

letter+++newsletter+++new

Ausgabe
01.2006

Erkens Gerow Schmitz Zeiss
Wirtschaftsprüfer | Steuerberater | Rechtsanwälte

+++newsletter+++

Termine Januar 2006

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

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch	
		Überweisung ¹	Scheck
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag ²	10.1.2006	13.1.2006	10.1.2006
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag	Ab dem 1.1.2005 ist die Kapitalertragsteuer sowie der darauf entfallende Solidaritätszuschlag zeitgleich mit einer nach dem 31.12.2004 erfolgten Gewinnausschüttung an den Anteilseigner an das zuständige Finanzamt abzuführen.		
Umsatzsteuer ⁴	10.1.2006	13.1.2006	10.1.2006

- ¹ Umsatzsteuervoranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen müssen grundsätzlich bis zum 10. des dem Anmeldezeitraum folgenden Monats (auf elektronischem Weg) abgegeben werden. Fällt der 10. auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, ist der nächste Werktag der Stichtag. Bei einer Säumnis der Zahlung bis zu drei Tagen werden keine Säumniszuschläge erhoben. Eine Überweisung muss so frühzeitig erfolgen, dass die Wertstellung auf dem Konto des Finanzamts am Tag der Fälligkeit erfolgt.
- ² 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 Februar 2006

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

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch	
		Überweisung ¹	Scheck
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag ²	10.2.2006	13.2.2006	10.2.2006
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag	Ab dem 1.1.2005 ist die Kapitalertragsteuer sowie der darauf entfallende Solidaritätszuschlag zeitgleich mit einer nach dem 31.12.2004 erfolgten Gewinnausschüttung an den Anteilseigner an das zuständige Finanzamt abzuführen.		
Umsatzsteuer ³	10.2.2006	13.2.2006	10.2.2006
Umsatzsteuer-Sondervorauszahlung ⁴	10.2.2006	13.2.2006	10.2.2006
Gewerbsteuer	15.2.2006	18.2.2006	15.2.2006
Grundsteuer	15.2.2006	18.2.2006	15.2.2006

- ¹ Umsatzsteuervoranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen müssen grundsätzlich bis zum 10. des dem Anmeldezeitraum folgenden Monats (auf elektronischem Weg) abgegeben werden. Fällt der 10. auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, ist der nächste Werktag der Stichtag. Bei einer Säumnis der Zahlung bis zu drei Tagen werden keine Säumniszuschläge erhoben. Eine Überweisung muss so frühzeitig erfolgen, dass die Wertstellung auf dem Konto des Finanzamts am Tag der Fälligkeit erfolgt.
- ² Für den abgelaufenen Monat, bei Vierteljahreszahlern für das abgelaufene Kalendervierteljahr.
- ³ Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat; bei Vierteljahreszahlern mit Dauerfristverlängerung für das vorangegangene Kalendervierteljahr.
- ⁴ Vgl. Information „Dauerfristverlängerung für Umsatzsteuer-Vorauszahlungen“.

Zahlungsverzug: Höhe der Verzugszinsen

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

Einer Mahnung bedarf es nicht, wenn

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

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

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

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

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

Aktuelle Basis- bzw. Verzugszinssätze ab 1.7.2003:

Zeitraum	Basiszinssatz	Verzugszinssatz	Verzugszinssatz für Rechtsgeschäfte ohne Verbraucherbeteiligung
1.7. bis 31.12.2003	1,22 %	6,22 %	9,22 %
1.1. bis 30.6.2004	1,14 %	6,14 %	9,14 %
1.7. bis 31.12.2004	1,13 %	6,13 %	9,13 %
1.1. bis 30.6.2005	1,21 %	6,21 %	9,21 %
1.7. bis 31.12.2005	1,17 %	6,17 %	9,17 %

Dauerfristverlängerung für Umsatzsteuer 2006 beantragen

Auf Grund der Abschaffung der so genannten Abgabe-Schonfrist für Umsatzsteuer-Voranmeldungen sowie der Verpflichtung, die Anmeldungen elektronisch zu übertragen, bietet sich ein Antrag auf Fristverlängerung ab 2006 auch für diejenigen an, die ihre Voranmeldungen bisher monatlich oder vierteljährlich abgegeben haben.

Voranmeldungszeitraum für die Umsatzsteuer ist

- das Kalendervierteljahr,
- der Kalendermonat, wenn die Steuer (Summe der Vorauszahlungen) des Jahres 2005 mehr als 6.136 € betragen hat.

Hat die Steuer im Vorjahr nicht mehr als 512 € betragen, kann das Finanzamt den Unternehmer von der Abgabe von Voranmeldungen und von der Entrichtung von Vorauszahlungen befreien.

Wenn sich im Jahr 2005 ein Vorsteuer-Überschuss von mehr als 6.136 € ergeben hat, kann durch Abgabe der Voranmeldung Januar 2006 oder eines Antrags auf Dauerfristverlängerung für 2006 bis zum 10.2.2006 der monatliche Voranmeldungszeitraum beibehalten werden.

Unternehmer, die ihre Umsatzsteuervoranmeldungen monatlich abgeben, können Fristverlängerung für 2006 in Anspruch nehmen, wenn sie bis zum 10.2.2006 einen Antrag beim Finanzamt stellen. Voranmeldungen und Vorauszahlungen sind dann jeweils einen Monat später fällig.

Die Fristverlängerung ist davon abhängig, dass eine Sondervorauszahlung in Höhe eines Elfteils der Summe der Vorauszahlungen für 2005 angemeldet und bis zum 10.2.2006 geleistet wird. Diese Sondervorauszahlung wird auf die am 10.2.2007 fällige Vorauszahlung für Dezember 2006 angerechnet.

Dies hat zur Folge, dass die o. a. Anmeldungen ab Voranmeldungszeitraum Januar 2006 grundsätzlich bis zum 10. des dem Anmeldungszeitpunkt folgenden Monats abgegeben werden müssen. Fällt der 10. auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, ist der nächste Werktag der Stichtag.

Vierteljahreszahler müssen keine Sondervorauszahlung entrichten. Für sie gilt die für ein Kalenderjahr genehmigte Fristverlängerung auch für die folgenden Kalenderjahre weiter, wenn sich die Verhältnisse nicht geändert haben. Ein erstmaliger Antrag ist in diesen Fällen bis zum 10.4.2006 zu stellen.

Die gewährte Dauerfristverlängerung gilt auch für die vierteljährlich abzugebenden Zusammenfassenden Meldungen. Ein einmal gestellter und genehmigter Antrag gilt so lange fort, bis der Unternehmer den Antrag zurücknimmt oder das Finanzamt die Fristverlängerung widerruft.

Für Unternehmer, die ihre berufliche oder gewerbliche Tätigkeit neu begründen, ist im Jahr der Aufnahme der Tätigkeit und im folgenden Jahr grundsätzlich der Kalendermonat Voranmeldungszeitraum.

Zugewinnausgleich ist auch bei vertraglicher Beendigung des Güterstands nicht steuerbar

Der Anspruch auf Zugewinnausgleich unterliegt nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs nicht der Schenkungsteuer. Dabei ist unerheblich, ob der Güterstand der Zugewinngemeinschaft vertraglich endet oder durch Scheidung oder Tod.

Selbst wenn die Zugewinngemeinschaft bei Fortbestand der Ehe beendet und anschließend neu begründet wird, ist die Ausgleichsforderung nicht zu besteuern. Einzige Voraussetzung ist die Ermittlung der Ausgleichsforderung. Dies ist auch vom Schenkungsteuerrecht anzuerkennen (Bezahlung, Stundung o. a.).

Berechnung des Stundungsbetrags bei Zuwendung begünstigten Vermögens

Behält sich der Übertragende von Betriebsvermögen das Gewinnbezugsrecht zurück, mindert der Kapitalwert des zurückbehaltenen Bezugsrechts den Wert des übertragenen Vermögens. Dies vermindert jedoch nicht die Bemessungsgrundlage der Schenkungsteuer.

Allerdings ist nicht der Gesamtbetrag sofort fällig. Die Differenz zwischen der Steuer ohne Berücksichtigung und der Steuer unter Berücksichtigung der Belastung wird bis zu deren Wegfall gestundet.

Nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs ist der Kapitalwert der Belastung bei steuerlich begünstigtem Vermögen nicht voll berücksichtigungsfähig. Ein Teil des Nutzungs- oder Bezugsrechts kann nicht abgezogen werden. Dieser errechnet sich aus dem Verhältnis zwischen dem Wert des insgesamt übertragenen Vermögens und dem nicht der Steuer unterliegenden Teil.

Zinsverzicht keine mittelbare Grundstücksschenkung

Eine mittelbare Grundstücksschenkung liegt vor, wenn mit einem geschenkten Geldbetrag ein bestimmtes Grundstück erworben oder bebaut werden soll. In diesem Fall wird nur der - eventuell auch anteilige - Wert des Grundstücks besteuert.

Voraussetzung für eine mittelbare Grundstücksschenkung ist, dass der Schenker den für den Grundstückskauf bestimmten Geldbetrag vor Abschluss des Kaufvertrags zusagt und spätestens bis zur Tilgung der Kaufpreisschuld auszahlt.

Wird der Geldbetrag auf unbestimmte Zeit als zinsloses Darlehen überlassen, stellt die Bereicherung in Höhe des kapitalisierten Werts des Zinsverzichts nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs keine mittelbare Grundstücksschenkung dar.

Steuerpflicht durch Einbringung eines Einzelunternehmens in eine mit Angehörigen gegründete Kapitalgesellschaft

Ein Einzelunternehmer (V) hatte mit Angehörigen eine GmbH gegründet. Die jeweiligen Stammeinlagen waren von den zukünftigen Gesellschaftern in bar zu erbringen. Noch am Tag der Gründung wurde in einem weiteren Vertrag eine Kapitalerhöhung beschlossen. Die neue Stammeinlage übernahm V, er leistete sie durch Einbringung seines bisherigen Einzelunternehmens zu Buchwerten. Der den Wert der neuen Stammeinlage übersteigende Buchwert des Kapitalkontos aus dem Einzelunternehmen wurde V auf einem gesonderten Darlehenskonto gutgeschrieben. Das bisherige Einzelunternehmen verfügte über erhebliche stille Reserven.

Nach Auffassung des Bundesfinanzhofs wurden die Angehörigen auf Kosten des V bereichert. Seine in dem früheren Einzelunternehmen vorhandenen stillen Reserven sind durch die Einbringung des Unternehmens in die GmbH anteilig auf die Angehörigen übertragen worden. An den stillen Reserven war

er nach der Einbringung nur noch entsprechend seinem Anteil am Stammkapital beteiligt. Durch die Einbringung zu Buchwerten hat V keine dem tatsächlichen Wert seines Einzelunternehmens entsprechende Gegenleistung erhalten. Als steuerpflichtig wurde für die Angehörigen der gemeine Wert ihrer GmbH-Anteile nach Einbringung des Einzelunternehmens durch V angesehen, und zwar nach Abzug ihrer jeweiligen Stammeinlage.

Vereinbarung zur vorzeitigen Auflösung eines Beratervertrags ist eine sonstige Leistung

Eine Anwaltssozietät hatte mit einer ärztlichen Gemeinschaftspraxis vereinbart, sie über einen Zeitraum von fünf Jahren in sämtlichen den Geschäftsbetrieb der Praxis betreffenden Angelegenheiten zu beraten. Es wurde ein jährliches Pauschalhonorar vereinbart. Bereits nach zwei Jahren kam es zwischen den Parteien zu einer Auflösungsvereinbarung. Darin verpflichtete sich die ärztliche Gemeinschaftspraxis zur Zahlung eines Schadensersatzes. Dieser wurde definiert als entgangener zukünftiger Gewinn auf Grund der vorzeitigen Auflösung des Vertragsverhältnisses. Die Anwaltssozietät sah in der Zahlung des Abfindungsbetrags einen nicht steuerbaren Schadensersatz.

