, sondern nur zur Übertragung eines einzelnen Vermögensgegenstands.

Vermietung und Betrieb eines Asylbewerberheims ist nicht umsatzsteuerfrei

Eine Gesellschaft vermietete an öffentliche Auftraggeber gegen Pauschalvergütungen Asylbewerberheime. Sie musste die Gebäude mit einer ausreichenden Anzahl von Nasszellen, Sanitäreinrichtungen und Möbeln ausstatten, regelmäßig reinigen und die Wäsche der Bewohner waschen. Die Pauschalvergütungen behandelte sie als steuerfreie Umsätze aus Grundstücksvermietungen.

Nach einem Urteil des Bundesfinanzhofs sind die Umsätze steuerpflichtig, da nicht die Grundstücksvermietung, sondern die anderen Leistungen im Vordergrund gestanden hatten. Auch eine Aufteilung der Umsätze in steuerpflichtige und steuerfreie Leistungen lehnte das Gericht ab.

Ausschließlich genutzter Dachboden kann auch zu gelegentlichen Wohnzwecken genutzt werden

Wird einem Wohnungseigentümer durch die Teilungserklärung die ausschließliche Nutzung des Dachbodens zugewiesen, schließt dies eine gelegentliche Wohnnutzung nicht aus.

In dem vom Oberlandesgericht Düsseldorf entschiedenen Fall ordnete die Teilungserklärung das ausschließliche Sondernutzungsrecht des Dachbodens einer Wohnung zu. Als der aktuelle Eigentümer die Wohnung erwarb, war der Dachboden mit Toilette, Waschbecken und Dusche ausgestattet. Diese Sanitärgegenstände waren mit Zustimmung der übrigen Wohnungseigentümer eingebaut worden, um der zuvor in der Wohnung lebenden Großfamilie die Nutzung des Dachbodens zu Wohnzwecken zu ermöglichen. Der neue Eigentümer erneuerte die Sanitäranlagen und ließ ein zusätzliches Dachfenster einbauen. Die anderen Eigentümer verlangten daraufhin die Beseitigung der Ausbaumaßnahme, da sie eine Nutzung des Dachbodens zu intensiven Wohnzwecken befürchteten.

Seine Entscheidung begründete das Gericht damit, dass die Teilungserklärung eindeutig eine Sondernutzung des Dachbodens zulässt. Zudem war der Dachboden zuvor im Einvernehmen mit den Wohnungseigentümern zumindest einem Hobbyraum ähnlich genutzt worden. Daher ist eine gelegentliche Nutzung zu Wohnzwecken, etwa als Gästezimmer, zu tolerieren. Nur das nachträglich eingebaute Dachfenster war wieder zu entfernen, da eine solche Maßnahme eine bauliche Veränderung darstellt, die der Zustimmung aller Eigentümer bedarf.

Trittschallschutz in Wohnungseigentum

Ein Wohnungseigentümer ersetzte in seiner Wohnung den Teppichboden durch Fertigparkett. Sein Nachbar beanstandete, dass der neue Parkettbodenbelag zu einer nicht hinnehmbaren Lärmbelästigung führt.

In seiner Entscheidung vertritt das Oberlandesgericht München die Auffassung, dass sich der maximal zulässige Trittschallschutz nicht ausschließlich nach DIN-Normen richtet. Das zulässige Schallschutzniveau ermittelt sich vielmehr unter Berücksichtigung des besonderen Gepräges des betroffenen Gebäudes. Dabei ist vom Ausstattungsstandard der Wohnanlage im Zeitpunkt der Begründung des Wohneigentums auszugehen. Der Eigentümer schuldet bei einem Bodenaustausch kein besseres Niveau als vorher vorhanden war. Heranziehen sind dabei die im Zeitpunkt des Umbaus geltenden DIN-Werte. Diese bilden dabei aber weder eine Ober- noch eine Untergrenze, sondern dienen lediglich der Orientierung.

Beklagte Kfz-Halter sollten eigenen Rechtsanwalt nur bei besonderen sachlichen Gründen beauftragen

Werden nach einem Verkehrsunfall sowohl Fahrer und Halter eines Kfz als auch dessen Haftpflichtversicherer auf Schadensersatz verklagt, so hat der Versicherungsnehmer die Führung des Rechtsstreits dem Versicherer zu überlassen.

Für die Beauftragung eines eigenen Rechtsanwalts und die Erstattungsfähigkeit der dadurch verursachten Kosten muss in einem solchen Fall ein besonderer sachlicher Grund bestehen. Nach einer Entscheidung des Landgerichts Mönchengladbach liegt ein solcher Grund vor, wenn der beklagte Halter eines Kfz sich nicht nur zusammen mit dem Haftpflichtversicherer gegen Schadensersatzansprüche aus einem Verkehrsunfall verteidigt, sondern eigene Schadensersatzansprüche im Wege der Widerklage geltend macht.

Kosten für ein Privatgutachten können im Zivilprozess erstattungsfähig sein

Im Zivilprozess gilt der Grundsatz, dass die unterliegende Partei die notwendigen Kosten des Rechtsstreits zu tragen, insbesondere die dem Gegner erwachsenen Kosten zu erstatten hat. Die Kosten eines Privatgutachtens sind nur dann notwendige Kosten in diesem Sinne, wenn eine verständige und wirtschaftlich denkende Partei die kostenauslösende Maßnahme *ex ante*, d. h. vor Beauftragung des Gutachters, als sachdienlich ansehen durfte, wobei die Partei die zur vollen Wahrnehmung ihrer Belange erforderlichen Schritte ergreifen darf.

Nach einer Entscheidung des Brandenburgischen Oberlandesgerichts sind die Kosten eines Privatgutachters, der von einer Partei im Rahmen eines Rechtsstreits zur Widerlegung oder Erschütterung des Gutachtens eines gerichtlichen Sachverständigen über Baumängel beauftragt wurde, notwendige Kosten und deshalb im Rahmen des Kostenfestsetzungsverfahrens erstattungsfähig.

