

Newsletter +++++ newletter

Ausgabe
08.2003

Erkens Gerow Schmitz Zeiss

Wirtschaftsprüfer | Steuerberater | Rechtsanwälte

+++newsletter+++

Termine August 2003

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

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch Überweisung ¹	Scheck/bar
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag ²	11.08.2003	18.08.2003	18.08.2003 ⁴
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag	11.08.2003	18.08.2003	keine Schonfrist
Umsatzsteuer ⁵	11.08.2003	18.08.2003	18.08.2003 ⁴
Gewerbesteuer	15.08.2003 ³	20.08.2003 ³	keine Schonfrist
Grundsteuer	15.08.2003 ³	20.08.2003 ³	keine Schonfrist

¹ Um die Frist zu wahren, sollte die Überweisung einige Tage vorher in die Wege geleitet werden.

² Für den abgelaufenen Monat.

³ In Bundesländern, in denen der 15. ein Feiertag (Mariä Himmelfahrt) ist, gilt statt dem 15. der 18. August und statt dem 20. der 25. August 2003.

⁴ Bei Abgabe der Lohnsteueranmeldung und/oder der Umsatzsteuervoranmeldung innerhalb der Schonfrist ist zeitgleiche Bezahlung (Bar- oder Scheckzahlung) erforderlich.

⁵ Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat; bei Vierteljahreszählern mit Dauerfristverlängerung für das vorangegangene Kalendervierteljahr.

Termine September 2003

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

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch Überweisung ¹	Scheck/bar
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag ²	10.9.2003	15.9.2003	15.9.2003 ³
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag ²	10.9.2003	15.9.2003	Keine Schonfrist
Einkommensteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag	10.9.2003	15.9.2003	Keine Schonfrist
Körperschaftsteuer, Solidaritätszuschlag	10.9.2003	15.9.2003	Keine Schonfrist
Umsatzsteuer ⁴	10.9.2003	15.9.2003	15.9.2003 ³

¹ Um die Frist zu wahren, sollte die Überweisung einige Tage vorher in die Wege geleitet werden.

² Für den abgelaufenen Monat.

³ Bei Abgabe der Lohnsteueranmeldung und/oder der Umsatzsteuervoranmeldung innerhalb der Schonfrist ist zeitgleiche Bezahlung (Bar- oder Scheckzahlung) erforderlich.

⁴ Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat.

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:

Zeitraum	Basiszinssatz	Verzugszinssatz	Verzugszinssatz für Rechtsgeschäfte ohne Verbraucherbeteiligung
1.5. bis 31.8.2000	3,42 v. H.	8,42 v. H.	
1.9.2000 bis 31.8.2001	4,26 v. H.	9,26 v. H.	
1.9. bis 31.12.2001	3,62 v. H.	8,62 v. H.	
1.1. bis 30.6.2002	2,57 v. H.	7,57 v. H.	10,57 v. H.
1.7. bis 31.12.2002	2,47 v. H.	7,47 v. H.	10,47 v. H.
1.1. bis 30.6.2003	1,97 v. H.	6,97 v. H.	9,97 v. H.
1.7. bis 31.12.2003	1,22 v. H.	6,22 v. H.	9,22 v. H.

Haftungsbeschränkung bei Betriebsübernahme

Wird ein Unternehmen oder ein in ein Unternehmen eingegliederter Betrieb im Ganzen übereignet, haftet der Betriebsübernehmer in bestimmtem Umfang für die Betriebssteuern und Steuerabzugsbeträge. Die Haftung erstreckt sich nur auf die auf dem Betrieb lastenden Steuern und Steuerabzugsbeträge. Betriebssteuern sind die Gewerbesteuer und die Umsatzsteuer. Steuerabzugsbeträge sind insbesondere die Lohnsteuern.

Zum Schutz des Erwerbers umfasst die Haftung nur die seit Beginn des letzten vor der Übereignung liegenden Kalenderjahrs entstandenen und bis zum Ablauf von einem Jahr nach der Anmeldung des Betriebs durch den Erwerber festgesetzten oder angemeldeten Steuern. Der Erwerber haftet zwar persönlich, bei Zahlungsverweigerung kann sich die Finanzbehörde aber nur aus dem übernommenen Vermögen befriedigen. Die Haftung ist insofern gegenständlich beschränkt.

Das Finanzgericht Baden-Württemberg wies in einem Urteil wegen des fehlenden Hinweises auf die gegenständliche Haftungsbeschränkung ein Finanzamt in die Schranken: Fehlen in einem Bescheid über die Haftungsanspruchnahme eines Betriebsübernehmers ausreichende Hinweise zur gegenständlichen Haftungsbeschränkung, ist der Haftungsbescheid rechtswidrig. Dies gilt insbesondere dann, wenn mit überwiegender Wahrscheinlichkeit kein verwertbares Vermögen auf den Betriebsübernehmer übertragen worden ist.

Verpflichtung zur Anzeige von Schenkungen

Jeder Erwerb, der der Erbschaftsteuer unterliegt, ist der für die Verwaltung der Erbschaftsteuer zuständigen Stelle des Finanzamts anzuzeigen. Es reicht nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs nicht aus, irgendeine andere Stelle des Finanzamts über den Erwerb zu informieren.

Wurde das zuständige Finanzamt ausdrücklich zwecks Prüfung der Schenkungsteuerpflicht befragt, kann eine Ausnahme von dieser grundsätzlichen Regelung in Frage kommen. In dem Ausnahmefall, dass die Informationen amtsintern auf Grund organisatorischer oder anderer Mängel nicht an die für die Verwaltung

der Schenkungsteuer zuständige Stelle weitergegeben wurden, reicht allein die Information an das zuständige Finanzamt.

Wird die für die Verwaltung der Schenkungsteuer zuständige Stelle des Finanzamts nicht rechtzeitig über den Erwerb informiert, kann dies dazu führen, dass das Finanzamt die Schenkungsteuer noch Jahre später festsetzen kann.

1 v. H.-Regelung auch bei einem Taxifahrzeug

Die private Nutzung betrieblicher Kraftfahrzeuge ist gesetzlich geregelt: Für jeden Kalendermonat hat der Unternehmer 1 v. H. des inländischen Kfz-Bruttolistenpreises im Zeitpunkt der Erstzulassung zuzüglich der Kosten für Sonderausstattung inklusive Umsatzsteuer als Privatanteil zu Grunde zu legen. Rabatte und Nachlässe, die beim Erwerb des Fahrzeugs gewährt wurden, sind nicht zu berücksichtigen. Es kommt nicht auf die tatsächlichen Anschaffungskosten an. Dies gilt auch bei Erwerb eines Gebrauchtfahrzeugs. Der Nachweis einer geringeren privaten Nutzung ist möglich. Dazu ist ein ordnungsgemäß geführtes Fahrtenbuch erforderlich.

Dieser Grundsatz ist auch bei einem Taxifahrer zu beachten, der noch ein weiteres Privatfahrzeug besitzt. Nach einem Urteil des Niedersächsischen Finanzgerichts besteht nach der allgemeinen Lebenserfahrung ein Anscheinsbeweis dafür, dass betriebliche Fahrzeuge (im Urteilsfall das zum Betriebsvermögen gehörende Taxifahrzeug) auch privat genutzt werden. Die Besonderheit des Falles liegt darin, dass der Taxiunternehmer und seine Ehefrau beide noch nichtselbstständig tätig waren und Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte geltend machten. Das Finanzgericht schloss daraus, dass einem Ehegatten kein privates Fahrzeug zur Verfügung stand und deshalb ein Zurückgreifen auf das betriebliche Fahrzeug nicht ausgeschlossen sei. Fazit: Um Nachteile zu vermeiden, ist die Führung eines Fahrtenbuchs unerlässlich.

Der Bundesfinanzhof ist zur endgültigen Entscheidung angerufen worden.

Arbeitsraum im selbst genutzten Einfamilienhaus grundsätzlich häusliches Arbeitszimmer

Räumlichkeiten in einem selbst genutzten Einfamilienhaus erfüllen grundsätzlich die Voraussetzungen eines „häuslichen Arbeitszimmers“, soweit sie beruflich oder betrieblich genutzt werden.

Mit dieser Entscheidung hat sich der Bundesfinanzhof erneut zum Bereich „häusliches Arbeitszimmer“ klarstellend geäußert. Nach der Rechtsprechung erfasst die damit im Zusammenhang stehende Abzugsbeschränkung das häusliche Büro, d. h. einen Arbeitsraum, der in die häusliche Sphäre eingebunden ist. Dies ist immer dann der Fall, wenn der Raum zur privat genutzten Wohnung bzw. zum Wohnhaus gehört. Dies gilt nicht nur für die eigentlichen Wohnräume, sondern ebenso für Zubehörräume, wie z. B. Keller oder Speicher.

Arbeitszimmer in einem Mehrfamilienhaus

Die Eigenschaft „häusliches Arbeitszimmer“ und die damit verbundene Abzugsbeschränkung spielt nicht nur bei selbst genutzten Objekten, sondern auch bei angemieteten Räumlichkeiten eine Rolle. Befindet sich das Arbeitszimmer außerhalb der eigentlichen Wohnung, kommt es auf die räumliche Nähe des Arbeitszimmers zur Wohnung an. Zur Abgrenzung dieses Problems liegen mehrere Entscheidungen des Bundesfinanzhofs vor.