Nach der Entscheidung des Bundesfinanzhofs handelte es sich bei dem Abfindungsbetrag um eine steuerpflichtige sonstige Leistung, die in dem entgeltlichen Verzicht auf eine bestehende Rechtsposition - hier der Rechte aus dem Anwaltsvertrag - bestand. Auf die von den Beteiligten verwendete Bezeichnung „Schadensersatz“ kommt es nicht an.

Unternehmereigenschaft des Erwerbers einer verpachteten Immobilie trotz anfänglichen Verzichts auf Pachtzahlungen

Eltern hatten ihrem Sohn S. eine verpachtete Gewerbe-Immobilie übertragen. Als Gegenleistung für die Grundstücksübertragung übernahm S. die auf dem Grundstück lastenden Verbindlichkeiten. Das Grundstück war an eine GmbH verpachtet. Daran war S. zum Zeitpunkt der Grundstücksübertragung zu 90 % beteiligt. Er trat als Rechtsnachfolger in den bestehenden Pachtvertrag ein.

Die GmbH hatte auf Grund wirtschaftlicher Schwierigkeiten schon längere Zeit keine Pachtzahlungen mehr an die Eltern geleistet. S. verzichtete bis auf weiteres auf Pachtzahlungen. Nur im Fall einer wesentlichen wirtschaftlichen Besserung bei der GmbH sollten die Pachtzahlungen wieder aufgenommen werden. Dazu kam es durch die Insolvenz der GmbH nicht mehr.

Das Finanzamt sah S. als Organträger der GmbH an und setzte ihm gegenüber Umsatzsteuer unter Einbeziehung der Umsätze der GmbH fest.

Der Bundesfinanzhof bestätigte die Rechtsauffassung des Finanzamts. S. war durch die Verpachtung des Betriebsgrundstücks an die GmbH, seine 90 %-ige Beteiligung daran und dadurch, dass er ihr Geschäftsführer war, als deren Organträger anzusehen. Die Tätigkeit der Organgesellschaft (der GmbH) war dem Organträger (S.) zuzurechnen.

S. war auch als Unternehmer tätig. Dafür ist unerheblich, an wen entgeltliche Leistungen erbracht werden. Folglich können entgeltliche Leistungen auch gegenüber einer Organgesellschaft erbracht werden.

Die Eltern von S. hatten bereits durch die Verpachtung des Betriebsgrundstücks an die GmbH ein Unternehmen betrieben. Daran änderten auch langjährige Pachtrückstände nichts. S. hat dieses Verpachtungsunternehmen seiner Eltern übernommen und selbst fortgeführt. Die Übertragung erfolgte entgeltlich gegen Übernahme der auf dem Grundstück lastenden Verbindlichkeiten. Nur aus diesem Grund unterlag sie als Geschäftsveräußerung im Ganzen an einen anderen Unternehmer nicht der Umsatzsteuer.

Auch die zunächst unentgeltliche Grundstücksüberlassung an die GmbH stand der Unternehmereigenschaft des S. nicht entgegen. Der Vereinbarung lag die Absicht einer grundsätzlich entgeltlichen Verpachtung zu Grunde. Ein nur vorübergehend geplanter Verzicht auf ein Entgelt führt noch nicht dazu, eine nichtunternehmerische Tätigkeit zu unterstellen. Vielmehr müssen dann Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass der Unternehmer keine wirtschaftliche Tätigkeit aufnehmen will. Im Urteilsfall wurde das von den Eltern erworbene Unternehmen fortgeführt. Es bestand nämlich die Absicht, die entgeltliche Vermietungstätigkeit nach einer Besserung der wirtschaftlichen Situation der GmbH fortzusetzen.

Wiederwahl eines Wohnungseigentumsverwalters bei fehlender Fachkompetenz

Ein Eigentümerbeschluss über die Wiederwahl eines Verwalters widerspricht den Grundsätzen ordnungsgemäßer Verwaltung und ist unwirksam, wenn das Registergericht gravierende Defizite der Jahresabrechnung festgestellt hat und diese in der nächsten Abrechnungsperiode durch den Verwalter nicht ausgeräumt werden.

In dem vom Oberlandesgericht Düsseldorf entschiedenen Fall hatte ein Eigentümer die Wiederwahl des Verwalters beanstandet, da die von diesem vorgelegte Jahresabrechnung in erheblichem Maße fehlerbehaftet war, wie das Registergericht festgestellt hatte. Nach Ansicht des Gerichts widerspricht bei dieser Fallkonstellation der beanstandete Beschluss der Gemeinschaft den Grundsätzen ordnungsgemäßer Verwaltung. In der Person des Gewählten liege ein wichtiger Grund gegen seine Bestellung vor. Wegen der fehlenden Fachkenntnisse des Verwalters ist eine Zusammenarbeit mit diesem unzumutbar und das erforderliche Vertrauensverhältnis zur Gemeinschaft gestört; die vorliegenden Umstände lassen ihn als unfähig oder ungeeignet für das Amt erscheinen.

Aufwendungen für die Aufhebung und Auseinandersetzung einer Gütergemeinschaft im Zusammenhang mit einer Ehescheidung sind keine außergewöhnliche Belastung

Zu den als außergewöhnliche Belastung abzugsfähigen Aufwendungen zählen auch die Kosten für eine Ehescheidung. Zwei Urteile des Bundesfinanzhofs zwingen nunmehr zu einer differenzierteren Betrachtung dieser Aufwendungen.

In beiden Fällen ging es um Aufwendungen für die Aufhebung und Auseinandersetzung einer Gütergemeinschaft sowie um die Kosten eines Teilvergleichs über eine Vermögensauseinandersetzung. Nach den Ausführungen des Gerichts sind die Aufwendungen für die Regelung von Scheidungsfolgesachen, auch wenn sie auf Antrag zusammen mit der Scheidungssache zu verhandeln sind, nicht unmittelbar oder unvermeidbar mit der Ehescheidung im Zusammenhang stehend anzusehen. Nur der in den Zwangsverbund eines Ehescheidungsverfahrens fallende Versorgungsausgleich fällt unter den Begriff „Ehescheidungskosten“. Die auf so genannte Folgesachen entfallenden Prozesskosten gelten als nicht unvermeidbar und deshalb auch nicht als zwangsläufig.

Kindergeldberechtigung geschiedener Eltern, die beide dem Kind Unterhaltsrente leisten

Zahlen geschiedene Eltern ihrem Kind, das in einem selbstständigen Haushalt lebt, jeweils eine Unterhaltsrente, hat Anspruch auf Kindergeld, wer die höhere Unterhaltsrente leistet. Dabei bleibt das Kindergeld selbst, das der empfangsberechtigte Elternteil an das Kind als Unterhalt weiter geleitet hat, für diese Feststellung außer Betracht.

In dem dieser Entscheidung des Bundesfinanzhofs zu Grunde liegenden Fall zahlte der Vater an den in einer eigenen Wohnung lebenden Sohn 525 DM, die Mutter 600 DM. Die Zahlung der Mutter beinhaltet auch das Kindergeld i. H. v. 250 DM. Damit betrug deren eigener Unterhaltsbeitrag lediglich 350 DM. Die Unterhaltsleistung des Vaters war somit höher, so dass dieser auch zum Empfang des Kindergelds berechtigt war.

Aufteilung von Kosten des Arbeitgebers für eine Auslandsdienstreise seiner Arbeitnehmer

In Abkehr von den bisherigen Grundsätzen zum so genannten Aufteilungsverbot hat der Bundesfinanzhof die Aufteilung von Sachzuwendungen an Arbeitnehmer in Arbeitslohn und betriebliche Aufwendungen grundsätzlich gebilligt.

In dem betreffenden Fall führte die Firma eine mehrtägige Tagung für ihre Mitarbeiter in Portugal durch. Da neben dem eigentlichen Tagungsprogramm verschiedene Freizeitveranstaltungen durchgeführt wurden, sah das Finanzamt die gesamten entstandenen Aufwendungen als Arbeitslohn der Mitarbeiter an. Dieser Handhabung hat das Gericht widersprochen und eine Aufteilung der entstandenen Kosten vorgenommen. Nach dieser nunmehr gefestigten Rechtsprechung gilt die Aufteilungsmöglichkeit bei gemischt veranlassten Aufwendungen sowohl für Werbungskosten als auch für Arbeitslohn.

Unentgeltliche Übertragung einer wesentlichen Beteiligung unter Nutzungsvorbehalt ist keine Veräußerung

Die Übertragung einer wesentlichen Beteiligung unter Vorbehalt eines Nießbrauchsrechts im Wege der vorweggenommenen Erbfolge ist keine Veräußerung. Eine Veräußerung liegt nach Ansicht des Bundesfinanzhofs auch dann nicht vor, wenn das Nießbrauchsrecht später abgelöst wird und der Nießbraucher für seinen Verzicht eine Abstandszahlung erhält. Voraussetzung ist allerdings, dass bei der Übertragung im Wege der vorweggenommenen Erbfolge der spätere entgeltliche Verzicht nicht bereits geplant war.

Ernährungsberatung nur auf ärztliche Anordnung umsatzsteuerfrei

Ernährungsberatung ist nur im Rahmen einer medizinischen Behandlung und auf ärztliche Anordnung umsatzsteuerfrei. Das hat der Bundesfinanzhof entschieden.

Heilbehandlungen müssen der Vorbeugung, Diagnose, Behandlung und, soweit möglich, der Heilung von Krankheiten oder Gesundheitsstörungen bei Menschen dienen. Leistungen, die keinen unmittelbaren Krankheitsbezug haben und nur den allgemeinen Gesundheitszustand verbessern, sind keine umsatzsteuerfreien Heilbehandlungen.

Körperschaftsteuerrechtliche Umgliederungsvorschriften sind verfassungsgemäß

Nach Auffassung des Bundesfinanzhofs sind die Vorschriften zur Umgliederung des verwendbaren Eigenkapitals (vEK) einer Kapitalgesellschaft beim Wechsel vom Anrechnungs- zum Halbeinkünfteverfahren verfassungsgemäß. Die Kapitalgesellschaft verlor unter Umständen Körperschaftsteuerminderungspotenzial, weil das mit 45 % Körperschaftsteuer belastete Eigenkapital in mit 40 % belastetes Eigenkapital umgegliedert wurde. Während bei Gewinnausschüttungen aus dem sog. vEK 45 die Körperschaftsteuer um 15/55 des Ausschüttungsbetrags gemindert wurde, ergab sich beim vEK 40 noch eine Körperschaftsteuerminderung um 1/6, also ein Verlust von etwa 10 %.

Der Bundesfinanzhof meint, der Gesetzgeber habe mit den Regelungen zur Umgliederung seinen Gestaltungsspielraum nicht überschritten. Die betroffenen Gesellschaften hätten den Verlust von Körperschaftsteuerminderungspotenzial durch rechtzeitiges Ausschütten des vEK 45 vermeiden können.

Erschließungszustand von Bauland für Steuerbemessung unerheblich

Hat der Gutachterausschuss einen Bodenrichtwert für erschließungsbeitragspflichtiges Bauland festgesetzt, so ist dieser bei der Bemessung von Erbschaft- und Schenkungsteuer zwingend anzusetzen. Entgegen der Ansicht der Finanzverwaltung kommt es nach Auffassung des Bundesfinanzhofs nicht auf den tatsächlichen Erschließungszustand des Grundstücks an. Das Gericht verwarf deshalb die Berechnung des Finanzamts, das neben dem Bodenrichtwert bei der Wertermittlung zusätzlich Beträge für die bereits hergestellten Erschließungsanlagen (Kanal, Wasser und Straße) angesetzt hatte.

