

letter+++newsletter+++new

Ausgabe
10.2006

Erkens Gerow Schmitz Zeiss
Wirtschaftsprüfer | Steuerberater | Rechtsanwältin

+++newsletter+++

Termine Oktober 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	10.10.2006	13.10.2006	10.10.2006
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag ²	Seit 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	10.10.2006	13.10.2006	10.10.2006

- 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 November 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	10.11.2006	13.11.2006	10.11.2006
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag	Seit 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	10.11.2006	13.11.2006	10.11.2006
Gewerbsteuer	15.11.2006	20.11.2006	15.11.2006
Grundsteuer	15.11.2006	20.11.2006	15.11.2006

- 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.
- 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 1.7.2004:

Zeitraum	Basiszinssatz	Verzugszinssatz	Verzugszinssatz für Rechtsgeschäfte ohne Verbraucherbeteiligung
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 %
1.1. bis 30.6.2006	1,37 %	6,37 %	9,37 %
1.7. bis 31.12.2006	1,95 %	6,95 %	9,95 %

Individuelle Prüfung der Festsetzungsverjährung bei zusammenveranlagten Ehegatten

Der Ablauf einer Festsetzungsfrist ist für jeden Steuerpflichtigen individuell zu prüfen. Das gilt auch für zusammenveranlagte Ehegatten. Diese Leitsätze ergeben sich aus einem Urteil des Bundesfinanzhofs.

Die regelmäßige Festsetzungsfrist beträgt für Steuern, für die eine Erklärung abzugeben ist, vier Jahre. Die Frist kann sich um bis zu drei Jahre, bei Steuerverkürzung bis zu fünf Jahre und bei Steuerhinterziehung bis zu 10 Jahre verlängern. Dies ist abhängig von dem Zeitpunkt der Abgabe der jeweiligen Steuererklärung (Anlaufhemmung). Wird vor Ablauf der Festsetzungsfrist mit einer Außenprüfung begonnen, kann sich zusätzlich der Ablauf der Festsetzungsfrist verlängern (Ablaufhemmung).

Hat bei zusammenveranlagten Ehegatten einer der Ehegatten einen Gewerbebetrieb und wird bei ihm mit einer Betriebsprüfung begonnen, verlängert sich die Festsetzungsfrist für ihn zumindest bis zum Ablauf der Prüfung. Demgegenüber läuft die Festsetzungsfrist für die nicht der Betriebsprüfung unterliegenden Einkünfte der Ehefrau unter Zugrundelegung der allgemeinen Fristen (vier Jahre zzgl. mögliche Anlaufhemmung) bereits vorher ab.

Berücksichtigung einer Grundstücksschenkung unter Nießbrauchsvorbehalt als Vorerwerb

Erhält jemand innerhalb eines Zeitraums von zehn Jahren von derselben Person mehrere freigebige Zuwendungen oder (nach freigebigen Zuwendungen) einen Erwerb von Todes wegen, werden sämtliche Vermögensvorteile zu einer Gesamtbereicherung zusammengerechnet. Für diese Gesamtbereicherung wird eine Steuer berechnet und unter Anrechnung der Steuer für die früheren Erwerbe erhoben. Die Vorschrift hat den Zweck, Vorteile auszuschließen, die durch die Aufteilung von Zuwendungen in mehrere zeitlich folgende Teilübertragungen möglich wären. Innerhalb eines Zeitraumes von zehn Jahren besteht

folglich kein Unterschied, ob dieselbe Person Vermögen durch Schenkung oder Erbschaft in einem Zug oder in Teilbeträgen überträgt.