Telefonanruf eines Headhunters am Arbeitsplatz muss sich auf das Notwendigste beschränken

Wenn ein Personalberater einen fremden Arbeitnehmer an dessen Arbeitsplatz anruft, um bei ihm das Interesse an einer neuen Beschäftigung zu erkunden, muss sich das Telefongespräch auf das für eine erste Kontaktaufnahme Notwendige beschränken. Dazu gehört nicht, dass der Personalberater dem Arbeitnehmer Daten zu dessen Lebenslauf und bisherigen Tätigkeiten vorhält. Ein solcher Anruf ist wettbewerbswidrig, so dass dem Arbeitgeber des Angerufenen ein Unterlassungsanspruch gegen den Anrufer zusteht. Zulässig sind lediglich Fragen nach dem Interesse an einer neuen Stelle, eine Beschreibung der Stelle und die Absprache einer Kontaktmöglichkeit außerhalb des Unternehmens. Dies hat vor Kurzem der Bundesgerichtshof in Fortführung früherer Rechtsprechung entschieden.

+++Anlage Lohnbüro+++

Arbeitsgericht darf bei Klage auf Arbeitslohn über Lohnsteuereinbehalt mitentscheiden

Wenn ein Arbeitnehmer von seinem früheren Arbeitgeber die Zahlung restlichen Nettolohns begehrte, handelt es sich um eine Streitigkeit, für die das Arbeitsgericht ausschließlich zuständig ist. Dies gilt auch dann, wenn es in dem Verfahren vorrangig darum geht, ob der Arbeitgeber die Lohnsteuer in korrekter Höhe einbehalten darf.

Dies hat das Landesarbeitsgericht Brandenburg unter Berufung auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entschieden. Soweit es für die Entscheidung darauf ankomme, ob Lohnsteuer und Solidaritätszuschlag von der zu Grunde liegenden Bruttoforderung in richtiger Höhe abgezogen wurden, sei der Rechtsstreit auszusetzen und eine Entscheidung des dafür allein zuständigen Finanzamts einzuholen.

Mitarbeiter eines Rettungsdienstes müssen für die private Nutzung des Einsatzfahrzeugs keinen geldwerten Vorteil versteuern

Stellt ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer ein Kraftfahrzeug für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte und für private Fahrten zur Verfügung, liegt ein geldwerter Vorteil vor, der zu steuerpflichtigem Arbeitslohn führt.

Das Niedersächsische Finanzgericht hatte über folgenden Fall zu entscheiden: Der Einsatzleiter eines Rettungsdienstes war verpflichtet, das Einsatzfahrzeug mit auffälligem Erscheinungsbild auch während des Bereitschaftsdienstes stets bei sich zu führen. Diese Verpflichtung diente dem überwiegenden Interesse des Arbeitgebers, nämlich der Erledigung öffentlicher Aufgaben.

Das Finanzgericht sah den Vorteil des Einsatzleiters aus der privaten Nutzung des Einsatzfahrzeugs als gering an und verneinte das Vorliegen eines steuerpflichtigen geldwerten Vorteils.

Rückkaufverpflichtungen sind zu passivierende Verbindlichkeiten

Ein Autohändler veräußerte Neuwagen an Leasinggesellschaften und eine Autovermietung. Er verpflichtete sich bereits bei Vertragsabschluss gegenüber den Käufern, die Fahrzeuge nach Ablauf der Leasingzeit zu einem festgesetzten Preis zurückzukaufen. Die für diese Rückkaufverpflichtungen gebildeten Rückstellungen wurden vom Finanzamt nicht anerkannt.

Nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs sind Verpflichtungen aus vorgenannten Sachverhalten als Verbindlichkeit und nicht als Rückstellung zu berücksichtigen und in der Bilanz auszuweisen.

Bei den Rückkaufverpflichtungen handelt es sich um selbstständige Verpflichtungen, die beim Verkauf der Neuwagen eingegangen wurden. Sie sind losgelöst von dem späteren eigentlichen Rückkaufgeschäft zu beurteilen. Sie bleiben während der gesamten Laufzeit unverändert bestehen. Mit der Zahlung des Kaufpreises für den Neuwagen haben die Leasinggesellschaften und die Autovermietung das Recht erworben, von dem Autohändler den Rückkauf der Fahrzeuge zu verlangen.

Unerheblich ist, dass für diese Verpflichtung kein gesonderter Kaufpreis vereinbart worden ist. Da sich Partner im Geschäftsleben nichts schenken, ist zwecks Bewertung der Verpflichtung der Kaufpreis für die Neuwagen nach objektiven Maßstäben auf einerseits das Neuwagengeschäft und andererseits die Rückkaufverpflichtung aufzuteilen.

Unabhängig von der Verbindlichkeit für eine Rückkaufverpflichtung hat der Unternehmer evtl. auch noch eine Rückstellung für drohende Verluste zu bilden. Sie kann sich aus dem Umstand ergeben, dass der mit dem Käufer vereinbarte Rückgabepreis über dem Teilwert des zurückzugebenden Fahrzeugs liegt.

Bundessozialgericht bestätigt Rentenversicherungspflicht arbeitnehmerähnlicher Selbstständiger

Die Rentenversicherungspflicht arbeitnehmerähnlicher Selbstständiger verstößt nicht gegen das Grundgesetz. Dies hatte das Bundessozialgericht bereits im Jahr 2006 entschieden. Sie verstößt insbesondere nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz oder die Berufsfreiheit.