Hat der Gutachterausschuss für ein Gebiet nur eine Wertspanne angegeben, muss das Finanzamt dort einen konkreten Wert erfragen. Wird kein konkreter Wert mitgeteilt, ist nach der Entscheidung des Bundesfinanzhofs der unterste Wert der Wertspanne anzusetzen.

Aufhebung des pauschalen Vorsteuerabzugs auf Reisekosten rechters

Zum 1.4.1999 wurde der pauschale Vorsteuerabzug aus Reisekosten abgeschafft. Seitdem kann nur der Unternehmer Vorsteuer abziehen, der eine Rechnung mit Umsatzsteuerausweis eines anderen Unternehmers besitzt. Dies entspricht den allgemeinen Regeln zum Vorsteuerabzug.

Die Aufhebung des pauschalen Vorsteuerabzugs ist nach Auffassung des Bundesfinanzhofs mit dem Europäischen Gemeinschaftsrecht vereinbar. Die Bundesrepublik Deutschland hatte sich zwar bei Einführung des gemeinsamen Mehrwertsteuersystems eine Ausnahme zum pauschalen Vorsteuerabzug aus Reisekosten genehmigen lassen, ist aber nicht verpflichtet, dies beizubehalten.

Gestellung von einheitlicher Kleidung kein Arbeitslohn

Stattet ein Arbeitgeber seine Arbeitnehmer unentgeltlich oder verbilligt mit der im Beruf benötigten Kleidung aus, kann steuerpflichtiger Arbeitslohn vorliegen. Es ist zu unterscheiden, ob typische Berufskleidung oder bürgerliche Kleidung überlassen wird. Zur typischen Berufskleidung gehören Arbeitsschutzkleidung oder uniformartige - z. B. durch Firmenemblem gekennzeichnete - Kleidung. Die private Mitbenutzung muss so gut wie ausgeschlossen sein. Schutzhelme, Arbeitswesten, sog. Blaumänner, Kittel und Arbeitsschuhe sind typische Berufskleidung. Die nicht zu Arbeitslohn führende Überlassung durch den Arbeitgeber ist möglich.

Steuerpflichtiger Arbeitslohn ist nach Ansicht der Finanzverwaltung der Ersatz der Aufwendungen für sog. bürgerliche Kleidung. Das sind Kleidungsstücke, die auch außerhalb des Berufs getragen werden können. Allein die Möglichkeit, diese Kleidungsstücke auch privat tragen zu können, reicht schon aus.

Richtungsweisend könnte ein Urteil des Finanzgerichts Berlin sein: Stellt ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitern kostenlos Hemden, Blusen, Krawatten, Pullunder, Strickjacken und Halstücher im betrieblichen Interesse zur Verfügung, um ein einheitliches Erscheinungsbild zu erreichen, liegt kein lohnsteuerpflichtiger geldwerter Vorteil vor. Die Möglichkeit, dass die Kleidung auch privat getragen werden kann, führt nach diesem Urteil ebenfalls nicht zu steuerpflichtigem Arbeitslohn.

Da zu diesem Thema unterschiedliche Auffassungen verschiedener Finanzgerichte vorliegen, muss der Bundesfinanzhof die endgültige Entscheidung treffen.

Steuerschädliche Verwendung einer zur Absicherung eines Avalkredits eingesetzten Lebensversicherung

Beiträge zu Lebensversicherungen, die im Erlebensfall der Sicherung oder Tilgung eines Darlehens dienen („Policendarlehen“), sind nur unter besonderen Voraussetzungen als Sonderausgaben abzugsfähig. Es sollen nur Lebensversicherungen begünstigt sein, die der Altersvorsorge dienen. Dient eine Lebensversicherung der Tilgung eines Darlehens, dessen Finanzierungskosten (Zinsen) Betriebsausgaben oder Werbungskosten sind, ist grundsätzlich kein Sonderausgabenabzug für die Lebensversicherungsbeiträge möglich. Außerdem sind die Zinsen aus diesen Versicherungen bei Auszahlung nicht steuerfrei.

Die Steuerschädlichkeit tritt nicht ein, wenn das Policendarlehen unmittelbar zur Finanzierung von Wirtschaftsgütern des Anlagevermögens verwendet wird, die auf Dauer der Einkunftserzielung dienen. Auch die Finanzierung von Mietwohngrundstücken ist steuerunschädlich möglich. Allerdings muss das Policendarlehen ausschließlich für begünstigte Investitionen verwendet werden. Werden gleichzeitig auch nicht begünstigte Aufwendungen von mehr als 2.556 € finanziert, ist dies steuerschädlich.

Unschädlich ist auch, wenn die Lebensversicherung nur für den Todesfall oder erst nach Vertragsablauf mit einem Darlehen verknüpft wird. Policendarlehen sind nicht vom Sonderausgabenabzug ausgeschlossen, wenn damit private Anschaffungen finanziert werden. Zinsen für Darlehen, die nicht der Einkunftserzielung dienen, sind keine Betriebsausgaben oder Werbungskosten. Deshalb greifen hier die Beschränkungen nicht. Policendarlehen zur Finanzierung von Immobilien, die ausschließlich zu eigenen Wohnzwecken genutzt werden, sind auch steuerunschädlich.

Das Finanzgericht München hatte die Frage zu entscheiden, ob ein Avalkredit einem Darlehen gleich steht. Das Gericht bejaht dies: Wird ein Avalkredit gegenüber der Bank durch Abtretung und Beleihung von Lebensversicherungsansprüchen abgesichert, führt das zu einer steuerschädlichen Verwendung der Lebensversicherung und zu einer Steuerpflicht der Zinsen aus den Sparanteilen der Lebensversicherung. Ein Sonderausgabenabzug der Lebensversicherungsbeiträge ist nicht möglich.

Der Bundesfinanzhof muss sich nun mit dem Thema befassen.

Hinweis: Wegen der Kompliziertheit der Vorschriften sollte vor entsprechenden Gestaltungen stets der Rat des Steuerberaters eingeholt werden. Es sind auch die Änderungen durch das Alterseinkünftegesetz zu beachten.

Unfall im Ausland, Klage im Inland

Ein deutscher Staatsbürger hatte in den Niederlanden einen Verkehrsunfall mit einem einheimischen Pkw-Fahrer und verklagte vor einem deutschen Amtsgericht dessen niederländischen Haftpflichtversicherer auf Zahlung von Schadensersatz. Das Amtsgericht wies die Klage als unzulässig ab, weil die deutschen Gerichte international unzuständig seien.

Zu Unrecht, befand das Oberlandesgericht Köln. Danach kann ein deutscher Unfallgeschädigter nach einem Verkehrsunfall mit dem Angehörigen eines anderen EU-Staates die Klage gegen den ausländischen Haftpflichtversicherer seines Unfallgegners nicht nur im Ausland, sondern auch vor deutschen Gerichten erheben. Das Gericht beruft sich dabei auf zwei Vorschriften einer EG-Verordnung vom Dezember 2000 sowie auf eine im Mai 2005 erlassene EU-Richtlinie.

Wegen der grundsätzlichen Bedeutung dieser Rechtsfrage wurde die Revision zugelassen, der Bundesgerichtshof hat nun das letzte Wort.

Kostenloser PC für Schulfotoaktion muss nicht wettbewerbswidrig sein

Eine gewerbliche Fotografin überließ Schulen kostenlos einen PC, falls diese im Gegenzug eine Schulfotoaktion organisierte. Dabei wurden die Schüler in der Schule fotografiert und die Fotos den Eltern und Schülern zum Kauf angeboten.

Nach Auffassung des Bundesgerichtshofs nahm die Fotografin durch ihr Angebot nicht wettbewerbswidrig auf die Entscheidungen der Schule, der Schüler oder der Eltern Einfluss. Es ist allein Sache des Schulträgers und der Schulleitung abzuwägen, ob die Durchführung des Fototermins dem schulischen Interesse entspricht.

Betreuer kann Abbruch künstlicher Ernährung erzwingen

Der Betreuer kann in Abstimmung mit dem behandelnden Arzt verlangen, die künstliche Ernährung eines einwilligungsunfähigen Patienten einzustellen. Nach einer Entscheidung des Bundesgerichtshofs darf das Pflegeheim diesem Begehren weder den Heimvertrag noch die Gewissensfreiheit des Pflegepersonals entgegensetzen.

Wirtschaftliches Eigentum an Kapitalgesellschaftsanteilen

Ein Freiberufler erwarb für eine Mark alle Anteile einer GmbH. Seiner Ehefrau, einem Dritten und dessen Tochter gewährte er atypische Unterbeteiligungen von insgesamt 25 %. Ein Jahr später veräußerte er alle Anteile für 3,25 Millionen DM und überwies den Unterbeteiligten den ihnen zustehenden Anteil. Das zuständige Finanzamt besteuerte den Gesamterlös beim Hauptbeteiligten.

Der Bundesfinanzhof stellte fest, dass es auf die wirtschaftliche und nicht auf die rechtliche Inhaberschaft an den Kapitalgesellschaftsanteilen ankommt. Dies gilt auch für atypisch Unterbeteiligte. Diese sind nur dann wirtschaftliche Eigentümer, wenn ihnen im Innenverhältnis die selben Rechte wie dem Hauptbeteiligten zustehen und sie diese Rechte auch wahrnehmen.

Unter diesen Bedingungen kann auch bei kurzen Haltezeiten die steuerliche Zurechnung anerkannt werden. Im Rahmen des Halbeinkünfteverfahrens erhalten die Unterbeteiligten dann die hälftige Steuerbefreiung für die Anteilsveräußerung.

Hinweis: Die tatsächliche Ausübung der Rechte der Unterbeteiligten in der Innengesellschaft sollte durch Protokolle und Gesellschafterbeschlüsse dokumentiert werden.

Steuerpflicht der Zinserträge bei nachträglicher Veränderung von Lebensversicherungsverträgen

Ein Unternehmer hatte für seine Mitarbeiter Direktversicherungen mit Laufzeiten von 13 und 16 Jahren abgeschlossen. In den Versicherungsverträgen waren keine Änderungsmöglichkeiten vorgesehen. Auf Wunsch des Unternehmers ging ein Mitarbeiter drei Jahre später als geplant in den Ruhestand. Der bestehende Versicherungsvertrag wurde deshalb um drei Jahre verlängert. Das Finanzamt ging nicht von einer Vertragsverlängerung, sondern von einem Vertragsneuabschluss aus und besteuerte die anfallenden Zinserträge.

Der Bundesfinanzhof bestätigte diese Behandlung. Das Gericht ging steuerlich von einem Neuabschluss des Lebensversicherungsvertrags aus, da bei gleich bleibender Beitragsleistung eine höhere Versicherungsleistung nach Ablauf der drei Verlängerungsjahre erbracht wurde. Die bürgerlich-rechtliche Beurteilung des Vorgangs ist dabei unbeachtlich. Die Steuerpflicht für die anfallenden Zinsen ergab sich aus der Nichteinhaltung der zwölfjährigen Laufzeit für den Vertragsneuabschluss.

Dem Urteil ist nicht zu entnehmen, ob vorgesehene Änderungsmöglichkeiten in den ursprünglichen Versicherungsverträgen zu einer günstigeren steuerlichen Beurteilung geführt hätten.

