

letter+++newsletter+++new

Ausgabe
07.2004

Erkens Gerow Schmitz Zeiss

Wirtschaftsprüfer | Steuerberater | Rechtsanwälte

+++newsletter+++

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 Anmeldungszeitraum 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.

Termine August 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 | 10.8.2004 | 13.8.2004 | 10.8.2004 |
| Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag | 10.8.2004 | 13.8.2004 | 10.8.2004 |
| Umsatzsteuer ³ | 10.8.2004 | 13.8.2004 | 10.8.2004 |
| Gewerbsteuer | 16.8.2004 | 19.8.2004 | 16.8.2004 |
| Grundsteuer | 16.8.2004 | 19.8.2004 | 16.8.2004 |

- ¹ Umsatzsteuervoranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen müssen grundsätzlich bis zum 10. des dem Anmeldungszeitraum 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, bei Vierteljahreszahlern mit 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. |

Aufzeichnung von Bargeschäften im Einzelhandel

Auch Einzelhändler sind auf Grund verschiedener Vorschriften verpflichtet, jedes einzelne Handelsgeschäft aufzuzeichnen. Zu den Aufzeichnungen gehören auch der Inhalt des Geschäfts sowie der Name und die Anschrift des Geschäftspartners.

Für den Einzelhandel bestehen insoweit Erleichterungen, wenn eine Vielzahl von Waren mit geringem Wert an einen unbestimmten Personenkreis verkauft wird.

Das Bundesministerium der Finanzen weist aktuell darauf hin, dass der Verkauf von Waren gegen bar im Wert von 15.000 € und mehr grundsätzlich einzeln aufgezeichnet und auch die Identität des Käufers festgestellt und aufgezeichnet werden muss.

Eigenheimzulage bei fehlender Baugenehmigung

Ein Anspruch auf Eigenheimzulage kann nicht allein deshalb abgelehnt werden, weil für das errichtete Objekt eine Baugenehmigung fehlt. Es kommt vielmehr darauf an, dass das Gebäude in Übereinstimmung mit dem geltenden Baurecht erstellt wurde, zum dauernden Wohnen geeignet ist und auch genutzt wird.

Ein Kleingartenverein hatte seinen Mitgliedern Parzellen zur Nutzung und Bebauung zur Verfügung gestellt. Nach der Satzung gingen die Baulichkeiten mit Errichtung in das Eigentum der Mitglieder über. Ein Mitglied des Vereins verkaufte ein solches Haus an seinen Nachfolger, der das Haus bezog und Eigenheimzulage beantragte. Das Finanzamt versagte die Eigenheimzulage mit der Begründung, dass nach dem für das Areal geltenden Baurecht die Errichtung von Ein- und Mehrfamilienhäusern nicht zulässig sei.

Der Bundesfinanzhof wertete die Tatsache, dass die fehlende Baugenehmigung seit Jahrzehnten unbeanstandet blieb und das Objekt auf Dauer bewohnbar war, als ausreichend für die Gewährung der Eigenheimzulage.

Gestaltungsmisbrauch bei der Eigenheimzulage?

Die Eigenheimzulage erhält nur derjenige, der mit Aufwendungen für die Erlangung des Wohneigentums belastet ist. Es müssen eigene Anschaffungs- oder Herstellungskosten vorliegen. Für unentgeltlich erworbene Objekte wird die Eigenheimzulage nicht gewährt.

Kaufverträge zwischen nahen Angehörigen können zu Anschaffungskosten führen. Der Vertrag muss allerdings bürgerlich-rechtlich wirksam vereinbart und tatsächlich durchgeführt werden. Im Hinblick auf die Gestaltung als auch die Durchführung muss der Vertrag einem Fremdvergleich standhalten. Ferner darf der Vertragsabschluss keinen Missbrauch rechtlicher Gestaltungsmöglichkeiten begründen.

Nach einem Urteil des Niedersächsischen Finanzgerichts liegt ein solcher Gestaltungsmissbrauch vor, wenn ein zwischen Vater und Sohn vereinbarter Kaufpreis für ein Wohnhaus auf Grund eines Gesamtplans nach nur neun Monaten an den Sohn (Käufer) zurückgeschenkt wird.

Als Indizien für den den Missbrauch begründenden Gesamtplan führte das Finanzgericht folgende Gründe an:

- Eine nicht nach kaufmännischen Gesichtspunkten ermittelte Kaufpreisfindung ohne Wertgutachten, ein erheblich unter dem vereinbarten Kaufpreis liegender tatsächlicher Wert des Wohnhauses, die Festsetzung des Kaufpreises nur nach eigenheimzulagenrechtlichen Gesichtspunkten (um den Förderhöchstbetrag zu erhalten),
- Art der Verwendung des Kaufpreises durch den Veräußerer, z. B. nur kurzfristige Anlage des Geldes mit monatlicher Kündigung, Rückzahlung des gesamten Kaufpreises einschließlich der Zinsen,
- Finanzierungsform durch den Käufer, z. B. keine langfristige Finanzierung, sondern Finanzierung mit variablem Zinssatz, der die kurzfristige Rückzahlung des Darlehens ohne Zahlung einer Vorfälligkeitsentschädigung ermöglicht.

Ob dennoch Eigenheimzulage zusteht, muss nun der Bundesfinanzhof entscheiden.

Keine Eigenheimzulage für die Anschaffung von Behelfsbauten ohne Vorliegen einer Genehmigung zur Nutzung für Wohnzwecke

Eine Frau erwarb ein Grundstück mit aufstehendem Gebäude, das teilweise gemauert war und zum Teil aus Holz bestand. Das Gebäude war 1930 für den Betrieb eines Feldflugplatzes errichtet worden. Nach Kriegsende wurde es zunächst von der britischen Armee genutzt. Später waren in dem Gebäude Über- und Umsiedler untergebracht. Danach ist das Gebäude zunächst an Privatpersonen verpachtet und später an diese verkauft worden. Das Gebäude wurde zum dauernden Wohnen genutzt. Die zuständige Baubehörde ist dagegen nicht eingeschritten.

Das Finanzamt lehnte den Antrag der Erwerberin auf Gewährung der Eigenheimzulage ab.

Der Bundesfinanzhof bestätigte die Auffassung des Finanzamts. Der Anspruch auf Eigenheimzulage setzt voraus, dass die Räume einer Wohnung tatsächlich und rechtlich zum Wohnen auf Dauer geeignet sind. Dies setzt eine Übereinstimmung mit dem formellen oder materiellen Baurecht voraus. Es reicht bereits aus, wenn die baurechtlichen Genehmigungen zu dem Zeitpunkt vorliegen, zu dem der Anspruchsberechtigte die Eigenheimzulage beantragt und die übrigen Anspruchsvoraussetzungen vorliegen oder eine uneingeschränkte Nutzung als Wohnung erlaubt ist.

Diese Voraussetzungen liegen für ein als Behelfsheim errichtetes und als solches genehmigtes Gebäude, das ohne bauaufsichtliche Genehmigung zum dauernden Wohnen genutzt wird, nicht vor. Eine Genehmigung als Behelfsheim berechtigt nicht zur Wohnnutzung. Aus den genannten Gründen bestand für die Erwerberin kein Anspruch auf Eigenheimzulage.

Einbringung eines Einzelunternehmens zu Buchwerten in eine GmbH ist keine mittelbare Schenkung an die Gesellschafter

Jede freigebige Zuwendung unter Lebenden gilt als Schenkung, soweit der Beschenkte durch sie auf Kosten des Schenkers bereichert wird. Es ist folglich objektiv eine Entreicherung des Zuwendenden (Schenkers) und eine Bereicherung des Zuwendungsempfängers (Beschenkten) erforderlich. Unter Bereicherung ist eine in Geld zu bewertende Vermögensmehrung, unter Entreicherung eine entsprechende Vermögenminderung zu verstehen.

Gründen Familienmitglieder eine GmbH und bringt danach einer der Gesellschafter sein Einzelunternehmen im Wege der Kapitalerhöhung zu Buchwerten in die GmbH ein, liegt nach einem Urteil des Finanzgerichts Köln keine mittelbare Schenkung an die anderen Gesellschafter vor. Das Gericht bejaht zwar eine Vermögensmehrung bei den anderen Gesellschaftern. Die Vermögensmehrung sei aber nur eine Werterhöhung eines den Gesellschaftern bereits gehörenden Vermögensgegenstands. Diese könne nicht Gegenstand einer Schenkung an die Gesellschafter sein. Empfänger der Zuwendung sei die mit eigener Rechtszuständigkeit ausgestattete GmbH.

