

letter+++newsletter+++new

Ausgabe
06.2004

Erkens Gerow Schmitz Zeiss

Wirtschaftsprüfer | Steuerberater | Rechtsanwältin

+++newsletter+++

Termine Juni 2004

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	10.6.2004 ⁴	14.6.2004	10.6.2004 ⁴
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag ²	10.6.2004 ⁴	14.6.2004	10.6.2004 ⁴
Einkommensteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag	10.6.2004 ⁴	14.6.2004	10.6.2004 ⁴
Körperschaftsteuer, Solidaritätszuschlag	10.6.2004 ⁴	14.6.2004	10.6.2004 ⁴
Umsatzsteuer ³	10.6.2004 ⁴	14.6.2004	10.6.2004 ⁴

¹ Umsatzsteuervoranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen müssen ab Voranmeldungszeitraum Januar 2004 grundsätzlich bis zum 10. des dem Anmeldezeitraum folgenden Monats abgegeben werden. Fällt der 10. auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, ist der nächste Werktag der Stichtag. Nach dem Steueränderungsgesetz 2003 werden bei einer Säumnis der Zahlung bis zu drei Tagen keine Säumniszuschläge erhoben. Um die Frist zu wahren, sollte die Überweisung einige Tage vorher in die Wege geleitet werden.

² Für den abgelaufenen Monat.

³ Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat.

⁴ In den Bundesländern, in denen Fronleichnam ein Feiertag ist, gilt statt des 10. Juni der 11. Juni.

Termine Juli 2004

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	12.7.2004	15.7.2004	12.7.2004
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag ²	12.7.2004	15.7.2004	12.7.2004
Umsatzsteuer ³	12.7.2004	15.7.2004	12.7.2004

¹ Umsatzsteuervoranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen müssen ab Voranmeldungszeitraum Januar 2004 grundsätzlich bis zum 10. des dem Anmeldezeitraum folgenden Monats abgegeben werden. Fällt der 10. auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, ist der nächste Werktag der Stichtag. Nach dem Steueränderungsgesetz 2003 werden bei einer Säumnis der Zahlung bis zu drei Tagen keine Säumniszuschläge erhoben. Um die Frist zu wahren, sollte die Überweisung einige Tage vorher in die Wege geleitet werden.

² Für den abgelaufenen Monat, bei Vierteljahreszahlern für das abgelaufene Kalendervierteljahr.

³ Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat, bei Vierteljahreszahlern ohne Fristverlängerung für das abgelaufene Kalendervierteljahr.

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 2002:

Zeitraum	Basiszinssatz	Verzugszinssatz	Verzugszinssatz für Rechtsgeschäfte ohne Verbraucherbeteiligung
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.
1.1. bis 30.6.2004	1,14 v. H.	6,14 v. H.	9,14 v. H.

Begründung einer ausländischen Betriebsstätte durch Bau- oder Montagearbeiten

Ob durch Bau- oder Montagearbeiten im Ausland eine Betriebsstätte begründet wird, hängt von der Dauer der Bau- oder Montagearbeiten ab.

Nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs ist die Zusammenrechnung mehrerer Bauausführungen oder Montagen, jeweils an verschiedenen Orten, nicht zulässig. Eine andere Betrachtung kann sich nur dadurch ergeben, dass einzelne Baustellen als eine wirtschaftliche und geographische Einheit anzusehen sind. Liegt eine der beiden Voraussetzungen nicht vor, wird keine Betriebsstätte begründet.

Als geographisch zusammenhängendes Einsatzgebiet kann nur ein Radius angesehen werden, der einem Werksgelände, einem Straßenzug oder Häuserblock entspricht. Selbst bei Arbeiten an einem einzelnen Projekt liegt kein geographisch zusammenhängender Tätigkeitsbereich vor, wenn sich diese über mehrere Kilometer erstrecken.

Eigenheimzulage: Erwerb einer Wohnung vom anderen Ehegatten aus Insolvenzmasse

Erwirbt ein Ehegatte die Familienwohnung von dem anderen Ehegatten, wird eine Eigenheimzulage grundsätzlich nicht gewährt.

Anders ist die Rechtslage nach einem Urteil des Bundesfinanzhofs, wenn der Ehegatte die Familienwohnung aus der Insolvenzmasse des anderen Ehegatten erwirbt. Während der Insolvenz ist dem Ehegatten die Verfügungsmacht an der Familienwohnung entzogen. Nur der Insolvenzverwalter ist zum Verkauf der Wohnung berechtigt. Formal geht zwar das zivilrechtliche Eigentum an der übertragenen Wohnung unmittelbar zwischen den Ehegatten über, für die Gewährung der Eigenheimzulage ist das jedoch unerheblich. In diesem Fall liegt daher kein Erwerb vom Ehegatten vor.

An- und Verkauf von Wertpapieren als private Vermögensverwaltung

Auch der in großem Umfang betriebene An- und Verkauf von Wertpapieren ist grundsätzlich der privaten Vermögensverwaltung zuzurechnen. Dies hat der Bundesfinanzhof entschieden.

Zur Abgrenzung zwischen privatem und gewerblichem Wertpapierhandel dient die Tätigkeit eines typischen Wertpapierhändlers. Wesentliches Kennzeichen für die Tätigkeit eines Wertpapierhändlers ist das Erbringen von Leistungen für fremde Rechnung. Demgegenüber deutet ein Tätigwerden ausschließlich für eigene Rechnung darauf hin, dass der Rahmen der privaten Vermögensverwaltung nicht überschritten wird.

Betriebs- oder Anteilsveräußerung: Ablösung von wiederkehrenden Bezügen durch Einmalzahlung ist tarifbegünstigt

Die anlässlich einer Betriebsveräußerung als Kaufpreis vereinbarte Rentenzahlung wurde später durch eine Einmalzahlung abgelöst.

Der Ablösebetrag ist nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs tarifbegünstigt. Sowohl die laufenden Zahlungen als auch die abschließende Einmalzahlung sind als Teilbeträge des Veräußerungspreises anzusehen. Durch die spätere Entscheidung, sich weitere in der Zukunft fällige Rentenbeträge durch eine Einmalzahlung abfinden zu lassen, ändern sich lediglich die Zahlungsmodalitäten für den ursprünglich vereinbarten Kaufpreis.

Für die Anwendung der Tarifbegünstigung macht es keinen Unterschied, ob zuerst ein größerer Einmalbetrag und im Anschluss daran Rentenzahlungen vereinbart werden oder umgekehrt. Die laufenden Rentenzahlungen sind bei ihrem Zufluss als nicht begünstigte nachträgliche Einkünfte aus Gewerbebetrieb zu erfassen, sobald deren Summe den Buchwert des Kapitals zzgl. entstandener Veräußerungskosten übersteigt. Der Ablösebetrag ist als steuerlich begünstigter Veräußerungsgewinn zu erfassen.

Entschädigungsloser Übergang eines im Erbbaurecht errichteten Gebäudes als zusätzliches Nutzungsentgelt

Geht ein vom Erbbauberechtigten erbautes Gebäude nach Beendigung des Vertrags entschädigungslos auf den Erbbaupflichtigen über, ist der Wert des Gebäudes als zusätzliche Vergütung für die vorhergehende Nutzungsüberlassung anzusetzen. Welche erheblichen Konsequenzen eine solche Vereinbarung haben kann, macht die in diesem Zusammenhang ergangene Entscheidung des Bundesfinanzhofs deutlich.

Ein Erbbauberechtigter hatte das angepachtete Grundstück bebaut und vertragsgemäß über 35 Jahre genutzt. In dem entsprechenden Vertrag war geregelt, dass bei Erlöschen des Erbbaurechts durch Zeitablauf eine Entschädigung für das Bauwerk seitens des Grundstückseigentümers nicht zu leisten war. Der Vertrag wurde vereinbarungsgemäß beendet. In der Bilanz des Überlassenden wurde das Grundstück mit einem unveränderten Wert fortgeführt. Im Anschluss an eine Außenprüfung ermittelte ein Sachverständiger den Wert der übergebenen Gebäude mit etwa 1 Mio. Euro. In dieser Höhe erfolgte nach Ansicht des Gerichts zu Recht eine Hinzurechnung zum Gewinn der überlassenden Gesellschaft.

Keine Berücksichtigung der Verlustausgleichsbeschränkung bei Berechnung der begünstigten Einkommensteuer

Bei der Ermittlung der begünstigten Einkommensteuer auf außerordentliche Einkünfte sehen die Einkommensteuerrichtlinien seit dem Jahr 1999 nur eine Verlustverrechnung innerhalb einer Einkunftsart vor. Ein danach verbleibender negativer Saldo ist mit den steuerbegünstigten außerordentlichen Einkünften zu verrechnen (Verlustausgleichsbeschränkung).