Leistungen aus einer sofort beginnenden Leibrentenversicherung gegen Einmalzahlung

Eheleute hatten einen „Leibrentenversicherungsvertrag auf ein Leben mit sofort beginnender Rentenzahlung gegen einen Einmalbetrag“ in Höhe von 1,2 Mio. DM abgeschlossen. Die Überschüsse aus dem Vertrag wurden in Form einer Zusatzrente gezahlt. Die Leibrentenzahlungen besteuerte das Finanzamt in Höhe des Ertragsanteils.

Der Bundesfinanzhof bestätigte diese steuerliche Behandlung und versagte die Steuerbegünstigung, die bei einem gemischten Versicherungsvertrag hinsichtlich des Zinsanteils angewendet werden kann. Der Steuerbegünstigung liegt die Erwägung zu Grunde, die Verzinsung der angesammelten Sparanteile in der Vertragslaufzeit bis zur Fälligkeit der Leistung durch die Versicherungsgesellschaften nicht zu belasten. Bei Verträgen mit sofort beginnender Rentenzahlung liegen keine Sparanteile vor. Die Zinsanteile aus der Streckung der Auszahlung sind steuerlich nicht begünstigt.

Bei derartigen Gestaltungen sollte vorher der Steuerberater gefragt werden.

Verdeckte Einlage einer im Betriebsvermögen gehaltenen 100%-igen Beteiligung an einer Kapitalgesellschaft

Ein Ingenieur überließ die Verwertung einer geschützten Erfindung einer Kapitalgesellschaft, an der er alle Gesellschaftsanteile hielt. Später übertrug er alle Gesellschaftsanteile auf eine andere Kapitalgesellschaft, deren Alleingesellschafter er war. Neue Gesellschaftsrechte wurden im Rahmen dieser Übertragung nicht gewährt. Das Finanzamt behandelte diese verdeckte Einlage als gewinnrealisierende Entnahme der Anteile.

Der Bundesfinanzhof bestätigte die steuerliche Behandlung. Jeder verdeckten Einlage gehe eine Entnahme der verdeckt eingelegten Wirtschaftsgüter zum Teilwert voraus. Der Vorgang führt deshalb auch dann zu einer Gewinnrealisierung, wenn die Beteiligung an der Zielgesellschaft zum Betriebsvermögen des Einlegenden gehört. Bei der aufnehmenden Kapitalgesellschaft handelt es sich um einen anderen Rechtsträger. Die zukünftige Steuerverhaftung des übertragenen Wirtschaftsguts ist deshalb unbeachtlich.

Das Gericht ließ offen, ob eine verdeckte Einlage in der Form einer unentgeltlichen Übertragung eines Betriebs, eines Teilbetriebs oder eines Mitunternehmeranteils unter das Buchwertfortführungsgebot fällt. Eine Gewinnrealisierung lässt sich in Übertragungsfällen daher nur vermeiden, wenn der Weg über eine offene Sacheinlage gegen Gewährung von Gesellschaftsrechten gewählt wird und die Vorschriften des Umwandlungssteuerrechts anwendbar sind.

Inventur zum Ende des Geschäftsjahres

Für alle Kaufleute, die nach den handelsrechtlichen oder steuerlichen Vorschriften Bücher führen und im Laufe des Wirtschaftsjahres keine permanente Inventur vornehmen, ergibt sich zum Ende des Wirtschaftsjahres wieder die Notwendigkeit zu Bestandsaufnahmen. Die Bestandsaufnahmen sind eine Voraussetzung für die Ordnungsmäßigkeit der Buchführung des Unternehmens.

Steuerliche Teilwertabschreibungen können nur noch bei voraussichtlich dauernder Wertminderung vorgenommen werden. Diese Voraussetzungen müssen **zu jedem Bilanzstichtag neu nachgewiesen** werden. Das ist bei der Inventurdurchführung zu berücksichtigen.

Die Bestandsaufnahmen sind grundsätzlich am Bilanzstichtag vorzunehmen. Eine Fotoinventur ist nicht zulässig. Auf Grund der oft sehr zeitaufwendigen Inventurarbeiten, insbesondere bei den Roh-, Hilfs-, und Betriebsstoffen, den Fabrikaten und Handelswaren, gibt es folgende zeitliche Erleichterungen für die Inventurarbeiten:

- Bei der so genannten **zeitnahen Inventur** können die Bestandsaufnahmen innerhalb von 10 Tagen vor oder nach dem Bilanzstichtag stattfinden. Zwischenzeitliche Bestandsveränderungen durch Einkäufe oder Verkäufe sind zuverlässig festzuhalten.
- Bei der **zeitlich verlegten Inventur** können die Bestandsaufnahmen innerhalb der letzten drei Monate vor oder der ersten zwei Monate nach dem Bilanzstichtag vorgenommen werden. Diese Inventur erfordert eine **wertmäßige** Fortschreibung bzw. eine **wertmäßige** Rückrechnung der durch die Inventur ermittelten Bestände zum Bilanzstichtag. Eine nur mengenmäßige Fortschreibung bzw. Rückrechnung zum Bilanzstichtag ist nicht ausreichend. Bestände, die durch Schwund, Verderb und ähnliche Vorgänge unvorhersehbare Abgänge erleiden können und für besonders wertvolle Güter ist nur die Stichtagsinventur zulässig. Zu beachten ist ebenfalls, dass Steuervergünstigungen, die auf die Zusammensetzung der Bestände am Bilanzstichtag abstellen, nicht in Anspruch genommen werden können. Das trifft z. B. für die Verbrauchsfolge-Verfahren zu.
- Bei der so genannten **Einlagerungsinventur** mit automatisch gesteuerten Lagersystemen (z. B. nicht begehbare Hochregallager) erfolgt die Bestandsaufnahme laufend mit der Einlagerung der Ware. Soweit Teile des Lagers während des Geschäftsjahres nicht bewegt worden sind, bestehen Bedenken gegen diese Handhabung.
- Das **Stichproben-Inventurverfahren** erlaubt eine Inventur mit Hilfe anerkannter mathematisch-statistischer Methoden auf Grund von Stichproben. Die Stichprobeninventur muss den Aussagewert einer konventionellen Inventur haben. Das ist der Fall, wenn die statistischen Aussagen einen Sicherheitsgrad von 95 % erreichen und relative Stichprobenfehler 1 % des gesamten Buchwerts nicht überschreitet. Hochwertige Güter und Gegenstände, die einem unkontrollierten Schwund unterliegen, sind nicht in dieses Verfahren einzubeziehen.
- Das **Festwertverfahren** kann auf Sachanlagen und Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe angewendet werden. Voraussetzung ist, dass die Gegenstände im Gesamtwert für das Unternehmen von nachrangiger Bedeutung sind, der Bestand in Größe, Zusammensetzung und Wert nur geringen Veränderungen unterliegt und die Gegenstände regelmäßig ersetzt werden. Eine körperliche Inventur ist bei diesen Gegenständen in der Regel **alle drei Jahre** oder bei wesentlichen Mengenänderungen sowie bei Änderung in der Zusammensetzung vorzunehmen. In Ausnahmefällen kann eine Inventur nach fünf Jahren ausreichen.
- Wird das Verfahren der **permanenten Inventur** angewendet, dann ist darauf zu achten, dass bis zum Bilanzstichtag alle Vorräte einmal aufgenommen worden sind. Darüber ist ein Nachweis zu führen.

Bei der Bestandsaufnahme sind alle Wirtschaftsgüter lückenlos und vollständig zu erfassen. Die Inventuraufzeichnungen sind so zu führen, dass eine spätere Nachprüfung möglich ist. Es ist zweckmäßig, die Bestandsaufnahmelisten so zu gliedern, dass sie den räumlich getrennt gelagerten Vorräten entsprechen. Der Lagerort der aufgenommenen Wirtschaftsgüter ist zu vermerken. Die Bestandsaufnahmelisten sind von den aufnehmenden Personen abzuzeichnen. Es kann organisatorisch notwendig sein, die Bestandsaufnahmen durch ansagende Personen und aufschreibende Mitarbeiter vorzunehmen. **Inventuranweisungen, Aufnahmepläne, Originalaufzeichnungen** und die spätere Reinschrift der Bestandsaufnahmelisten **sind aufzubewahren**.

Fremde Vorräte, z. B. Kommissionswaren oder berechnete, vom Kunden noch nicht abgeholte Waren oder Fabrikate sind zur Vermeidung von Inventurfehlern getrennt zu lagern. Fremdvorräte müssen nur dann erfasst werden, wenn der Eigentümer einen Nachweis verlangen wird.

Eigene Vorräte sind immer zu erfassen. Das schließt minderwertige und mit Mängeln behaftete Vorräte ebenso mit ein wie rollende oder schwimmende Waren. Bei unfertigen Erzeugnissen muss der **Fertigungsgrad** angegeben werden. Das ist zur späteren Ermittlung der Herstellungskosten notwendig. Dabei ist auch an **verlängerte Werkbänke** (Fremdbearbeiter) und die **Werkstattinventur** zu denken.

Alle Forderungen und Verbindlichkeiten des Unternehmens sind durch Bestandsaufnahme zu erfassen. Das gilt auch für Besitz- und Schuldwechsel. Es sind entsprechende Saldenlisten zu erstellen. Bargeld in Haupt- und Nebenkassen ist durch **Kassensturz** zu ermitteln.

Zur Inventurerleichterung können unter Beachtung der Ordnungsmäßigkeitskriterien Diktiergeräte verwendet werden. **Besprochene Tonbänder** können später gelöscht werden, wenn die Angaben in die Inventurlisten übernommen und geprüft worden sind.

+++Anlage Lohnbüro+++

Erstattung von Vorstellungskosten

Arbeitgeber, die Bewerber zur Vorstellung auffordern, sind grundsätzlich verpflichtet, die daraus entstehenden notwendigen Kosten zu erstatten.¹ Dies gilt unabhängig davon, ob später ein Arbeitsverhältnis zustande kommt oder nicht. Zu den erstattungspflichtigen Kosten gehören auch Fahrtkosten, die der Bewerber aufwendet, sofern diese zum Zwecke des Aufsuchens des Arbeitgebers erforderlich sind.

Der Arbeitgeber kann allerdings bei der Aufforderung der Vorstellung auch die Übernahme der Vorstellungskosten ablehnen oder deren Höhe auf einen bestimmten Umfang begrenzen.

In einem vom Arbeitsgericht Köln² entschiedenen Fall verlangte ein Bewerber den Ersatz von Taxikosten, weil in einer vom Arbeitgeber übersandten Reisebeschreibung die Taxifahrt als mögliche Variante ausdrücklich genannt worden war. Das Gericht sprach dem Bewerber aber nur einen anteiligen Kostenersatz zu, weil er es verabsäumt hatte, sich beim Arbeitgeber zuvor nochmals nach der Übernahme der Taxikosten zu erkundigen.

¹ § 670 BGB.

² ArbG Köln, Urt. v. 20.5.2005, 2 Ca 10220/04, NZA-RR 2005, S. 577.

Muster für elektronische Lohnsteuerbescheinigung 2006

Das Bundesfinanzministerium (BMF)¹ hat das Muster für den Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung für das Kalenderjahr 2006 bekannt gegeben und informiert über Aufzeichnungspflichten² bei Versorgungsbezügen. Arbeitgeber müssen dem Finanzamt elektronische Lohnsteuerbescheinigungen bis zum 28. Februar des Folgejahres übermitteln³ und den Arbeitnehmern einen Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung mit Angabe des lohnsteuerlichen Ordnungsmerkmals⁴ aushändigen oder elektronisch bereitstellen.⁵ In dem Schreiben erläutert das BMF das Ausfüllen des Musters. Außerdem weist das BMF darauf hin, dass Arbeitgeber zwar grundsätzlich das amtliche Muster benutzen sollen, der Ausdruck aber hiervon abweichen kann, wenn er sämtliche Angaben in derselben Folge des amtlichen Musters enthält.