Da die Finanzverwaltung eine andere Auffassung vertritt, muss nun der Bundesfinanzhof entscheiden.

Schenkung durch unentgeltlichen Verzicht auf ein Nießbrauchsrecht

Der vorzeitige unentgeltliche Verzicht auf ein vorbehaltenes Nießbrauchsrecht stellt nach einem Urteil des Bundesfinanzhofs eine Schenkung unter Lebenden dar. Denn als Bereicherung kommt jede Vermögensmehrung und jede Minderung von Schulden oder Belastungen beim Bedachten in Betracht.

Die Steuerbarkeit des Verzichts wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass bei der Besteuerung des mit dem Nießbrauch belasteten Gegenstands die auf den kapitalisierten Wert des Nießbrauchsrechts entfallende Steuer lediglich bis zum Wegfall des Nießbrauchsrechts gestundet werden kann. Bei einer Nießbrauchsverpflichtung (Verbindlichkeit) handelt es sich nämlich um keine abzugsfähige Verbindlichkeit.

Die Doppelerfassung des Nießbrauchsrechts (Nichtberücksichtigung als Abzugsposten und späterer Verzicht des Berechtigten) wird dadurch vermieden, dass im Rahmen der Versteuerung des Nießbrauchsverzichts dieser Wert bei der ursprünglichen Versteuerung des nießbrauchsbelasteten Gegenstands in Abzug gebracht, die ursprüngliche Versteuerung insoweit wieder aufgerollt wird.

Beschränkte Steuerpflicht durch Überlassung von Rechten an der Person eines Sportlers

Überlässt eine ausländische Kapitalgesellschaft die ihr von einem Dritten eingeräumten Rechte an der Person eines Sportlers und das Recht, von dem Sportler bestimmte Dienstleistungen zu verlangen, setzt sich die vertragliche Leistung rechtlich aus verschiedenen, voneinander zu unterscheidenden Bestandteilen zusammen. Vergütungen für die Überlassung der Rechte an der Person des Sportlers unterliegen nach Auffassung des Bundesfinanzhofs der beschränkten Steuerpflicht. Bei der Überlassung der Rechte an der Person des Sportlers (an dessen Bild und Namen) handelt es sich um zeitlich begrenzte Überlassung von Rechten, die in einer inländischen Betriebsstätte verwertet werden. Von diesen hat der Vergütungsschuldner den Steuerabzug vorzunehmen.

Eine aktive werbliche Präsentation und die persönliche Mitwirkung des Sportlers stellt eine gewerbliche Tätigkeit dar. Diese Tätigkeit ist eine eigenständige gewerbliche Dienstleistung. Sie ist nicht als bloße Nebenleistung der Rechteüberlassung anzusehen. Diese Aktivität unterliegt nicht der beschränkten Steuerpflicht. Ein Steuerabzug ist davon nicht vorzunehmen. Die Überlassung der Rechte an der Person des Sportlers und die gewerbliche Dienstleistung des Sportlers infizieren sich steuerlich nicht gegenseitig.

Unterliegt der Vergütungsempfänger nur teilweise der beschränkten Steuerpflicht, sind die erhaltenen Vergütungen aufzuteilen. Das kann im Wege der Schätzung erfolgen, soweit keine direkte Zurechnung möglich ist.

Eigenprovision im Regelfall nicht als sonstige Einkünfte steuerpflichtig?

Einkünfte aus Leistungen unterliegen als sonstige Einkünfte der Einkommensteuer, soweit sie zu keiner anderen Einkunftsart gehören. Auch Leistungen aus gelegentlichen Vermittlungen werden durch diese Auffangvorschrift erfasst. Eine sonstige Leistung setzt ein Tun, Dulden oder Unterlassen voraus und es muss ein Leistungsaustausch vorliegen, die Leistung muss vergütet werden.

Zum Problem „Eigenprovision“ entschied das Finanzgericht Baden-Württemberg wie folgt: Liegen zwischen dem Vermittler eines einzigen Immobilienkaufvertrags und dem Erwerber der Immobilie keine weiteren dauerhaften Leistungsbeziehungen vor, ist die vom Vermittler an den Käufer weitergegebene Provision nicht als Entgelt für eine sonstige Leistung steuerpflichtig. Die vom Vermittler an den Erwerber geleistete Provisionszahlung ist als verdeckter Preisnachlass zu behandeln. Dieser führt zu einer Minderung der Anschaffungskosten der Immobilie.

Der Bundesfinanzhof muss nun den Fall abschließend beurteilen.

Entgegennahme eines Geldbetrags für den Abschluss einer Versicherung ist keine steuerbare Einnahme

Ein Versicherungsvertreter zahlte die von ihm für den Abschluss einer privaten Versicherung verdiente Provision teilweise an den Versicherungsnehmer aus. Das Finanzamt behandelte den Geldzufluss beim Versicherungsnehmer als sonstige Einkünfte.

Nach Auffassung des Bundesfinanzhofs liegt in der Entgegennahme des Geldbetrags durch den Versicherungsnehmer bei ihm keine steuerbare Einnahme vor. Er hat selbst keine Vermittlungsleistungen erbracht, sondern nur einen Teil des Geldes zurückerhalten, das er über die zukünftig zu zahlenden Versicherungsprämien selbst trägt.

Wenn der Versicherungsnehmer allerdings selbst Versicherungsvertreter und der Abschluss einer (auch eigenen) Versicherung in die eigene Vertretertätigkeit eingebettet ist, sind die erhaltenen Beträge als Provisionen zu versteuern.

Entgelt für die Inanspruchnahme eines Grundstücks führt zu Einkünften aus Vermietung und Verpachtung

Auf dem Nachbargrundstück eines Ehepaars wurde ein Mehrfamilienhaus errichtet. Dem Bauherrn wurde gestattet, auf dem Grundstück des Ehepaars Verankerungen und Vernagelungen zur Hangsicherung anzubringen und das Grundstück für die Lagerung von Aushub und als Arbeitsraum zu nutzen. Dafür und für die entgangene Möglichkeit, den eigenen Garten zu nutzen, zahlte der Bauherr dem Ehepaar ein als Entschädigung bezeichnetes Entgelt.

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass es sich bei dem als Entschädigung bezeichneten Entgelt um Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung handelt. Denn die Zahlung erfolgte für die unmittelbare Inanspruchnahme des Grundstücks und nicht für eine Wertminderung.

Keine Tarifbegünstigung bei Teilbetriebsveräußerung einer Organschaft, wenn Organträger eine natürliche Person ist

Enthält der Gewinn einer Organgesellschaft einen Veräußerungsgewinn für einen Teilbetrieb, erhält der Organträger nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs keine Tarifiermäßigung. Das Gericht stützt sich auf die Zurechnungstheorie und erkennt das Einkommen der Organgesellschaft als nicht teilbares Ganzes. Der darin enthaltene Veräußerungsgewinn kann nicht separiert werden.

Handelt es sich bei dem Organträger um eine körperschaftsteuerpflichtige Kapitalgesellschaft, dann kommt es zu einer Tarifiermäßigung. Bei dem Organträger sind in einem solchen Fall die Tarifvorschriften so anzuwenden, als ob die Voraussetzungen auch bei ihm selbst erfüllt sind. Ein Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz des Grundgesetzes ist darin nicht zu erblicken.

Peripherie-Geräte einer PC-Anlage regelmäßig keine geringwertigen Wirtschaftsgüter

Vor einiger Zeit hatte ein Finanzgericht entschieden, dass so genannte Peripherie-Geräte wie Drucker und Scanner geringwertige Wirtschaftsgüter darstellen. Damit wären die Aufwendungen für solche Geräte sofort abzugsfähig. Dieser Auffassung hat der Bundesfinanzhof widersprochen.

Das Gericht verweist auf die allgemein gültigen Regeln, die bei der Beurteilung von geringwertigen Wirtschaftsgütern eine Rolle spielen. Verliert ein Wirtschaftsgut, das zusammen mit anderen Wirtschaftsgütern genutzt wird, nach Trennung von diesen seine eigene Nutzungsfähigkeit, so fehlt es an einer wesentlichen Voraussetzung für ein geringwertiges Wirtschaftsgut. Die selbstständige Bewertungsfähigkeit von Zubehörgeräten einer Computeranlage reicht nicht aus, um sie als geringwertige Wirtschaftsgüter anzusehen.