Das Ergebnis dieser Urteile lässt sich wie folgt zusammenfassen:

- Befindet sich das zusätzlich angemietete Arbeitszimmer in unmittelbarer räumlicher Nähe der Wohnung, liegt ein häusliches Arbeitszimmer vor.
- Werden im Keller belegene Räumlichkeiten, die nicht zur Privatwohnung gehören, als Arbeitszimmer genutzt, so kann es sich hierbei um ein außerhäusliches Arbeitszimmer handeln, das nicht unter die Abzugsbeschränkung fällt.

Daraus folgt: Liegt die eigene Wohnung in der 3. Etage, sollte man ein Arbeitszimmer möglichst im Erdgeschoss anmieten.

Aufteilung des Kaufpreises auf Grund und Boden und Gebäude

Die schätzungsweise Aufteilung des Kaufpreises einer Immobilie auf Grund und Boden und Gebäude hat grundsätzlich im Verhältnis des nach der Wertermittlungsverordnung ermittelten Sachwerts zu erfolgen. Bereits 1985 hatte der Bundesfinanzhof so im Fall der Anschaffung einer Eigentumswohnung entschieden. Die gleichen Grundsätze gelten nach Ansicht des Gerichts auch für Mietwohngrundstücke.

Nach diesem Verfahren sind zunächst Boden- und Gebäudewert gesondert zu ermitteln und dann die Anschaffungskosten nach dem Verhältnis der beiden Wertanteile in Anschaffungskosten für den Grund und Boden und für das Gebäude aufzuteilen. Unzulässig ist in jedem Fall die von den Finanzbehörden vielfach angewandte Methode, vom Gesamtkaufpreis den Grund und Boden mit dem Wert aus der Bodenwerturkarte abzuziehen, um den abschreibungsfähigen Gebäudewert zu ermitteln.

Ausbildungskosten für einen zweiten Beruf als Werbungskosten oder Betriebsausgaben

Nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung anfallende Aufwendungen zur Ausbildung für einen zweiten Beruf können vorweggenommene Werbungskosten oder Betriebsausgaben sein. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Aufwendungen in einem konkreten Zusammenhang mit dem neuen Beruf stehen und im Übrigen der Überwindung oder Vermeidung der Arbeitslosigkeit dienen.

Mit dieser Begründung hat der Bundesfinanzhof Aufwendungen einer von der Arbeitslosigkeit bedrohten Bilanzbuchhalterin zur Ausbildung als Heilpraktikerin zum Abzug als vorweggenommene Betriebsausgaben zugelassen.

Bewirtungskosten auch bei betrieblichem Anlass nur beschränkt abzugsfähig

Aufwendungen für die Bewirtung von Personen, zu denen Geschäftsbeziehungen bestehen, führen immer wieder zu Streitigkeiten mit der Finanzverwaltung. Aus diesem Grund müssen sowohl materielle als auch formelle Vorschriften beachtet werden.

Findet die Bewirtung aus geschäftlichem Anlass in einer Gaststätte statt, muss die maschinell erstellte Rechnung folgenden Inhalt haben:

- Name und Anschrift der Gaststätte sowie Tag der Bewirtung
- Art, Umfang und Entgelt müssen angegeben sein (die Angabe „Speisen und Getränke“ reicht nicht)
- Name des Bewirtenden bei Rechnungen über 100 €.

Darüber hinaus muss der Bewirtende schriftliche Angaben zusätzlich zur oder auf der Rückseite der Rechnung über Ort, Tag, Teilnehmer und Anlass der Bewirtung machen. Zu beachten ist, dass auch der Name des Bewirtenden aufzunehmen ist.

Außerdem müssen die Aufwendungen getrennt von den anderen Kosten auf ein gesondertes Konto gebucht werden. Sind diese Voraussetzungen gegeben und die Aufwendungen angemessen, können 80 v. H. der Bewirtungskosten als Betriebsausgaben abgezogen werden. Werden die materiellen und/oder formellen Vorschriften nicht erfüllt, können die Aufwendungen insgesamt nicht abgezogen werden.

Aufmerksamkeiten in geringem Umgang, wie die Gewährung von Kaffee, Tee und Gebäck bei betrieblichen Besprechungen und die Bewirtung von Arbeitnehmern fallen nicht unter die Beschränkungen, sind also unbeschränkt abzugsfähig.

Dagegen sind Bewirtungskosten, auch wenn sie ausschließlich aus betrieblichem Anlass anlässlich der Präsentation des eigenen Betriebs gegenüber Geschäftsfreunden anfallen, nur beschränkt abzugsfähig.

Entgeltlich vermieteter Parkplatz als Gewerbebetrieb

Die Abgrenzung zwischen Einkünften aus Vermietung und Verpachtung und Gewerbebetrieb bereitet immer dann Schwierigkeiten, wenn es um die Überlassung von Grundstücken oder grundstücksgleichen Rechten geht. Der Bundesfinanzhof hat mit einem Urteil zu dieser Problematik Stellung bezogen.

Der Eigentümer eines unbebauten Grundstücks stellte dieses als Parkraum zur Verfügung und kassierte durch angestellte Mitarbeiter die zeitabhängigen Parkgebühren im Wege einer Zu- und Abfahrtskontrolle. In den Nachtstunden konnte dieser Parkplatz von jedermann unentgeltlich genutzt werden. Die Einkünfte aus dieser Tätigkeit wurden als solche aus Vermietung und Verpachtung erklärt.

Das Gericht sah dagegen alle Merkmale für einen typischen Gewerbebetrieb (Selbstständigkeit, Nachhaltigkeit, Gewinnerzielungsabsicht) als vorliegend an und erkannte insoweit eine gewerbesteuerpflichtige Tätigkeit. Verwiesen wurde hier auf die Rechtsprechung im Zusammenhang mit dem Betrieb von Parkhäusern, die eindeutig in den Bereich der gewerblichen Tätigkeit fallen.

Erwerb des Gewerbebetriebs einer Personengesellschaft durch einen Gesellschafter

Veräußerungsgeschäfte zwischen einer Personengesellschaft und ihren Gesellschaftern sind wie Veräußerungsgeschäfte unter Fremden zu behandeln, soweit die dementsprechenden Rahmenbedingungen eingehalten werden. Mit dieser Begründung kann nach einem Urteil des Bundesfinanzhofs auch eine Personengesellschaft ihren Gewerbebetrieb an einen ihrer Gesellschafter veräußern. Dies hat zur Folge, dass der erwerbende Gesellschafter nicht nur den Anteil seines ehemaligen Mitgesellschafters erwirbt, sondern den gesamten Gewerbebetrieb der Personengesellschaft.

Voraussetzung für die Anerkennung einer solchen Gestaltung ist u. a., dass für die Personengesellschaft eine Schlussbilanz aufgestellt und der Veräußerungsgewinn den bisherigen Gesellschaftern nach dem Gewinnverteilungsschlüssel zugerechnet wird.

Für den Erwerber hat die Gestaltung zur Konsequenz, dass er Abschreibungen auf die gesamten Anschaffungskosten geltend machen kann.

Gewerblicher Grundstückshandel: Auf die an einen Käufer veräußerte Anzahl von Grundstücken kommt es nicht an

Keine private Vermögensumschichtung, sondern gewerblicher Grundstückshandel liegt in der Regel vor, wenn in einem engen zeitlichen Abstand zwischen Erwerb/Bebauung einerseits und Veräußerung andererseits mehr als drei Grundstücke verkauft werden. Im Übrigen reicht der Verkauf von neun Grundstücken allein aus, eine private Vermögensumschichtung auszuschließen. Es kommt in diesem Fall auf die konkreten Anlässe und Beweggründe des Verkäufers nicht an.

Auf die Anzahl der Käufer kommt es nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs ebenso wenig an wie auf deren persönliche Beweggründe.

Gewinnzuschlag bei Auflösung von Rücklagen zur Ansparsabschreibung und der Übertragung stiller Reserven

Werden steuerlich gebildete Rücklagen nicht verbraucht, sondern aufgelöst, ist bei der steuerlichen Gewinnermittlung ein Gewinnzuschlag in Höhe von sechs vom Hundert des aufgelösten Rücklagenbetrags anzusetzen. Das gilt auch für die Gewinnermittlung nach Einnahmen und Ausgaben. Das Finanzgericht Bremen hat einen Gewinnzuschlag dann verneint, wenn bei der Gewinnermittlung nach Einnahmen und Ausgaben die Rücklage unterjährig aufgelöst wird.

Die Oberfinanzdirektion Koblenz hat nun in einer Verfügung angeordnet, dass dieses Urteil nicht berücksichtigt werden soll. Anträgen auf Ruhen des Verfahrens und der Aussetzung der Vollziehung soll jedoch stattgegeben werden. Es bleibt die Entscheidung des Bundesfinanzhofs abzuwarten.