Bei Versorgungsbezügen ist die Zahl der Monate, für die Versorgungsbezüge gezahlt werden, im Lohnkonto aufzuzeichnen.⁶ Da die Lohnsteuerbescheinigung 2006 bei unterjähriger Zahlung von Versorgungsbezügen vorsieht, den ersten und letzten Monat einzutragen, für den Versorgungsbezüge gezahlt werden, kann auf die Aufzeichnung der Zahl der Monate im Lohnkonto auch für 2005 verzichtet werden. Ab 2006 sind bei unterjähriger Zahlung von Versorgungsbezügen der erste und letzte Monat, für den Versorgungsbezüge gezahlt wurden, aufzuzeichnen.

¹ BMF, Schr. v. 18.10.2005, IV C 5 - S 2378 - 128/05, BStBl 2005 I, S. 926, LEXinform-Nr. 0579568.

² § 4 Abs. 1 Nr. 4 LStDV.

³ § 41b Abs. 1 S. 2 EStG.

⁴ eTIN = elektronische Transfer-Identifikations-Nummer.

⁵ § 41b Abs. 1 S. 3 EStG.

⁶ BMF, Schr. v. 24.2.2005, IV C 3 - S 2255 - 51/05, BStBl 2005 I, S. 429, LEXinform-Nr. 0579021.

Muster der besonderen Lohnsteuerbescheinigung 2006

Das Bundesfinanzministerium (BMF)¹ hat das Muster des Vordrucks der "Besonderen Lohnsteuerbescheinigung für das Kalenderjahr 2006" bekannt gemacht.

Arbeitgeber müssen der Finanzverwaltung grundsätzlich eine elektronische Lohnsteuerbescheinigung übermitteln.² Eine Ausnahme gilt für Arbeitgeber ohne maschinelle Lohnabrechnung, die ausschließlich Arbeitnehmer im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung in ihren Privathaushalten³ beschäftigen. Diese können an Stelle der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung auch eine entsprechende manuelle Lohnsteuerbescheinigung erteilen.

Diese Arbeitgeber ohne maschinelle Lohnabrechnung müssen eine besondere Lohnsteuerbescheinigung nach dem amtlichen Vordruck erteilen, wenn für einen Arbeitnehmer bei Abschluss des Lohnkontos keine

Lohnsteuerkarte vorgelegen hat. Etwas anderes gilt nur für Arbeitnehmer, für die der Arbeitgeber die Lohnsteuer ausschließlich pauschal⁴ erhoben hat. Für diese Arbeitnehmer ist keine Lohnsteuerbescheinigung zu erstellen.

¹ BMF, Schr. v. 18.10.2005, IV C 5 - S 2378 - 129/05, BStBl 2005 I, S. 931, LEXinform-Nr. 0579569.

² § 41b Abs. 1 S. 2 EStG.

³ § 8a SGB IV.

⁴ §§ 40 bis 40b EStG.

Ausgleichsverfahren wird reformiert

Das Bundesverfassungsgericht hat bereits mit Beschluss vom 18. November 2003 (1 BvR 302/96) festgestellt, dass der Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld nach dem Mutterschutzgesetz in seiner derzeitigen Ausgestaltung verfassungswidrig ist. Daher haben die Richter dem Gesetzgeber aufgegeben, bis spätestens 31. Dezember 2005 eine verfassungskonforme Neuregelung zu treffen. Zurzeit befindet sich ein Entwurf eines Gesetzes über den Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen und zur Änderung weiterer Gesetze (AAG) im parlamentarischen Verfahren. Damit soll einerseits die festgestellte Verfassungswidrigkeit beseitigt werden, auf der anderen Seite sollen die Umlageverfahren, die bislang im Lohnfortzahlungsgesetz verankert sind, den aktuellen Strukturen in der Sozialversicherung angeglichen und weiterentwickelt werden.

Details zur Neuregelung

Grundsätzlich werden alle Betriebe ohne Rücksicht auf die Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer/innen in das „U2-Ausgleichsverfahren“ einbezogen und erhalten auf Antrag den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld in voller Höhe erstattet.

Das Ausgleichsverfahren für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall - „U1-Ausgleichsverfahren“ - wird auf Angestellte ausgeweitet. Die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten wird damit auch im Bereich des „U1-Ausgleichsverfahrens“ aufgehoben und es werden nunmehr nahezu sämtliche Beschäftigte in das Umlageverfahren einbezogen. Davon profitieren diejenigen Kleinbetriebe, denen bisher die Kosten der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nur deshalb nicht ersetzt wurden, weil sie Angestellte beschäftigt haben.

An den Ausgleichsverfahren „U1“ und „U2“ sind künftig - mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Krankenkassen - sämtliche Krankenkassen beteiligt. Demnach nehmen ab 2006 auch die Ersatz- und Betriebskrankenkassen an den Ausgleichsverfahren teil. Zuständige Krankenkasse für die Umlageverfahren soll diejenige Krankenkasse sein, bei welcher der jeweilige Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin versichert ist. Sofern der oder die Betroffene nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, sondern privat versichert ist, ist die Krankenkasse zuständig, an die die Beiträge zur Sozialversicherung abgeführt werden.

Um den neu an den Ausgleichsverfahren beteiligten Krankenkassen eine „Anschubfinanzierung“ zu ermöglichen, können diese festlegen, dass die Erstattungen für die Monate Januar bis März 2006 erst am 1. April 2006 fällig werden. Sollten dadurch allerdings bei einzelnen Betrieben unzumutbare Härten entstehen, können die Krankenkassen im Einzelfall die Leistungen vorab erbringen.

Die Krankenkassen sollen ein Optionsrecht erhalten, unter bestimmten Voraussetzungen für die Durchführung der Ausgleichsverfahren eine andere Stelle zu beauftragen. Ob und in welcher Ausgestaltung im Besonderen die bisher an den Ausgleichsverfahren nicht beteiligten Ersatzkassen von dieser Möglichkeit Gebrauch machen, bleibt abzuwarten.

Neben diesen grundlegenden Änderungen sieht der Gesetzentwurf weitere Detailänderungen vor. So ist darin festgelegt, dass für versicherungspflichtige Aushilfskräfte mit einer Beschäftigungsdauer von weniger als vier Wochen keine Umlage „U1“ zu entrichten ist, weil bei diesen Personen der Anspruch auf Entgeltfortzahlung ausgeschlossen ist und somit keine Arbeitgeberaufwendungen in Betracht kommen. Darüber hinaus ist vorgesehen, dass bei der Berechnung der Umlage Einmalzahlungen unberücksichtigt bleiben. Der Grund hierfür ist darin zu sehen, dass Einmalzahlungen auch bei der Höhe des erstattungsfähigen Arbeitsentgelts nicht berücksichtigt werden.

Nicht so stark modifiziert werden sollen hingegen die Kriterien für die Teilnahme am „U1-Ausgleichsverfahren“. Daran nehmen in Zukunft diejenigen Betriebe teil, die regelmäßig nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigten. Zu beachten ist dabei, dass bei der Feststellung der Beschäftigtenzahl Arbeitnehmer - ungeachtet ihrer versicherungsrechtlichen Stellung - zu berücksichtigen sind. Nicht mitzuzählen sind zur Berufsausbildung Beschäftigte, Arbeitnehmer im Wehr- oder Zivildienst, Vorruhestandsgeldbezieher, Heimarbeiter oder Hausgewerbetreibende sowie schwer behinderte Menschen und ihnen Gleichgestellte. Bei Teilzeitbeschäftigten kommt es im Hinblick auf die Anrechnung auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit an. Die bisherige Regelung, wonach bei der Errechnung der

Arbeitnehmeranzahl diejenigen Personen außer Ansatz bleiben, deren wöchentliche Arbeitszeit zehn Stunden nicht übersteigt, soll entfallen. Während Vollzeitbeschäftigte (mehr als 30 Stunden pro Woche) auch voll zählen, werden diese Teilzeitbeschäftigten künftig mit dem Faktor 0,25 angesetzt (bis zu 20 Stunden wöchentlich ist es der Faktor 0,5; bis zu 30 Stunden der Faktor 0,75).

Beitragsfrei: Zuschüsse während Sozialleistungen

Durch das Verwaltungsvereinfachungsgesetz ist eine langjährige Praxis der Sozialversicherungsträger in das Gesetz aufgenommen worden. Zuschüsse, die Arbeitgeber ihren Mitarbeitern während einer Sozialleistung gewähren, sind beitragsfrei, soweit die Einnahmen zusammen mit den Sozialleistungen das Nettoarbeitsentgelt (§ 47 SGB V) nicht übersteigen.

Leistungen

Die arbeitgeberseitigen Leistungen sowie die von der Regelung erfassten Sozialleistungen sind im § 23 c SGB IV aufgelistet. Beispielsweise zählen dazu Zuschüsse zum Kranken- oder Mutterschaftsgeld, aber auch Sachbezüge sowie Rabatte, die während einer solchen Leistung gewährt werden.

Freibetrag

Leistungen des Arbeitgebers, die für die Zeit des Bezugs einer Sozialleistung laufend gezahlt werden, unterliegen dann nicht der Beitragspflicht, wenn Sie den so genannten SV-Freibetrag nicht überschreiten. Dieser wird gebildet aus der Differenz zwischen Nettoarbeitsentgelt und Nettosozialleistung. Alle darüber hinausgehenden Beträge sind hingegen als beitragspflichtige Einnahmen zu berücksichtigen. Es gilt folgende Formel:

$$\text{Nettoarbeitsentgelt} - \text{Nettosozialleistung} = \text{SV-Freibetrag}$$

Beispiel:

Arbeitgeberzuschuss zum Krankengeld in der Zeit vom 1. 4. bis 30.4.2006 in Höhe von insgesamt 600 €.

Monatliches Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt	2.500 €
Monatliches Nettokrkrankengeld	1.938 €
Monatlicher SV-Freibetrag (2500 € - 1938 € =)	562 €
Monatliche Brutto-Zahlung des Arbeitgebers	600 €

Lösung:

Der SV-Freibetrag von 562 € wird durch die Brutto-Zahlungen des Arbeitgebers um (600 € - 562 € =) 38 € überschritten; eine beitragspflichtige Einnahme liegt in dieser Höhe vor.

Frauen mit einem gesetzlichen Anspruch auf Mutterschaftsgeld erhalten während des Arbeitsverhältnisses für die Zeiten der Schutzfristen (und für den Entbindungstag) von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Mutterschaftsgeld der Krankenkasse in Höhe von 13 € und dem kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelt. Damit haben Sie im Ergebnis keine Nettoeinbuße. Liegt das Nettoentgelt nicht über 13 €, ist jede Leistung des Arbeitgebers beitragspflichtig. Zahlt der Arbeitgeber (bei einem Nettoentgelt über 13 €) lediglich den Zuschuss und zwar in gesetzlich vorgesehener Höhe, ist dieser nicht beitragspflichtig. Anders sieht es aus, wenn ein höherer Zuschuss gewährt wird, etwa, weil noch Sachbezüge (z. B. freie Wohnung) anfallen: Alle Beträge, die die Höhe des gesetzlich vorgeschriebenen Zuschusses übersteigen, sind beitragspflichtig.

Weiterführende Informationen

Zur Klärung weiterer Detailfragen in diesem Zusammenhang haben sich die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung beraten. Die Ergebnisse wurden in einem Gemeinsamen Rundschreiben vom 15. November 2005 zusammengefasst. Dieses steht (in Kürze) zum Beispiel unter www.aok-business.de → „Service“ → „Rundschreiben“ zum Download zur Verfügung.