An dieser Auffassung hat das Bundessozialgericht in einem neuen Verfahren festgehalten. Erneut hatte ein Bürger argumentiert, die entsprechenden Vorschriften seien verfassungswidrig. Das Gericht entschied, hierüber brauche in der Sache nicht entschieden zu werden, denn die Frage sei geklärt. Ein

Beschwerdeführer, der die grundsätzliche Bedeutung einer Rechtssache aus der Verletzung des allgemeinen Gleichheitsgrundsatzes herleitet, müsse unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundessozialgerichts darlegen, worin er die für eine Gleich- oder Ungleichbehandlung wesentlichen Sachverhaltsmerkmale sieht. Außerdem müsse er belegen, dass der Gesetzgeber die äußersten Grenzen seiner Gestaltungsfreiheit überschritten hat. Beides habe der Beschwerdeführer versäumt.

Arbeitnehmer kann bei Pkw-Vermietung an Arbeitgeber Vorsteuer abziehen

Ein Außendienstmitarbeiter erwarb einen Pkw, den er an den Arbeitgeber „zuzüglich Umsatzsteuer“ vermietete. Die monatliche Miete unterwarf er der Umsatzsteuer und machte die Vorsteuer aus den Anschaffungskosten des Pkw gegenüber dem Finanzamt geltend. Das Finanzamt lehnte den Vorsteuerabzug ab.

Der Bundesfinanzhof gab dem Arbeitnehmer Recht. Mit der Vermietung des Pkw ist der Arbeitnehmer Unternehmer im Sinne des Umsatzsteuergesetzes geworden. Dabei spielt es auch keine Rolle, dass er Arbeitnehmer beim Mieter des Pkw ist. Zu prüfen ist aber, ob das Mietentgelt die tatsächlichen Aufwendungen deckt. Sollten die Aufwendungen des Arbeitnehmers höher sein als die tatsächlich vereinbarte Miete, wären die Aufwendungen Bemessungsgrundlage für die Umsatzsteuer.

Hinweis: Vor Abschluss eines solchen Vertrags sollte mit dem Steuerberater über die Gestaltung gesprochen werden.

Übernahme der Steuerberatungskosten bei Nettolohnvereinbarungen führt zu Arbeitslohn

Übernimmt der Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer die Steuerberatungskosten, liegt hierin nach Ansicht des Finanzgerichts Düsseldorf¹ steuerpflichtiger Arbeitslohn. Das gilt auch, wenn mit den Arbeitnehmern Nettolohnvereinbarungen bestehen. In diesem Fall stehen die Steuererstattungen zwar regelmäßig dem Arbeitgeber zu. Dies ist aber nur Folge der überwiegend im Interesse des Arbeitnehmers abgeschlossenen Nettolohnvereinbarung.

Ein Unternehmen beschäftigte unter anderem von ihrer Muttergesellschaft aus Japan entsendete Arbeitnehmer. Mit diesen schloss es Nettolohnvereinbarungen, wonach es die Steuern und Sozialabgaben trägt. Im Gegenzug traten die Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unwiderruflich alle Ansprüche auf Erstattung von Steuern und Sozialabgaben ab.

Eine Nettolohnvereinbarung liegt im überwiegenden Interesse der Arbeitnehmer. Denn diese bekommen ihr Gehalt unbelastet von öffentlich-rechtlichen Abgaben in konstanter Höhe ausbezahlt. Wenn der Arbeitnehmer im Gegenzug die Steuererstattungen an seinen Arbeitgeber abtritt und sich verpflichtet, an der Erstellung der Steuererklärung mitzuwirken, ist dies nur Folge der im Interesse des Arbeitnehmers abgeschlossenen Nettolohnvereinbarung und führt nicht zu einem überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers an der Erstellung der Steuererklärungen.

¹ FG Düsseldorf, Urt. v. 5.12.2007, 7 K 1743/07 H (L), LEXinform 5005925.

Kündigungsschutz: Beginn der Klagefrist für schwerbehinderte Arbeitnehmer

Will ein Arbeitnehmer die Unwirksamkeit einer Kündigung geltend machen, so muss er grundsätzlich innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung beim Arbeitsgericht Kündigungsschutzklage erheben.¹

Handelt es sich um einen schwerbehinderten Arbeitnehmer, beginnt die dreiwöchige Klagefrist erst ab der Bekanntgabe der erforderlichen Zustimmung des Integrationsamtes² zur Kündigung an den Arbeitnehmer.

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts³ kann deshalb ein schwerbehinderter Arbeitnehmer die Unwirksamkeit der Kündigung bis zur Grenze der Verwirkung gerichtlich geltend machen, wenn der Arbeitgeber ihm in Kenntnis seiner Schwerbehinderteneigenschaft gekündigt hat, ohne zuvor die notwendige Zustimmung des Integrationsamtes hierzu einzuholen.

¹ § 4 S. 1 KSchG.

² § 85 SGB IX.

³ BAG, Urt. v. 13.2.2008, 2 AZR 864/06, Pressemitteilung Nr. 12/08, LEXinform 0173941.

Nichtabführung von Lohnsteuer wegen Kontosperrung durch vorläufigen Insolvenzverwalter

Ein vorläufiger Insolvenzverwalter mit Zustimmungsvorbehalt¹ kann den Schuldner an der Genehmigung von Belastungsbuchungen im Einzugsermächtigungsverfahren hindern. Veranlasst ein vorläufiger Insolvenzverwalter mit Zustimmungsvorbehalt eine Kontosperrung, handelt der Geschäftsführer der insolventen GmbH nicht schuldhaft, wenn er das Verhalten des Insolvenzverwalters nicht vorausschauend bedacht und für die Entrichtung der Lohnsteuer noch vor dem Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens gesorgt hat.²

¹ § 22 Abs. 2 InsO.

² BFH, Urt. v. 5.6.2007, VII R 19/06, DStRE 2008, S. 44, BFH/NV 2007, S. 2225, LEXinform 0587464.