Privat angeschaffter PC kann Arbeitsmittel sein

In einer grundlegenden Entscheidung hat der Bundesfinanzhof sich zur Abzugsfähigkeit von Kosten im Zusammenhang mit der Anschaffung eines PC geäußert. Danach sind die Aufwendungen vom Grundsatz her als Werbungskosten oder Betriebsausgaben abzugsfähig, wenn die private Mitbenutzung etwa 10 v. H. nicht übersteigt. Die Tatsache alleine, dass sich der angeschaffte PC in der privaten Wohnung befindet und auch dort genutzt wird, berührt nicht die Frage der Abzugsfähigkeit.

Bei einem höheren privaten Nutzungsanteil sind die zu berücksichtigenden Kosten im Verhältnis der beruflichen zur privaten Nutzung aufzuteilen. Das so genannte Aufteilungsverbot bei privater Mitbenutzung gilt insoweit für einen PC nicht. Als Aufteilungsmaßstab hält das Gericht die jeweils hälftige Zurechnung für angemessen, wenn nicht ein höherer beruflicher Nutzungsgrad nachgewiesen werden kann.

Zahlungen auf Grund Haftung wegen Beihilfe zur Steuerhinterziehung durch einen GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer

Der Gesellschafter-Geschäftsführer einer Lebensmittelgroßhandels-GmbH, die ausschließlich Wiederverkäufer als Kunden hatte, hatte in erheblichem Umfang so genannte Barverkaufsrechnungen ausgestellt und damit den Abnehmern die Möglichkeit eröffnet, Schwarzumsätze zu tätigen. Die GmbH versteuerte die Barverkäufe ordnungsgemäß.

Auf Grund von Außenprüfungen mussten die Kunden der GmbH für die Schwarzumsätze erhebliche Steuernachzahlungen leisten. Der Gesellschafter-Geschäftsführer der GmbH wurde für fast 300.000 € Steuerschulden der Kunden in Haftung genommen. Die Zahlung der Steuerschulden machte der Geschäftsführer als Werbungskosten bei seinen Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit geltend. Dies lehnten Finanzamt und Finanzgericht ab.

Der Bundesfinanzhof ist allerdings (überraschend) der Ansicht, dass die private Lebensführung in einem solchen Fall nicht betroffen ist. Der Geschäftsführer sei dem Wunsch der Kunden nach Barverkäufen

nachgekommen, um Umsatzeinbußen zu vermeiden. Er habe sich selbst nicht bereichert und die bereits bei seinem Eintritt in die Firma vorgefundenen Usancen lediglich fortgeführt.

Jetzt bleibt nur noch zu klären, ob die Steuernachzahlung des Geschäftsführers in voller Höhe bei seinen Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit oder z. T. auch bei den Einkünften aus Kapitalvermögen abzuziehen ist. Dies dürfte ihn kaum stören.

Gewinne aus der Veräußerung von Teilbetrieben bei einer Organschaft unterliegen der Gewerbesteuer

Bei einer Kapitalgesellschaft knüpft die Gewerbesteuerpflicht allein an die Rechtsform an. Der Gewinn aus der Veräußerung eines Betriebs oder Teilbetriebs zählt deshalb zum Gewerbeertrag der Kapitalgesellschaft. Bei einer Organschaft ist der Gewinn aus der Veräußerung beim Organträger gewerbesteuerpflichtig.

Die Gewerbesteuerpflicht tritt nach der Auffassung des Bundesfinanzhofs auch dann ein, wenn der Organträger eine natürliche Person ist.

Die Firmen eines Organkreises bilden auch steuerlich kein einheitliches gewerbliches Unternehmen. Die Gewerbeerträge der Organgesellschaften sind getrennt zu ermitteln. Deshalb führt der Gewerbeertrag der Organgesellschaft nur zur Zurechnung bei dem Organträger und erhöht dessen Gewerbeertrag.

Pensionszusage von 75 v. H. des Bruttogehalts als verdeckte Gewinnausschüttung

Sagt eine GmbH ihrem beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer eine dienstzeitunabhängige Invaliditätsversorgung in Höhe von 75 v. H. des Bruttogehalts zu, liegt nach Auffassung des Bundesfinanzhofs regelmäßig eine verdeckte Gewinnausschüttung vor, da eine solche Zusage unangemessen ist.

Als unangemessen sieht der Bundesfinanzhof dabei den Teil an, der die auf die ersparten - fiktiven - Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zurückzuführenden Invalidenleistungen übersteigt. Diese Leistungen beliefen sich allenfalls auf ca. 20 bis 25 v. H. der Bezüge der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung.

Die Zuführung zur Pensionsrückstellung ist, soweit sie unangemessen ist, außerhalb der Bilanz dem Gewinn hinzuzurechnen und der Körperschaftsteuer zu unterwerfen.

Steuerfreie Fehlgeldentschädigung für Sprechstundenhilfe

Arbeitgeber können ihren im Kassen- oder Zählendienst beschäftigten Arbeitnehmern pauschale Fehlgeldentschädigungen (Zählgelder und Mankogelder) in Höhe von bis zu 16 € monatlich steuer- und sozialversicherungsfrei zahlen.

Durch die Einführung der Praxisgebühr können auch Ärzte und Zahnärzte von dieser Möglichkeit Gebrauch machen, wenn die Sprechstundenhilfe(n) mit dem Kassieren der Praxisgebühr beschäftigt ist (sind).

Aufstellen einer Parabolantenne durch ausländische Wohnungseigentümer

Selbst bei vorhandenem Kabelanschluss kann einem ausländischen Wohnungseigentümer das Aufstellen einer Parabolantenne nicht generell untersagt werden. Zu diesem Ergebnis kommt der Bundesgerichtshof.

Das besondere Informationsbedürfnis dieses Personenkreises könne dazu führen, dass die übrigen Wohnungseigentümer den Nachteil hinnehmen müssen, der für den optischen Gesamteindruck der Wohnanlage mit einer auf dem Balkon aufgestellten Antenne verbunden ist. Zwar können die Wohnungseigentümer durch Vereinbarung das Anbringen einer Parabolantenne generell verbieten. Eine solche Vereinbarung sei aber unwirksam, wenn kein berechtigtes Interesse an einem solchen generellen Verbot bestehe.

Grundstücksstörung durch nachbarliche Baumwurzeln

Ein Grundstückseigentümer hat dafür Sorge zu tragen, dass die Wurzeln eines Baums nicht in das Nachbargrundstück hinüberwachsen. Verletzt er diese Pflicht, kann der Nachbar die vom Eigentümer geschuldete Beseitigung der Eigentumsbeeinträchtigung selbst vornehmen. Die dabei entstehenden Kosten sind ihm zu erstatten.

Nach Auffassung des Bundesgerichtshofs beruht das Hinüberwachsen der Wurzeln zwar auf einem natürlichen Vorgang. Aber auch durch Naturereignisse ausgelöste Störungen können dem Eigentümer der

Sache zurechenbar sein. Der Eigentümer des Baums habe im Rahmen ordnungsgemäßer Bewirtschaftung die Störung verhindern müssen. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, hat er Schadensersatz zu leisten. Zu erstatten sind die Kosten für die Feststellung der Störungsursache und etwaige Reparaturaufwendungen.

Ausstellung von Rechnungen ab 1.7.2004

Der Gesetzgeber hat die Vorschriften zur Ausstellung von Rechnungen zum 1.1.2004 in wesentlichen Teilen geändert. Seit dem 1.1.2004 ist jeder Unternehmer **verpflichtet**, einem anderen Unternehmer über die für dessen Unternehmen erbrachten Lieferungen oder Leistungen eine Rechnung zu erteilen. Das Gleiche gilt für einen Leistungsempfänger in Form einer juristischen Person, soweit sie nicht Unternehmer ist.

Darüber hinaus sind die obligatorischen Pflichtangaben in Rechnungen erweitert worden, die unabdingbare Voraussetzung für den Vorsteuerabzug sind. Wegen der kurzfristigen Umstellung wird die Nichtangabe der Rechnungsnummer bis zum 30.6.2004 von der Finanzverwaltung nicht beanstandet.