Gleitzone: Neue Werte 2006

Bereits seit dem 1. April 2003 haben Arbeitgeber immer dann, wenn die Arbeitsentgelte der Mitarbeiter im Bereich von 400,01 € bis 800,00 € liegen, eine besondere Beitragsberechnung vorzunehmen. Der dafür maßgebliche Berechnungsfaktor, der so genannte Faktor „F“, wird zum 1. Januar 2006 geändert.

Nach der Gleitzone Regelung zahlen versicherungspflichtig Beschäftigte mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt im Bereich von 400,01 € bis 800,00 € nur einen reduzierten, ansteigenden Beitragsanteil an den Gesamtsozialversicherungsbeiträgen. Der Beitragsanteil des Arbeitgebers bleibt hingegen unverändert. Durch die Änderung des durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitragsatzes ändert sich im Jahr 2006 der Faktor „F“ auf 0,5967. Demnach gilt ab 1. Januar 2006 für die Ermittlung der Beitragsbemessungsgrundlage folgende vereinfachte Formel:

- $1,4033 \times \text{Arbeitsentgelt} - 322,64 \text{ €}$

Bei einem monatlichen Entgelt von beispielsweise 500,00 € errechnet sich unter Berücksichtigung dieser Formel für den Arbeitnehmer ein fiktives Arbeitsentgelt von $(1,4033 \times 500 - 322,64 =) 379,01 \text{ €}$.

Von diesem Arbeitsentgelt ist der Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu ermitteln. Der Arbeitnehmeranteil ergibt sich, indem von dem Gesamtbeitrag jeweils der Arbeitgeberanteil (aus dem vollen Arbeitsentgelt berechnet) abgezogen wird.

Beispiel:

Beitrag zur Rentenversicherung (Beitragssatz 19,5 %), Arbeitsentgelt 500,00 €

Gesamtbeitrag: $379,01 \text{ €} \times 9,75 \% \times 2$	73,90 €
Arbeitgeberanteil: $500,00 \text{ €} \times 9,75 \%$	48,75 €
Arbeitnehmeranteil (73,90 € - 48,75 €)	25,15 €

Besonderheiten ergeben sich insoweit immer dann, wenn kein Arbeitgeberanteil zu ermitteln ist, also etwa beim Beitragszuschlag für Kinderlose zur Pflegeversicherung.

Beispiel:

Beitrag zur Pflegeversicherung eines kinderlosen Arbeitnehmers¹ (Beitragssatz 1,95 %), Arbeitsentgelt 500,00 €

Gesamtbeitrag:

$379,01 \text{ €} \times 0,85 \% + 379,01 \text{ €} \times 1,1 \%$	7,39 €
Arbeitgeberanteil: $500,00 \text{ €} \times 0,85 \%$	4,25 €
Arbeitnehmeranteil (7,39 € - 4,25 €)	3,14 €

Liegt das Arbeitsentgelt in einem einzelnen Monat unterhalb von 400,01 € gilt folgende vereinfachte Formel zur Ermittlung der reduzierten Beitragsbemessungsgrundlage:

- $0,5967 \times \text{Arbeitsentgelt}$

Beispiel:

Beitrag zur Rentenversicherung (Beitragssatz 19,5 %), Arbeitsentgelt 350,00 €

Reduzierte Beitragsbemessungsgrundlage ($350,00 \text{ €} \times 0,5967$)	208,85 €
Gesamtbeitrag: $208,85 \text{ €} \times 9,75 \% \times 2$	40,72 €
Arbeitgeberanteil: $350,00 \text{ €} \times 9,75 \%$	34,13 €
Arbeitnehmeranteil ($40,72 \text{ €} - 34,13 \text{ €}$)	6,59 €

¹ In Sachsen gilt eine andere Verteilung, der Arbeitgeber zahlt 0,35 %, der kinderlose Arbeitnehmer 1,6 %.

Ausgleichsklausel und Entschädigungsansprüche wegen Mobbing

In einem Aufhebungsvertrag wurde vereinbart, dass sämtliche Ansprüche des Arbeitnehmers aus seinem Arbeitsverhältnis und aus Anlass von dessen Beendigung - gleich aus welchem Rechtsgrund - abgegolten sein sollten.

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin¹ kann eine solche Regelung auch etwaige Schadensersatz- oder Entschädigungsansprüche des Arbeitnehmers gegen seinen Vorgesetzten wegen so genannten Mobbings erfassen.

¹LAG Berlin, Urt. v. 26.8.2005, 6 Sa 633/05, EzA 23/2005, S. 5.

Anspruch auf Kopien der Fahrtenschreiberdiagramme

Ein als Lkw-Fahrer beschäftigter Arbeitnehmer hat gegen seinen Arbeitgeber einen Anspruch auf Aushändigung von Kopien der Fahrtenschreiberdiagramme.¹

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen² kann dieser Anspruch auch zur Vorbereitung einer Klage auf Überstundenvergütung geltend gemacht werden.

¹ Art. 14 Abs. 2 Verordnung (EWG) 3821/85.

² LAG Niedersachsen, Urt. v. 10.5.2005, 13 Sa 842/04, EzA 22/2005, S. 8.

Fristlose Kündigung einer ordentlich unkündbaren schwerbehinderten Arbeitnehmerin

Das Bundesarbeitsgericht hatte über die Rechtmäßigkeit der Kündigung einer Schwerbehinderten zu entscheiden.¹

In dem Fall hatte ein Arbeitgeber am 2.4.2003 davon Kenntnis erlangt, dass im Internet eine Dokumentation über Mobbing im Unternehmen veröffentlicht wurde. Die enthaltenen Informationen gingen auf die Darstellung einer Arbeitnehmerin des Unternehmens zurück. Ob die Informationen tatsächlich von der Arbeitnehmerin stammten ist strittig.

Mit Schreiben vom 7.4.2003 beantragte der Arbeitgeber beim zuständigen Integrationsamt die Zustimmung zur fristlosen Kündigung der Arbeitnehmerin. Mit gleichem Datum wurden Personalrat, Gleichstellungsstelle sowie die Schwerbehindertenvertretung über die beabsichtigte Kündigung informiert.

Vor dem Integrationsamt wurde im Verhandlungstermin vom 14.4.2003 dahingehend Einigung erzielt, dass der Antrag auf Zustimmung zu einer fristlosen Kündigung in einen Antrag auf Zustimmung zu einer fristlosen Kündigung mit sozialer Auslaufzeit zum 31.12.2003 umgewandelt wird.

Mit Schreiben vom 15.4.2003 stimmte der Personalrat der Kündigung zu, am gleichen Tag sprach der Arbeitgeber die Kündigung mit sozialer Auslaufzeit zum 31.12.2003 aus. Am 16.6.2003 übersandte das Integrationsamt der Arbeitnehmerin eine schriftliche Begründung seiner zustimmenden Entscheidung zur Kündigung.

Die Arbeitnehmerin klagte gegen die Kündigung mit der Begründung, dass zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung die ordnungsgemäße Zustimmung des Integrationsamts fehlte.

Dieser Auffassung folgte das Bundesarbeitsgericht nicht.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann der Arbeitgeber eine außerordentliche Kündigung bereits dann erklären, wenn die Zustimmungsentscheidung vom Integrationsamt „getroffen“ wurde und dem Arbeitgeber mündlich oder telefonisch bekannt gegeben wurde. Anders als bei einer ordentlichen Kündigung bedarf es der Zustellung der schriftlichen Entscheidung des Integrationsamts vor dem Zugang der Kündigungserklärung nicht. Demnach muss die Zustimmungsentscheidung im Zeitpunkt ihrer Mitteilung an den Arbeitgeber nicht schon schriftlich vorliegen, sondern muss nur vom Integrationsamt getroffen sein.

¹ BAG, Urt. v. 12.5.2005, 2 AZR 159/04, LEXinform-Nr. 1537006, NZA 2005, S. 1173f.

Betriebsrat muss vor Kündigung vollständig unterrichtet werden

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz muss der Betriebsrat vor einer Kündigung vollständig über alle Kündigungsgründe informiert werden.¹

In dem entschiedenen Fall hatte der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer wegen Umsatzrückgangs betriebsbedingt gekündigt. Zuvor war auch der Betriebsrat informiert worden. Der Arbeitnehmer vertrat jedoch die Auffassung, dass die entsprechenden Informationen unvollständig gewesen seien.

Dem folgte das Gericht und gab der Kündigungsschutzklage statt.

Es genügt nicht, wenn dem Betriebsrat nur die wichtigsten Gründe genannt würden. Vielmehr hat ihn der Arbeitgeber über alle Tatsachen und subjektiven Vorstellungen zu unterrichten, die zur Kündigung geführt hätten. Dazu zählen auch die Gesichtspunkte, die im konkreten Fall gegen eine Kündigung gesprochen hätten. Da aus den dem Gericht vorgelegten Unterlagen nicht hervor gegangen ist, dass es eine derart umfassende Anhörung gegeben hat, wurde die Kündigung als unwirksam gewertet.

¹ LAG Rheinland-Pfalz, 7 Sa 167/05, dpa-Meldung v. 14.11.2005.

Urlaubsanspruch arbeitnehmerähnlicher Personen

Kürzlich hatte das Bundesarbeitsgericht darüber zu entscheiden, welchen Urlaubsanspruch arbeitnehmerähnliche Personen haben.¹

Nach Auffassung des Gerichts richtet sich der Urlaubsanspruch der arbeitnehmerähnlichen Personen grundsätzlich nach denselben Bestimmungen wie der Urlaubsanspruch der Arbeitnehmer. Nach § 1 BUrlG (Bundesurlaubsgesetz) haben Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Als Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes gelten gemäß § 2 BUrlG auch Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Die arbeitnehmerähnlichen Personen haben somit ebenfalls Anspruch auf bezahlte Freistellung. Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ist der Urlaub abzugelten.

¹ BAG, Urt. v. 15.11.2005, 9 AZR 626/04, BAG-Pressemitteilung Nr. 69/05.

Arbeitgeber muss Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung entsprechen

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz ist ein Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, dem Antrag eines Mitarbeiters auf eine Verringerung der Arbeitszeit stattzugeben.¹

In dem entschiedenen Fall wollte eine Arbeitnehmerin ihre wöchentliche Arbeitszeit auf 15 Stunden verringern. Der Arbeitgeber hatte geltend gemacht, die Einrichtung des Laborarbeitsplatzes der Mitarbeiterin habe etwa 70.000 € gekostet. Eine beispielsweise nur halbtägige Auslastung sei daher wirtschaftlich nicht vertretbar. Dagegen verwies die Arbeitnehmerin darauf, dass auch weitere Kolleginnen Teilzeit beantragt hätten, der Arbeitgeber dies aber ebenfalls abgelehnt habe, obwohl so eine Vollauslastung des Arbeitsplatzes möglich gewesen wäre. Das LAG schloss sich der Auffassung der Klägerin an. Grundsätzlich kann der Arbeitgeber den Teilzeitwunsch nur dann ablehnen, wenn dem Verlangen betriebliche Gründe entgegenstehen. Allerdings muss der Arbeitgeber diese notfalls durch eine entsprechende Umorganisation beseitigen, wenn dadurch den Wünschen des Arbeitnehmers entsprochen werden kann.

¹ LAG Rheinland-Pfalz, 9 Sa 787/04, dpa-Meldung v. 9.11.2005.