Bewusste und planmäßige Abwerbung von Arbeitnehmern

Eine bewusste und planmäßige Abwerbung von Arbeitnehmern eines Unternehmens ist grundsätzlich erlaubt, wenn die Arbeitnehmer zu einer ordentlichen Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses veranlasst werden sollen.

Nach einer Entscheidung des Oberlandesgerichts Brandenburg¹ ist das Abwerben von Beschäftigten nur dann unlauter, wenn Arbeitnehmer zum Vertragsbruch durch fristlose Kündigungen oder zu einem Verstoß gegen ein Wettbewerbsverbot verleitet werden sollen. Weiterhin ist nach Auffassung des Gerichts eine Abwerbung unlauter, wenn mit ihr die Absicht verfolgt wird, den Arbeitgeber der betroffenen Beschäftigten als Mitbewerber zu behindern. Dazu muss eine ernsthafte Beeinträchtigung des Mitbewerbers beabsichtigt werden.

¹ OLG Brandenburg, Urt. v. 6.3.2007, 6 U 34/06, NZA-RR 2008, S. 79 (Nichtzulassungsbeschwerde eingeleitet; Aktenzeichen beim BGH: I ZR 69/07), LEXinform 7004891.

Außerordentliche Kündigung bereits bei Ankündigung einer Arbeitsverweigerung

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Nürnberg¹ kann ein Grund für eine außerordentliche Kündigung schon dann bestehen, wenn in der Vergangenheit zwar keine pflichtwidrige Arbeitsverweigerung vorliegt, diese aber im Kündigungszeitpunkt für die Zukunft ernsthaft angekündigt wird. Eine solche Ankündigung des Arbeitnehmers kann eine ausreichende Basis für die Prognose einer zukünftig befürchteten Störung (im Leistungsbereich) sein.

Neben dem Vorliegen eines Kündigungsgrunds muss zur Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung im Rahmen einer Interessenabwägung festgestellt werden, dass dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.

Nach Auffassung des Gerichts ist im Rahmen dieser Verhältnismäßigkeitsprüfung eine neuerliche Abmahnung entbehrlich, wenn eine Kündigungsandrohung für den Wiederholungsfall in einer vorausgegangenen rechtswidrigen Abmahnung ausgesprochen worden ist.

¹ LAG Nürnberg, Urt. v. 16.10.2007, 7 Sa 233/07, NZA-RR 2008, S. 68, LEXinform 0877483.

Reform der Pflegeversicherung (Teil 2)

Mit der Reform der Pflegeversicherung zum 1. Juli 2008 plant der Gesetzgeber neben Leistungsverbesserungen, den Arbeitnehmern mehr Möglichkeiten zu geben, sich um pflegebedürftige Angehörige zu kümmern. Im zweiten Teil der Serie zur Pflegereform geben wir einen Überblick über die geplanten Möglichkeiten bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung und die Pflegezeit.

Wenn Angehörige plötzlich pflegebedürftig werden, müssen berufstätige Familienangehörige zeitnah und zügig reagieren, um eine sofortige pflegerische Versorgung sicherzustellen. Aus diesem Grund sollen Beschäftigte künftig bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernbleiben dürfen, wenn sie die Zeit benötigen, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung selbst sicherzustellen. Dazu müssen die Beschäftigten den Arbeitgeber über die Arbeitsverhinderung und deren voraussichtliche Dauer informieren und ihm auf Verlangen eine entsprechende ärztliche Bescheinigung vorlegen.

Während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung sollen die Arbeitnehmer grundsätzlich keinen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung haben. Ein solcher Anspruch kann sich aber aus vertraglichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen ergeben.

Pflegezeit

Künftig sollen Beschäftigte einen Anspruch auf eine teilweise oder vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung haben, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Nahe Angehörige sind unter anderem Großeltern, Eltern und Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartner und Geschwister, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder. Die Pflegezeit, die grundsätzlich sieben Wochen vor dem Antritt beim Arbeitgeber beantragt werden muss, soll längstens sechs Monate pro pflegebedürftigen Angehörigen dauern.

Die Pflegezeit soll allerdings nur von solchen Beschäftigten beansprucht werden können, deren Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate besteht. Aus dringenden betrieblichen Gründen sollen die Arbeitgeber den Anspruch ablehnen dürfen. In Betrieben mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten sollen Arbeitnehmer keine Pflegezeit beanspruchen können.

Wird das Beschäftigungsverhältnis von Arbeitnehmern durch die Inanspruchnahme von Pflegezeit unterbrochen, endet die Versicherungspflicht unmittelbar mit dem Beginn der Pflegezeit. Fehlen die Voraussetzungen für eine freiwillige Weiterversicherung (z. B. Vorversicherungszeit nicht erfüllt), besteht Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung. Zur Festlegung der Beitragshöhe gelten die Regelungen für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherte entsprechend. Auf Antrag sollen Zuschüsse durch die Pflegekasse für die Krankenversicherung gewährt werden. In der Arbeitslosenversicherung ist vorgesehen, dass Beschäftigte, die zur Pflege eines Angehörigen im Rahmen der Pflegezeit von der Arbeitsleistung freigestellt sind, versicherungspflichtig werden. Die Beiträge zahlt voraussichtlich die Pflegekasse.

Von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Pflegezeit darf das Beschäftigungsverhältnis nicht gekündigt werden. Ausnahmen sind mit der zuständigen obersten Landesbehörde - bzw. der von ihr bestimmten Stelle - für zulässig zu erklären. Wird zur Vertretung einer oder eines Beschäftigten für die Dauer der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Pflegezeit eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer eingestellt, liegt hierin ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses. Die Dauer der Befristung muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

Entgeltunterlagen: Jetzt auch auf maschinellen Datenträgern

Wie das Steuerrecht schreibt auch das Sozialversicherungsrecht vor, dass alle Arbeitgeber - ausgenommen private Haushalte - für jeden Beschäftigten Entgeltunterlagen (getrennt nach Kalenderjahren) in deutscher Sprache führen und stets in Papierform geordnet aufzubewahren müssen. Diese Verpflichtung gilt für alle Beschäftigten - unabhängig davon, ob Versicherungspflicht besteht. Seit dem 1. Januar 2008 dürfen Arbeitgeber Entgeltunterlagen auch auf maschinell verwertbaren Datenträgern (z. B. Festplatten, USB-Sticks oder DVDs) führen.