Der Bundesfinanzhof widerspricht dieser Ansicht. Danach sind für die Berechnung der begünstigten Einkommensteuer vorrangig alle laufenden positiven und negativen Einkünfte zu verrechnen. Nur ein danach verbleibender negativer Saldo ist mit begünstigten Einkünften zu verrechnen. Nach Ansicht des Gerichts ist die Verlustausgleichsbeschränkung bei dieser Berechnung nicht anzuwenden. Zu berücksichtigen sind nur besondere Verlustausgleichsbeschränkungen.

Die allgemeine Verlustausgleichsbeschränkung ist ab dem Kalenderjahr 2004 aufgehoben worden.

Kindergeld: Geldgeschenke von Dritten sind keine Bezüge

Zwei in Berufsausbildung befindliche, über 18 Jahre alte Kinder erhielten von einer bekannten aber nicht mit ihnen verwandten Person Geldgeschenke von je 10.000 € zur langfristigen Kapitalanlage und späteren Starthilfe im angestrebten Beruf. Nachdem die Kindergeldkasse davon erfahren hatte, forderte sie das

Kindergeld von den Eltern zurück mit der Begründung, die Geldgeschenke seien Bezüge der Kinder. Durch die Anrechnung der Bezüge sei der Jahresgrenzbetrag überschritten.

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass Kindesvermögen anders als in Unterhaltsfragen im Zivilrecht im Steuerrecht nicht als eigene Bezüge anzurechnen sind, wenn - wie im entschiedenen Fall - die Geldzuwendungen als Kapitalanlage bestimmt sind.

Kürzung des Vorwegabzugs bei Ehegatten

Der Vorwegabzug für Vorsorgeaufwendungen wird bei der Einkommensteuerberechnung um 16 v. H. der Summe der Einnahmen aus nichtselbstständiger Arbeit gekürzt, wenn Zukunftssicherungsleistungen des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer steuerbegünstigt sind. Bei Ehegatten nehmen die Finanzämter diese Kürzung auch dann für beide Partner vor, wenn nur einer von ihnen steuerbegünstigte Zukunftssicherungsleistungen bezieht.

Diese Handhabung hat der Bundesfinanzhof nun in einer Entscheidung verworfen. Die Kürzung des Vorwegabzugs ist danach nur für den Ehegatten vorzunehmen, der steuerbegünstigte Zukunftssicherungsleistungen bezieht. Nur sein Arbeitslohn ist in die Berechnung einzubeziehen. Erhält der andere Ehegatte keine steuerbegünstigten Zukunftssicherungsleistungen, liegen die Voraussetzungen für eine Kürzung bei ihm nicht vor.

Dieser Entscheidung lag der Sachverhalt zu Grunde, dass einer der Ehegatten nicht sozialversicherungspflichtiger Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH ohne Zukunftssicherungsleistungen war. Wäre eine Zukunftssicherungsleistung vereinbart worden, hätte die Entscheidung nicht anders ausfallen können. Nach Meinung des selben Senats liegt eine Zukunftssicherungsleistung ohne eigenen Aufwand des Begünstigten nicht vor, soweit in der Bilanz des Unternehmens eine Rückstellung für eine solche Verpflichtung gebildet wird. Die Zuführung zu einer solchen Rückstellung mindert den Gewinnverteilungsanspruch des Gesellschafters und ist damit als eigener Aufwand des Gesellschafter-Geschäftsführers zu sehen.

Liebhabelei: Langjährige Verluste eines Arztes am Ende der Berufstätigkeit

Die Finanzverwaltung greift verstärkt solche Fälle auf, bei denen Freiberufler nach Erreichen des Rentenalters negative Einkünfte aus selbstständiger Arbeit deklarieren. Man geht davon aus, dass dieser Personenkreis aus persönlichen Gründen eine Praxis weiterführt, um eigentlich privat veranlasste Aufwendungen absetzen zu können.

Im entschiedenen Fall hatte ein älterer Arzt über mehrere Jahre Verluste deklariert, die im Wesentlichen dadurch entstanden waren, dass er Personalkosten für die Beschäftigung seiner Ehefrau und seiner Tochter und die üblichen Betriebsausgaben geltend machte. Diesen Ausgaben standen erheblich geringere Einnahmen gegenüber, die auch noch Jahr für Jahr niedriger wurden, nachdem der Arzt einen Schlaganfall erlitten hatte. Der Arzt erzielte aber noch andere Einkünfte, mit denen er die Verluste finanzierte.

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass Verluste steuerlich dann nicht anzuerkennen sind, wenn sie von einem Freiberufler über mehrere Jahre aus persönlichen Gründen oder Neigungen hingenommen werden. Bei der Gewinnprognose sind die früheren positiven Einkünfte nicht mit einzubeziehen. Vielmehr sind Umfang und Dauer der erzielten Verluste für die Einordnung als Liebhabelei entscheidend.

Mietverträge unter Angehörigen nach Grundstücksübertragung

Gleich in drei Fällen hat der Bundesfinanzhof zur Grundstücksübertragung unter Angehörigen und nachfolgender mietweiser Überlassung von Wohnraum Stellung genommen. Dabei war zu untersuchen, ob die Übertragung gegen Versorgungsleistungen und nachfolgende mietweise Überlassung gestaltungsmisbräuchlich ist.

Der Bundesfinanzhof entschied, dass der Verzicht auf ein eingeräumtes unentgeltliches Wohnrecht und die anschließende mietweise Überlassung nicht gestaltungsmisbräuchlich ist.

Zum einen seien die Eigentumsübertragung und die anschließende Vermietung zivilrechtlich und wirtschaftlich getrennt zu beurteilen. Zum anderen müsse es den Vertragspartnern überlassen bleiben, eine bisher gewährte unentgeltliche Nutzungsüberlassung durch eine entgeltliche zu ersetzen. Damit werde nur eine Rechtslage hergestellt, die bereits beim Eigentumsübergang hätte vereinbart werden können. Außerdem sei ein Nebeneinander von Wohnrecht und Mietvertrag zivilrechtlich zulässig und damit auch steuerrechtlich grundsätzlich nicht zu beanstanden.

Anders liegt der Fall allerdings, wenn ein zuvor vereinbartes unentgeltliches Wohnrecht gegen Vereinbarung einer dauernden Last aufgehoben und zur Kompensation gleichzeitig ein Mietverhältnis abgeschlossen wird. Diese Vereinbarung gegenläufiger Rechtsgeschäfte auf der Nutzungsebene sah der Bundesfinanzhof als rechtsmissbräuchlich an, weil es nach der wirtschaftlichen Substanz der

Vereinbarungen nicht zu einer entgeltlichen Nutzung kommen sollte. Die vereinbarten wechselseitigen Zahlungsverpflichtungen glichen sich aus und veränderten die Position der Vertragspartner wirtschaftlich und tatsächlich nicht.

Der erzielte Verlust aus der Vermietung und die gezahlte dauernde Last für die Ablösung des Wohnungsrechts können daher steuerlich nicht geltend gemacht werden.

Nachweis von Bewirtungsaufwendungen bei Rechtsanwälten

Um den Abzug von Bewirtungsaufwendungen als Betriebsausgaben zu erreichen, muss eine maschinelle Rechnung der Gaststätte vorliegen, die Folgendes beinhaltet:

- 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 sind die Aufwendungen angemessen, können 70 v. H. der Bewirtungskosten als Betriebsausgaben abgezogen werden. Werden die materiellen und/oder formellen Vorschriften nicht erfüllt, können die Aufwendungen insgesamt nicht abgezogen werden.

Die Vorschriften über den Nachweis auf der Rückseite der Rechnung oder auf einer anderen Anlage gelten nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs auch für Rechtsanwälte. Diese können sich nicht auf ihre Schweigepflicht berufen und müssen Angaben zu den bewirteten Personen sowie zum konkreten Anlass machen. Allgemeine Angaben, wie „Geschäftsbesprechung, Arbeitsgespräch, Mandantenbesprechung“ reichen nicht aus. Zur Überprüfbarkeit der geschäftlichen Veranlassung müssen genauere Angaben gemacht werden, z. B. „Scheidung, Unterhaltsstreitigkeiten, Beratung in strafrechtlichem Verfahren“. Schließlich müsse derjenige, der sich von einem Rechtsanwalt zum Essen einladen lasse, damit rechnen, dass dieser die Kosten als Betriebsausgaben abziehen würde und damit auch die Verpflichtung zu den entsprechenden Angaben habe.

Das Gericht weist noch darauf hin, dass es nicht ausreicht, wenn die Bewirtungsbelege nur gesammelt, aber keine schriftlichen Aufzeichnungen (wie in einer Buchführung) gemacht würden.