Ab dem 1.7.2004 **müssen** in den Rechnungen folgende Angaben **zwingend** gemacht werden (für so genannte Kleinbetragsrechnungen bis zu 100 € Gesamtbetrag gibt es Ausnahmen):

- Der vollständige Name und die vollständige Anschrift des leistenden Unternehmers und des Leistungsempfängers,
- die dem leistenden Unternehmer vom Finanzamt erteilte **Steuernummer** oder die ihm vom Bundesamt für Finanzen erteilte **Umsatzsteuer-Identifikationsnummer** (USt-ID-Nummer),
- das **Ausstellungsdatum**,
- eine **fortlaufende Nummer** (Rechnungsnummer) mit einer oder mehreren Zahlenreihen oder Ziffern- und Buchstabenkombinationen, die zur Identifizierung der Rechnung vom Rechnungsaussteller einmalig vergeben wird, (Beispiel: 2004010001 oder 2004A001B),
- die Menge und die Art (handelsübliche Bezeichnung) der gelieferten Gegenstände oder den Umfang und die Art der sonstigen Leistung,
- den **Zeitpunkt der Lieferung oder der sonstigen Leistung** oder der **Vereinnahmung des Entgelts** oder eines Teils des Entgelts bei Anzahlungen, sofern dieser Zeitpunkt feststeht und nicht mit dem Ausstellungsdatum der Rechnung identisch ist,
 - Als Zeitpunkt kann der Kalendermonat angegeben werden, in dem die Leistung ausgeführt wird. Es reicht aber nicht aus, das Ausstellungsdatum des Lieferscheins anzugeben.
- das nach Steuersätzen und einzelnen Steuerbefreiungen **aufgeschlüsselte Entgelt** für die Lieferung oder sonstige Leistung sowie jede im Voraus vereinbarte Minderung des Entgelts, sofern sie nicht bereits im Entgelt berücksichtigt ist,
 - bei automatischer Fakturierung über Leistungen mit verschiedenen Steuersätzen darf die Umsatzsteuer in einer Summe ausgewiesen werden, wenn für die einzelnen Rechnungspositionen der Steuersatz angegeben wird (Rechnungen z. B. von Lebensmittelgroßhändlern).
- den anzuwendenden **Steuersatz** sowie den auf das Entgelt entfallenden Steuerbetrag oder im Fall einer Steuerbefreiung einen Hinweis darauf, dass für die Lieferung oder sonstige Leistung eine Steuerbefreiung gilt.

Auch Gutschriften müssen die vorgenannten Angaben enthalten. Elektronische Rechnungen werden nur anerkannt, wenn die Echtheit der Herkunft und die Unversehrtheit des Inhalts gewährleistet ist.

Ferner sind zusätzliche Pflichten bei Ausstellung von Rechnungen in besonderen Fällen neu formuliert bzw. hinzugefügt worden:

- Eine Rechnung über die innergemeinschaftlichen Lieferungen von Fahrzeugen muss immer die in einer besonderen Vorschrift des Umsatzsteuergesetzes aufgeführten Merkmale enthalten,
- bei Reiseleistungen und bei der Differenzbesteuerung muss auf die Anwendung der Sonderregelungen hingewiesen werden.

Jeder Unternehmer sollte deshalb alle eingehenden Rechnungen auf die Richtigkeit der Pflichtangaben hin prüfen und fehlende Angaben vom Aussteller mit Hinweis auf die gesetzlichen Grundlagen sofort ergänzen lassen.

Umsatzsteuersatz für Umsätze aus Pferdepension

Das für das Einstellen und Betreuen von Reitpferden, die zur Ausübung von Freizeitsport genutzt werden, gezahlte Entgelt unterliegt dem allgemeinen Umsatzsteuersatz. Dies hat der Bundesfinanzhof entschieden.

Der ermäßigte Steuersatz kann allenfalls zur Anwendung kommen, wenn z. B. Zuchtpferde eines Gestüts oder land- oder forstwirtschaftliche Arbeitspferde untergestellt werden.

Kfz-Versicherung: Schadensabrechnung bei wirtschaftlichem Totalschaden

Bei der Abrechnung eines wirtschaftlichen Totalschadens legte ein Kfz-Haftpflichtversicherer den von einem Sachverständigen ermittelten Nettowiederbeschaffungswert eines gleichwertigen Ersatzwagens zu Grunde, weil der Geschädigte kein Ersatzfahrzeug erworben hatte.

Der Geschädigte verlangte zusätzlich die Umsatzsteuer auf den Nettowiederbeschaffungswert.

Zu Unrecht, befand der Bundesgerichtshof, weil in allen nach dem 31.7.2002 eingetretenen Fällen der Beschädigung einer Sache der zur Schadensbeseitigung erforderliche Geldbetrag die Umsatzsteuer nur mit einschließt, wenn und soweit sie tatsächlich angefallen ist.

Ausdrücklich offen gelassen hat das Gericht die Frage, ob bei der Ermittlung des Nettowiederbeschaffungswerts umsatzsteuerlich von der Regelbesteuerung oder von der Differenzbesteuerung auszugehen ist.

Praxistipp: Da die Anwendung der Differenzbesteuerung zu einem erheblich höheren Nettowiederbeschaffungswert führt, sollte der Sachverständige in solchen Fällen um besondere Beachtung dieses Punktes gebeten werden.

Mithaftung des anderen Ehegatten

Grundsätzlich ist jeder Ehegatte berechtigt, Geschäfte zur angemessenen Deckung des Lebensbedarfs der Familie mit Wirkung auch für den anderen Ehegatten zu besorgen.

Von dieser Regelung nicht umfasst sind allerdings Ausgaben, die den familienindividuellen Kostenrahmen außerordentlich überschreiten.

In einem vom Bundesgerichtshof entschiedenen Fall hatte ein Ehemann so genannte 0190-Erotikhotlines in Anspruch genommen und dadurch in zwei Monaten Kosten von über 6.000 DM verursacht.

Nach Auffassung des Gerichts haftet der Ehegatte im Regelfall lediglich für das Doppelte des Betrags, der sich als Durchschnitt der unbeanstandeten Zahlungen im zurückliegenden Jahr der Vertragslaufzeit ergibt.

Unterhaltspflicht von Kindern gegenüber Eltern

Grundsätzlich sind auch Kinder gegenüber ihren Eltern verpflichtet, Unterhalt zu gewähren. Voraussetzung ist, dass die Eltern bedürftig und die Kinder leistungsfähig sind.

Erhalten die Eltern Sozialhilfeleistungen, z. B. auch für die Unterbringung in einem Alten- und Pflegeheim, gehen ihre nach bürgerlichem Recht bestehenden Unterhaltsansprüche auf den Sozialhilfeträger über. Dies gilt allerdings nicht, wenn der Übergang des Unterhaltsanspruchs eine unbillige Härte darstellen würde.

Eine solche unbillige Härte bejahte der Bundesgerichtshof in einem Fall, in dem der Sozialhilfeträger Unterhaltsansprüche eines in einem Heim untergebrachten Vaters gegen seine Tochter aus übergegangenem Recht geltend machte. Ausschlaggebend für diese Entscheidung war, dass sich der Vater vor seiner Heimunterbringung kriegsbedingt fast 50 Jahre in einer psychiatrischen Klinik befand und auch die Tochter hierdurch erhebliche Einbußen in ihrer Persönlichkeitsentwicklung hinnehmen musste.

+++Anlage Lohnbüro+++

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Das Bundesarbeitsgericht¹ hatte kürzlich über die Frage zu befinden, ob durch einen Manteltarifvertrag der Anspruch auf die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach der tariflichen Arbeitszeit - im entschiedenen Fall 28,8 Stunden/Woche - bestimmt werden darf oder sich nach der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit - im entschiedenen Fall 35 Stunden/Woche - richten muss.

Nach der Entscheidung des Gerichts dürfen die Tarifvertragsparteien unabhängig von der individuellen Arbeitszeit des Arbeitnehmers für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit zu Grunde legen.

¹ BAG, Urt. v. 24.3.2004, 5 AZR 346/03, Pressemitteilung Nr. 17/04.

Öffentlicher Dienst: Ortszuschlag bei eingetragener Lebenspartnerschaft?

Nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag besteht die Vergütung eines Angestellten aus der Grundvergütung und dem Ortszuschlag. Die Höhe des Ortszuschlags richtet sich nach den Familienverhältnissen des Angestellten: Ledige und geschiedene Angestellte erhalten den Ortszuschlag der Stufe 1, verheirateten, verwitweten und geschiedenen, zum Unterhalt verpflichteten Angestellten steht der höhere Ortszuschlag der Stufe 2 zu.

Ein Angestellter, der mit einer Person gleichen Geschlechts eine eingetragene Lebenspartnerschaft begründet hatte, beanspruchte ab diesem Zeitpunkt wie ein verheirateter Angestellter den höheren Ortszuschlag.