Die Verpflichtung zur Führung und Aufbewahrung von Entgeltunterlagen dient vor allem dem Ziel, Fragen der Versicherungspflicht bzw. -freiheit sowie der Beitragsberechnung aktuell und für die Vergangenheit problemlos klären zu können. Entgeltunterlagen, die den Anforderungen nicht genügen, können für den Arbeitgeber zu Nachteilen führen, wenn sich später nicht mehr klären lässt, ob Versicherungspflicht bzw. -freiheit vorlag. Nachberechnete Sozialversicherungsbeiträge gehen häufig allein zulasten des Arbeitgebers, weil keine Möglichkeit mehr besteht, den Arbeitnehmeranteil vom Arbeitnehmer nachzufordern.

Notwendige Inhalte

In den Entgeltunterlagen werden Angaben über die Mitarbeiter des Unternehmens dokumentiert, etwa Beginn und Ende der Beschäftigung. Außerdem müssen wichtige Nachweise rund um das Beschäftigungsverhältnis aufbewahrt werden. Das sind beispielsweise

- Nachweise über Versicherungsfreiheit bzw. Befreiung von der Versicherungspflicht,
- Mitgliedsbescheinigungen von den Krankenkassen,
- Belege über die Meldedaten,
- Erklärungen geringfügig Beschäftigter zur Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung,
- Erklärungen, dass Beschäftigte auf die Anwendung der Gleitzonenberechnung in der Rentenversicherung verzichten,
- schriftliche Arbeitsverträge oder
- Erklärungen über weitere kurzfristige geringfügige Beschäftigungen im Kalenderjahr.

Jederzeit verfügbar

Werden Entgeltunterlagen auf maschinell verwertbaren Datenträgern geführt, müssen die Daten in der Aufbewahrungszeit jederzeit verfügbar und unverzüglich lesbar vorgehalten werden. Nach sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften besteht die Pflicht für die Aufbewahrung von Entgeltunterlagen bis zum Ablauf des auf die letzte Betriebspfung folgenden Kalenderjahres. Für das Beitragsgebiet gilt, dass die am 31. Dezember 1991 dort vorhandenen Entgeltunterlagen mindestens bis zum 31. Dezember 2011 vom Arbeitgeber aufbewahrt werden müssen. Diese erweiterte Aufbewahrungsfrist gilt nicht, wenn der Arbeitgeber dem Betroffenen die Entgeltunterlagen oder die für die Rentenversicherung erforderlichen Daten aushändigt.

Weiterführende Informationen

Der Katalog der erforderlichen Entgeltunterlagen wird immer wieder an neue gesetzliche Bestimmungen angepasst. Die Einzugsstellen - also beispielsweise die AOK - oder auch die Prüfdienste der Rentenversicherung informieren gern über die notwendigen Entgeltunterlagen. Adressen gibt es über das Internet, beispielsweise unter www.aok-business.de oder www.deutsche-rentenversicherung.de.

Arbeitslosengeld: Längere Bezugszeit für Ältere

Ältere Arbeitnehmer können ab sofort wieder länger Arbeitslosengeld beziehen. Mit einer - rückwirkend ab 1. Januar 2008 geltenden - Gesetzesänderung wurde außerdem die Mindesthzuverdienstgrenze für Frührentner von 355 € auf 400 € angehoben.

Arbeitslose zwischen 50 und 54 Jahre können nun maximal 15 Monate Arbeitslosengeld beziehen, bevor sie auf Arbeitslosengeld II angewiesen sind. Voraussetzung ist allerdings, dass sie die Vorversicherungszeit von 30 Monaten erfüllen. Ab dem 55. Lebensjahr haben Erwerbslose dann sogar einen Anspruch auf 18-monatiges Arbeitslosengeld. Dies gilt allerdings nur dann, wenn sie zuvor für mindestens 36 Monate arbeitslosenversicherungspflichtig waren oder freiwillige Beiträge (z. B. als Selbstständiger) eingezahlt haben. Ab 58 Jahren erhöht sich der Anspruch auf 24 Monate. Um die zwei Jahre ausnutzen zu können, müssen die Arbeitnehmer zuvor mindestens 48 Monate lang versichert gewesen sein.

Ältere Arbeitslose, die bis zum Rentenbeginn keine Chance auf eine Neueinstellung mehr sehen, können unter bestimmten Bedingungen bis zum Renteneintritt Arbeitslosengeld II beziehen. Für sie soll jedoch - nach dem Auslaufen der sog. 58-Regelung zum 31. Dezember 2007 - eine bessere Integration in den Arbeitsmarkt ermöglicht werden, da sie sich künftig aktiv und mit Unterstützung der Leistungsträger über das 58. Lebensjahr hinaus um ihre Eingliederung in Arbeit bemühen müssen. Darüber hinaus wird einheitlich für die älteren Langzeitarbeitslosen festgelegt, dass sie frühestens mit Vollendung des 63. Lebensjahres eine vorzeitige Altersrente in Anspruch nehmen müssen.

Mehr Spielraum für Frührentner

Seit 1. Januar 2008 beträgt die Mindesthzuverdienstgrenze für Rentner, die eine Rente wegen voller Erwerbsminderung oder eine vorgezogene Altersrente erhalten, 400 €/Monat (vor der Gesetzesänderung: 355 €). Wird dieser Wert überschritten, führt dies immer dazu, dass die Rente entweder nur noch als Teilrente oder aber gar nicht mehr gezahlt werden kann. Die Anpassung auf 400 € bedeutet eine Angleichung an die Einkommensgrenze bei Minijobs, ist allerdings nicht mit dieser gleichzusetzen.