Progressionsvorbehalt: Keine Aufteilung des Arbeitnehmer-Pauschbetrags

Ein Arbeitnehmer hatte Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit erzielt. Es handelte sich im ersten Halbjahr um solche aus einer inländischen Tätigkeit und im zweiten Halbjahr um solche aus einer Beschäftigung in Luxemburg. Die Werbungskosten lagen während der inländischen Tätigkeit unterhalb und während der Zeit der Beschäftigung im Ausland oberhalb des Arbeitnehmer-Pauschbetrags. Die ausländischen Einkünfte unterlagen nicht der inländischen Besteuerung, wurden aber im Rahmen des Progressionsvorbehalts berücksichtigt.

Für die Frage der Berücksichtigung des Arbeitnehmer-Pauschbetrags und der Anrechnung der Werbungskosten kommt der Bundesfinanzhof zu dem Ergebnis, dass für die inländischen Einkünfte der volle Pauschbetrag zu gewähren ist.

Zum Zwecke der Berechnung des Progressionsvorbehalts sind die ausländischen Einkünfte in das zu versteuernde Einkommen einzubeziehen. Dabei kommt es zum Ansatz der tatsächlich angefallenen und nachgewiesenen Werbungskosten.

Eine Aufteilung des im Rahmen der inländischen Besteuerung angesetzten Arbeitnehmer-Pauschbetrags auch auf die ausländischen Einkünfte ist nicht vorzunehmen.

Rücklage für Ersatzbeschaffung: Übertragung stiller Reserven grundsätzlich nur im selben Betrieb möglich

Der Verpächter eines landwirtschaftlichen Betriebs hatte nach einem Brandschaden an den Wirtschaftsgebäuden eine Versicherungsentschädigung erhalten und eine Rücklage für Ersatzbeschaffung gebildet. Von einer Wiederherstellung der Wirtschaftsgebäude sah der Verpächter jedoch ab und erwarb später einen weiter entfernt liegenden Betrieb. Die Finanzverwaltung versagte die steuerfreie Bildung der Rücklage mit dem Hinweis, dass die Ersatzbeschaffung eines funktionsgleichen Wirtschaftsguts nicht beabsichtigt gewesen sei.

Der Bundesfinanzhof hat dies im Ergebnis bestätigt. Das Gericht hielt die Bildung der Rücklage auch nicht in Hinblick auf die Anschaffung des neuen Hofs für zulässig. Wegen der großen Entfernung zwischen beiden Betrieben und der unterschiedlichen Nutzung war nach Ansicht des Gerichts kein einheitlicher Betrieb gegeben. Ein solcher ist zwingende Voraussetzung für die Bildung einer steuerfreien Rücklage.

Keine gewerbsteuerliche Hinzurechnung von Zahlungen für das Recht zur Verfüllung eines Grundstücks

Entgelte eines Deponiebetriebs für die Überlassung von Verfüllrechten sind nicht mit Miet- und Pachtzahlungen im gewerbsteuerlichen Sinne zu vergleichen. Dies hat der Bundesfinanzhof klargestellt. Die Finanzverwaltung sah in dem betreffenden Fall die laufenden Zahlungen des Deponiebetreibers als Entgelt für die Überlassung eines selbstständigen Wirtschaftsguts „Verfüllrecht“ an. Dementsprechend wurde bei der Ermittlung des Gewerbeertrags die Hälfte der gezahlten Beträge dem Gewinn hinzugerechnet.

Das Gericht verweist in seiner Entscheidung auf die zivilrechtlichen Grundsätze, die für solche Nutzungsrechte gelten. Eine Trennung von Recht und Grund und Boden ist nicht möglich, so dass auch steuerlich kein selbstständiges Wirtschaftsgut angenommen werden kann. Die gezahlten Entgelte sind somit als Gegenleistung für die Überlassung des Grundstücks anzusehen und unterliegen damit nicht den gewerbsteuerlichen Hinzurechnungsvorschriften.

Vereinbarung einer Miete inklusive Umsatzsteuer

Wird bei der Vermietung von Gewerberäumen ein Mietzins inklusive Umsatzsteuer vereinbart, so ist der Vermieter gegenüber dem Mieter schadensersatzpflichtig, wenn er die Umsatzsteuer nicht an das Finanzamt abführt und der Mieter dadurch keinen Vorsteuerabzug hat.

In dem vom Oberlandesgericht Hamm entschiedenen Fall hatten die Vertragspartner in dem Mietvertrag einen Endbetrag „inklusive Umsatzsteuer“ als Mietzins vereinbart. Entgegen der im Vertrag zum Ausdruck gekommenen Absicht zur Umsatzsteueroption hatte der Vermieter von dieser Möglichkeit dann aber keinen Gebrauch gemacht. Das Gericht sah darin eine Vertragsverletzung, denn als gewerblicher Mieter habe dieser den Gesamtpreis der vereinbarten Miete in der berechtigten Erwartung gezahlt, wirtschaftlich nur mit der Nettomiete belastet zu werden, weil er die in der Miete enthaltene Umsatzsteuer als Vorsteuer abziehen kann. Der Vermieter habe es mithin pflichtwidrig unterlassen, dem Mieter die Möglichkeit zum Vorsteuerabzug zu verschaffen.

Selbstbehalt bei produzierendem Gewerbe

Für Betriebe des produzierenden Gewerbes gibt es im Mineralölsteuergesetz und im Stromsteuergesetz seit der Einführung der ökologischen Steuerreform einen Sockelbetrag, bei dessen Übersteigen die tatsächlich nach dem Verbrauch entstandene Steuer erlassen, vergütet oder erstattet wird.

Setzt ein Betrieb beispielsweise parallel Erdgas und Strom ein, muss der Sockelbetrag für jede Energieart berücksichtigt werden.

Nach einem Urteil des Bundesfinanzhofs verstößt diese Vorgehensweise nicht gegen den Gleichheitsgrundsatz. Sie dient vielmehr in zulässiger Weise der Vereinfachung des Verwaltungsvollzugs.

Umsatzsteuerbesteuerung von privat genutzten Firmenwagen ab 1.4.1999

Für betriebliche Fahrzeuge, die nach dem 31. März 1999 angeschafft wurden, hatte der Gesetzgeber nur noch den Vorsteuerabzug zu 50 v. H. zugelassen. Der Bundesfinanzhof hatte an dieser Vorschrift Zweifel und deshalb die Sache im Jahr 2000 dem Europäischen Gerichtshof zur Vorabentscheidung vorgelegt.

Der Europäische Gerichtshof hat jetzt entschieden, dass die Ausnahmegenehmigung des Rates der Europäischen Union vom 28.2.2000 (veröffentlicht am 4.3.2000) zwar ordnungsgemäß zu Stande gekommen, eine Rückwirkung zum 1.4.1999 allerdings ungültig ist.

Da die Ausnahmegenehmigung der Europäischen Union außerdem am 31.12.2002 ausgelaufen ist, ist bei der Umsatzbesteuerung von Firmen-Pkw wie folgt zu verfahren:

- Für Fahrzeuge, die vor dem 1.4.1999 oder nach dem 31.12.2003 angeschafft oder geleast worden sind:
 - ist grundsätzlich der volle Vorsteuerabzug vorzunehmen.
- Der Betrag für die private Nutzung, der für Zwecke der Umsatzsteuer nach der 1 v. H.-Regelung, nach einem ordnungsgemäß geführten Fahrtenbuch oder durch Schätzung ermittelt werden kann, unterliegt als unentgeltliche Wertabgabe (früher Eigenverbrauch) der Umsatzsteuer.

- Für Fahrzeuge, die nach dem 31.3.1999 und vor dem 4.3.2000 angeschafft oder geleast worden sind:
 - kann für diesen Zeitraum entweder der volle Vorsteuerabzug in Anspruch genommen und die „Eigenverbrauchsbesteuerung“ vorgenommen werden oder
 - auf Antrag die 50%-ige Kürzung der Vorsteuer aus den Anschaffungskosten und den lfd. Kosten für diesen Zeitraum vorgenommen werden, wobei dann die „Eigenverbrauchsbesteuerung“ entfällt,
 - ab 1.1.2003 ist der volle Vorsteuerabzug vorzunehmen,
 - für die private Nutzung muss für 2003 umsatzsteuerlich dann keine unentgeltliche Wertabgabe (Eigenverbrauch) angesetzt werden, wenn die Vorsteuer aus den Anschaffungskosten nur zu 50 v. H. erstattet worden ist,
 - ab 1.1.2004 muss dann wieder Umsatzsteuer auf den „Eigenverbrauch“ bezahlt werden.
- Für Fahrzeuge, die nach dem 3.3.2000 und vor dem 1.1.2003 angeschafft oder geleast worden sind:
 - dürfen nur 50 v. H. Vorsteuer aus den Anschaffungskosten und den lfd. Kosten abgezogen werden, wobei die „Eigenverbrauchsbesteuerung“ für diesen Zeitraum entfällt,
 - ab 1.1.2003 kann wieder der volle Vorsteuerabzug aus den lfd. Kosten in Anspruch genommen werden und ab 1.1.2004 ist wieder Umsatzsteuer auf den „Eigenverbrauch“ zu zahlen.
- Für Fahrzeuge, die nach dem 31.12.2002 und vor dem 1.1.2004 angeschafft oder geleast worden sind:
 - kann die 50%-ige Kürzung der Vorsteuer aus den Anschaffungskosten und voller Vorsteuerabzug aus den lfd. Kosten für diesen Zeitraum vorgenommen werden, wobei dann die „Eigenverbrauchsbesteuerung“ entfällt (ab 1.1.2004 muss dann wieder Umsatzsteuer auf den „Eigenverbrauch“ bezahlt werden),
 - oder auf Antrag der volle Vorsteuerabzug aus den Anschaffungskosten und lfd. Kosten in Anspruch genommen und die „Eigenverbrauchsbesteuerung“ vorgenommen werden.