Kfz-Überlassung als unschädliche Entschädigungsleistung

Die Steuerbegünstigung von Abfindungen als Entschädigungen hängt davon ab, dass diese Einkünfte nur in einem Veranlagungszeitraum gezahlt werden. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz ist nur dann gegeben, wenn aus Gründen der sozialen Fürsorge für eine gewisse Übergangszeit Entschädigungszusatzleistungen gewährt werden. Dass auch eine Kfz-Überlassung eine sozialmotivierte Ergänzungsleistung darstellen kann, hat der Bundesfinanzhof aktuell entschieden.

In dem betreffenden Fall war einem Arbeitnehmer eine Abfindung wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember ausgezahlt worden. Darüber hinaus wurde vertraglich vereinbart, dass er den ihm überlassenen Firmen-Pkw bis zum 31. März des darauf folgenden Jahres im bisherigen Rahmen privat weiter nutzen durfte. Das Gericht wies darauf hin, dass die soziale Fürsorge keine Bedürftigkeit des entlassenen Arbeitnehmers voraussetzt, sondern allgemein als Fürsorge des Arbeitgebers für seinen früheren Arbeitnehmer zu verstehen ist. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Arbeitgeber zu einer solchen Fürsorge arbeitsrechtlich verpflichtet ist.

Nur Originalaufzeichnungen sind ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch

Wird ein Pkw des Betriebsvermögens auch privat mitgenutzt, sind die anteiligen, auf die Privatfahrten entfallenden Aufwendungen - auch die anteilige Abschreibung - als Privatanteil zu berücksichtigen.

Das Einkommensteuergesetz regelt eine pauschale Ermittlung des Privatanteils. Danach ist für jeden Monat 1 v. H. des inländischen Bruttolistenpreises für Privatfahrten anzusetzen. Maßgebend ist dabei der Listenpreis im Zeitpunkt der Erstzulassung zuzüglich der Kosten für Sonderausstattung einschließlich der Umsatzsteuer. Der Zeitpunkt der Erstzulassung ist der Tag, an dem das Fahrzeug erstmals zum Straßenverkehr zugelassen wurde. Das gilt auch für gebraucht erworbene Fahrzeuge.

Als weitere Methode zur Ermittlung des Privatanteils sieht das Gesetz die tatsächliche Ermittlung des privaten Anteils vor. Dabei sind die insgesamt entstandenen Aufwendungen durch Belege und das Verhältnis der privaten zu den übrigen Fahrten durch ein ordnungsgemäßes, laufend zu führendes Fahrtenbuch nachzuweisen.

Das Fahrtenbuch muss dabei mindestens die folgenden Angaben enthalten:

- Datum und Kilometerstand zu Beginn und am Ende jeder einzelnen betrieblich oder beruflich genutzten Fahrt,
- Reiseziel,
- Reisezweck,
- aufgesuchte Geschäftspartner,
- Umwegstrecken.

Für Privatfahrten sind Kilometerangaben ausreichend, für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte reicht ein kurzer Vermerk.

Nach einem Urteil des Niedersächsischen Finanzgerichts setzt ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch voraus, dass die fortlaufend und zeitnah erstellten Aufzeichnungen im Original vorgelegt werden. Die Vorlage von Reinschriften ohne die Grundaufzeichnungen genügt nicht. Das Finanzgericht entschied ferner, dass die bloße Behauptung, ein betriebliches Fahrzeug werde nicht privat genutzt, nicht glaubhaft sei.

Dieses Urteil ist noch nicht rechtskräftig, der Bundesfinanzhof muss noch entscheiden.

Umgestaltung eines Hauses vor der Vermietung

Wird ein Wohngebäude nach dem Erwerb für die Vermietung umgestaltet, können abzugsfähige Werbungskosten anfallen, aber auch nachträgliche Anschaffungskosten. Der Bundesfinanzhof bestätigt in einer neuen Entscheidung seine Rechtsprechung:

- Wird das Wohngebäude durch Umgestaltung erst nutzbar gemacht, sind die anfallenden Aufwendungen in jedem Fall nachträgliche Anschaffungskosten.
- Entsteht durch die Umgestaltung ein höherer Wohnstandard, sind die Aufwendungen ebenfalls nachträgliche Anschaffungskosten.
- Baumaßnahmen vor der erstmaligen Nutzung eines Gebäudes mit funktionserweiternder Ergänzung wesentlicher Bereiche der Wohnausstattung können den Wohnstandard erhöhen, wenn mindestens drei von vier Kernbereichen (Heizung, Sanitär-, Elektroinstallation und Fenster) betroffen sind.

Hinzuverdienstgrenzen für Bezieher von Berufsunfähigkeitsrenten

Die Rente wegen Berufsunfähigkeit wird seit dem 1.1.1996 in abgestufter Höhe und abhängig vom Hinzuverdienst gezahlt. Die Hinzuverdienstgrenze wird für jeden BU-Rentner individuell ermittelt.

Vom 1.7.2003 bis zum 30.6.2004 gelten i. d. R. folgende Hinzuverdienstgrenzen für die jeweilige BU-Rente:

BU-Rente bei Rentenbeginn bis 31.12.2000	zulässiger Hinzuverdienst	
	Alte Bundesländer €	Neue Bundesländer €
in voller Höhe	685,91	602,96
in Höhe von zwei Dritteln	914,55	803,95
in Höhe von einem Drittel der Vollrente	1.143,19	1.004,94

Für Rentner, die bereits am 31.12.1995 eine Rente wegen Berufsunfähigkeit bezogen haben, gelten weiterhin die bisherigen Hinzuverdienstgrenzen (im Rahmen der verbliebenen Erwerbsfähigkeit ist Beschäftigung und Hinzuverdienst möglich).

Im Einzelfall kann sich die entsprechende Hinzuverdienstgrenze aber auch bei den Neubeziehern erhöhen. Zur Vermeidung von Fehlern sollte in allen Fällen Auskunft beim Rentenversicherungsträger eingeholt werden.

Hinzuverdienstgrenzen für Bezieher von Erwerbsminderungsrenten

Die Rente wegen Erwerbsminderung wird seit dem 1.1.1996 in abgestufter Höhe und abhängig vom Hinzuverdienst gezahlt. Die Hinzuverdienstgrenze wird für jeden Rentner individuell ermittelt.

Vom 1.7.2003 bis zum 30.6.2004 gelten i. d. R. folgende Hinzuverdienstgrenzen für die jeweilige Erwerbsminderungsrente:

Erwerbsminderungsrenten wegen voller Erwerbsminderung bei Rentenbeginn ab 1.1.2001	zulässiger Hinzuverdienst	
	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
	€	€
in voller Höhe	340,00	340,00
in Höhe von drei Vierteln	611,44	537,50
in Höhe der Hälfte	811,34	713,22
in Höhe von einem Viertel	1.011,23	888,94
wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Rentenbeginn ab 1.1.2001		
in voller Höhe	811,34	713,22
in Höhe der Hälfte	1.011,23	888,94
wegen Erwerbsunfähigkeit bei Rentenbeginn bis 31.12.2000		
	340,00	340,00

Im Einzelfall kann sich die entsprechende Hinzuverdienstgrenze aber auch bei den Neubeziehern erhöhen. Zur Vermeidung von Fehlern sollte in allen Fällen Auskunft beim Rentenversicherungsträger eingeholt werden.

Hinzuverdienstgrenzen für Bezieher von Hinterbliebenen- oder Erziehungsrenten

Werden neben der Hinterbliebenen- oder Erziehungsrente noch andere Einkünfte erzielt, so wird das pauschal ermittelte Nettoeinkommen bei Überschreitung der Freibeträge zu 40 v. H. auf die Rente angerechnet.

Vom 1.7.2003 bis zum 30.6.2004 gelten i. d. R. folgende Freibeträge:

Hinterbliebenen- oder Erziehungsrente	zulässiger Hinzuverdienst	
	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
	€	€
Für Witwen- und Witwer- oder Erziehungsrenten	689,83	606,41
Erhöhungsbetrag für jedes Kind	146,33	128,63
Freibetrag für Waisenrenten	459,89	404,27

Beziehen Kinder unter 18 Jahren Waisenrenten, wird das weitere Einkommen nicht angerechnet.

Zur Vermeidung von Fehlern sollte in allen Fällen Auskunft beim Rentenversicherungsträger eingeholt werden.

Hinzuverdienstgrenzen für Bezieher von Teilrenten wegen Alters

Personen, die Teilrenten wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten, dürfen vor Vollendung des 65. Lebensjahrs zusätzlich zu ihrer Rente noch in dem gesetzlich vorgegebenen Rahmen hinzuverdienen.

Ab 1.7.2003 gelten i. d. R. folgende Hinzuverdienstgrenzen für die Teilrenten wegen Alters:

Teilrente wegen Alters	Zulässiger Hinzuerdienst	
bei Rentenbeginn ab 1.1.2000	Alte Bundesländer €	Neue Bundesländer €
in Höhe von zwei Dritteln	458,58	403,12
in Höhe der Hälfte	685,91	602,96
in Höhe von einem Drittel der Vollrente	913,24	802,80
bei Rentenbeginn bis 31.12.1999		
In Höhe von zwei Dritteln	457,28	401,98
In Höhe der Hälfte	685,91	602,96
in Höhe von einem Drittel der Vollrente	914,55	803,95

Im Einzelfall kann sich die entsprechende Hinzuerdienstgrenze erhöhen. Zur Vermeidung von Fehlern sollte deshalb in allen Fällen Auskunft beim Rentenversicherungsträger eingeholt werden.