Das Finanzgericht Köln hatte über folgenden Fall zu entscheiden: Eine Mutter schenkte ihrem Sohn 1993 ein Grundstück unter Vorbehalt eines lebenslangen Nießbrauchsrechts. Im Jahr 1997 verzichtete die Mutter auf das Nießbrauchsrecht. Als Gegenleistung erhielt sie eine Abfindungszahlung. Nach dem Tod der Mutter im Jahr 1999 wurde der Sohn Alleinerbe des Vermögens der Mutter. Das zuständige Finanzamt setzte die Erbschaftsteuer unter Einbeziehung der Grundstücksschenkung als Vorerwerb fest. Das Finanzgericht folgte dieser Auffassung und bestätigte die Erbschaftsteuerfestsetzung unter Berücksichtigung der unter Nießbrauchsvorbehalt erfolgten Grundstücksschenkung trotz der entgeltlichen Nießbrauchsablösung.

Der Bundesfinanzhof muss nun abschließend entscheiden.

Keine mittelbare Grundstücksschenkung bei Gewährung eines zinslosen Darlehens

Wird für den Erwerb eines bestimmten Grundstücks ein zinsloses Darlehen gewährt, handelt es sich nicht um eine mittelbare Grundstücksschenkung. Gegenstand der Zuwendung ist vielmehr die unentgeltliche Kapitalnutzungsmöglichkeit. Dieser Entscheidung des Bundesfinanzhofs lag folgender Fall zu Grunde:

Ein Ehemann hatte seiner Ehefrau ein zinsloses Darlehen auf unbestimmte Zeit für den Erwerb eines bestimmten Grundstücks zur Verfügung gestellt. Der Darlehensbetrag entsprach den Anschaffungskosten des Grundstücks. Die Ehefrau war der Auffassung, dass es sich um eine mittelbare Grundstücksschenkung handelte, die mit dem Steuerwert des Grundstücks anzusetzen war. Das Gericht weist dagegen darauf hin, dass die Darlehensgewährung als solche keine Entreicherung bedeutet, da der Darlehensnehmer verpflichtet ist, das Darlehen bei Fälligkeit zurückzuzahlen. Allein die unentgeltliche Nutzung des überlassenen Kapitals stellt eine Zuwendung im schenkungssteuerlichen Sinne dar, die der Besteuerung zu unterwerfen ist.

Verstößt die unterschiedliche Bewertung inländischen und ausländischen Betriebsvermögens gegen EU-Recht?

Der Bundesfinanzhof hat dem Europäischen Gerichtshof die Frage zur Vorab-Entscheidung vorgelegt, ob die unterschiedliche Bewertung von Betriebsvermögen mit der Kapitalverkehrsfreiheit vereinbar ist.

In dem beim Bundesfinanzhof anhängigen Verfahren geht es um die erbschaftsteuerliche Behandlung von Inlandsvermögen und land- und forstwirtschaftlichem Vermögen in Frankreich. Nach den Vorschriften des Bewertungsgesetzes sind ausländisches Betriebsvermögen und land- und forstwirtschaftliches Vermögen mit dem Verkehrswert zu bewerten. Entsprechende Inlandsvermögen unterliegen einer erheblich günstigeren Bewertung. Zusätzlich wird ein besonderer Freibetrag sowie ein Bewertungsabschlag gewährt.

Wegfall der Steuervergünstigungen für Anteile an Kapitalgesellschaften bei Verschmelzung auf eine Personengesellschaft

Die Übertragung von Anteilen an Kapitalgesellschaften im Wege der Schenkung oder durch Erbschaft ist unter bestimmten Voraussetzungen begünstigt. Liegen sie vor, wird ein besonderer Freibetrag gewährt und der danach verbleibende Wert mit einem Bewertungsabschlag versehen.

Der Freibetrag und der Bewertungsabschlag fallen für die Vergangenheit weg (Nachversteuerung), soweit der Erwerber die Anteile innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren nach dem Erwerb veräußert oder das Vermögen der Kapitalgesellschaft auf eine Personengesellschaft übertragen wird (Verschmelzung).

Nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs ist der rückwirkende Wegfall der Steuervergünstigungen bei einer Verschmelzung auf eine Personengesellschaft nicht zu beanstanden, auch wenn der umgekehrte Fall der Verschmelzung (von der Personengesellschaft auf eine Kapitalgesellschaft) von der möglichen Nachversteuerung nicht erfasst wird.

Abzug von Schulgeld an eine Europäische Schule als Sonderausgabe

Schulgeld für Kinder mit Anspruch auf Kinderfreibetrag kann unter bestimmten Voraussetzungen zu 30 % als Sonderausgaben abgezogen werden. Eine der Voraussetzungen ist, dass es sich um eine staatlich genehmigte oder nach Landesrecht erlaubte Ersatz- oder anerkannte Ergänzungsschule handelt.

Der Bundesfinanzhof war mit dem Fall eines in Belgien tätigen Rechtsanwalts befasst, der in der Bundesrepublik unbeschränkt steuerpflichtig war. Die drei Kinder der Familie besuchten in Brüssel die Europäische Schule. Das gezahlte Schulgeld machte der Anwalt als Sonderausgaben geltend. Das Finanzamt lehnte dies ab.

Das Gericht gab dem Vater recht. Die Europäische Schule erfüllt die Voraussetzungen, unter denen bei einer deutschen Schule die Genehmigung zu erteilen wäre. Insoweit ist von einer Anerkennung durch den deutschen Gesetzgeber auszugehen, die einer staatlichen Genehmigung entspricht.

In einer früheren Entscheidung hatte der Bundesfinanzhof anders entschieden. Allerdings ging es hier um den Abzug von Schulgeld für eine Europäische Schule im Inland.

Antragsveranlagung für 2004 nur bis zum 31.12.2006 möglich

Für Bezieher von Arbeitslohn wird eine Veranlagung zur Einkommensteuer nur unter bestimmten Voraussetzungen durchgeführt. Zur Anrechnung von Steuerabzugsbeträgen (z. B. einbehaltene Zinsabschlagsteuer) oder zur Geltendmachung von Verlusten muss deshalb eine Einkommensteuererklärung bis zum Ablauf des zweiten auf den Veranlagungszeitraum folgenden Kalenderjahrs abgegeben werden.

Die Frist zur Abgabe der Einkommensteuererklärung des Jahres 2004 läuft in diesen Fällen am 31.12.2006 ab. Wird die Einkommensteuererklärung für 2004 erst nach dem 31.12.2006 abgegeben, wird keine Veranlagung durchgeführt, weil die Frist nicht verlängerbar ist.

Wird die Antragsfrist verpasst, besteht nur noch die Möglichkeit, Verluste geltend zu machen, weil die erstmalige Feststellung eines verbleibenden Verlustabzugs bis zum Ablauf der Feststellungsfrist möglich ist. Nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs gilt dies auch, wenn die zweijährige Frist zur Einkommensteuerveranlagung für Bezieher von Lohneinkünften abgelaufen ist.

Die Feststellung des verbleibenden Verlustabzugs ist nach dieser Entscheidung nicht davon abhängig, dass für das Verlustentstehungsjahr noch ein Einkommensteuerbescheid erlassen werden kann.

Beteiligungserwerb gegen Zuzahlung des Veräußerers

Eine Export-GmbH erwarb alle Anteile an einer anderen GmbH. Im Kaufvertrag wurde vereinbart, dass die Abrechnung über den Kaufpreis später erfolgen sollte. Im Fall einer Überzahlung war der Verkäufer der Anteile verpflichtet, einen entsprechenden Betrag zu erstatten. Im Hinblick auf den festgestellten Verlust der erworbenen GmbH wurde der Kaufpreis nachverhandelt. Der Anteilsverkäufer leistete daraufhin eine Zahlung in Höhe von 160.000 DM an die Käuferin. Diese setzte den Beteiligungswert in Höhe von einer Mark an und buchte die Zahlung der Verkäuferin erfolgsneutral als Kapitalrücklage ein. Das Finanzamt behandelte die Zahlung der Verkäuferin erfolgswirksam als Entgelt für die Risikoübernahme durch den Anteilskauf.