Mit dem Steuerberater sollte ggf. erörtert werden, ob und wann eine Vorsteuerberichtigung im Sinne des § 15a Umsatzsteuergesetz möglich ist.

Umsatzsteuerausweis nach Ablauf der Festsetzungsfrist

Nach Auffassung des Bundesfinanzhofs kann das Finanzamt einen Umsatzsteuerbescheid auch noch nach Ablauf der grundsätzlich vierjährigen Festsetzungsfrist ändern, wenn der Unternehmer erst nach Eintritt der Festsetzungsverjährung eine Rechnung mit offenem Umsatzsteuerausweis ausstellt. Die ursprüngliche Umsatzsteuerschuld sei zwar mit Eintritt der Verjährung erloschen, mit der Erteilung der Rechnung sei aber eine neue Umsatzsteuerschuld entstanden.

Beispiel:

Ausführung der Leistung und Entstehung der Umsatzsteuerschuld im Jahr 1998. Der Unternehmer gibt die Umsatzsteuerjahreserklärung für 1998 im Jahr 1999 ab, ohne diesen Umsatz zu erfassen. Erst im Jahr 2004 erteilt er eine Rechnung mit offenem Umsatzsteuerausweis, nachdem die Steuerpflicht dieses Umsatzes im Rahmen einer Betriebsprüfung offenkundig wird.

Das Finanzamt kann den Umsatzsteuerbescheid 1998 noch ändern, obwohl die regelmäßige Festsetzungsfrist bereits abgelaufen ist. Die Festsetzungsfrist beginnt mit Ausstellung der Rechnung neu zu laufen.

Androhung der Entziehung von Wohnungseigentum

Nach Auffassung des Oberlandesgerichts Köln ist es unzulässig, auf einen Wohnungseigentümer Druck auszuüben mit dem Ziel, dass dieser in Zukunft das serienhafte Anfechten von Beschlüssen der Eigentümergemeinschaft unterlässt.

In dem entschiedenen Fall hatte ein Miteigentümer über einen zehnjährigen Zeitraum die wesentlichen Beschlüsse der Eigentümergemeinschaft gerichtlich angefochten und in aller Regel bis zur letzten Instanz betrieben. Dies hatte für die Gemeinschaft folgende Konsequenzen:

- jährlich anfallende Anwalts-, Gerichts- und Gutachterkosten;
- wichtige Instandhaltungsarbeiten konnten nicht durchgeführt werden;

- potenzielle Käufer von Wohnungen wurden durch die Vielzahl der Gerichtsverfahren abgeschreckt. Für die Zuwiderhandlung war dem Wohnungseigentümer eine Abmahnung mit der Androhung der Entziehung des Wohnungseigentums in Aussicht gestellt worden.

Das Gericht hielt einen solchen Beschluss der Gemeinschaft für unzulässig, da er den Wohnungseigentümer in seinem Recht, Beschlüsse der Eigentümergemeinschaft anzufechten, einschränke. Durch diese Vorgehensweise werde eine Drohgebärde dahingehend erhoben, dass der Eigentümer mit einem Verfahren auf Eigentumsentziehung rechnen müsse, wenn er Beschlüsse der Gemeinschaft weiterhin anfechte. Damit solle dieser veranlasst werden, ihm missliebige Beschlüsse hinzunehmen. Für eine solche Beschränkung der elementaren Rechte der Wohnungseigentümer fehle aber der Eigentümergemeinschaft die Beschlusskompetenz.

Gegenüber willkürlichen Beschlussanfechtungen sei die Gemeinschaft insoweit geschützt, als die Gerichte dem Anfechtenden auch die außergerichtlichen Kosten des Verfahrens auferlegen können.

Bauherrenmodell: Aufklärungspflicht von Kreditinstituten

Auf Anraten seiner Bank hatte ein Investor als Steuersparmodell zehn Eigentumswohnungen erworben. Obwohl im Verkaufsprospekt Mieten von 14 DM pro Quadratmeter und weitere Mietsteigerungen prognostiziert worden waren, wies der Vertreter der Bank im Rahmen der Verkaufsgespräche nicht darauf hin, dass die Vermietung schleppend verlief und im Schnitt nur 13 DM je Quadratmeter einbrachte.

Nach Auffassung des Bundesgerichtshofs hat die Bank damit ihre Pflicht zur umfassenden Aufklärung verletzt, weil der Kundenberater auch ohne Nachfrage des Kunden auf negative Fakten über die Rentabilität hätte hinweisen müssen. Dabei kam es nicht darauf an, ob der Kundenberater selbst über diese Ertragsentwicklung informiert war; die entsprechende Kenntnis eines Vorstandsmitglieds der Bank reichte aus. Die Bank musste deshalb gegen Rückgabe der Wohnungen den Kaufpreis wie auch Kredit- und Nebenkosten zurück erstatten.

Gebrauchtwagenverkauf: Pflicht eines Händlers

Nach einer Entscheidung des Bundesgerichtshofs muss ein Kraftfahrzeughändler beim Verkauf eines Gebrauchtwagens das Alter der Reifen jedenfalls dann anhand der so genannten DOT-Nr. überprüfen, wenn auf Grund besonderer Umstände hierfür Anlass besteht. Unterlässt er diese Prüfung, so haftet er für den Schaden, der dadurch entsteht, dass ein Reifen infolge Überalterung platzt und es zu einem Unfall kommt.

In dem zu Grunde liegenden Fall hätte das zum Zeitpunkt des Verkaufs überholte Profil des Reifens Anlass geben müssen, das Alter des Reifens zu überprüfen.

Geschiedenenunterhalt bei Wiederheirat

Das Bundesverfassungsgericht hatte sich mit der Frage zu beschäftigen, ob es mit dem Grundgesetz vereinbar ist, wenn die bei einer erneuten Heirat durch den Splittingtarif erlangten steuerlichen Vorteile im Rahmen des Geschiedenenunterhalts an den früheren Ehepartner weitergereicht werden müssen.

Das Gericht verneinte diese Frage: Wenn der Gesetzgeber wie durch den Splittingtarif Steuervorteile für eine bestehende Ehe vorgesehen hat, müssen diese Vorteile auch der bestehenden Ehe zukommen.

Zinssatz: Einseitiges Bestimmungsrecht der Bank unwirksam

In einem vom Bundesgerichtshof entschiedenen Fall hatte sich eine Sparkasse bei einem Kombi-Sparvertrag mit gleich bleibenden Monatsraten und Prämien in ihren Bedingungen vorbehalten, „am Ende eines Kalenderjahres den im Jahresverlauf durch Aushang bekannt gegebenen Zins“ zu zahlen.

Nach Auffassung des Gerichts benachteiligt diese Klausel, die der Bank das alleinige Recht zur Bestimmung des Zinssatzes einräumt, den Kunden unangemessen und ist deshalb unwirksam. Langfristig angelegte Sparverträge müssen dem Kunden ein gewisses Maß an Kalkulierbarkeit bieten.

+++Anlage Lohnbüro+++

Kündigung: Informationspflichten des Arbeitgebers

Im Kündigungsfall sind Arbeitgeber verpflichtet, spätestens mit Aushändigung der Kündigungserklärung ihre Arbeitnehmer über deren Verpflichtung zur unverzüglichen „Arbeitslos-Meldung“ beim Arbeitsamt zu informieren. Bei verspäteter Meldung muss der Arbeitnehmer damit rechnen, dass ihm das Arbeitsamt den Anspruch auf Arbeitslosengeld kürzt.

Versäumt der Arbeitgeber es, seinen gekündigten Arbeitnehmer über diese Pflicht aufzuklären, bleibt die Kündigung dennoch wirksam. Nach Auffassung des Arbeitsgerichts Verden¹ macht sich der Arbeitgeber bei Versäumung der Hinweispflicht auch nicht schadensersatzpflichtig, da es sich lediglich um eine Obliegenheit mit rein sozialrechtlichem Charakter handelt.