Zu Recht, befand das Bundesarbeitsgericht¹, weil das durch den Gesetzgeber geschaffene Rechtsinstitut der Lebenspartnerschaft einen neuen, von den Rechten und Pflichten her mit der Ehe vergleichbaren Familienstand begründet hat.

Durch das am 1.8.2001 in Kraft getretene Lebenspartnerschaftsgesetz² ist die Tarifnorm nachträglich lückenhaft geworden. Diese Lücke kann nach Auffassung des Gerichts nur durch die Gleichstellung der betroffenen Angestellten geschlossen werden.

¹ BAG, Urt. v. 29.4.2004, 6 AZR 101/03, Pressemitteilung Nr. 28/04.

² Gesetz über die Eingetragene Lebenspartnerschaft (Lebenspartnerschaftsgesetz - LPartG) v. 16.2.2001, BGBl. 2001 I, S. 266.

Grundsätze zur Überlassung von Parkraum an Arbeitnehmer

Die Überlassung von kostenlosem oder kostengünstigem Parkraum an Arbeitnehmer ist nicht als Sachbezug steuerpflichtiger Arbeitslohn, wenn die Überlassung im überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers erfolgt.¹

Das überwiegende eigenbetriebliche Interesse ist nach den Begleitumständen wie Anlass, Art und Höhe des Vorteils, Auswahl der Begünstigten, freie oder nur gebundene Verfügbarkeit, Freiwilligkeit oder Zwang zur Annahme des Vorteils und Geeignetheit des Vorteils für den betrieblichen Zweck festzustellen.²

Für die Überlassung von Parkplätzen hat das Finanzgericht Köln³ z. B. auf Grund folgender Begleitumstände das eigenbetriebliche Interesse des Arbeitgebers überwiegen lassen:

- unübliche Arbeitszeiten (Schichtbetrieb),
- Dienort in der Innenstadt mit knappem Parkraum,
- vorgeplante Dienstzeiten können häufig nicht eingehalten werden,
- Dienstzeitbeginn oder -ende außerhalb der Fahrzeiten des ÖPNV,
- Überlassung an Arbeitnehmer mit Fahrzeiten von mehr als 40 Minuten mit öffentlichen Verkehrsmitteln.

¹ § 8 Abs. 1 EStG.

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

³ FG Köln, Urt. v. 13.11.2003, 2-K-4176/02, EFG 2004, S. 356, LEXinform-Nr. 0816568.

Lohnsteuerabzugspflicht des Arbeitgebers bei Arbeitslohnzahlungen von dritter Seite

Seit dem 1.1.2004 ist der Arbeitgeber bei Arbeitslohnzahlungen von dritter Seite zum Lohnsteuerabzug - mit Sozialversicherungspflicht - verpflichtet.¹ Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber weiß oder erkennen kann, dass solche Vergütungen im Rahmen des Dienstverhältnisses erbracht werden. Davon kann insbesondere dann ausgegangen werden, wenn der Arbeitgeber und der Dritte verbundene Unternehmen im Sinne des § 15 Aktiengesetz sind. Aber auch andere Fallgestaltungen kommen in Betracht.² Beispiel: Der Arbeitnehmer erwirbt bei einem Kunden des Arbeitgebers eine Küche unter Inanspruchnahme des üblicherweise für die Mitarbeiter gewährten Rabatts von 20 v. H. Die Vorgehensweise ist im Unternehmen des Arbeitgebers allgemein bekannt. Der Arbeitgeber hat den Lohnsteuerabzug vorzunehmen. Dagegen gehört der Beitragsnachlass einer Krankenversicherung für Angehörige einer bestimmten Berufsgruppe nicht zum Arbeitslohn und unterliegt damit auch nicht dem Lohnsteuerabzug.

Der Arbeitnehmer hat die ihm von einem Dritten gewährten Bezüge dem Arbeitgeber anzugeben. Unterlässt er dies oder macht er erkennbar unrichtige Angaben, dann ist der Arbeitgeber zur schriftlichen Anzeige beim Betriebsstättenfinanzamt verpflichtet.

Bei Sachbezügen ist bei der Ermittlung des geldwerten Vorteils von dem um die üblichen Preisnachlässe geminderten üblichen Endpreis am Abgabeort - ggf. abzüglich von Zuzahlungen des Arbeitnehmers - auszugehen.³

¹ § 38 Abs. 1 S. 3 EStG i. d. F. ab 2004.

² Vgl. Plenker, Lohnsteuerabzugspflicht des Arbeitgebers bei Arbeitslohnzahlungen von dritter Seite, DB 2004, S. 894.

³ § 8 Abs. 2 S. 1 EStG.

Stärker gefördert: Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen

In wesentlichen Teilen zum 1. Mai 2004 in Kraft getreten ist das neue Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen.¹ Mit dem neuen Gesetz werden die bestehenden Regelungen modifiziert, um die Integration behinderter Menschen in das Berufsleben weiter zu verbessern und die immer noch überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquote bei diesem Personenkreis weiter zu senken.

Jugendliche und junge Erwachsene

Während der Zeit einer Berufsausbildung sind nun auch behinderte Jugendliche und junge Erwachsene, deren Grad der Behinderung noch nicht festgestellt ist oder unter 30 beträgt, den (stärker) behinderten Menschen im Betrieb gleichgestellt. Das bedeutet, dass das Integrationsamt für sie auch Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung erbringen kann. Aus der Gleichstellung folgt allerdings nicht, dass nun auch die besonderen Regelungen für behinderte Menschen, also etwa die Bestimmungen zur Schwerbehindertenvertretung oder auch über die unentgeltliche Beförderung schwerbehinderter Menschen im öffentlichen Personenverkehr Anwendung finden.

Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber

Anpassungen wurden bei der Pflichtbeschäftigungsquote vorgenommen: Bei Arbeitgebern ab 20 Arbeitsplätzen gilt zwar weiterhin grundsätzlich die Quote von 5 %, allerdings brauchen bei weniger als

- 40 (bislang bis zu 39) Arbeitsplätzen nur ein schwerbehinderter Mensch,
 - 60 (bislang bis zu 59) Arbeitsplätzen nur zwei schwerbehinderte Menschen
- beschäftigt zu werden. Ergeben sich Bruchteile bei der Berechnung sind diese jetzt bei Arbeitgebern mit jahresdurchschnittlich weniger als 60 (bislang bis zu 59) Arbeitsplätzen abzurunden.

Die neuen Eckwerte (40 bzw. 60 Beschäftigte) wurden auch in die Voraussetzungen für die Ausgleichsabgabe bei kleinen Betrieben übernommen. Sie beträgt nun in Betrieben unter

- 40 Beschäftigten 105 EUR bei weniger als einem schwerbehinderten Menschen

- 60 Beschäftigten 180 EUR bei weniger als einem und 105 EUR bei weniger als zwei schwerbehinderten Menschen.

Auf die Pflichtquote angerechnet - und zwar mit einem Pflichtarbeitsplatz - werden jetzt auch schwerbehinderte Menschen, die infolge von Altersteilzeit kürzer als betriebsüblich und weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Zwei Pflichtarbeitsplätze zählen bei Beschäftigung im ersten Jahr nach Übernahme in ein Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis durch den ausbildenden oder einen anderen Arbeitgeber im Anschluss an eine abgeschlossene Ausbildung. Ebenfalls zählen nun auch diejenigen, die im Rahmen einer Maßnahme zur Förderung des Übergangs aus einer Werkstatt für behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden.

Zusatzurlaub

Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf maximal fünf zusätzliche Urlaubstage pro Kalenderjahr. Klar gestellt wurde, dass der schwerbehinderte Mensch immer dann, wenn die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres besteht, für jeden vollen Monat Anspruch auf ein Zwölftel dieses Urlaubs hat. Dabei sind Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufzurunden.

Der Zusatzurlaub ist dem Erholungsurlaub hinzuzurechnen und kann bei einem nicht im ganzen Kalenderjahr bestehenden Beschäftigungsverhältnis nicht erneut gemindert werden. Wird die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch rückwirkend festgestellt, kann der zusätzliche Urlaub nur im Rahmen der allgemein für das Arbeitsverhältnis geltenden urlaubsrechtlichen Regelungen in das Folgejahr übernommen werden.