Der Rentner darf zweimal pro Jahr die Grenze bis zum Doppelten überschreiten, ohne seine Rente zu schmälern. Der Minijobber darf die Grenze von 400 € zwar auch überschreiten, darf mit seinem Einkommen allerdings regelmäßig nicht über 400 € pro Monat kommen. Außerdem zulässig: Gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten (z. B. Mehrarbeit infolge eines Rohrbruchs im Unternehmen).

Beispiel 1:

Ein Rentner, 63 Jahre, verdient monatlich 400 €. Hinzu kommt Weihnachtsgeld im November in Höhe von 48 €. Das regelmäßige Arbeitsentgelt beträgt monatlich 404 €, die Beschäftigung ist versicherungspflichtig. Die Mindesthzuverdienstgrenze von 400 € wird nur im November, aber nicht um mehr als das Doppelte, überschritten. Der Hzuverdienst ist rentenunschädlich.

Beispiel 2:

Ein Rentner, 63 Jahre, verdient monatlich 400 €. Im Januar muss er aufgrund einer plötzlichen Erkrankung eines Kollegen Überstunden machen und verdient in diesem Monat 1.000 €. Die Beschäftigung bleibt versicherungsfrei, weil das Überschreiten plötzlich und unvorhergesehen war. Allerdings wird im Januar die Rente gekürzt, weil die Mindesthzuverdienstgrenze um mehr als das Doppelte überschritten wurde.

Fristlose Kündigung eines Geschäftsführers bei Verletzung der Pflicht zur Stellung eines Insolvenzantrags

Nach einer Entscheidung des Bundesgerichtshofs kann der Anstellungsvertrag eines GmbH-Geschäftsführers wegen Verletzung der Insolvenzantragspflicht fristlos gekündigt werden.¹ Nach den Feststellungen des Gerichts war das Unternehmen spätestens am 31. Dezember 2002 in Höhe von rund 100.000 € überschuldet und damit insolvenzreif gewesen. Hiervon hatte der Geschäftsführer spätestens bei Aufstellung des Jahresabschlusses am 26. Juni 2003 Kenntnis erlangt. Zwar hatte er keinen Überschuldungsstatus erstellt. Eine rechnerische Überschuldung nach der Handelsbilanz hat aber indizielle Bedeutung für die insolvenzrechtliche Beurteilung. Stille Reserven waren nach dem eigenen Vortrag des Beklagten nicht vorhanden.

¹ BGH, Beschluss v. 15.10.2007, II ZR 236/06, LEXinform 1547847.

Ablehnung eines Bewerbers mit unzureichenden Deutschkenntnissen ist keine Benachteiligung wegen ethnischer Herkunft

Nach einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin ist die Zurückweisung eines Stellenbewerbers mit Migrationshintergrund wegen fehlendem Beherrschens der deutschen Sprache keine Benachteiligung wegen ethnischer Herkunft im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.¹

In dem entschiedenen Fall wurde dem Kläger zunächst im Vorstellungsgespräch signalisiert, dass seine Deutschkenntnisse für die Tätigkeit ausreichend wären. Bevor jedoch der Kläger das vereinbarte Probearbeiten antreten konnte, wurde er mit Verweis auf seine mangelhaften Sprachkenntnisse nach Hause geschickt.

Der Kläger ist der Auffassung, er sei wegen seiner ethnischen Herkunft als geborener Engländer und der damit verbundenen eingeschränkten beziehungsweise mangelnden Kenntnisse der deutschen Sprache bei der Einstellung im Sinne von § 1 AGG benachteiligt worden, weshalb er gemäß § 15 Abs. 2 AGG vom Arbeitgeber eine Entschädigung von drei Bruttomonatsgehältern verlangen könne.

Dieser Ansicht folgte das Gericht nicht.

Der Kläger wurde nicht wegen seiner britischen Staatsangehörigkeit oder seiner englischen Muttersprache oder etwa eines englischen Akzents in der Aussprache des Deutschen zurückgewiesen, sondern allein, weil dem Arbeitgeber eine - wenn auch nur vermeintliche - mangelnde Kompetenz des Klägers in der deutschen Sprache missfallen hätte. Die Zurückweisung eines Bewerbers aus diesem Grunde hat mit dessen spezifischer ethnischer Herkunft aber an sich nichts zu tun.

Denn es geht nicht um die (Mutter) Sprache des Bewerbers als Ausdruck und Merkmal seiner ethnischen Zugehörigkeit, sondern um seine Sprachkenntnisse in einer anderen (Fremd) Sprache. Für sich genommen ist somit die Zurückweisung eines Stellenbewerbers mit "Migrationshintergrund" wegen etwaiger fehlender Beherrschung der deutschen Sprache keine Benachteiligung "wegen ethnischer Herkunft".

Etwas anderes gilt nur dann, wenn aufgrund weiterer Anhaltspunkte Indizien für eine unter dem Deckmantel tatsächlicher oder vorgeblicher mangelhafter deutscher Sprachkenntnisse daherkommende Ausländerfeindlichkeit oder gewollte Diskriminierung von Ausländern zu Tage treten würde.

Auch unter der Geltung des AGG in seiner derzeitigen Fassung steht es Arbeitgebern grundsätzlich frei, bei der Suche und Auswahl des nach ihren Vorstellungen für den zu besetzenden Arbeitsplatz am besten geeigneten Bewerbers eine Nichtberücksichtigung an nach ihren gerichtlich nicht überprüfbarer Vorstellungen unzureichende Kenntnisse des Deutschen in Wort und Schrift zu knüpfen.

¹ ArbG Berlin, Urt. v. 26.09.2007, 14 Ca 10356/07, LEXinform 0878064.