¹ ArbG Verden, Urt. v. 27.11.2003, 3 Ca 1567/03.

Arbeitsrecht: Einzelvertraglicher Kündigungsausschluss

Arbeitsverträge für einen längeren Zeitraum bis hin zur Lebenszeit einer Person ohne Kündigungsmöglichkeit für den Arbeitgeber sind nicht von vornherein sittenwidrig und damit unwirksam, sondern als vom Gesetzgeber¹ ausdrücklich zugelassene Vertragsgestaltung anzusehen. Wird die Weiterbeschäftigung unzumutbar, so sind die Voraussetzungen einer außerordentlichen Kündigung², gegebenenfalls unter Gewährung einer notwendigen Auslauffrist, zu prüfen.

In einem vom Bundesarbeitsgericht³ entschiedenen Fall hatte ein Arbeitgeber mit seiner Haushälterin und Altenpflegerin vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis unter Ausschluss der ordentlichen Kündigungsmöglichkeit erst mit seinem Tod enden sollte. Wegen aufgetretener Spannungen kündigte der Arbeitgeber später das Arbeitsverhältnis außerordentlich, hilfsweise ordentlich.

Zu Unrecht, befand das Gericht, weil die ordentliche Kündigung wirksam ausgeschlossen war und die gegen die Arbeitnehmerin erhobenen Vorwürfe nicht geeignet waren, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen.

¹ § 15 Abs. 4 TzBfG.

² § 626 BGB.

³ BAG, Urt. v. 25.3.2004, 2 AZR 153/03, Pressemitteilung Nr. 18/04.

Außerordentliche Kündigung wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Durch eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verletzt der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Pflichten.¹ Je nach Umfang und Intensität der sexuellen Belästigung kann in einem solchen Fall eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund² gerechtfertigt sein.

Eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt.³ Dazu gehören sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie das Zeigen und sichtbare Anbringen pornografischer Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.⁴

In einem vom Bundesarbeitsgericht⁵ zu beurteilenden Fall hatten die Vorinstanzen keine hinreichenden Feststellungen zu der Frage getroffen, ob die betroffene Arbeitnehmerin mit den sexuellen Handlungen einverstanden war. Der Rechtsstreit wurde deshalb zur weiteren Sachaufklärung zurückverwiesen.

¹ § 2 Abs. 3 BSchG.

² § 626 Abs. 1 BGB.

³ § 2 Abs. 2 S. 1 BSchG.

⁴ § 2 Abs. 2 S. 2 Nr. 2 BSchG.

⁵ BAG, Urt. v. 25.3.2004, 2 AZR 341/03, Pressemitteilung Nr. 19/04.

Vom Arbeitgeber angebotenes Wirbelsäulentraining ist kein Arbeitslohn

Eine vom Arbeitgeber angebotene Wirbelsäulenthherapie stellt keinen steuerpflichtigen Sachbezug des Arbeitnehmers dar, wenn sie geeignet ist, Arbeitsausfällen vorzubeugen. Dem Arbeitnehmer zugewandte Vorteile sind kein Arbeitslohn, wenn sie sich bei objektiver Würdigung aller Umstände des Einzelfalls im Verhältnis zu der vom Arbeitgeber verfolgten betriebsfunktionalen Zielsetzung nicht als Entlohnung, sondern lediglich als notwendige Begleiterscheinung erweisen. Das entschied das Finanzgericht Köln.¹

Das Finanzgericht nahm bei der Entscheidung Bezug auf ein Urteil des Bundesfinanzhofs², in dem darauf abgestellt wurde, dass durch die Maßnahme des Arbeitgebers einer spezifisch berufsbedingten Beeinträchtigung der Gesundheit des Arbeitnehmers vorgebeugt oder entgegengewirkt wird.

¹ FG Köln, Urt. v. 24.9.2003, 12 K 428/03, LEXinform-Nr. 0816672.

² BFH, Urt. v. 30.5.2001, VI R 177/99, BStBl 2001 II, S. 671, LEXinform-Nr. 0572853.

Aufwendungen für Pkw-Sicherheitsfahrtraining als Arbeitslohn?

Nach einer Verfügung der Oberfinanzdirektion Koblenz¹ gilt bei der lohnsteuerrechtlichen Behandlung von Pkw-Sicherheitstrainings Folgendes:

Vorteile und Zuwendungen gehören nur dann nicht zum Arbeitslohn, wenn sie in ganz überwiegend eigenbetrieblichem Interesse erfolgen, was z. B. bei Sicherheitstrainings für Berufskraftfahrer unterstellt werden kann. Auch bei Nicht-Berufskraftfahrern kann das der Fall sein, wenn sich aus den betrieblichen Umständen und dem Teilnehmerkreis ein besonderer Bezug zu dienstlichen Autofahrten ergibt, z. B. bei Außendienstmitarbeitern im Servicebereich oder wenn der betreffende Mitarbeiter häufig zwischen verschiedenen Betriebsstellen hin- und herfahren muss. Es ist dabei nicht notwendig, dass das Fahren den Schwerpunkt der Tätigkeit darstellt. Bei der Ausgestaltung des Trainings muss der Zugewinn an fahrtechnischer Sicherheit im Vordergrund stehen. Bei Mitarbeitern, deren Arbeit in keinem Bezug zum Autofahren steht und die die beim Training erworbenen Kenntnisse nur im privaten Bereich einsetzen, gehört das vom Arbeitgeber bezahlte Training zum steuerpflichtigen Arbeitslohn.

¹ OFD Koblenz, Vfg. v. 22.10.2003, S 2334 A, LEXinform-Nr. 0577882.

Gesundheitsreform: Kostenübernahme rezeptfreier Arzneimittel

Auch wenn das Gesundheitsreformgesetz vorsieht, dass seit dem 1. Januar 2004 alle nicht verschreibungspflichtigen Medikamente grundsätzlich vom Patienten zu zahlen sind (ausgenommen Kinder bis zum 12. Lebensjahr und Jugendliche bis zum 18. Lebensjahr mit Entwicklungsstörungen), können nun doch bestimmte rezeptfreie Arzneimittel weiterhin verordnet werden. Der Gemeinsame Bundesausschuss hat dazu am 16. März 2004 eine entsprechende Ausnahmeliste beschlossen.

Damit können neben „Klassikern“ wie der Acetylsalicylsäure zur Nachsorge von Herzinfarkt und Schlaganfall jetzt auch anthroposophische und homöopathische Arzneimittel auf dem Rezeptblock stehen, wenn die Anwendung dieser Arzneimittel in gelisteten Indikationsgebieten als Therapiestandard in der jeweiligen Therapierichtung angezeigt ist.

Außerdem wurde die Liste der - ebenfalls nicht verordnungsfähigen - „Lifestyle-Präparate“ konkretisiert. Hierzu zählen Arzneimittel, die zur Steigerung der sexuellen Potenz, Raucherentwöhnung, Regulierung des Körpergewichts und Verbesserung des Haarwuchses eingesetzt werden.

Die beschlossene Änderung der Arzneimittel-Richtlinien kann über die Internetseite des Gemeinsamen Bundesausschusses www.g-ba.de abgerufen werden.

Beschäftigung von Personen aus neuen EU-Ländern

Seit dem 1. Mai 2004 zählen die Staaten Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn und Zypern zur Europäischen Union, sodass für die Beschäftigungsverhältnisse mit Arbeitnehmern aus diesen Ländern grundsätzlich EU-Recht gilt. Übergangsregelungen schränken die Anwendung des EU-Rechts und die Freizügigkeit der Arbeitskräfte in einer bis zu sieben Jahre dauernden Übergangsperiode allerdings ein. So gilt bis 30. April 2006 grundsätzlich das bisherige Recht (zwischenstaatliche Abkommen) weiter - am Verfahren zur Beschäftigung von Arbeitnehmern aus diesen Ländern wird sich also zunächst nicht viel ändern.

Auch nach dem 30. April 2004 bedürfen Arbeitnehmer aus den Beitrittsstaaten weiterhin für die Aufnahme einer Beschäftigung in Deutschland einer Arbeitsgenehmigung. Die Arbeitsgenehmigung ist unbedingt vor der Arbeitsaufnahme durch Arbeitgeber oder Arbeitnehmer einzuholen. Weiterhin muss also etwa für befristete Tätigkeiten in der Land- und Forstwirtschaft, im Obst- und Gemüsebau und in Sägewerken, aber auch im Hotel- und Gaststättengewerbe eine Zulassung beantragt werden. Vorteile für Staatsangehörige aus den Beitrittsländern: Sie können jetzt visumfrei zur Aufnahme einer Saisonbeschäftigung einreisen

und benötigen wegen der Befristung ihrer Beschäftigung bis zu drei Monaten im Kalenderjahr keine Aufenthaltsgenehmigung. Allerdings müssen Sie den Aufenthalt den Ausländerbehörden anzeigen, wenn die Dauer einen Monat übersteigt.