Änderungen beim Kündigungsschutz

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamts. Neu ist, dass schwerbehinderte Menschen sich nur dann auf den besonderen Kündigungsschutz berufen können, wenn sie ihre Behinderung nachgewiesen haben oder diese offenkundig ist. Außerdem erteilt das Integrationsamt jetzt grundsätzlich die Zustimmung bei Kündigungen in Betrieben und Dienststellen, die nicht nur vorübergehend eingestellt oder aufgelöst werden, wenn zwischen der Kündigung und dem Tag, bis zu dem Gehalt oder Lohn gezahlt wird, mindestens drei Monate liegen. Ist das Insolvenzverfahren über das Vermögen des Arbeitgebers eröffnet und beispielsweise ein schwerbehinderter Mensch in einem Interessenausgleich als zu Entlassender benannt, soll die Zustimmung erteilt werden. Wird in diesen Fällen die Zustimmung zur Kündigung nicht innerhalb eines Monats verweigert, gilt sie als erteilt.

¹ BGBl I 2004, S. 606

Serie zur Altersteilzeitarbeit (III): Berücksichtigung von Einmalzahlungen

Wesentlicher Punkt der Neuregelungen zur Altersteilzeit ab 1. Juli 2004 ist die geänderte Berücksichtigung von Einmalzahlungen. Nach altem Recht waren regelmäßig anfallende Einmalzahlungen sowohl bei der Aufstockung als auch bei den zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträgen (RV-Beiträgen) zu berücksichtigen. Bei Beginn einer Altersteilzeitarbeit nach dem 30. Juni 2004 kann einmalig gezahltes Arbeitsentgelt zwar noch bei der Berechnung des Aufstockungsbetrags, jedoch nicht mehr für die Ermittlung des zusätzlichen RV-Beitrags berücksichtigt werden. Das dabei maßgebliche Regelentgelt wird ohne Einmalzahlungen ermittelt.

Beispiel 1:

- Vollzeitarbeitsentgelt: 3.800 EUR (Ost: 3.400 EUR) monatlich, Weihnachtsgeld: 2.400 EUR
- Altersteilzeit (Beginn 1.7.2004): Regelarbeitsentgelt: 1.900 EUR (Ost: 1.700 EUR), Weihnachtsgeld: 1.200 EUR

Nach neuem Recht sind zusätzliche RV-Beiträge lediglich aus 80 % des Regelarbeitsentgelts, also aus 1.520 EUR/Monat (Ost: 1.360 EUR) zu entrichten. Das Altersteilzeitgesetz begrenzt die zusätzlichen Beiträge auf die Höhe der Beiträge, die auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze (BBG) und dem Regelarbeitsentgelt entfallen. Der Arbeitgeber ist aber darüber hinaus berechtigt, zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge (höchstens bis zur BBG) zu zahlen. Für die auf das Weihnachtsgeld entfallenden Rentenversicherungsbeiträge bleibt somit nur die Differenz bis zur BBG nach zusätzlichen RV-Beiträgen. Im Monat der Auszahlung sieht die Beitragsituation folgendermaßen aus:

| | West | Ost |
|----------------------------------|-----------|-----------|
| 90 % der BBG | 4.635 EUR | 3.915 EUR |
| Tatsächliches Arbeitsentgelt | 1.900 EUR | 1.700 EUR |
| Differenz-/Höchstbetrag | 2.735 EUR | 2.215 EUR |
| 80 % des Regelarbeitsentgelts | 1.520 EUR | 1.360 EUR |
| Laufendes rv-pflichtiges Entgelt | 3.420 EUR | 3.060 EUR |
| Differenz zur BBG | 1.730 EUR | 1.290 EUR |

Die Einmalzahlung ist im Monat der Auszahlung in voller Höhe (1.200 EUR) beitragspflichtig, zusätzliche RV-Beiträge fallen dagegen darauf nicht an.

Umwandlung in laufendes Entgelt

Sollen Einmalzahlungen dennoch bei der Aufstockung und den zusätzlichen RV-Beiträgen Berücksichtigung finden, ist dies auf „Umwegen“ realisierbar: Eine Einmalzahlung kann, sofern arbeitsrechtlich zulässig, in laufendes Arbeitsentgelt umgewandelt werden. Dazu stellt man die Auszahlung auf zwölf Monatsbeträge um. Das somit erhöhte laufende Arbeitsentgelt führt zu einem höheren Regelarbeitsentgelt. Über dieses höhere Regelarbeitsentgelt fließt der Betrag der ehemaligen Einmalzahlung in die Berechnung von Aufstockungsbeträgen und zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträgen für die Altersteilzeit ein.

Beispiel 2:

Wie Beispiel 1, allerdings wird das Weihnachtsgeld in zwölf Monatsbeträgen ausgezahlt. Damit beträgt das Regelarbeitsentgelt 2.000 EUR (Ost: 1.800 EUR) und die Beitragssituation sieht folgendermaßen aus:

| | West | Ost |
|----------------------------------|-----------|-----------|
| Tatsächliches Arbeitsentgelt | 2.000 EUR | 1.800 EUR |
| Zusätzlicher RV-Beitrag aus | 1.600 EUR | 1.440 EUR |
| Laufendes rv-pflichtiges Entgelt | 3.600 EUR | 3.240 EUR |

Während der Altersteilzeit sind monatlich RV-Beiträge aus 3.600 EUR (Ost: 3.240 EUR) zu entrichten.

Gesundheitsreform: Keine Zuzahlung bei Vorsorgeuntersuchungen

Gesetzlich Krankenversicherte haben seit 1. Januar 2004 bei jedem ersten Arztbesuch im Quartal, der ohne Überweisung erfolgt, die Praxisgebühr von 10 EUR zu entrichten. Nach dem Willen des Gesetzgebers sind allerdings Vorsorgeuntersuchungen wie die Untersuchungen zur Früherkennung von Krebs, Schwangerschaftsvorsorge, der Gesundheits-Check-up, die Untersuchungen zur Zahnvorsorge und Schutzimpfungen von der Praxisgebühr befreit. Sofern Versicherte also eine dieser Leistungen in Anspruch nehmen möchten, braucht der Arzt von ihnen die 10 EUR nicht einzufordern.

Doch nicht immer ist die Auslegung des Umfangs der Untersuchungen im Rahmen dieser Ausnahmen von der Praxisgebühr eindeutig. So beschränkt sich die Vorsorgeuntersuchung nicht allein auf die unmittelbare ärztliche Tätigkeit sondern umfasst auch ein Informationsgespräch des Arztes mit dem Patienten.

Entsprechend gilt auch die anschließende Beratung als ein Teil der Vorsorgeuntersuchung und ist damit nicht praxisgebührenpflichtig.

Die Gebühr fällt im Weiteren erst dann an, wenn es zu einer darüber hinausgehenden Behandlung kommt, also etwa dann, wenn der Zahnarzt ein Loch findet und bohren muss, oder wenn der Frauenarzt nach (von der Vorsorge umfasster) serologischer Untersuchung auf Infektionen der Schwangeren ein Rezept ausstellt.

Impfungen

Schutzimpfungen können von den Krankenkassen als so genannte Satzungsleistung übernommen werden. In der Regel übernehmen die Kassen die von der Ständigen Impfkommision empfohlenen Impfungen für Säuglinge, Kinder und Jugendliche sowie eine Reihe von Impfungen im Erwachsenenalter. Details sollten vorab bei der jeweiligen Krankenkasse nachgefragt werden. Anders sieht es mit Reiseimpfungen aus. Diese werden von den Krankenkassen generell nicht übernommen und sind daher aus eigener Tasche zu bezahlen.

Kinder- und Jugenduntersuchungen

Kinder und Jugendliche bis zum Alter von 18 Jahren sind von der Praxisgebühr befreit. Die gesetzliche Krankenversicherung übernimmt eine Reihe von Früherkennungs- und Vorsorgemaßnahmen bei Kindern und Jugendlichen (U- bzw. J-Untersuchungen). Die Eltern bekommen gleich nach der Geburt des Kindes

im Krankenhaus oder beim Kinderarzt ein Untersuchungsheft für Kinder, in dem genau aufgelistet wird, wann welche Untersuchung ansteht.

Tabelle des BMGS

Zur Klarstellung, in welchem Umfang es sich noch um eine gebührenfreie Vorsorgeuntersuchung handelt, hat das Bundesministerium für Gesundheit eine Tabelle herausgegeben. Diese Tabelle, die detailliert aufgelistete Leistungsbeschreibungen enthält, steht im Internet unter www.bmgs.bund.de/downloads/040503_126Vorsorge.pdf zur Verfügung.