Angemessenheit einer Ausbildungsvergütung im Krankenpflegebereich

Ob eine Ausbildungsvergütung im Krankenpflegebereich angemessen ist, beurteilt sich nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts nicht nach dem Krankenhaus-Budget.¹ Vielmehr ist eine angemessene Ausbildungsvergütung bei der Festlegung des Budgets zu berücksichtigen.

Eine Ausbildungsvergütung ist unangemessen, wenn sie das Tarifniveau um mehr als 20 Prozent unterschreitet.

Davon kann es Ausnahmen geben. Beispielsweise wenn Ausbildungsplätze für Personengruppen geschaffen werden, die sonst nur unter erheblichen Schwierigkeiten einen Ausbildungsplatz finden könnten, und die Ausbildung teilweise oder vollständig durch öffentliche Gelder finanziert wird.

In dem entschiedenen Fall absolvierte eine Arbeitnehmerin bei der Beklagten eine Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegerin. Die vereinbarte Ausbildungsvergütung lag mehr als 35 Prozent unter

dem Tarifniveau. Mit ihrer erfolgreichen Klage verlangte die Arbeitnehmerin die Zahlung der Differenz zur tariflichen Vergütung.

¹ BAG, Urt. v. 19.02.2008, 9 AZR 1091/06, BAG-Pressemitteilung Nr. 13/08.

Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags

Kürzlich hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass eine nach § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG grundsätzlich zulässige Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags nicht vorliegt, wenn die Parteien im Folgevertrag eine andere Kündigungsregelung treffen als im Ausgangsvertrag.¹

Eine Verlängerung im Sinne des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG setzt voraus, dass sie noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrags vereinbart und dadurch grundsätzlich nur die Vertragsdauer geändert wird, nicht aber die übrigen Arbeitsbedingungen. Andernfalls handelt es sich um den Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags, dessen Befristung wegen des bereits bestehenden Arbeitsverhältnisses nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ohne Sachgrund nicht zulässig ist.

¹ BAG, Urt. v. 20.02.2008, 7 AZR 786/06, LEXinform 0173956.

Arbeitgeber haftet 30 Jahre für Sozialversicherungsbeiträge

Nach einer Entscheidung des Sozialgerichts Dortmund haften Arbeitgeber¹, die Schwarzarbeiter beschäftigen, 30 Jahre lang für geschuldete Sozialversicherungsbeiträge.

Im Rahmen eines steuerstrafrechtlichen Ermittlungsverfahrens bei einer Spedition war aufgefallen, dass die Stundenaufzeichnungen auf den Aushilfslohnquittungen der pauschal besteuerten Aushilfskräfte nicht mit den verfahrenen Stunden auf den Tachoscheiben übereinstimmten. Daraufhin forderte die Deutsche Rentenversicherung über 40.000 € an Sozialversicherungsbeiträgen und Säumniszuschlägen für die Jahre 1995 bis 1998 nach.

Die Spedition machte die Verjährung der Forderung geltend.

Das Sozialgericht Dortmund wies die Klage ab. Die Beklagte könne Sozialversicherungsbeiträge aus der geschätzten Summe der Arbeitsentgelte verlangen, weil die Spedition ihre Aufzeichnungspflicht nicht ordnungsgemäß erfüllt habe und dadurch die Versicherungs- und Beitragspflicht (bzw. -freiheit wegen Geringfügigkeit) und die konkrete Beitragshöhe der einzelnen Fahrer nicht mehr festgestellt werden könne.

Bereits der Umstand von Schwarzarbeit lässt den Schluss zu, dass es auch Ziel des Arbeitgebers gewesen war, sozialversicherungsrechtliche Pflichten zu umgehen. Vorsätzlich vorenthaltene Sozialversicherungsbeiträge verjährten erst nach 30 Jahren.

¹ SG Dortmund, Urt. v. 25.01.2008, S 34 R 50/06, dpa-Meldung v. 11.02.2008.

Kein Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer bei Arbeitgeberwechsel wegen Erlöschens des bisherigen Betriebsinhabers

Gemäß § 613a Abs. 6 BGB haben Arbeitnehmer ein Widerspruchsrecht, wenn der bisherige Betriebsinhaber erlischt und der neue Arbeitgeber durch gesellschaftsrechtliche Gesamtrechtsnachfolge in die Arbeitsverhältnisse eintritt, da das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen erloschenen Arbeitgeber nicht fortgesetzt werden kann.

In einem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall war ein Arbeitnehmer bei einer GmbH & Co. KG beschäftigt.¹ Die Komplementärin und der einzige Kommanditist der KG einigten sich darauf, dass die Komplementärin austreten und ihr gesamtes Vermögen mit allen Aktiva und Passiva auf den Kommanditisten (M GmbH) übergehen sollte. Die M GmbH wurde daraufhin gesellschaftsrechtliche Gesamtrechtsnachfolgerin der KG, die gemäß den Vereinbarungen ihrer beiden Gesellschafter erlosch.

Die KG hatte die Arbeitnehmer darauf hingewiesen, dass die Arbeitsverhältnisse auf die M GmbH übergehen würden und das Arbeitsverhältnis im Fall eines Widerspruchs nach § 613a Abs. 6 BGB gegen den Betriebsübergang aufgrund des Erlöschens der Gesellschaft automatisch enden würde.

Ein Arbeitnehmer widersprach zunächst dem Arbeitgeberwechsel, hielt jedoch später diesen Widerspruch für unwirksam und beantragte die Feststellung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses mit der GmbH.

Das BAG hat nun entschieden, dass zwischen ihm und der GmbH ein Arbeitsverhältnis besteht. Der Kläger konnte dem Wechsel seines Arbeitgebers nicht mit Erfolg nach § 613a BGB widersprechen, da der bisherige Arbeitgeber durch die gesellschaftsrechtliche Gestaltung erloschen war. Sein erklärter Widerspruch war auch nicht als Kündigung oder anderweitige Beendigungserklärung auszulegen.