Nichterhebung einer Kündigungsschutzklage als Voraussetzung für freiwillige Abfindung zulässig

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts verletzt ein Arbeitgeber weder den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz noch verstößt er gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB, wenn er die Zahlung einer freiwilligen Abfindung davon abhängig macht, dass der Arbeitnehmer keine Kündigungsschutzklage erhebt.¹

Zahlt der Arbeitgeber nach einem einseitig aufgestellten Leistungsplan freiwillig Abfindungen an Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis er betriebsbedingt gekündigt hat, so ist er an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist aber nicht verletzt, wenn er solche Arbeitnehmer von der Abfindung ausnimmt, die gegen die Kündigung gerichtliche Schritte einleiten. Das Interesse des Arbeitgebers an Planungssicherheit und Vermeidung des mit einer gerichtlichen Auseinandersetzung verbundenen Aufwands an Sach- und Personalkosten ist ein sachlicher Grund zur unterschiedlichen Behandlung der Arbeitnehmer.

Diese unterschiedliche Behandlung verstößt auch nicht gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB. Die Vorschrift lässt sogenannte Abwicklungsverträge zu, nach denen der Arbeitnehmer gegen Zahlung einer Abfindung aus dem Arbeitsverhältnis unter Verzicht auf sein Klagerecht ausscheidet. Für einseitig aufgestellte Abfindungsbedingungen, die dem Arbeitnehmer vor oder nach der Kündigung bekannt gemacht werden, gilt nichts anderes.

¹ BAG, Urt. v. 15.02.2005, 9 AZR 116/04, DB 2005, S. 2245ff, LEXinform-Nr. 1537065.

Erwähnung des Erziehungsurlaubs im Arbeitszeugnis ist rechters

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts darf der Arbeitgeber in einem Zeugnis die Elternzeit eines Arbeitnehmers nur dann erwähnen, wenn sich die Ausfallzeit als eine wesentliche tatsächliche Unterbrechung der Beschäftigung darstellt.¹ Das ist dann der Fall, wenn diese nach Lage und Dauer erheblich ist und wenn bei ihrer Nichterwähnung für Dritte der falsche Eindruck entstünde, die Beurteilung

des Arbeitnehmers beruhe auf einer der Dauer des rechtlichen Bestands des Arbeitsverhältnisses entsprechenden tatsächlichen Arbeitsleistung.

Dabei ist davon auszugehen, dass es für einen Koch eine erhebliche Ausfallzeit darstellt, wenn der Arbeitnehmer während des 50 Monate bestehenden Arbeitsverhältnisses 33 1/2 Monate Erziehungsurlaub (jetzt: Elternzeit) in Anspruch genommen hat. Die Erwähnung der Elternzeit im Zeugnis stellt dann keinen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 612a BGB dar.

In dem entschiedenen Fall vertrat ein Arbeitnehmer die Auffassung, die Erwähnung seines Erziehungsurlaubs verstoße gegen den Grundsatz einer wohlwollenden Beurteilung. Dieser Auffassung folgte das BAG nicht.

Da das Arbeitszeugnis das Ziel hat, einen künftigen Arbeitgeber zu unterrichten, darf und muss das Zeugnis solche Tatsachen enthalten, an deren Kenntnis dieser ein berechtigtes Interesse hat. Während kurzfristige Unterbrechungen der Tätigkeit des Arbeitnehmers für die Leistungsbewertung in der Regel unbeachtlich sind, entspreche die Nichterwähnung einer tatsächlichen Unterbrechung von zwei Dritteln der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht der Wahrheitspflicht. Aus der rechtlichen Dauer des Arbeitsverhältnisses, mit der ein künftiger Arbeitgeber die tatsächliche Dauer des Arbeitsverhältnisses im Wesentlichen gleichsetzen dürfe, ziehe dieser den Schluss auf eine entsprechende Berufserfahrung, die in Wirklichkeit nicht vorliege.

¹ BAG, Urt. v. 10.05.2005, 9 AZR 261/04, NZA 2005, S. 1237, LEXinform-Nr. 1537467

Wiederholte Verstöße gegen Pflicht zur unverzüglichen Krankmeldung rechtfertigen eine Kündigung

Verstößt ein Arbeitnehmer wiederholt und trotz einschlägiger Abmahnungen gegen die gesetzliche Verpflichtung zur unverzüglichen Krankmeldung, so kann dies eine verhaltensbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Das gilt nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm jedenfalls dann, wenn die verspäteten Krankmeldungen zu Betriebsablaufstörungen geführt haben.¹

In dem entschiedenen Fall erschien ein Arbeitnehmer dreimal nicht zur Arbeit und meldete sich jeweils am Mittag krank. Der Arbeitgeber sprach in allen drei Fällen eine Abmahnung aus und wies den Arbeitnehmer darauf hin, dass er sich bereits morgens vor Arbeitsbeginn krank melden müsse. Als der Arbeitnehmer erneut ohne vorherige Abmeldung nicht zur Arbeit erschien und sich erst am Mittag krank meldete, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis verhaltensbedingt.

Die Kündigungsschutzklage blieb ohne Erfolg.

Ein wiederholter Verstoß gegen die gesetzliche Pflicht zur unverzüglichen Krankmeldung ist nach einschlägigen Abmahnungen grundsätzlich geeignet, eine Kündigung sozial zu rechtfertigen. Der Arbeitnehmer ist innerhalb eines Zeitraums von 15 Monaten seiner Verpflichtung zur unverzüglichen Krankmeldung insgesamt viermal nicht nachgekommen und bei den ersten drei Pflichtverletzungen abgemahnt worden. In dieser Situation durfte der Arbeitgeber davon ausgehen, dass sich der Kläger auch künftig nicht pflichtgemäß verhalten würde, und auf den erneuten Pflichtverstoß mit einer Kündigung reagieren.

Weiterhin ist es auf Grund der wiederholten Pflichtverletzungen des Klägers zu erheblichen Betriebsablaufstörungen gekommen. Durch die verspäteten Krankmeldungen konnte die Einsatzplanung nicht mehr geändert werden mit der Folge, dass das Team des Klägers unterbesetzt gewesen ist und die Kollegen des Arbeitnehmers dessen Arbeit miterledigen mussten. Bei dieser Sachlage steht auch die 15-jährige Betriebszugehörigkeit des Klägers und seine familiäre Situation der Kündigung nicht entgegen.

¹ LAG Hamm, Urt. v. 2.9.2005, 13 Sa 991/05.

Freie Unterkunft oder freie Wohnung als Sachbezug ab 1.1.2006

Die Gewährung freier Unterkunft oder freier Wohnung ist bei der Berechnung der Lohnsteuer und der Sozialversicherungsbeiträge zu berücksichtigen.

Dabei ist zu unterscheiden zwischen

freier Wohnung:

- Stellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Wohnung unentgeltlich zur Verfügung, ist der ortsübliche Mietpreis zu berücksichtigen. Für Nebenkosten ist der Endpreis am Abgabeort anzusetzen.

- Unter einer Wohnung ist eine geschlossene Einheit von Räumen zu verstehen, in denen ein selbstständiger Haushalt geführt werden kann.

freier Unterkunft:

- Werden Räume überlassen, die keine Wohnung sind, handelt es sich um eine Unterkunft.
- Ab dem 1.1.2006 gelten folgende Sachbezugswerte:

Sachbezugswert freie Unterkunft	Monat €	Kalendertag €
Alte Bundesländer	196,50	6,55
Neue Bundesländer einschl. Berlin-Ost	182,00	6,07

- Heizung und Beleuchtung sind in diesen Werten enthalten.
- Ist der Arbeitnehmer in den Haushalt des Arbeitgebers aufgenommen oder ist die Unterkunft mit mehreren Beschäftigten belegt, vermindern sich die Werte.

Freie Verpflegung als Sachbezug ab 1.1.2006

Erhalten Arbeitnehmer als Arbeitsentgelt Sachbezüge in Form von Verpflegung, richtet sich der Wert nach der Sachbezugsverordnung.

Die sich aus der Sachbezugsverordnung ergebenden Werte werden in die Berechnung der Lohnsteuer und der Sozialversicherungsbeiträge einbezogen.

Die freie Verpflegung umfasst die Mahlzeiten Frühstück, Mittagessen und Abendessen. Stellt der Arbeitgeber nicht alle Mahlzeiten zur Verfügung, ist der anteilige Sachbezugswert nur für die gewährte Mahlzeit anzusetzen. Für Jugendliche und Auszubildende gibt es keinen Abschlag mehr. Für Familienangehörige sind geringere Werte anzusetzen.

Ab dem 1.1.2006 gelten folgende Werte:

	Monat €	Kalendertag €
Werte für freie Verpflegung		
alle Mahlzeiten	202,70	6,76
Werte für teilweise Gewährung freier Verpflegung		
Frühstück	44,40	1,48
Mittag- u. Abendessen je	79,20	2,64

Bei der Gewährung von unentgeltlichen oder verbilligten Mahlzeiten im Betrieb sind für sämtliche Arbeitnehmer einheitlich anzusetzen:

- 1,48 € für das Frühstück
- 2,64 € für Mittag-/Abendessen.

Bei Gewährung von Essensmarken darf der Verrechnungswert maximal 5,74 € betragen.

Neue Beitragsbemessungsgrenzen und Änderung der Krankenversicherungspflichtgrenze ab 1. Januar 2006

Ab 1. Januar 2006 gelten folgende Werte in der Sozialversicherung:

	2006 jährlich €	2005 jährlich €	2006 monatlich €	2005 monatlich €	2006 täglich €	2005 täglich €
West						
Krankenversicherung	42.750,00	42.300,00	3.562,50	3.525,00	118,75	117,50
Pflegeversicherung	42.750,00	42.300,00	3.562,50	3.525,00	118,75	117,50
Rentenversicherung	63.000,00	62.400,00	5.250,00	5.200,00	175,00	173,34
Arbeitslosenversicherung	63.000,00	62.400,00	5.250,00	5.200,00	175,00	173,34
Ost						
Krankenversicherung	42.750,00	42.300,00	3.562,50	3.525,00	118,75	117,50
Pflegeversicherung	42.750,00	42.300,00	3.562,50	3.525,00	118,75	117,50
Rentenversicherung	52.800,00	52.800,00	4.400,00	4.400,00	146,67	146,67
Arbeitslosenversicherung	52.800,00	52.800,00	4.400,00	4.400,00	146,67	146,67

Die für die Beurteilung der Krankenversicherungspflicht geltenden Jahresarbeitsentgeltgrenzen betragen für die bei einer Krankenkasse versicherten Arbeitnehmer 47.250 €. Für die am 31.12.2002 in der Privaten Krankenversicherung versicherten Beschäftigten beträgt die Grenze 42.750 €.

Umlagepflicht soll ab 2006 ausgedehnt werden

Bisher mussten nur Unternehmen mit bis zu 20 oder bis zu 30 Beschäftigten im Rahmen des Lohnfortzahlungsgesetzes Umlagen zahlen. Im Gegenzug erhielten sie einen Teil der Aufwendungen erstattet, und zwar für:

- Umlage U1: Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall (außer für Angestellte)
- Umlage U2: Arbeitgeberzuschüsse zum Mutterschaftsgeld und
- Umlage U2: fortgezahlte Entgelte bei Beschäftigungsverboten.

Das Bundesverfassungsgericht hatte die Regelung über die Zahlung von Umlagen zum Mutterschaftsgeld (Umlage U2) für verfassungswidrig erklärt und dem Gesetzgeber eine verfassungskonforme Neuregelung bis zum 31.12.2005 aufgetragen.