Durchführung von Betriebsvereinbarungen durch Arbeitgeber

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts müssen Arbeitgeber dafür sorgen, dass Betriebsvereinbarungen tatsächlich eingehalten werden.¹

In dem entschiedenen Fall duldete ein Arbeitgeber die Überschreitung des in einer Betriebsvereinbarung vorgesehenen täglichen Gleitzeitrahmens durch die Arbeitnehmer. Der Betriebsrat und die Gewerkschaft IG Metall beantragten vor dem BAG, dem Arbeitgeber die Duldung der Überstunden zu untersagen.

Das BAG gab dem Antrag statt. Der Arbeitgeber berief sich erfolglos darauf, weder die außerhalb des Arbeitszeitrahmens geleisteten Arbeitsstunden angeordnet noch bezahlt zu haben. Das Gericht vertrat die Auffassung, der Arbeitgeber müsse die zur Einhaltung der Betriebsvereinbarung erforderlichen Maßnahmen treffen und tätig werden, um Überschreitungen des Gleitzeitrahmens zu verhindern.

¹ BAG, Beschluss v. 29.4.2004, 1 ABR 30/02, BAG-Pressemitteilung Nr. 27/04.

Betriebsratswahl - Aushang des Wahlausschreibens

Unlängst hatte das Bundesarbeitsgericht über die Anfechtung einer Betriebsratswahl in einem Betrieb mit 84 Betriebsstätten in 24 Orten zu entscheiden.¹

In dem entschiedenen Fall hatte der Wahlvorstand nur in den beiden größten Betriebsstätten jeweils einen Abdruck des Wahlausschreibens ausgehängt. Es ist jedoch in § 3 Abs. 4 S. 1 der Ersten Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung - WO) geregelt, dass der Wahlvorstand einen Abdruck des Wahlausschreibens auszuhängen hat. Dieser Aushang ist vom Tage seines Erlasses bis zum letzten Tag der Stimmabgabe an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen auszuhängen und in gut lesbarem Zustand zu erhalten. Dadurch soll es den Wahlberechtigten ermöglicht werden, sich von der Einleitung der Wahl bis zu deren Abschluss über die zur Ausübung ihres Wahlrechts maßgeblichen Umstände und Vorschriften zu informieren. Diese Möglichkeit muss für alle Wahlberechtigten gleichermaßen bestehen. Das Wahlausschreiben muss so ausgehängt werden, dass es von allen Wahlberechtigten zur Kenntnis genommen werden kann. In einem Betrieb mit mehreren räumlich voneinander getrennten Betriebsstätten in der gesamten Bundesrepublik ist deshalb regelmäßig in jeder Betriebsstätte ein Abdruck des Wahlausschreibens auszuhängen. Eine Betriebsratswahl ist nach § 19 BetrVG anfechtbar, wenn das Wahlausschreiben vom Wahlvorstand nicht ordnungsgemäß im Betrieb ausgehängt wurde.

Der Aushang des Wahlausschreibens in nur zwei von insgesamt 84 Betriebsstätten in ganz Deutschland genügte nicht den Anforderungen des § 3 Abs. 4 S. 1 WO. Dadurch hatten nicht alle wahlberechtigten Arbeitnehmer die Möglichkeit, sich in zumutbarer Weise Kenntnis von dem Inhalt des Wahlausschreibens zu verschaffen.

Das Bundesarbeitsgericht hat daher die Betriebsratswahl für unwirksam erklärt.

¹ BAG, Beschluss v. 5.5.2004, 7 ABR 44/03, BAG-Pressemitteilung Nr. 29/04.

Wiederholte Unfreundlichkeit gegen Kunden rechtfertigt Kündigung

Nach einem Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt kann wiederholt unfreundliches Verhalten gegenüber Kunden die Kündigung eines Verkäufers rechtfertigen.¹

In dem entschiedenen Fall geriet ein Verkäufer mit einem Kunden wegen einer Lieferung in Streit. Der Kunde beschwerte sich später bei der Geschäftsleitung über den Umgangston des Verkäufers. Der Arbeitgeber mahnte daraufhin den Verkäufer ab. Kurz darauf schickte der Verkäufer dem Kunden ein Telefax, in dem er ihn unwirsch für die Abmahnung verantwortlich machte. Der Arbeitgeber kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis.

Nach Ansicht des Gerichts hat ein Arbeitgeber gerade wegen der wirtschaftlich schlechten Situation und des wachsenden Konkurrenzdrucks auf einen höflichen Umgangston seiner Mitarbeiter bei der

Kundenbetreuung zu achten. Wiederholte Grobheiten dürften daher nach vorausgegangener Abmahnung mit einer Kündigung geahndet werden.

¹ ArbG Frankfurt/Main, 9 Ca 5801/03, dpa-Meldung v. 26.05.2004.

Antiamerikanische Äußerungen sind kein Kündigungsgrund

Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg sind antiamerikanische Äußerungen am Arbeitsplatz kein Grund für eine Kündigung.¹ Dies gilt auch dann, wenn Arbeitnehmer in ihren Äußerungen terroristische Anschläge und den Tod von Menschen begrüßen.

In dem entschiedenen Fall hatte ein aus dem Libanon stammender Arbeitnehmer zusammen mit Kollegen im Fernsehen den Terroranschlag auf das World Trade Center in New York am 11. September 2001 verfolgt. Dabei hatte er unter anderem geäußert, die Anschläge seien zu begrüßen, „damit die Amerikaner wüssten, wie Krieg im eigenen Land ist“. Daraufhin hatte ihm sein Arbeitgeber ordentlich gekündigt, wogegen der Arbeitnehmer erfolgreich klagte.

Das LAG hatte die Äußerungen als politisch motiviert eingestuft. Nach Ansicht des Gerichts hätten die Äußerungen jedoch keine menschenverachtende Gesinnung offenbart, was eine Kündigung rechtfertigen würde. Weiter war das Gericht der Ansicht, dass das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht gestört worden sei. Zudem sei es zu keiner betrieblichen Beeinträchtigung gekommen. Schließlich sei der Arbeitgeber in der Öffentlichkeit nicht in Verruf gekommen. Eine Abmahnung und im Extremfall eine Kündigung ist daher nach Auffassung des Gerichts nicht gerechtfertigt.

¹ LAG Nürnberg, 6 Sa 128/03, dpa-Meldung v. 14.05.2004.

Spezielle Fachkenntnisse schützen nicht vor Kündigung

In einem vom Arbeitsgericht Frankfurt entschiedenen Fall war einem 55 Jahre alten Arbeitnehmer mit rund 23 Jahren Betriebszugehörigkeit betriebsbedingt gekündigt worden.¹ Der Arbeitnehmer hielt die Sozialauswahl für fehlerhaft, da ihm und nicht seinem 39-jährigen Kollegen gekündigt worden war.

Der Arbeitgeber begründete dies mit den speziellen Vertriebskenntnissen des jüngeren Arbeitnehmers.

Dieser Auffassung folgte das Gericht nicht. Der Arbeitgeber habe nicht darlegen können, warum sich der ältere nicht auch die entsprechenden Kenntnisse hätte aneignen können. Sein Alter und die lange Betriebszugehörigkeit müssten stärker gewichtet werden als die Fachkenntnisse des jüngeren Arbeitnehmers.

Die Kündigung war daher unzulässig.

¹ ArbG Frankfurt/Main, 9/17/9 Ca 7184/03, dpa-Meldung v. 07.05.2004.

Kein Recht auf Dienstwagen für freigestellte Arbeitnehmer

Nach einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Frankfurt müssen von der Arbeitsleistung freigestellte Arbeitnehmer einen Dienstwagen sofort zurückgeben, wenn der Arbeitgeber dies verlangt¹. Der Arbeitgeber muss nicht bis zum formalen Ende des Beschäftigungsverhältnisses warten.

In dem entschiedenen Fall hatte der Arbeitnehmer selbst gekündigt und war daraufhin bis zum Ende der Kündigungsfrist freigestellt worden. Das Dienstfahrzeug wurde vom Arbeitgeber zurückgefordert. Der Arbeitnehmer vertrat die Auffassung, dass ihm auch der private Gebrauch des Autos gestattet gewesen sei. Er forderte deshalb die Zahlung einer Entschädigung für den Entzug des Fahrzeugs. Das Gericht entschied jedoch, dass ein Arbeitgeber die Benutzung des Firmenwagens von dem tatsächlichen Erbringen der Arbeitsleistung abhängig machen kann.

¹ ArbG Frankfurt/Main, 11 Sa 648/03, dpa-Meldung v. 03.05.2004.