Arbeitnehmer, die bereits seit längerem in einem der bisherigen EU-Mitgliedstaaten rechtmäßig beschäftigt sind, können einen uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang erhalten. Voraussetzung ist, dass sie am Tag des Beitritts (oder nach dem Beitritt) für einen ununterbrochenen Zeitraum von zwölf Monaten oder länger zum Arbeitsmarkt zugelassen waren. Daraus folgt, dass diese Arbeitnehmer beispielsweise in Deutschland - nach einer noch erforderlichen Änderung des Arbeitsgenehmigungsrechts - durch Erteilung einer Arbeitsberechtigung einen uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang erhalten. Gleichsam treten Verbesserungen für Familienangehörige der Staatsangehörigen aus den Beitrittsstaaten, die am 1. Mai 2004 zwölf Monate mit entsprechenden Arbeitsgenehmigungen beschäftigt waren, ein. Ihnen wird eine Arbeitsberechtigung erteilt, wenn sie zu diesem Zeitpunkt ihren rechtmäßigen und gemeinsamen Wohnsitz mit dem Arbeitnehmer im Bundesgebiet hatten.

Während der Übergangszeit, also bis 30. April 2006, ist eine Tätigkeit von Staatsangehörigen der Beitrittsstaaten als Leiharbeitnehmer nicht möglich. Auch bei einer Vermittlung von Arbeitnehmern aus den Beitrittsstaaten an Arbeitgeber mit Sitz in Deutschland sind während der Übergangsfristen die Regelungen des deutschen Arbeitsgenehmigungsrechts zu beachten.

Für die Tätigkeit von Selbstständigen sind (hinsichtlich der Niederlassungsfreiheit) keine entsprechenden Übergangsregelungen vorgesehen. Sofern Bürger aus den Beitrittsstaaten als Selbstständige in Deutschland tätig werden wollen, haben sie allerdings, wie Inländer und Selbstständige aus anderen EU-Mitgliedsstaaten, neben berufs- und gewerberechtlichen Bestimmungen auch die EU-spezifischen aufenthaltsrechtlichen Vorschriften zu beachten.

Zur Information für Arbeitgeber und als ersten Einstieg in die Thematik hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) einen Leitfaden herausgegeben. Dieser steht im Internet unter <http://www.bmwa.bund.de> → Arbeit → Ausländerbeschäftigung → Downloads zur Verfügung.

Serie zur Altersteilzeit (II): Aufstockung und zusätzliche RV-Beiträge

Wird mit einer Altersteilzeitarbeit ab dem 1. Juli 2004 begonnen, gelten neue Vorschriften zur Aufstockung des Arbeitsentgelts und zur Berechnung der zusätzlichen RV-Beiträge.

Aufstockungsbetrag

Zukünftig müssen Arbeitgeber, damit Altersteilzeitarbeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes (AltersTZG) vorliegt, unter anderem das Regelarbeitsentgelt um mindestens 20 % aufstocken - die Aufstockung auf 70 % des Mindestnettoetrags ist nicht mehr vorgesehen. Weitere Neuerung: War bislang die Aufstockung auch von Einmalzahlungen obligatorisch, ist jetzt nur noch festgelegt, dass die Aufstockung auch weitere Entgeltbestandteile umfassen kann.

Der gesamte Aufstockungsbetrag ist, sofern 100 % des Nettoarbeitslohns, den der Arbeitnehmer im jeweiligen Lohnzahlungszeitraum ohne Altersteilzeit üblicherweise erhalten hätte, nicht überschritten werden, steuerfrei und damit kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. Dies gilt auch dann, wenn die Bundesagentur für Arbeit dem Arbeitgeber den Aufstockungsbetrag nicht erstattet (z. B. weil der Arbeitgeber den frei gemachten Arbeitsplatz nicht wieder besetzt). Aufstockungsbeträge werden im Rahmen des Progressionsvorbehalts berücksichtigt.

Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme

Weitere Voraussetzung für die Altersteilzeitarbeit ist, dass Aufstockungsbeträge zur gesetzlichen Rentenversicherung aus einer so genannten zusätzlichen beitragspflichtigen Einnahme höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung entrichtet werden. Diese zusätzliche beitragspflichtige Einnahme beträgt mindestens

- 80 % des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit, und ist
- begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt.

Beispiel:

	Variante 1	Variante 2
Regelarbeitsentgelt	1.800 EUR	2.960 EUR
90 % der Beitragsbemessungsgrenze (West)	4.635 EUR	4.635 EUR
Differenz zum Regularbeitsentgelt	2.835 EUR	1.675 EUR
80 % des Regularbeitsentgelts	1.440 EUR	2.368 EUR
Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme	1.440 EUR	1.675 EUR

Die auf die zusätzliche beitragspflichtige Einnahme entfallenden Rentenversicherungsbeiträge hat der Arbeitgeber allein zu tragen.

Da hier vom Regularbeitsentgelt ausgegangen wird, ist einmalig gezahltes Arbeitsentgelt - anders als nach bisherigem Recht - bei der zusätzlichen rentenversicherungsrechtlichen Absicherung nicht mehr zu berücksichtigen. Ausweg: Die Einmalzahlung wird, arbeitsrechtlich zulässig, auf alle zwölf Kalendermonate umgelegt (= laufendes Arbeitsentgelt) oder es wird ein Prozentsatz des Regularbeitsentgelts zu Grunde gelegt, der die bisherige zusätzliche beitragspflichtige Einnahme für die Einmalzahlung mit erfasst. Werden beispielsweise 87 % des Regularbeitsentgelts als zusätzliche beitragspflichtige Einnahme berücksichtigt, so entspricht die Differenz von 80 % zu 87 % ungefähr der monatlichen Berücksichtigung einer Sonderzahlung:

$$\begin{aligned}
 &80 \% \text{ von } 100 + 80 \% \text{ von } 100/12 \\
 &= 0,8 \times (100 + 100/12) \\
 &= 0,8666 \text{ (= ungefähr } 87 \% \text{)}
 \end{aligned}$$

Auskunftsanspruch des Betriebsrats zur Struktur eines Unternehmens

Der Betriebsrat kann nach dem Gesetz über Europäische Betriebsräte (EBRG) von der örtlichen Unternehmensleitung die Auskünfte verlangen, die er benötigt, um zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Errichtung eines Europäischen Betriebsrats vorliegen. Dazu zählen insbesondere die Informationen, die für die Beurteilung erforderlich sind, ob es in einer europaweit tätigen Unternehmensgruppe ein herrschendes Unternehmen gibt und welche Unternehmen von diesem abhängig sind. Auch eine natürliche Person kann herrschendes Unternehmen sein.

Das Bundesarbeitsgericht¹ gab dem Antrag eines Betriebsrats statt, der von der Arbeitgeberin - einer GmbH & Co KG - u. a. Auskunft über die nationalen und internationalen Beteiligungen ihres Kommanditisten und Firmengründers begehrte. Aufgrund von dessen Kapitalbeteiligung sowie der weit reichenden Befugnisse des von ihm dominierten "Gesellschafterbeirats" steht fest, dass der Firmengründer die Arbeitgeberin beherrscht. Um auch beurteilen zu können, ob und welche Unternehmen in anderen europäischen Ländern von dem Firmengründer abhängig sind, benötigt der Betriebsrat noch Kenntnisse über dessen direkte und indirekte Beteiligungen. Diese Auskünfte sind ihm zu erteilen.

¹ BAG, Beschluss v. 30.3.2004, 1 ABR 61/01, BAG-Pressemitteilung Nr. 20/04.

Betriebsbedingte Änderungskündigung - Umwandlung einer Vollzeitstelle in zwei Halbtagsstellen

In einem kürzlich vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall war eine Arbeitnehmerin als Vollzeitkraft beschäftigt.¹ Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis und bot der Arbeitnehmerin zugleich die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit reduziertem Arbeitsgebiet, halbiertes Stundenzahl und entsprechend geringerer Vergütung an.

Die Arbeitnehmerin hatte das Änderungsangebot unter Vorbehalt angenommen und geltend gemacht, die Änderung der Arbeitsbedingungen sei sozial ungerechtfertigt. Der Arbeitgeber hat sich auf die höhere Effizienz des neuen Arbeitszeitkonzepts berufen. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben, weil die Reorganisation nicht zwingend notwendig gewesen sei und die frühere zeitliche Aufteilung zu keinen Nachteilen geführt habe.