Hinzuerdienstgrenzen von Rentnern

Rentenbezieher dürfen nicht in unbegrenztem Umfang hinzuerdien. Um den Rentenbezug nicht zu gefährden, sind folgende Hinzuerdienstgrenzen zu beachten:

Rentenart	Zulässiger Hinzuerdienst ab 1.1.2003 (ohne Sonderfälle)
Rente wegen Erwerbsunfähigkeit Vollrente wegen Alters vor Vollendung des 65. Lebensjahrs, wie <ul style="list-style-type: none"> • Altersrente für langjährig Versicherte nach Vollendung des 63. Lebensjahrs • Altersrente für Schwerbehinderte, Berufsunfähige oder Erwerbsunfähige nach Vollendung des 60. Lebensjahrs • Altersrente wegen Arbeitslosigkeit nach Vollendung des 60. Lebensjahrs • Altersrente für Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahrs • Vollrente wegen Alters nach Vollendung des 65. Lebensjahrs	Hinzuerdienst bis zu einem Siebtel der monatlichen Bezugsgröße = 340 € Keine Verdienstbeschränkungen für Bezieher von Altersruhegeld vom 65. Lebensjahr an

Die Hinzuerdienstgrenze von 340 € brutto (Beschäftigte in geringem Umfang) darf im Laufe eines Jahres seit Rentenbeginn in zwei Monaten überschritten werden, z. B. auf Grund Zahlung von Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, neuerdings auch bei Überstundenvergütung oder saisonalem Mehrverdienst. Dies gilt allerdings auch nicht in unbegrenzter Höhe, sondern höchstens bis zum Doppelten der für den Monat geltenden Hinzuerdienstgrenzen. Überschreitet der Rentner mit seinem Nebenverdienst die Einkommengrenze von 340 €, führt dies immer zu einer Kürzung der gewährten Rente.

Entstehung der Umsatzsteuer bei Übergang von der Ist- zur Soll-Besteuerung

Unternehmer mit einem Jahresumsatz von weniger als 125.000 € können auf Antrag die Umsatzbesteuerung nach vereinbarten Entgelten wählen. Bei der so genannten Ist-Besteuerung entsteht die Umsatzsteuer erst, wenn der Unternehmer die Gegenleistung erhalten hat. Sind die Voraussetzungen nicht mehr gegeben, erfolgt ein Wechsel zur so genannten Soll-Besteuerung, also zur Besteuerung nach vereinbarten Entgelten. Dabei entsteht die Umsatzsteuer mit Ausführung der Leistung.

In einem Verfahren vor dem Bundesfinanzhof musste nunmehr geklärt werden, wann die Umsatzsteuer beim Übergang zur Soll-Besteuerung entsteht, wenn die Leistung

- in einem Jahr der Ist-Besteuerung ausgeführt wurde,
- das Entgelt jedoch erst in den folgenden Jahren der Soll-Besteuerung zufließt.

Der Bundesfinanzhof entschied, dass die Umsatzsteuer auf diese Umsätze auch in den Jahren der Soll-Besteuerung erst mit Vereinnahmung des Entgelts entsteht. Damit muss die Besteuerung nicht, wie vom Finanzamt gefordert, im ersten Jahr des Wechsels der Besteuerungsart in einer Summe nachgeholt werden, obwohl die Entgelte dem Unternehmer noch nicht zugeflossen sind.

Private Verwendung eines insgesamt dem Unternehmen zugeordneten Betriebsgebäudes

Errichtet oder erwirbt ein Unternehmer ein Gebäude, das er anschließend teils für sein Unternehmen, teils zu privaten Wohnzwecken nutzt, hat er hinsichtlich der Zuordnung des Gebäudes einschließlich des Grundstücks mehrere Möglichkeiten: Er kann das Gebäude ganz, teilweise in Höhe der unternehmerischen Nutzung oder gar nicht dem Unternehmensvermögen zuordnen.

Nach einem Grundsatzurteil des Europäischen Gerichtshofs kann der Unternehmer entgegen der bisherigen Auffassung der deutschen Finanzverwaltung die bei Erwerb oder Errichtung in Rechnung gestellte Umsatzsteuer in voller Höhe als Vorsteuer abziehen, wenn er das ganze Gebäude dem Unternehmensvermögen zuordnet. Er hat anschließend die private Nutzung wie eine sonstige Leistung zu versteuern. Bemessungsgrundlage sind dabei die vorsteuerbelasteten anteiligen Kosten.

Mit dieser Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs ergibt sich für den Unternehmer ein erheblicher Finanzierungsvorteil.

Beispiel:

Herstellungskosten des Gebäudes 300.000 €, Umsatzsteuer 48.000 €. Nutzung des Gebäudes zu unternehmerischen und zu eigenen Wohnzwecken je zur Hälfte.

Der Unternehmer kann nunmehr die volle Umsatzsteuer als Vorsteuer abziehen, anstatt bisher nur 24.000 €. Anschließend muss er jährlich die bei Ausführung der privaten Verwendung entstehenden vorsteuerbelasteten Kosten versteuern. Finanzierungskosten sind, da nicht mit Umsatzsteuer belastet, nicht zu berücksichtigen. Deshalb bleiben im Wesentlichen die Absetzungen für Abnutzung, im Beispielsfall 2 v. H. von 150.000 = 3.000 €. Er zahlt mithin 16 v. H. von 3.000 = 480 € Umsatzsteuer jährlich.

Umsatzsteuerausweis in einer Rechnung über eine Geschäftsveräußerung

Seit dem 1.1.1994 unterliegt eine Geschäftsveräußerung im Ganzen nicht mehr der Umsatzsteuer. Wird gleichwohl in einer Rechnung über eine Geschäftsveräußerung Umsatzsteuer ausgewiesen, ist diese beim Erwerber nicht als Vorsteuer abzugsfähig.

Nach Auffassung des Bundesfinanzhofs kommt deshalb ein Vorsteuerabzug aus Billigkeitsgründen erst recht nicht in Betracht, wenn in der Rechnung Umsatzsteuer nicht ausgewiesen wurde.

Eintragungsfähigkeit der Zweigniederlassung einer britischen Kapitalgesellschaft

Nach einer Entscheidung des Pfälzischen Oberlandesgerichts kann der Zweigniederlassung einer Kapitalgesellschaft, die in einem Mitgliedstaat des EG-Vertrages wirksam gegründet und dort als rechtsfähig anerkannt ist (im entschiedenen Fall eine Limited nach englischem Recht), die Eintragung im Handelsregister wegen der umfassenden Niederlassungsfreiheit in der EG grundsätzlich nicht versagt werden. Dies gilt auch dann, wenn der tatsächliche Verwaltungssitz der Gesellschaft von Beginn an in Deutschland liegt.

Vergleichende Werbung: Zulässigkeit richtet sich nach EU-Recht

Der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften hat in einer Entscheidung klargestellt, dass nach EU-Recht zulässige vergleichende Werbung nicht durch nationales Recht untersagt werden darf.

Auszüge aus den Leitsätzen der Entscheidung:

- Zwischen den verschiedenen Bestandteilen des Vergleichs, d. h. zwischen den Angaben über das Angebot des Werbenden, den Angaben über das Angebot des Mitbewerbers und dem Verhältnis zwischen diesen Angeboten ist keine Unterscheidung vorzunehmen.

- Dem Werbenden steht grundsätzlich frei, ob er in einer vergleichenden Werbung die Marke der konkurrierenden Produkte angibt. Sache des nationalen Gerichts ist dann die Prüfung, ob unter besonderen Umständen die Nichtangabe der bekannteren Marke irreführend sein kann.
- Es verstößt nicht gegen EU-Recht, wenn die verglichenen Produkte auf verschiedenen Vertriebswegen beschafft werden.
- Es verstößt nicht gegen EU-Recht, wenn der Werbende bereits vor Beginn seines eigenen Angebots einen Testkauf bei einem Mitbewerber durchführt.
- Bei einem Preisvergleich ist weder in der Anzahl der durchgeführten Vergleiche noch darin, dass der Preisunterschied zwischen den verglichenen Produkten über dem durchschnittlichen Preisunterschied liegt, eine Herabsetzung eines Mitbewerbers zu sehen.
- Es verstößt nicht gegen EU-Recht, wenn eine vergleichende Werbung zusätzlich zum Namen des Mitbewerbers dessen Firmenlogo und ein Bild der Fassade seines Geschäfts zeigt.

+++Anlage Lohnbüro+++

Arbeitszeitüberwachung und Arbeitnehmerdatenschutz

In einem vom Bundesarbeitsgericht¹ entschiedenen Fall hatte ein Betriebsrat wegen Überschreitungen der zulässigen Höchstarbeitszeit dem Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik Ausdrucke aus der elektronischen Zeiterfassung übermittelt, aus denen sich Namen und tatsächlich geleistete Arbeitszeiten der einzelnen Arbeitnehmer ergaben. Die Arbeitgeberin sah die Weitergabe der Daten ohne Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer als unzulässig an.