¹ BAG, Urt. v. 21.02.2008, 8 AZR 157/07, LEXinform 0173963.

Bundesarbeitsgericht zur Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers beim Betriebsübergang

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts muss bei einem Betriebsübergang der bisherige Arbeitgeber oder der neue Betriebsinhaber die betroffenen Arbeitnehmer auch darüber unterrichten, dass der Betriebserwerber nur die beweglichen Anlageteile des Betriebs, nicht aber das Betriebsgrundstück übernimmt.¹

Ein Arbeitgeber wollte wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten seinen Betrieb schließen und führte deshalb Gespräche mit dem Betriebsrat. Nach einem Entwurf für einen Sozialplan wären den Arbeitnehmern Abfindungen zugestanden. Später brach der Arbeitgeber die Verhandlungen über einen Sozialplan und Interessenausgleich mit der Begründung ab, die Fa. MG wolle den Betrieb übernehmen. Der Arbeitgeber vereinbarte nachfolgend mit der Fa. MG und einer Immobilienfirma, dass letztere das dem Arbeitgeber gehörende Betriebsgrundstück nebst dem Anlagevermögen übernehmen werde und auf die MG als Betriebserwerberin nur die Maschinen und Schalungen, die Vorräte an Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen sowie die Halbfertigprodukte und das Mobiliar übergehen sollten. Darauf wurden die Mitarbeiter in dem Unterrichtungsschreiben des Arbeitgebers nicht hingewiesen.

Der klagende Arbeitnehmer widersprach dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses im Rahmen eines Betriebsübergangs zum 1. Juli 2004 nicht. Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen der Betriebserwerberin im März 2005 kündigte der Insolvenzverwalter dem Kläger zum 30. Juni 2005. Der Kündigungsschutzprozess endete mit einem Vergleich, welcher die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. Juni 2005 und die Zahlung einer Abfindung beinhaltete. Der Kläger verlangt von der Beklagten Schadensersatz in Höhe der im Sozialplanentwurf für ihn vorgesehenen Abfindung. Er macht geltend, bei einer ordnungsgemäßen Unterrichtung über die wirtschaftliche Lage der Betriebserwerberin und die getroffene Vereinbarung bezüglich der Nichtübernahme des Betriebsgrundstücks hätte er dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widersprochen und wäre in den Genuss der Abfindung aus dem vorbereiteten Sozialplan gekommen.

Dieser Ansicht folgte das BAG nicht. Zwar war die Unterrichtung des Klägers nach § 613a Abs. 5 BGB unzulänglich, weil er nicht über die fehlende Übertragung der Betriebsimmobilie auf den Betriebserwerber unterrichtet worden war. Einen Schadensersatzanspruch hat das Gericht dennoch verneint, da der Sozialplan, aus dem der Kläger Ansprüche herleitet, nicht zustande gekommen war. Auch ein Nachteilsausgleich nach § 113 BetrVG scheidet aus, weil ein Betriebsübergang allein grundsätzlich keine Betriebsänderung im Sinne der §§ 111 ff. BetrVG darstellt.

¹ BAG, Urt. v. 31.01.2008, 8 AZR 1116/06, LEXinform 0173922.

Leistungen einer Gruppenunfallversicherung sind kein Arbeitslohn

Erhält ein Arbeitnehmer nach einem Verkehrsunfall auf dem Arbeitsweg Leistungen aus einer vom Arbeitgeber als Versicherungsnehmer geschlossenen Gruppenunfallversicherung, liegt kein Arbeitslohn vor. So entschied vor Kurzem das Finanzgericht Rheinland-Pfalz² im Fall eines Technikers, der auf dem Weg zur Fabrik einen Verkehrsunfall erlitt und dabei schwer verletzt wurde. Die Versicherung zahlte zunächst an den Arbeitgeber als Versicherungsnehmer. In einer in der Folge vom Arbeitgeber erteilten Entgeltbescheinigung wurden die Erstattungsbeträge an den Arbeitnehmer als Bruttoarbeitslohn aufgeführt. Hiergegen wehrte sich der Arbeitnehmer.

Zum lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn gehören alle geldwerten Vorteile, die dem Arbeitnehmer für eine Beschäftigung gewährt werden.³ Das Gericht erklärte, es sei hierbei nicht entscheidend, ob die Zuwendungen für den Arbeitgeber Betriebsausgaben darstellten. Ausschlaggebend für die Beurteilung sei allein, ob sich die Zuwendung bei objektiver Betrachtung für den Arbeitnehmer als Frucht seiner Arbeitsleistung erweise.³ Dies sei hier nicht der Fall, da die Zahlung nicht als Gegenleistung für das Zurverfügungstellen der Arbeitskraft des Arbeitnehmers betrachtet werden könne. Anders als zum Beispiel Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung diene die Leistung aus der Gruppenunfallversicherung nicht dem Zweck, Einnahmeausfälle des Arbeitnehmers zu ersetzen, sondern stelle einen materiellen Ausgleich für den erlittenen Personenschaden dar.

¹ FG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 18.12.2007, 2 K 2214/07, LEXinform 5005884.

² § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG.

³ R 70 Abs. 1 S. 1 LStR.

Rechtliche Hinweise

Der EGSZ - Newsletter faßt regelmäßig Gesetzesänderungen, Urteile, Verwaltungsanweisungen oder sonstige für Sie interessante Informationen zusammen bzw. gibt diese auszugsweise wieder. Der Newsletter erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wir bitten daher ausdrücklich darum, vor einer Anwendung der Inhalte des Newsletters im konkreten Fall mit uns Rücksprache zu halten, da wir eine Haftung für die auszugsweise Darstellung nicht übernehmen können. Für weitergehende Informationen stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.