Das Bundesarbeitsgericht hat jedoch entschieden, dass es einem Arbeitgeber grundsätzlich frei steht, eine bisherige Vollzeitstelle in zwei Halbtagsstellen umzuwandeln. Eine zu diesem Zweck ausgesprochene betriebsbedingte Änderungskündigung ist daher regelmäßig zulässig. Eine solche Reorganisation des Betriebs kann von den Arbeitsgerichten nicht auf ihre Zweckmäßigkeit überprüft werden kann. Die Änderungskündigung wäre nur bei Missbrauch unzulässig.

¹ BAG, Ur. v. 22.4.2004, 2 AZR 385/03, BAG-Pressemitteilung Nr. 25/04.

Schadensersatz für Personenschäden bei Streit unter Arbeitskollegen

Kürzlich hatte das Bundesarbeitsgericht darüber zu entscheiden, ob das Haftungsprivileg des § 105 Abs. 1 SGB VII greift, wenn ein Arbeitnehmer die Arbeitsleistung seines Arbeitskollegen beanstandet und ihm dabei einen Schubs mit der Hand vor die Brust gibt.¹

In dem entschiedenen Fall versetzte ein Arbeitnehmer einem Kollegen während der Arbeit einen Stoß vor die Brust, worauf dieser einen Schritt rückwärts machte und über die Handgriffe eines dort stehenden Schubkarrens fiel. Beim Aufprall auf den Boden stieß der Kläger mit dem Rücken auf eine Stahlschiene und verletzte sich schwer. Vorausgegangen war die Frage des Beklagten an den Kläger, warum er "jetzt erst vom Tanken" gekommen sei. Es waren Lastwagen zu be- und entladen. Die zuständige Berufsgenossenschaft zahlte ab dem 4. April 2001 Verletztengeld.

Der Kläger begehrte mit seiner Klage Schmerzensgeld, Schadensersatz in Höhe der Differenz zwischen seinem Nettoarbeitsentgelt und dem Verletztengeld, den Ersatz weiterer Schäden und die Feststellung, dass der Beklagte zukünftige Schäden ersetzen muss. Seiner Ansicht nach habe keine betriebliche Tätigkeit vorgelegen, so dass das Haftungsprivileg des § 105 Abs. 1 SGB VII nicht gelte. Der Beklagte vertrat die Auffassung, bei dem Vorfall habe es sich um eine betriebliche Tätigkeit gehandelt. Da er nicht vorsätzlich gehandelt habe, sei er zum Ersatz des Personenschadens nicht verpflichtet.

Dieser Auffassung stimmte das BAG zu. Zwar sind Tätlichkeiten unter Arbeitskollegen nicht zu billigen und grundsätzlich nicht betrieblich veranlasst. Im Streitfall sind die Grenzen der betrieblichen Tätigkeit jedoch noch nicht überschritten. Eine betriebliche Tätigkeit liegt nämlich vor, wenn der Schädiger bei objektiver Betrachtungsweise aus seiner Sicht im Betriebsinteresse handeln durfte, sein Verhalten unter Berücksichtigung der Verkehrsüblichkeit nicht untypisch ist und keinen Exzess darstellt.

¹ BAG, Urt. v. 22.4.2004, 8 AZR 159/03, BAG-Pressemitteilung Nr. 26/04.

Abfindungen werden erst mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig

Bei einem vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschlossenen Abfindungsvergleich wird nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen die Abfindung regelmäßig erst mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig¹. Das gilt jedenfalls dann, wenn die Arbeitsvertragsparteien keine ausdrückliche Fälligkeitsregelung getroffen haben. Abfindungen werden grundsätzlich zum Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes gezahlt. Dieser Verlust tritt erst mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein.

In dem entschiedenen Fall schlossen die Parteien am 31.5.2002 einen Abfindungsvergleich. Danach sollte das Arbeitsverhältnis zum 31.12.2002 enden. Bis dahin sollte es unter Freistellung des Arbeitnehmers von seiner Arbeitspflicht ordnungsgemäß abgewickelt werden. Der Arbeitgeber sollte dem Arbeitnehmer zum Ausgleich des Verlusts des Arbeitsplatzes eine Abfindung nach §§ 9, 10 KSchG zahlen.

Der Arbeitgeber zahlte die Abfindung am 2.1.2003 an den Arbeitnehmer aus. Der Arbeitnehmer hielt dies für verspätet. Nach seiner Auffassung sei die Abfindung mit Vergleichsabschluss sofort fällig gewesen. Er forderte daher für sieben Monate Verzugszinsen. Dieser Auffassung folgte das LAG nicht.

Die Parteien haben ausdrücklich vereinbart, dass die Abfindung zum Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes gezahlt wird. Dieser Verlust ist jedoch erst am 31.12.2001 eingetreten.

¹ LAG Niedersachsen, Urt. v. 12.9.2003, 16 Sa 621/03, LAGReport 2004, S. 106.

Keine Abmahnung wegen Beschwerde über Vorgesetzten

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm darf ein Arbeitnehmer wegen einer Beschwerde über das Verhalten des Vorgesetzten bei dessen Vorgesetzten nicht abgemahnt werden.¹

Dies gilt auch dann, wenn er das Verhalten des Vorgesetzten mit besonders derben Worten beschreibt.

In dem entschiedenen Fall geriet ein Arbeitnehmer mit seinem Vorgesetzten in heftigen Streit. Dieser Streit wurde offenbar auf Seiten des Vorgesetzten sehr heftig geführt. Der Arbeitnehmer regte sich darüber so sehr auf, dass er vom Werksarzt sofort ins Krankenhaus überwiesen wurde. Nach seiner Genesung verfasste er ein Beschwerdeschreiben an den Vorgesetzten seines Vorgesetzten. Hier formulierte er, dass sein unmittelbarer Vorgesetzte ihn "krankenhausreif behandelt und fertig gemacht habe". Außerdem schilderte er die Auseinandersetzung im Detail inklusive der derben Worte des unmittelbaren Vorgesetzten.

Dies nahm der Arbeitgeber zum Anlass, den Arbeitnehmer wegen Denunziation des Vorgesetzten abzumahnen.

Die hiergegen gerichtete Klage des Arbeitnehmers hatte vor dem LAG Erfolg. Bei einer Beschwerde, bei der sich der Arbeitnehmer gerade über den sehr rüden Umgangston des Vorgesetzten beschwert, wird er nicht umhin kommen, dies im Detail zu schildern, auch wenn das sehr unhöflich und unschön klingt. Dass

der sich Beschwerdende möglicherweise in dem Schreiben im Tonfall seinerseits sehr einseitige, subjektive Wertungen hineinbringt, darf kein Nachteil für ihn sein, da eine Beschwerde immer subjektive Wertungen enthält.

¹ LAG Hamm, 18 Sa 1847/03.

Arbeitnehmer muss nicht Art seiner Krankheit mitteilen

Nach einem Urteil des hessischen Landesarbeitsgerichts muss ein krankgeschriebener Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber nicht die Art der Erkrankung mitteilen.¹

Im vorliegenden Fall hatte ein Arbeitgeber einen seit mehreren Monaten krankgeschriebenen Arbeitnehmer aufgefordert, die Art seiner Krankheit mitzuteilen und seinen Arzt und Therapeuten von der Schweigepflicht zu befreien. Nachdem der Arbeitnehmer auf die Aufforderung nicht reagierte, wurde er abgemahnt.

Gegen diese Abmahnung klagte der Arbeitnehmer. Nach Ansicht des Gerichts hat ein kranker Arbeitnehmer nur die Pflicht, seine Arbeitsunfähigkeit und die voraussichtliche Dauer unverzüglich mit einem ärztlichen Attest mitzuteilen. Weitergehende Angaben muss er nicht machen. Die Abmahnung ist daher zurückzunehmen.

¹ LAG Frankfurt/Main, 1312 Sa 1479/02.

Arbeitslosengeld nach Entlassung aus Betrieb des Ehepartners möglich

Nach einem Urteil des Landessozialgerichts Rheinland-Pfalz können Arbeitnehmer, die im Betrieb des Ehepartners arbeiten, je nach Arbeitsbedingungen eine versicherungspflichtige Beschäftigung geltend machen und demnach bei Entlassung Arbeitslosengeld bekommen.¹

Im entschiedenen Fall hatte eine Frau jahrelang im Betrieb ihres Mannes, einer Kfz-Werkstatt mit Tankstelle, gearbeitet. Sie hatte sich bei der Arbeitszeit an die Öffnungszeiten der Tankstelle zu halten und unterlag laut Gericht dem Weisungsrecht des Ehepartners als Arbeitgeber. Zudem hatte sie einen Vertrag. Das Gehalt wurde auf ihr Konto bezahlt und Sozialversicherungsbeiträge wurden entrichtet.

Als der Frau Mitte 2001 von ihrem Mann gekündigt wurde, beantragte sie Arbeitslosengeld. Die Zahlung wurde ihr jedoch mit der Begründung verweigert, sie habe in den letzten 12 Monaten nicht in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis gestanden.