Nach Auffassung des Gerichts lässt sich die Berechtigung des Betriebsrats, dem zuständigen Amt die tatsächlichen Arbeitszeiten namentlich benannter Arbeitnehmer mitzuteilen, weder generell bejahen noch generell verneinen. Aus Datenschutzgründen komme es darauf an, ob die Übermittlung zur Wahrung der berechtigten Interessen des Betriebsrats oder der Aufsichtsbehörde erforderlich ist, wobei allerdings auch die schutzwürdigen Interessen der betroffenen Arbeitnehmer zu beachten seien.

¹ BAG, Beschl. v. 3.6.2003, 1 ABR 19/02, Pressemitteilung Nr. 41/03.

Anscheinsbeweis bei der privaten Nutzung eines betrieblichen Pkws

In einem Verfahren vor dem Finanzgericht Hamburg¹ war streitig, ob der Arbeitgeber (eine GmbH) auf Grund der Nachversteuerung der privaten Nutzung der betrieblichen Fahrzeuge durch die Gesellschafter-Geschäftsführer in Haftung genommen werden kann. Für die beiden Gesellschafter-Geschäftsführer hatte die GmbH zwei Firmenfahrzeuge angeschafft. In den Arbeitsverträgen war den Geschäftsführern die Privatnutzung der Fahrzeuge verboten und beide Geschäftsführer hatten jeweils zusätzlich Privat-Pkws. Das Finanzamt ging im Rahmen einer Lohnsteueraußenprüfung davon aus, dass der Anscheinsbeweis dafür spricht, dass betriebliche Pkws auch privat genutzt werden, insbesondere, wenn es um die Nutzung durch Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH geht.²

Das Finanzgericht Hamburg entschied jedoch, dass der Anscheinsbeweis für die private Mitbenutzung betrieblicher Pkws im Einzelfall auch ohne Führung eines Fahrtenbuchs widerlegt werden kann. Dabei müssen konkrete Umstände aus der betrieblichen Situation der GmbH und der privaten Lebenssituation der Gesellschafter-Geschäftsführer gegen eine private Mitbenutzung sprechen. Voraussetzung dabei ist grundsätzlich, dass der Ausschluss der privaten Mitbenutzung überwacht wird. Ein Führen von Fahrtenbüchern kann hilfreich sein, ist jedoch nicht zwingend. Des Weiteren wurde vom Finanzgericht die Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsstätte des einen Geschäftsführers, das Wohnen des zweiten Geschäftsführers im Ortskern der Stadt und die Verfügbarkeit der privaten Fahrzeuge gewürdigt, womit der Anscheinsbeweis widerlegt werden konnte.

¹ FG Hamburg, Urt. v. 16.5.2002, V 146/01, SIS Nr. 02/11, S. 10, LEXinform-Nr. 0813121.

² BFH, Urt. v. 14.5.1999, VI B 258/98, BFH/NV 1999, S. 1330.

Eingliederungszuschuss für ältere Arbeitnehmer als Befristungsgrund?

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts¹ ist die Gewährung eines Eingliederungszuschusses für ältere Arbeitnehmer nach § 218 Abs. 1 Nr. 3 SGB III kein Sachgrund für die Befristung des mit dem älteren Arbeitnehmer abgeschlossenen Arbeitsvertrags. Anders als nach der Vorgängerregelung² diene dieser Eingliederungszuschuss nicht der Arbeitsbeschaffung, sondern solle dem Arbeitgeber entstehende Minderleistungen ausgleichen.³

Die Befristung sei deshalb nicht gerechtfertigt, das Arbeitsverhältnis nicht auf Grund der Befristung beendet worden.

¹ BAG, Urt. v. 4.6.2003, 7 AZR 489/02, Pressemitteilung Nr. 43/03.

² § 97 AFG in der bis zum 31.12.1997 gültigen Fassung.

³ § 217 SGB III.

Lohnsteuerliche Behandlung der Aufwendungen für ein Autotelefon

Nach einer Verfügung der Oberfinanzdirektion Frankfurt am Main¹ gilt bei der lohnsteuerlichen Behandlung der Aufwendung im Zusammenhang mit der Benutzung eines Autotelefons Folgendes:

Telefon in einem Fahrzeug des Arbeitgebers

- Kein Ansatz bei der Ermittlung des Nutzungswerts der privaten Pkw-Nutzung.²
- Die private Telefonnutzung ist steuerfrei;³ dabei ist es ohne Bedeutung, in welchem Umfang der Arbeitnehmer das Autotelefon im Geschäftsfahrzeug privat nutzt. Auch bei einer 100-prozentigen privaten Nutzung entsteht kein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil.⁴

Telefon in einem Fahrzeug des Arbeitnehmers

- Ersatzleistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer für die Aufwendungen der Anschaffung, den Einbau und den Anschluss eines Autotelefons sowie die laufenden Gebühren für die Telefongespräche sind steuerfrei,⁵ wenn das Autotelefon so gut wie ausschließlich für betrieblich veranlasste Gespräche benutzt wird.
- Eine pauschale Ermittlung des Auslagenersatzes ist möglich, wenn er regelmäßig wiederkehrt und der Arbeitnehmer für einen repräsentativen Zeitraum von drei Monaten den Einelnachweis führt.
- Entstehen dem Arbeitnehmer erfahrungsgemäß beruflich veranlasste Telefonkosten, kann der Arbeitgeber 20 Prozent der vom Arbeitnehmer vorgelegten Telefonrechnung, höchstens jedoch 20 Euro monatlich als Auslagenersatz steuerfrei ersetzen.⁶
- In anderen Fällen können die Gesprächsgebühren bei Einelnachweis steuerfrei⁷ ersetzt werden.

¹ OFD Frankfurt a. M., Vfg. v. 4.3.2003, S 2354 A-39-St II 30, LEXinform-Nr. 0577540.

² R 31 Abs. 9 Nr. 1 S. 6 LStR.

³ § 3 Nr. 45 EStG.

⁴ R 21e S. 1 LStR.

⁵ § 3 Nr. 50 EStG.

⁶ § 3 Nr. 50 EStG, R 22 Abs. 2 LStR.

⁷ § 3 Nr. 50 EStG.

Widerruf einer Jubiläumszuwendung

Im Jahre 1977 hatte ein Arbeitgeber seine Arbeitnehmer mittels einer Personalinformation darüber in Kenntnis gesetzt, dass bei einem 25-jährigen Dienstjubiläum ein Monatsentgelt brutto als Geldgeschenk, das ausdrücklich als freiwillige Sozialleistung des Unternehmens bezeichnet wurde, gewährt wird. Auf Grund der zunehmend schwieriger werdenden wirtschaftlichen Situation kündigte das Unternehmen dann 1995 in einem Schreiben an die Belegschaft die Einstellung der Jubiläumszahlungen an.

Der Betriebsrat des Unternehmens widersprach der Einstellung der Jubiläumszahlungen, und ein betroffener Arbeitnehmer machte seinen Anspruch auf die Zuwendung in Höhe eines Bruttomonatsgehalts klageweise geltend.

Zu Recht, befand das Bundesarbeitsgericht.¹

Weder die Bezeichnung „Geldgeschenk“ noch die Bezeichnung „freiwillige Sozialleistung“ lasse den Schluss zu, dass die Zusage unter einem Widerruf stehe. Eine Widerruflichkeit der Leistung könne der Arbeitgeber nur z. B. durch Formulierungen wie „ohne Anerkennung einer Rechtspflicht“ oder „jederzeit widerruflich“ vereinbaren.

¹ BAG, Urt. v. 23.10.2002, 10 AZR 48/02, GmbHR 7/2003, S. R 132.

Studenten: Besonderheiten bei mehreren Beschäftigungen

Werden im Unternehmen Studenten beschäftigt, die sich neben dem Vorlesungsbesuch etwas hinzuerdienen, so sind zahlreiche sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten zu beachten.

In der Rentenversicherung bestehen für beschäftigte Studenten im Vergleich zu entsprechenden Arbeitnehmern grundsätzlich keine Besonderheiten: Sofern die Beschäftigung nicht wegen Geringfügigkeit (maximal 2 Monate oder 50 Arbeitstage pro Kalenderjahr bzw. monatliches Arbeitsentgelt nicht mehr als 400 EUR) versicherungsfrei ist, besteht grundsätzlich Versicherungspflicht.

In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung hingegen kann aufgrund des Studentenstatus Versicherungsfreiheit bestehen, wenn die Belange des Studiums noch im Vordergrund stehen, das heißt, die Beschäftigung

- 20 Stunden pro Woche nicht überschreitet oder
- auf die Semesterferien oder höchstens 2 Monate bzw. 50 Arbeitstage begrenzt ist und gleichzeitig zusammen mit vorhergehenden befristeten Beschäftigungen über 20 Stunden pro Woche in den letzten 12 Monaten insgesamt 26 Wochen/182 Kalendertage nicht überschritten werden.