Nach dieser gilt ab dem 1.1.2006:

- Die Umlage U2 ist von sämtlichen Betrieben für alle männlichen und weiblichen Beschäftigten zu entrichten. Auf Antrag erhalten die Arbeitgeber die Aufwendungen im Zusammenhang mit dem Mutterschutzgesetz erstattet.
- Die Umlage U1 ist nur von Betrieben mit bis zu 30 Beschäftigten zu leisten, aber fortan auch für Angestellte. Auf Antrag werden die Aufwendungen für Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall erstattet. Die zuständigen Krankenkassen ermitteln und bestimmen zu Jahresbeginn, ob ein Arbeitgeber für die Dauer des Kalenderjahrs an dem Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen teilnimmt.
- Nahezu alle Krankenkassen sind zur Teilnahme am Umlageverfahren verpflichtet. Zuständig ist jeweils die Krankenkasse, bei der der Arbeitnehmer versichert ist. Die Höhe der Umlagen und der Prozentsatz der zu erstattenden Aufwendungen werden von den Krankenkassen festgesetzt.

Aufteilung von Kosten des Arbeitgebers für eine Auslandsdienstreise seiner Arbeitnehmer

In Abkehr von den bisherigen Grundsätzen zum so genannten Aufteilungsverbot hat der Bundesfinanzhof die Aufteilung von Sachzuwendungen an Arbeitnehmer in Arbeitslohn und betriebliche Aufwendungen grundsätzlich gebilligt.

In dem betreffenden Fall führte die Firma eine mehrtägige Tagung für ihre Mitarbeiter in Portugal durch. Da neben dem eigentlichen Tagungsprogramm verschiedene Freizeitveranstaltungen durchgeführt wurden, sah das Finanzamt die gesamten entstandenen Aufwendungen als Arbeitslohn der Mitarbeiter an. Dieser Handhabung hat das Gericht widersprochen und eine Aufteilung der entstandenen Kosten vorgenommen. Nach dieser nunmehr gefestigten Rechtsprechung gilt die Aufteilungsmöglichkeit bei gemischt veranlassten Aufwendungen sowohl für Werbungskosten als auch für Arbeitslohn.

Sonderzahlungen des Arbeitgebers bei Schließung einer Zusatzversorgungskasse kein steuerpflichtiger Arbeitslohn

Wird die Altersversorgung von Arbeitnehmern vom Umlage- auf ein beitragsfinanziertes System umgestellt, stellen Sonderzahlungen an eine Zusatzversorgungskasse keinen Arbeitslohn dar.

In diesem sicher besonders gelagerten Fall ging es um eine Deckungslücke, die auf Grund einer mathematischen Berechnung beim Systemübergang festgestellt wurde. Für diese Deckungslücke zahlte der Arbeitgeber eine größere Summe in die Versorgungskasse ein. Nach der hierzu ergangenen Grundsatzentscheidung des Bundesfinanzhofs dienen solche Ausgaben nicht der Finanzierung von neuen Anwartschaften, sondern bereits laufender Renten sowie unverfallbarer Ansprüche von Arbeitnehmern. Insoweit fehlt es auch an dem für eine Besteuerung erforderlichen Entlohnungscharakter dieser Aufwendungen.

Umsatzsteuerpflicht bei Abgabe von Speisen und Getränken durch Theater

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass die Abgabe von Speisen und Getränken durch ein Theater regelmäßig keine steuerfreie Nebenleistung zur von der Umsatzsteuer befreiten Theaterleistung darstellt. Zwar erwarteten die Besucher die Abgabe von kleinen Speisen, Getränken und Süßwaren, dies rechtfertigt aber nicht, dieses Angebot als unerlässliche Nebenleistung zur Theaterleistung anzusehen. Das Theater trete in unmittelbarem Wettbewerb zu gewerblichen Unternehmen wie Caterern, selbst dann, wenn die Abgabe nur an Theaterbesucher erfolgt. Die Einnahmen unterliegen dem Regelsteuersatz von derzeit 16 %.

Offen gelassen hat der Bundesfinanzhof, wann die Einnahmen von so untergeordneter Bedeutung sind, dass sie doch steuerfrei sind. In den vom Gericht entschiedenen Fällen machten die Einnahmen hieraus ca. 7 % bzw. 11 % der Gesamteinnahmen aus.

Hinweis: Untergeordnete Bedeutung dürfte nur vorliegen, wenn die Einnahmen sowohl relativ als auch absolut äußerst geringfügig ausfallen.

Umlagepflicht für Kleinbetriebe

Arbeitgeber unterliegen auch dann der für Kleinbetriebe geltenden Umlagepflicht nach dem Lohnfortzahlungsgesetz, wenn sie in der Regel nicht mehr als 20 Vollzeit- oder Halbtagskräfte, jedoch eine Vielzahl von Arbeitnehmern beschäftigen, die maximal zehn Stunden in der Woche arbeiten. Dies hat jüngst das Bundessozialgericht im Fall eines Betriebs entschieden, der Anzeigenblätter vertrieb. In diesem Betrieb wurden eine Vollzeitkraft und eine Halbtagskraft beschäftigt sowie 800 bis 1.000 Teilzeitkräfte, die zwischen 2,5 und 4,5 Wochenstunden für die Klägerin tätig waren.

Ursprünglich, so führte das Gericht aus, seien Teilzeitbeschäftigte mit geringer Stundenzahl bei der Feststellung eines Kleinbetriebs unberücksichtigt geblieben, weil ihnen im Krankheitsfall kein Anspruch auf Lohnfortzahlung zustand. Zwar habe sich diese Rechtslage durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts sowie durch Entscheidungen des Gesetzgebers inzwischen geändert, trotzdem habe der Gesetzgeber dies nicht zum Anlass genommen, den Begriff des der Umlagepflicht unterliegenden Kleinbetriebs zu verändern. Dies sei auch nicht willkürlich, weil der Zweck der Kleinbetriebsklausel stets gewesen sei, den Kreis der in die Lohnfortzahlungsversicherung einbezogenen Arbeitnehmer zu erweitern und Einstellungshemmnisse für Teilzeitbeschäftigte zu beseitigen.

Die am Umlageverfahren beteiligten Betriebe haben nicht nur Umlagen zu zahlen, sondern können auch Erstattung ihrer Aufwendungen für die Lohnfortzahlungen verlangen.

Annahmeverzug und Schadensersatz bei Schwerbehinderung

Arbeitgeber müssen die Arbeitsplätze schwer Behinderter behinderungsgerecht ausgestalten. Wenn sie dieser Pflicht schuldhaft nicht nachkommen, müssen sie Schadensersatz leisten. Diese Pflicht besteht nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts nicht, wenn die behindertengerechte Einrichtung des Arbeitsplatzes dem Arbeitgeber unzumutbar oder wenn sie mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden ist.

Auf Schadensersatz geklagt hatte ein zu 50 % behinderter städtischer Arbeiter, der wegen einer Kniegelenksprothese nicht mehr als 15 Kilogramm heben oder tragen durfte. Die Stadt lehnte seine weitere Beschäftigung mit der Begründung ab, er könne wegen seiner Behinderung seine Arbeitspflicht nicht erfüllen.

Die auf Annahmeverzug gestützte Klage des Arbeiters hatte in zwei Instanzen keinen Erfolg. Anders die Revision beim Bundesarbeitsgericht. Dieses verwies deshalb den Rechtsstreit an das Berufungsgericht

zurück, wo nun zu entscheiden sein wird, ob der Arbeitgeber verpflichtet war, dem Arbeitnehmer einen behindertengerechten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen.

Kein Schadensersatz wegen unterlassenen Hinweises

Weist ein Arbeitgeber seine Beschäftigten vor der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses nicht darauf hin, dass sie sich unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunkts bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend melden müssen und verlieren sie dadurch Ansprüche auf Arbeitslosengeld, so begründet diese Pflichtverletzung des Arbeitgebers keinen Schadensersatzanspruch der Arbeitnehmer. Dies hat jüngst das Bundesarbeitsgericht entschieden.

Danach dient die Hinweispflicht des Arbeitgebers der Verbesserung des Zusammenwirkens von Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Agenturen für Arbeit und nicht dem Schutz des Vermögens der Arbeitnehmer.

Gestellung von einheitlicher Kleidung kein Arbeitslohn

Stattet ein Arbeitgeber seine Arbeitnehmer unentgeltlich oder verbilligt mit der im Beruf benötigten Kleidung aus, kann steuerpflichtiger Arbeitslohn vorliegen. Es ist zu unterscheiden, ob typische Berufskleidung oder bürgerliche Kleidung überlassen wird. Zur typischen Berufskleidung gehören Arbeitsschutzkleidung oder uniformartige - z. B. durch Firmenemblem gekennzeichnete - Kleidung. Die private Mitbenutzung muss so gut wie ausgeschlossen sein. Schutzhelme, Arbeitswesten, sog. Blaumänner, Kittel und Arbeitsschuhe sind typische Berufskleidung. Die nicht zu Arbeitslohn führende Überlassung durch den Arbeitgeber ist möglich.

Steuerpflichtiger Arbeitslohn ist nach Ansicht der Finanzverwaltung der Ersatz der Aufwendungen für sog. bürgerliche Kleidung. Das sind Kleidungsstücke, die auch außerhalb des Berufs getragen werden können. Allein die Möglichkeit, diese Kleidungsstücke auch privat tragen zu können, reicht schon aus.

Richtungsweisend könnte ein Urteil des Finanzgerichts Berlin sein: Stellt ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitern kostenlos Hemden, Blusen, Krawatten, Pullunder, Strickjacken und Halstücher im betrieblichen Interesse zur Verfügung, um ein einheitliches Erscheinungsbild zu erreichen, liegt kein lohnsteuerpflichtiger geldwerter Vorteil vor. Die Möglichkeit, dass die Kleidung auch privat getragen werden kann, führt nach diesem Urteil ebenfalls nicht zu steuerpflichtigem Arbeitslohn.

Da zu diesem Thema unterschiedliche Auffassungen verschiedener Finanzgerichte vorliegen, muss der Bundesfinanzhof die endgültige Entscheidung treffen.

Steuerpflicht der Zinserträge bei nachträglicher Veränderung von Lebensversicherungsverträgen

Ein Unternehmer hatte für seine Mitarbeiter Direktversicherungen mit Laufzeiten von 13 und 16 Jahren abgeschlossen. In den Versicherungsverträgen waren keine Änderungsmöglichkeiten vorgesehen. Auf Wunsch des Unternehmers ging ein Mitarbeiter drei Jahre später als geplant in den Ruhestand. Der bestehende Versicherungsvertrag wurde deshalb um drei Jahre verlängert. Das Finanzamt ging nicht von einer Vertragsverlängerung, sondern von einem Vertragsneuabschluss aus und besteuerte die anfallenden Zinserträge.

Der Bundesfinanzhof bestätigte diese Behandlung. Das Gericht ging steuerlich von einem Neuabschluss des Lebensversicherungsvertrags aus, da bei gleich bleibender Beitragsleistung eine höhere Versicherungsleistung nach Ablauf der drei Verlängerungsjahre erbracht wurde. Die bürgerlich-rechtliche Beurteilung des Vorgangs ist dabei unbeachtlich. Die Steuerpflicht für die anfallenden Zinsen ergab sich aus der Nichteinhaltung der zwölfjährigen Laufzeit für den Vertragsneuabschluss.

Dem Urteil ist nicht zu entnehmen, ob vorgesehene Änderungsmöglichkeiten in den ursprünglichen Versicherungsverträgen zu einer günstigeren steuerlichen Beurteilung geführt hätten.

Rechtliche Hinweise

Der EGSZ - Newsletter faßt regelmäßig Gesetzesänderungen, Urteile, Verwaltungsanweisungen oder sonstige für Sie interessante Informationen zu-

sammen 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.