Dieser Auffassung folgte das Landessozialgericht nicht. Bei der Entscheidung, ob im Anschluss an ein Arbeitsverhältnis beim Ehepartner der Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht, muss eine Gesamtbetrachtung vorgenommen werden. Dabei ist die persönliche Abhängigkeit, d. h. die Eingliederung in den Betrieb und die Unterordnung unter das Weisungsrecht des Ehepartners als Arbeitgeber besonders zu prüfen.

Das Landessozialgericht war der Auffassung, dass der Frau Anspruch auf Arbeitslosengeld trotz der familiären Bindung zustehe. Sie habe dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterlegen, das dieser durch die Festlegung der Öffnungszeiten der Tankstelle ausgeübt habe. Auch habe das Gehalt die Hälfte des üblichen Tariflohns überschritten und sei jedenfalls mehr als ein Taschengeld. Bei der Bewertung sei es hingegen unschädlich, dass manche Unternehmensentscheidungen zwischen den Eheleuten abgesprochen worden seien.

¹ LSG Rheinland-Pfalz, L 1 AL 57/02, dpa-Meldung v. 05.04.2004.

Fristen für Vorlage der Einverständniserklärung im Rahmen der privaten Altersvorsorge

Durch das Altersvermögensgesetz gibt es seit dem 1.1.2002 für bestimmte Personen¹ zusätzliche steuerliche Förderungsmöglichkeiten bei der privaten Altersvorsorge.

Um den zusätzlichen Sonderausgabenabzug in Anspruch nehmen zu können, müssen die Begünstigten gegenüber ihrem Arbeitgeber ihr Einverständnis erklären, dass dieser die in § 10a Abs. 1a S. 2 EStG genannten Informationen an die zentrale Stelle² weitergibt.

¹ § 10a Abs. 1 S. 1 Halbsatz 2 Nr. 1 – 4 EStG.

² § 81 EStG.

Diese Einverständniserklärungen müssen für die Beitragsjahre 2002 und 2003 spätestens bis zum 31.12.2004 und für das Beitragsjahr 2004 spätestens bis zum 30.6.2005 dem Arbeitgeber vorliegen.³ Zeitnah nach Vorlage der Einverständniserklärung müssen die Daten an die zentrale Stelle übermittelt werden.⁴

Au-Pair-Mädchen kann Arbeitnehmerin sein

Nach einem Beschluss des Arbeitsgerichts Bamberg kann ein Au-Pair-Mädchen bei entsprechender Ausgestaltung rechtlich Arbeitnehmerin sein. Zwar stehe normalerweise im Vordergrund eines Au-Pair-Vertrags nicht die Verpflichtung zur Erbringung einer Arbeitsleistung. Vielmehr solle der Aufenthalt in der Gastfamilie lediglich die Grundlage dafür sein, dass die Au-Pair-Kraft das ihr fremde Land, dessen Kultur und Sprache näher kennen lernen kann. Andererseits können Art und Umfang der einer Au-Pair-Kraft abverlangten Tätigkeit zu einem Arbeitsverhältnis führen. Dies gilt insbesondere dann, wenn präzise Regelungen betreffend Arbeitszeit, Freizeit und Urlaub getroffen werden, wie sie üblicherweise nur im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses anzutreffen sind.

Im vorliegenden Fall kündigte der Gastgeber, und das Au-Pair-Mädchen verlangte eine anteilige Zahlung des Taschengelds. Vor dem Hintergrund der konkreten und detaillierten Ausgestaltung des Vertrags wertete das Gericht diesen als einen Arbeitsvertrag und sprach die anteilige Zahlung des Taschengelds dem Au-Pair-Mädchen zu.

Headhunter dürfen Mitarbeiter am Arbeitsplatz kurz anrufen

Der Bundesgerichtshof hat entschieden, dass es nicht wettbewerbswidrig ist, wenn so genannte Headhunter Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz anrufen. Allerdings müsse sich die erste Kontaktaufnahme darauf beschränken, das Interesse des angerufenen Arbeitnehmers an dem Gespräch als solchem festzustellen, bei geäußertem Interesse die zu besetzende Stelle kurz zu beschreiben und ggf. eine Fortsetzung des Gesprächs außerhalb der Arbeitszeit zu verabreden.

Überlassung von Parkplätzen als Arbeitslohn

Die unentgeltliche Gestellung eines nicht fest zugewiesenen betrieblichen Parkplatzes während der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber wird von der Finanzverwaltung nicht als konkretisierbarer (steuerpflichtiger) geldwerter Vorteil behandelt.

Die unentgeltliche Überlassung eines fest zugewiesenen Parkplatzes kann aber zu steuerpflichtigem Arbeitslohn führen, soweit Parkplätze zur ausschließlichen Nutzung durch bestimmte Arbeitnehmer, z. B. leitende Angestellte, bereitgestellt oder diesen reserviert werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn diese Arbeitnehmer z. B. auf Grund der örtlichen Parkplatzbeschränkung sonst Parkgebühren entrichten müssten.

Nicht steuerpflichtige Zuwendungen im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse liegen vor, wenn das jederzeit mögliche Parken in der Nähe des Betriebs aus betriebsfunktionalen Gründen notwendig ist.

Das Finanzgericht Köln entschied zu diesem Problem wie folgt: Die Überlassung von nicht besonders gekennzeichneten Parkplätzen an besondere Arbeitnehmer (Außendienstmitarbeiter) führt nicht zu steuerpflichtigem Arbeitslohn, wenn die Arbeitnehmer für den betriebsinternen Ablauf und die Aufgabenerfüllung eine besondere Rolle spielen.

Meldungen zur Sozialversicherung zum 1.7.2004 erweitert

Ab dem 1.7.2004 haben Arbeitgeber bei den Meldungen an die Sozialversicherung weitere Angaben zu machen:

- Angabe, ob der Beschäftigte zum Arbeitgeber in einer Beziehung als Ehegatte, Lebenspartner, Verwandter oder Verschwägerter in gerader Linie bis zum zweiten Grad steht und
- Angabe, ob der Beschäftigte als geschäftsführender Gesellschafter einer GmbH tätig ist.

Werden diese Angaben gemacht, muss die zuständige Krankenkasse bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) eine Entscheidung darüber beantragen, ob eine abhängige Beschäftigung und Sozialversicherungspflicht vorliegt. An die Entscheidung der BfA ist die Arbeitsverwaltung gebunden.

³ BMF, Schr. v. 11.3.2004, IV C 4 – S-2222-10/04, LEXinform-Nr. 0578199.

⁴ § 91 Abs. 2 EStG.

Damit soll vermieden werden, dass für Angehörige bzw. Gesellschafter-Geschäftsführer Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden und sich erst nach Jahren bei einer Prüfung herausstellt, dass diese gar nicht sozialversicherungspflichtig waren und deshalb auch keine entsprechenden Ansprüche - z. B. auf Arbeitslosengeld - haben.

Teilweise Versicherungsfreiheit für Werkstudenten auch beim bisherigen Arbeitgeber

Das Werkstudentenprivileg in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ist auch dann anzuwenden, wenn Studenten zu Zwecken ihres Studiums eine bisher ausgeübte Beschäftigung auf 20 Wochenstunden oder weniger verringern und ihrem Erscheinungsbild nach Studenten werden. Dies hat vor Kurzem das Bundessozialgericht unter Hinweis auf den Gleichbehandlungsgrundsatz entschieden.

Die Beteiligten stritten darum, ob ein Bankkaufmann, der mehrere Jahre bei einer Sparkasse beschäftigt war und dann ein Jura-Studium aufnahm, in den genannten Versicherungszweigen versicherungspflichtig oder als so genannter Werkstudent versicherungsfrei war. Während des Studiums arbeitete er nur noch zwölf Stunden wöchentlich bei der Sparkasse. Die Krankenkasse sah den betreffenden Mitarbeiter, dessen Rentenversicherungspflicht nach Aufhebung des Werkstudentenprivilegs in diesem Versicherungszweig nicht umstritten war, zunächst als versicherungsfreien Werkstudenten in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung an. Im Anschluss an ein Besprechungsergebnis der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger, die die Auffassung vertreten hatten, dass bei Arbeitnehmern, die ihre Beschäftigung nach Aufnahme des Studiums beim selben Arbeitgeber fortsetzen, Versicherungsfreiheit auf Grund des Werkstudentenprivilegs nicht in Betracht komme, änderte sie diese Auffassung.

Der Student vertrat dem gegenüber die Ansicht, das Werkstudentenprivileg sei auch bei ihm anzuwenden. Nachdem der Kläger bereits vor dem Sozialgericht und dem Landessozialgericht erfolgreich war, bestätigte nunmehr auch die Revisionsinstanz die Richtigkeit seiner Auffassung.

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.