Werden 20 Stunden pro Woche durch mehrere Beschäftigungen überschritten, dann ist der Student vom Erscheinungsbild her Arbeitnehmer und es gelten damit die auch sonst für Arbeitnehmer maßgebenden versicherungs- und beitragsrechtlichen Regelungen.¹

Beispiel:

Ein Student, gesetzlich krankenversichert bei der AOK, arbeitet

- seit Jahren 18 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber A als Programmierer gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 800 EUR und
- seit 1.8.2003 5 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber B als Taxifahrer gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 220 EUR.

Der Student unterliegt in der (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber A bis zum 31.7.2003 ausschließlich der Rentenversicherungspflicht. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber B bleibt als erste geringfügig entlohnnte Beschäftigung rentenversicherungsfrei.

Durch Aufnahme der Beschäftigung beim Arbeitgeber B wird vom 1.8.2003 an die 20-Stunden-Grenze (Versicherungsfreiheit von Werkstudenten in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung) überschritten. Dadurch tritt mit Wirkung vom 1.8.2003 in der (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber A auch Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ein. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber B bleibt - wie in der Rentenversicherung - als erste geringfügig entlohnnte Beschäftigung in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei.

Der Arbeitgeber B hat Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

¹ Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 26./27.3.2003, TOP 4.

Gleitzone bei Einmalzahlungen

Üben versicherungspflichtige Arbeitnehmer eine Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt innerhalb der Gleitzone aus, wird für die Berechnung des Arbeitnehmerbeitragsanteils ein reduziertes Arbeitsentgelt als beitragspflichtige Einnahme zugrunde gelegt. Daraus wird der Gesamtsozialversicherungsbeitrag ermittelt. Der Arbeitnehmerbeitragsanteil ergibt sich aus der Differenz von Arbeitgeberbeitragsanteil (der nach dem tatsächlich erzielten, also nicht reduzierten, Arbeitsentgelt bemessen wird) und Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Entgeltabrechnungszeiträume mit Teilarbeitsentgelt

Probleme können bei der Berechnung der Beiträge nach diesem Prinzip dann auftreten, wenn etwa eine Entgeltfortzahlung in den ersten Tagen des Monats endet, gleichzeitig aber auch noch eine Einmalzahlung erfolgt: Denn bei Teilmontaten ist es notwendig, eine anteilige beitragspflichtige Einnahme zu ermitteln. Diese berechnet sich wie folgt: Die beitragspflichtige Einnahme aus der Summe des auf 30 Tage hochgerechneten Arbeitsentgelts (zuzüglich der Einmalzahlung) wird in das Verhältnis der Kalendertage zu 30 Tagen gesetzt. Der nach dieser beitragspflichtigen Einnahme zu ermittelnde Gesamtsozialversicherungsbeitrag kann bei bestimmten Konstellationen niedriger sein als der zur Ermittlung des Arbeitnehmeranteils davon abzuziehende Arbeitgeberbeitragsanteil. Daher hat man sich darauf verständigt, in solchen Fällen den Arbeitgeberbeitragsanteil auf die Höhe des Gesamtsozialversicherungsbeitrags zu beschränken.¹

Beispiel:

Ein „Gleitzonen-Arbeitnehmer“ erhält bei einem monatlichen Arbeitsentgelt von 570 EUR noch für 3 Arbeitstage in einem Monat Entgeltfortzahlung in Höhe von 57 EUR. Zusätzlich steht ihm eine Einmalzahlung von 120 EUR zu.

Die (für 3 Tage) anteilige beitragspflichtige Einnahme beträgt auf Basis der Gleitzonenformel²:

$$3/30 \times [1,4005 \times (570 \text{ EUR} + 120 \text{ EUR}) - 320,40] = 3/30 \text{ von } 645,95 \text{ EUR} = 64,60 \text{ EUR}$$

Bei einem angenommenen Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz von 42 % ergibt sich ein

- Gesamtsozialversicherungsbeitrag von 27,14 EUR (= 21 % von 64,60 EUR x 2) sowie ein
- Arbeitgeberbeitragsanteil von 37,17 EUR (= 21 % von 177 EUR).

Da der Gesamtsozialversicherungsbeitrag niedriger ist als der Arbeitgeberbeitragsanteil, ist im Ergebnis der Arbeitgeberbeitragsanteil auf 27,14 EUR zu beschränken. Ein Arbeitnehmerbeitragsanteil fällt hierbei nicht an.

Entgeltabrechnungszeiträume ohne laufendes Arbeitsentgelt

Etwas anders sieht es aus, wenn in einem Entgeltabrechnungszeitraum wegen Arbeitsunfähigkeit kein laufendes Arbeitsentgelt vorliegt und der Arbeitnehmer eine Einmalzahlung (z. B. Weihnachtsgeld) erhält. Dann findet die Gleitzonenregelung Anwendung, wenn das Beschäftigungsverhältnis aufgrund der Höhe des (ausgefallenen) Arbeitsentgelts in der Gleitzone liegt. Die beitragspflichtige Einnahme ermittelt sich in diesen Monaten nach der Formel „1,4005 x Einmalzahlung - 320,40“, wenn das ausgefallene Arbeitsentgelt zusammen mit der Einmalzahlung nicht mehr als 800 EUR beträgt. Da in der Regel aber die Höhe der Einmalzahlung dabei die untere Gleitzonengrenze von 400,01 EUR nicht erreichen dürfte, ist die Einmalzahlung für die Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahme mit dem Faktor F (0,5995 im Kalenderjahr 2003) zu multiplizieren.

- ¹ Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 26./27.3.2003, TOP 8.
² Beitragspflichtige Einnahme = 1,4005 x Arbeitsentgelt - 320,40.

Mehrere Mini-Jobs und Verzicht auf Rentenversicherungsfreiheit

Eine geringfügig entlohnte und damit rentenversicherungsfreie Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 400 EUR nicht übersteigt. Geringfügig Beschäftigte können aber durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber auf diese Rentenversicherungsfreiheit verzichten und aus eigener Tasche so genannte Aufstockungsbeiträge zur Rentenversicherung entrichten.

Der Verzicht kann nur mit Wirkung für die Zukunft und bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen nur einheitlich erklärt werden. Somit wirkt die einem Arbeitgeber gegenüber abgegebene Verzichtserklärung zugleich für alle anderen Beschäftigungen, die im Zeitpunkt ihrer Abgabe bereits bestehen oder danach aufgenommen werden. Deshalb müssen Arbeitnehmer alle weiteren Arbeitgeber über den Verzicht informieren.

Unterlassen sie dies, kann ggf. im Nachhinein - z. B. durch Datenabgleich bei der Bundesknappschaft bzw. bei der Datenstelle der Rentenversicherungsträger oder im Rahmen einer Betriebsprüfung - festgestellt werden, dass nicht in allen geringfügig entlohten Beschäftigungen auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet wurde. In solchen Fällen wirkt der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit in der weiteren Beschäftigung ab Bekanntgabe der Feststellung durch die Bundesknappschaft oder den Rentenversicherungsträger.¹ Ausnahme: Der Arbeitgeber hat es vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt, den Sachverhalt hinreichend aufzuklären.

- ¹ Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 26./27.3.2003, TOP 5.

Kündigung einer Schwangeren ist bereits vor Rechtskraft der behördlichen Zulässigkeitserklärung wirksam

Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts können Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit einer schwangeren Arbeitnehmerin kündigen, sobald die nach § 9 Abs. 3 MuSchG erforderliche behördliche Zulässigkeitserklärung vorliegt.¹

Der Arbeitgeber muss mit der Kündigung insbesondere nicht bis zum Abschluss der Entscheidung über den Widerspruch der Schwangeren gegen die Zulässigkeitserklärung warten. Bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Widerspruch und gegebenenfalls die Anfechtungsklage ist die Kündigung vielmehr schwebend wirksam.

- ¹ BAG, Urt. v. 17.6.2003, 2 AZR 245/02, BAG-Pressemitteilung Nr. 46/03.

Urlaubsabgeltungsansprüche müssen auch bei Streit über Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtzeitig geltend gemacht werden

Nach einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Nürnberg haben Arbeitnehmer nur dann einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung, wenn sie die Urlaubsansprüche rechtzeitig

im Kalenderjahr oder im tariflich festgelegten Übertragungszeitraum geltend gemacht haben. Das gilt auch bei streitiger Beendigung und rückwirkender Einigung über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses.¹

In dem entschiedenen Fall wurde einem Arbeitnehmer im Jahr 1999 gekündigt.

Im Oktober 2001 machte der Kläger unter anderem die Zahlung eines Urlaubsabgeltungsanspruchs für bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht genommenen Urlaub geltend. Hiermit hatte er sowohl vor dem ArbG als auch vor dem LAG keinen Erfolg.

Der Kläger hat seinen Urlaubsanspruch nicht, wie tarifvertraglich vorgeschrieben, im Laufe des Kalenderjahres 2000 geltend gemacht. Die Geltendmachung im Jahr 2001 war verspätet.

Die Kündigungsschutzklage führte dabei nicht zu einer Verlängerung der Frist. Der Urlaubsabgeltungsanspruch setzt stets voraus, dass auch der Urlaubsanspruch noch erfüllt werden könnte, wenn das Arbeitsverhältnis weiter bestünde. Ist der Urlaubsanspruch ohne Rücksicht auf das Bestehen des Arbeitsverhältnisses endgültig erloschen, steht dem Arbeitnehmer auch kein Abgeltungsanspruch mehr zu.