Arbeitgeber darf im Arbeitszeugnis nicht nur die fachliche Qualität hervorheben

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz in Mainz hat in einem kürzlich veröffentlichten Urteil entschieden, dass ein Arbeitgeber in einem Zeugnis nicht nur die fachliche Qualität eines Mitarbeiters hervorheben darf, wenn durch Weglassen anderer Aspekte der Eindruck von Schwächen entsteht.¹

Im vorliegenden Fall hatte sich der Arbeitnehmer unter anderem gegen die Formulierung "fachlich entsprach er den Anforderungen und Erwartungen in jeder Hinsicht" gewandt und das Streichen des

Wortes "fachlich" verlangt. Er war der Ansicht, dass ansonsten der Eindruck entstehen könne, dass er in anderer Hinsicht nicht den Erwartungen entspreche.

Das LAG folgte dem Arbeitnehmer in diesem Punkt und wertete das Arbeitszeugnis als lückenhaft. Nach Ansicht des Gerichts müssten in das Zeugnis alle signifikanten Tätigkeiten aufgenommen werden.

¹ LAG Rheinland-Pfalz, 6 Sa 954/03, dpa-Meldung v. 21.05.2004.

Arbeitnehmer können nicht immer Entfernung von Dokumenten aus der Personalakte verlangen

Das Arbeitsgericht Frankfurt hat in einem kürzlich veröffentlichten Urteil entschieden, dass Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die Entfernung von Dokumenten aus ihrer Personalakte haben.¹

Im entschiedenen Fall enthielt die Personalakte eines Arbeitnehmers unter anderem ein Schreiben, in dem von früheren Alkoholproblemen und einer erfolgreichen Therapie die Rede war. Der Arbeitnehmer befürchtete bei einer möglichen Beförderung Nachteile und bestand darauf, das Papier aus der Akte entfernen zu lassen.

Nach Auffassung des Gerichts ist aber die Gestaltung der Personalakte Sache des Arbeitgebers. Solange nicht nachweislich falsche oder ehrverletzende Behauptungen in die Akte aufgenommen werden, oder eine unberechtigte Abmahnung erteilt wurde, kann der Arbeitnehmer nicht die Entfernung der Dokumente verlangen.

¹ ArbG Frankfurt/Main, 9 Ca 6822/03, dpa-Meldung v. 07.05.2004.

Kündigung eines Arbeitsverhältnisses per Telefax unwirksam

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz in Mainz hat entschieden, dass die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses per Telefax unwirksam ist.¹

Im vorliegenden Fall stand ein Arbeitnehmer im Verdacht, am Diebstahl von Transportware beteiligt gewesen zu sein. Der Arbeitgeber kündigte ihm fristlos, wobei unklar blieb, ob dem Arbeitnehmer das Kündigungsschreiben im Original oder lediglich als Kopie zugegangen war. Der Kraftfahrer bestritt, die Kündigung im Original erhalten zu haben.

Das LAG gab der Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers statt. Nach Auffassung des Gerichts geht diese Unklarheit zu Lasten des Arbeitgebers. Es ist bei einer Kündigung die Sache des Arbeitgebers, zu beweisen, dass alle Voraussetzungen erfüllt gewesen seien. Das Gesetz verlangt, dass das Kündigungsschreiben eigenhändig unterschrieben und dem Arbeitnehmer im Original übergeben werden muss. Ein Telefax ist rechtlich gesehen eine Kopie und erfüllt daher die Voraussetzungen nicht.

¹ LAG Rheinland-Pfalz, 10 Sa 475/03, dpa-Meldung v. 28.05.2004.

Nach Kündigung kein Anspruch auf Bonuszahlung

Kürzlich entschied das Arbeitsgericht Frankfurt, dass Arbeitnehmer nach einer Kündigung keinen Anspruch auf Bonuszahlungen ihres Arbeitgebers haben.¹ Dies gilt auch während der laufenden Kündigungsfrist.

Im vorliegenden Fall wurde einem Arbeitnehmer betriebsbedingt gekündigt. Da andere Arbeitnehmer eine Sonderzahlung erhalten hatten, forderte er ebenfalls diesen Bonus. Er vertrat die Ansicht, dass die Bank gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung verstoßen habe.

Das Gericht war aber der Auffassung, dass Arbeitgeber ungekündigte Mitarbeiter anders behandeln dürfen als bereits gekündigte. Die Bonuszahlung hat in erster Linie einen "Treuecharakter", mit dem Arbeitnehmer an das Unternehmen gebunden werden sollen. Dieser Zweck entfällt bei bereits gekündigten Mitarbeitern.

¹ ArbG Frankfurt/Main, 1 Ca 519/03.

Abmahnungen - weniger ist mehr!

Werden gegenüber einem Arbeitnehmer innerhalb eines kurzen Zeitraums eine Vielzahl von Abmahnungen ausgesprochen, so kann dies das Gewicht dieser Abmahnungen so mindern, dass im Ergebnis nicht mehr gekündigt werden kann. Dieses - nicht ganz bedenkenfreie - Fazit ergibt sich aus einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Brandenburg.

Im konkreten Fall war ein Mitarbeiter innerhalb eines Zeitraums von neun Monaten sieben Mal abgemahnt worden. Nachdem der Mitarbeiter sein Verhalten nicht veränderte, kündigte man ihm aus verhaltensbedingten Gründen.

Das Landesarbeitsgericht war der Auffassung, dass die „inflationäre Abmahnpraxis“ die Warnfunktion der Abmahnungen so abgeschwächt habe, dass der Arbeitnehmer nicht mehr ohne weiteres mit einer Kündigung wegen eines erneuten Fehlverhaltens zu rechnen brauchte. Sofern schon mehrere Abmahnungen erfolgt sind, kann es sich also empfehlen, eine letzte, eindringliche Abmahnung mit der Überschrift „Letzte Abmahnung“ zu versehen und dann erst bei einem weiteren Fehlverhalten zu kündigen.

Arbeitsvertrag bis zum Lebensende des Arbeitgebers nicht sittenwidrig

Der einzelvertragliche Ausschluss der ordentlichen Kündigung für einen längeren Zeitraum, ggf. bis zum Lebensende des Arbeitgebers, ist nicht wegen sittenwidriger Knebelung des Arbeitgebers von vornherein unwirksam.

Dies hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Haushälterin und Altenpflegerin entschieden, die mit ihrem Arbeitgeber, einer pflegebedürftigen Person, dahin übereingekommen war, dass das Arbeitsverhältnis unter Ausschluss der ordentlichen Kündigung erst mit deren Tod enden sollte. Der behandelnde Arzt hatte in einem schriftlichen Zusatz zu dieser Abrede bescheinigt, dass beim Arbeitgeber zum Zeitpunkt dieser Verabredung keine psychisch relevanten Symptome festzustellen waren. Später hatten sowohl der Arbeitgeber als auch in dessen Vertretung sein Sohn das Arbeitsverhältnis gekündigt. Zu Unrecht, wie das Bundesarbeitsgericht entschied. Zur Begründung führte das Gericht aus, dass Arbeitsverträge für die Lebenszeit einer Person oder für länger als fünf Jahre ohne Kündigungsmöglichkeit für den Arbeitgeber vom Gesetzgeber ausdrücklich als zulässige Vertragsgestaltung angesehen werden. Ein Grund zur fristlosen Kündigung liege nicht vor. Der Ausschluss der ordentlichen Kündigung sei wirksam vereinbart.

Unverfallbarkeit einer Betriebsrente - berücksichtigungsfähige Zeiten

Für die Frage, ob eine Anwartschaft auf eine Betriebsrente nach dem Gesetz über die betriebliche Altersversorgung unverfallbar geworden ist, kommt es nur auf Zeiten an, in denen eine Person auf Grund direkter vertraglicher Beziehung für das die Betriebsrente zusagende Unternehmen tätig geworden ist. Dies brauchen nicht unbedingt Arbeitnehmertätigkeiten gewesen zu sein. Das Gesetz über die betriebliche Altersversorgung sieht vor, dass grundsätzlich auch Zeiten zu berücksichtigen sind, in denen Personen, die nicht Arbeitnehmer sind, „für ein Unternehmen“ tätig waren.

Wird eine Person auf Grund eines zwischen ihr und einer anderen Gesellschaft geschlossenen Vertrags im Interesse des die Betriebsrente zusagenden Unternehmens tätig, liegt hierin keine Tätigkeit „für“ das die Betriebsrente zusagende Unternehmen. Derartige Zeiten sind also bei der Berechnung der Unverfallbarkeit der Betriebsrente nicht zu berücksichtigen. Dies hat jüngst das Bundesarbeitsgericht entschieden.

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.