¹ LAG Nürnberg, Urt. v. 11.3.2003, 6 Sa 237/02.

Gekündigter Mitarbeiter muss für Schulung nicht zwangsläufig zahlen

Nach einem Urteil des Arbeitsgerichts Mainz muss ein gekündigter Mitarbeiter Schulungskosten nicht zwangsläufig zurückzahlen.¹

Die Rückzahlungspflicht entfällt nach Ansicht des Gerichts, wenn der Arbeitsvertrag sie nur für den Fall eines vorzeitigen Verlassens der Firma vorsieht.

In dem entschiedenen Fall kündigte ein Arbeitgeber einem Mitarbeiter und verlangte gleichzeitig von ihm die Rückerstattung von Schulungskosten für vom Mitarbeiter besuchte Seminare. Der Arbeitgeber berief sich dabei auf den Arbeitsvertrag, der eine solche Rückzahlung vorsah, falls der Mitarbeiter innerhalb eines bestimmten Zeitraums die Firma verlässe.

Das Gericht befand jedoch, dass der Ausdruck „verlässe“ objektiv den Eindruck vermittele, dass die Regelung nur greifen solle, wenn der Mitarbeiter von sich aus kündige. Die möglicherweise missverständliche Formulierung gehe zu Lasten des Arbeitgebers.

¹ ArbG Mainz, 3 Ca 3070/02, dpa-Meldung v. 25.06.2003.

Spesenbetrug rechtfertigt nur bei Vorsatz fristlose Kündigung

Unrichtige Spesenabrechnungen rechtfertigen nur bei einem erwiesenen Betrugsvorsatz die fristlose Kündigung eines Arbeitnehmers.¹

In einem vor dem Arbeitsgericht Frankfurt/Main verhandelten Fall hatte ein Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber zwei identische Rechnungen über einen Restaurantbesuch mit Kollegen eingereicht. Als der Arbeitgeber dies bemerkte, kündigte er dem Arbeitnehmer fristlos.

Der Arbeitnehmer bezeichnete vor Gericht sein Verhalten als Versehen.

Nach Ansicht des Gerichts sei aus dem Verhalten des Arbeitnehmers ein Betrugsvorsatz nicht abzuleiten. Der Arbeitgeber hätte die Nachlässigkeit des Arbeitnehmers höchstens zum Gegenstand einer Abmahnung machen dürfen. Eine fristlose Kündigung war nicht gerechtfertigt.

¹ ArbG Frankfurt, 4 BV 239/02, dpa-Meldung v. 18.6.2003.

Informationspflicht bei Kündigungen seit 1.7.2003

Hintergrund

Nach dem neuen § 37b SGB III sind Arbeitnehmer verpflichtet, sich unverzüglich nach Kenntnis ihrer Kündigung persönlich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden. Diese Regelung soll der frühzeitigen Arbeitssuche dienen und Arbeitnehmern und Arbeitsämtern ausreichend Zeit zur Umstellung gewährleisten.

Bei Verstößen gegen die Meldepflicht wird das Arbeitslosengeld nach § 140 SGB III gemindert. Danach vermindert sich das Arbeitslosengeld für jeden Tag der verspäteten Meldung. Die Minderung beträgt je nach Bemessungsentgelt zwischen 7 und 50 Euro, ist jedoch maximal auf 30 Tage begrenzt.

Informationspflicht des Arbeitgebers nach § 2 Abs. 2 Nr. 3 SGB III

Gemäß dieser Vorschrift soll der Arbeitgeber Arbeitnehmer vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses frühzeitig über die Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung und über die Meldepflicht nach § 37b SGB III informieren.

Dabei handelt es sich jedoch ausdrücklich nicht um eine "Muss"-, sondern um eine "Soll"-Vorschrift. Das heißt, dass eine Kündigung wirksam bleibt, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber seiner Informationspflicht nachkommt oder nicht.

An sich verfolgt die Vorschrift ausschließlich eine arbeitsmarktpolitische Zielsetzung, Schadensersatzansprüche sind nicht vorgesehen.

Es ist jedoch nicht auszuschließen, dass die Gerichte trotzdem einen Schadensersatzanspruch in Höhe der Minderung des Arbeitslosengeldes nach § 140 SGB III befürworten werden.

Daher sollten Arbeitgeber vorsichtshalber die entsprechenden Hinweise in das Kündigungsschreiben oder in den Aufhebungsvertrag aufnehmen.

Bei Kündigung kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung im insolventen Unternehmen

Das Arbeitsgericht Frankfurt hat in einem kürzlich veröffentlichten Urteil entschieden, dass gekündigte Arbeitnehmer eines insolventen Unternehmens keinen Rechtsanspruch auf Beschäftigung bis zum Ende der Kündigungsfrist haben.¹

Der Mitarbeiter war nach dem Ausspruch der Kündigung frei gestellt worden. Er sollte in dieser Zeit bereits Arbeitslosengeld erhalten.

Der Arbeitnehmer vertrat vor Gericht die Auffassung, dass er laut Arbeitsvertrag Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung und volle Bezahlung bis zum Ende der Kündigungsfrist habe. Das Unternehmen konnte vor Gericht jedoch nachweisen, dass der Geschäftsbetrieb in Folge des wirtschaftlichen Niedergangs bereits gänzlich eingestellt war.

Die Richter wiesen in der Begründung des Urteils darauf hin, dass für Arbeitnehmer im Fall der Kündigung nur dann ein Anspruch auf Beschäftigung bestehe, wenn in der Firma eine entsprechende Möglichkeit vorhanden sei. Ansonsten müsse sich der Mitarbeiter jedoch schon während der noch laufenden Kündigungsfrist beim Arbeitsamt arbeitslos melden und Arbeitslosengeld beantragen.

1 ArbG Frankfurt, 9 Ca 12363/02.

Teilzeit-Arbeitsverhältnis: Kündigungsschutz bei Anspruch auf Erziehungsgeld

Der Kündigungsschutz nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz gilt nicht nur für Arbeitsverhältnisse, die bei der Geburt des Kindes schon bestanden, sondern auch, wenn Arbeitsverhältnisse erst nach der Geburt des Kindes begründet werden. Dies hat das Bundesarbeitsgericht entschieden.

Zu Grunde lag ein Fall, in dem sich eine Notarfachangestellte bis zum Juni 1998 in einer Ausbildung befunden hatte. Ebenfalls im Juni 1998 gebar sie ein Kind. Sie bezog Erziehungsgeld während der gesamten Dauer des Anspruchszeitraums, d. h. 24 Monate vom Tag der Geburt an, und arbeitete zunächst nicht. Im August 1999 trat sie in ein unbefristetes Teilzeit-Arbeitsverhältnis, wobei dem neuen Arbeitgeber bei Vertragsschluss bekannt war, dass sie Anspruch auf Erziehungsgeld hatte. Im Juni 2000 kündigte der neue Arbeitgeber der Arbeitnehmerin fristgerecht zum 31. Juli 2000. Diese Kündigung erklärte das Bundesarbeitsgericht für unwirksam.

Sinn des Gesetzes sei es, Eltern die Möglichkeit zu geben, sich in den ersten Jahren der Erziehung ihrer Kinder widmen zu können, ohne den Verlust des Arbeitsplatzes in Kauf nehmen zu müssen. Deshalb beschränkt das Gesetz den Kündigungsschutz nicht auf Fälle, in denen das Arbeitsverhältnis bei Geburt des Kindes bereits besteht.

Vorbehaltlose Annahme eines Änderungsangebots: Längere Überlegungsfrist

Arbeitnehmer dürfen sich Zeit lassen, um zu überlegen, ob sie das mit einer Änderungskündigung verbundene neue Vertragsangebot annehmen möchten. Sie sind hierbei nicht an die dreiwöchige Frist gebunden, mit der sie sich gegen die Kündigung selbst wenden müssen. Dies hat jüngst das Bundesarbeitsgericht entschieden.

Danach ist zwischen der Bekämpfung der Kündigung und der Entscheidung, ob das Arbeitsverhältnis zu anderen Bedingungen fortgesetzt werden soll, zu unterscheiden. Die dreiwöchige Frist des Kündigungsschutzgesetzes gelte nur für den ersten Fall, dass sich der Arbeitnehmer gegen die Änderung der Arbeitsbedingungen wehren will, nicht für den zweiten.

In dem entschiedenen Fall ging es um eine Änderungskündigung wegen eines geplanten Berlin-Umzugs. Der betreffende Arbeitnehmer hatte erst vier Monate nach Ausspruch einer Änderungskündigung dem Arbeitgeber mitgeteilt, dass er bereit sei, das Arbeitsverhältnis zu den veränderten Bedingungen fortzusetzen. Dies geschah, kurz bevor der vom Arbeitgeber zu beachtende Zeitpunkt für eine ordentliche Kündigung zum Umzugstermin verstrich. Dies betrachtete das Bundesarbeitsgericht als rechtzeitig. Hätte der Arbeitgeber ein besonderes Interesse an einer schnellen Entscheidung des Klägers über das Änderungsangebot gehabt, so hätte er ihm eine ausdrückliche kürzere Frist setzen müssen.

Ausbildungskosten für einen zweiten Beruf als Werbungskosten oder Betriebsausgaben

Nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung anfallende Aufwendungen zur Ausbildung für einen zweiten Beruf können vorweggenommene Werbungskosten oder Betriebsausgaben sein. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Aufwendungen in einem konkreten Zusammenhang mit dem neuen Beruf stehen und im Übrigen der Überwindung oder Vermeidung der Arbeitslosigkeit dienen.

Mit dieser Begründung hat der Bundesfinanzhof Aufwendungen einer von der Arbeitslosigkeit bedrohten Bilanzbuchhalterin zur Ausbildung als Heilpraktikerin zum Abzug als vorweggenommene Betriebsausgaben zugelassen.

Kfz-Überlassung als unschädliche Entschädigungsleistung

Die Steuerbegünstigung von Abfindungen als Entschädigungen hängt davon ab, dass diese Einkünfte nur in einem Veranlagungszeitraum gezahlt werden. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz ist nur dann gegeben, wenn aus Gründen der sozialen Fürsorge für eine gewisse Übergangszeit Entschädigungszusatzleistungen gewährt werden. Dass auch eine Kfz-Überlassung eine sozialmotivierte Ergänzungsleistung darstellen kann, hat der Bundesfinanzhof aktuell entschieden.

In dem betreffenden Fall war einem Arbeitnehmer eine Abfindung wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember ausgezahlt worden. Darüber hinaus wurde vertraglich vereinbart, dass er den ihm überlassenen Firmen-Pkw bis zum 31. März des darauf folgenden Jahres im bisherigen Rahmen privat weiter nutzen durfte. Das Gericht wies darauf hin, dass die soziale Fürsorge keine Bedürftigkeit des entlassenen Arbeitnehmers voraussetzt, sondern allgemein als Fürsorge des Arbeitgebers für seinen früheren Arbeitnehmer zu verstehen ist. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Arbeitgeber zu einer solchen Fürsorge arbeitsrechtlich verpflichtet ist.

Hinzuverdienstgrenzen für Bezieher von Berufsunfähigkeitsrenten

Die Rente wegen Berufsunfähigkeit wird seit dem 1.1.1996 in abgestufter Höhe und abhängig vom Hinzuverdienst gezahlt. Die Hinzuverdienstgrenze wird für jeden BU-Rentner individuell ermittelt.

Vom 1.7.2003 bis zum 30.6.2004 gelten i. d. R. folgende Hinzuverdienstgrenzen für die jeweilige BU-Rente:

BU-Rente bei Rentenbeginn bis 31.12.2000	zulässiger Hinzuverdienst	
	Alte Bundesländer €	Neue Bundesländer €
in voller Höhe	685,91	602,96
in Höhe von zwei Dritteln	914,55	803,95
in Höhe von einem Drittel der Vollrente	1.143,19	1.004,94

Für Rentner, die bereits am 31.12.1995 eine Rente wegen Berufsunfähigkeit bezogen haben, gelten weiterhin die bisherigen Hinzuverdienstgrenzen (im Rahmen der verbliebenen Erwerbsfähigkeit ist Beschäftigung und Hinzuverdienst möglich).

Im Einzelfall kann sich die entsprechende Hinzuverdienstgrenze aber auch bei den Neubeziehern erhöhen. Zur Vermeidung von Fehlern sollte in allen Fällen Auskunft beim Rentenversicherungsträger eingeholt werden.

Hinzuverdienstgrenzen für Bezieher von Erwerbsminderungsrenten

Die Rente wegen Erwerbsminderung wird seit dem 1.1.1996 in abgestufter Höhe und abhängig vom Hinzuverdienst gezahlt. Die Hinzuverdienstgrenze wird für jeden Rentner individuell ermittelt.

Vom 1.7.2003 bis zum 30.6.2004 gelten i. d. R. folgende Hinzuverdienstgrenzen für die jeweilige Erwerbsminderungsrente:

Erwerbsminderungsrenten wegen voller Erwerbsminderung bei Rentenbeginn ab 1.1.2001	zulässiger Hinzuverdienst	
	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
	€	€
in voller Höhe	340,00	340,00
in Höhe von drei Vierteln	611,44	537,50
in Höhe der Hälfte	811,34	713,22
in Höhe von einem Viertel	1.011,23	888,94
wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Rentenbeginn ab 1.1.2001		
in voller Höhe	811,34	713,22
in Höhe der Hälfte	1.011,23	888,94
wegen Erwerbsunfähigkeit bei Rentenbeginn bis 31.12.2000		
	340,00	340,00

Im Einzelfall kann sich die entsprechende Hinzuverdienstgrenze aber auch bei den Neubeziehern erhöhen. Zur Vermeidung von Fehlern sollte in allen Fällen Auskunft beim Rentenversicherungsträger eingeholt werden.

Hinzuverdienstgrenzen für Bezieher von Hinterbliebenen- oder Erziehungsrenten

Werden neben der Hinterbliebenen- oder Erziehungsrente noch andere Einkünfte erzielt, so wird das pauschal ermittelte Nettoeinkommen bei Überschreitung der Freibeträge zu 40 v. H. auf die Rente angerechnet.

Vom 1.7.2003 bis zum 30.6.2004 gelten i. d. R. folgende Freibeträge:

Hinterbliebenen- oder Erziehungsrente	zulässiger Hinzuverdienst	
	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
	€	€
Für Witwen- und Witwer- oder Erziehungsrenten	689,83	606,41
Erhöhungsbetrag für jedes Kind	146,33	128,63
Freibetrag für Waisenrenten	459,89	404,27

Beziehen Kinder unter 18 Jahren Waisenrenten, wird das weitere Einkommen nicht angerechnet.

Zur Vermeidung von Fehlern sollte in allen Fällen Auskunft beim Rentenversicherungsträger eingeholt werden.

Hinzuverdienstgrenzen von Rentnern

Rentenbezieher dürfen nicht in unbegrenztem Umfang hinzuverdienen. Um den Rentenbezug nicht zu gefährden, sind folgende Hinzuverdienstgrenzen zu beachten:

Rentenart	Zulässiger Hинzuverdienst ab 1.1.2003 (ohne Sonderfälle)
Rente wegen Erwerbsunfähigkeit Vollrente wegen Alters vor Vollendung des 65. Lebensjahrs, wie <ul style="list-style-type: none"> • Altersrente für langjährig Versicherte nach Vollendung des 63. Lebensjahrs • Altersrente für Schwerbehinderte, Berufsunfähige oder Erwerbsunfähige nach Vollendung des 60. Lebensjahrs • Altersrente wegen Arbeitslosigkeit nach Vollendung des 60. Lebensjahrs • Altersrente für Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahrs 	Hинzuverdienst bis zu einem Siebtel der monatlichen Bezugsgröße = 340 €
• Vollrente wegen Alters nach Vollendung des 65. Lebensjahrs	Keine Verdienstbeschränkungen für Bezieher von Altersruhegeld vom 65. Lebensjahr an

Die Hинzuverdienstgrenze von 340 € brutto (Beschäftigte in geringem Umfang) darf im Laufe eines Jahres seit Rentenbeginn in zwei Monaten überschritten werden, z. B. auf Grund Zahlung von Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, neuerdings auch bei Überstundenvergütung oder saisonalem Mehrverdienst. Dies gilt allerdings auch nicht in unbegrenzter Höhe, sondern höchstens bis zum Doppelten der für den Monat geltenden Hинzuverdienstgrenzen. Überschreitet der Rentner mit seinem Nebenverdienst die Einkommengrenze von 340 €, führt dies immer zu einer Kürzung der gewährten Rente.

Rentenversicherung: Neue Möglichkeit für geringfügig tätige Selbstständige

Selbstständige, die am 31. März 2003 rentenversicherungspflichtig waren und deren regelmäßiges monatliches Arbeitseinkommen 400 € nicht übersteigt, bleiben über den 1. April 2003 hinaus auch dann rentenversicherungspflichtig, wenn ihr monatliches Arbeitseinkommen die neue Geringfügigkeitsgrenze überschreitet (Bestandsschutz).

Diese Versicherten können sich jedoch auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen, wenn sie

- am 31. März 2003 eine rentenversicherungspflichtige Tätigkeit ausgeübt haben,
- das regelmäßige Arbeitseinkommen im März 2003 die neue Geringfügigkeitsgrenze von 400 € nicht überstieg
- und das Arbeitseinkommen seit dem 1. April 2003 regelmäßig monatlich 400 € nicht überschreitet.

Wurde der Antrag auf Befreiung bis zum 30. Juni 2003 gestellt, tritt die Befreiung ab dem 1. April 2003 ein. Erfolgt die Antragstellung später, wirkt sie ab dem Tag des Eingangs des Befreiungsantrags beim Rentenversicherungsträger. Die Befreiung gilt nur so lange, wie das regelmäßige monatliche Arbeitseinkommen 400 € nicht übersteigt. Sie gilt außerdem nur für die selbstständige Tätigkeit, für die sie ausgesprochen wurde.

Rechtliche Hinweise