Der Bundesfinanzhof behandelte auf Grund mangelnder Feststellungen des Finanzgerichts diesen Fall nicht endgültig. Das Gericht entschied jedoch, dass in Höhe der Zuzahlung des Verkäufers ein passiver Ausgleichsposten auszuweisen sein könnte. Sollte die Zuzahlung des Verkäufers als Anschaffungsgewinn zu betrachten sein, müsste ein passiver Ausgleichsposten gebildet werden, um den Vorgang erfolgsneutral zu behandeln. Eine mittelbare gesetzliche Grundlage dazu liefert das handelsrechtliche Gebot, nicht realisierte Gewinne nicht auszuweisen. Von der Rechtsprechung wird der Ansatz eines Ausgleichspostens bejaht und damit eine Gesetzeslücke geschlossen.

Ist die Zuzahlung als Entgelt für die Risikoübernahme zu betrachten, muss der Betrag erfolgswirksam behandelt werden.

Darlehenszinsen zum Erwerb von Anteilen an einer Kapitalgesellschaft durch deren Arbeitnehmer

Eine Arbeitnehmerin erwarb eine Beteiligung an einer Kapitalgesellschaft (AG), bei der sie angestellt war. Sie begründete diesen Erwerb damit, dass sie arbeitsrechtlich zur Sicherung ihrer Position dazu verpflichtet wäre. Die Finanzierungskosten machte sie als Werbungskosten bei ihren nichtselbstständigen Einkünften geltend.

Der Bundesfinanzhof stimmte dieser Zuordnung nicht zu. Die Finanzierungskosten sind nach Auffassung des Gerichts Werbungskosten bei den Einkünften aus Kapitalvermögen, weil sie in der Regel nicht durch den Beruf, sondern durch die angestrebte Gesellschafterstellung veranlasst sind. Der wirtschaftliche Zusammenhang mit den Einkünften aus Kapitalvermögen verdrängt die Beziehung zu den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit. Das gilt auch dann, wenn mit dem Erwerb der Anteile eine höher dotierte Position erlangt wird.

Erbschaft als Betriebseinnahme eines Altenheims

Betriebseinnahmen kommen auch in Betracht, wenn der Betriebsinhaber unentgeltliche Zuwendungen erhält, mit denen weder ein zuvor begründeter Rechtsanspruch erfüllt noch eine in der Vergangenheit erbrachte Leistung vergütet werden soll.

Eine Erbschaft, die für den gewerblichen Betrieb eines Altenheims bestimmt ist, ist nach einem Urteil des Bundesfinanzhofs deshalb als Betriebseinnahme zu versteuern.

Eine verstorbene Heimbewohnerin hatte die Inhaberin eines Altenheims in ihrem Testament zur Miterbin eingesetzt. Nach dem Willen der Verstorbenen sollte der zugewendete Geldbetrag „für die Altenarbeit“ verwendet werden. Auf Grund von Prozessen von Nichten und Neffen der Verstorbenen gegen die Erbeinsetzung kam es erst zwei Jahre nach dem Erbfall zur Auszahlung des Erbteils.

Es bestand ein tatsächlicher und wirtschaftlicher Zusammenhang der Erbschaft mit der betrieblichen Tätigkeit. Eine private Veranlassung der Zuwendung lag nicht vor. Die Vorteilszuwendung war überwiegend der betrieblichen Sphäre der Betriebsinhaberin zuzuordnen. Die Erbschaft war jedoch erst bei ihrer Auszahlung steuerlich zu erfassen. Da es dem Träger eines Altenheims gesetzlich verboten ist, sich von den Heimbewohnern in Geld oder geldwerte Leistungen über das vereinbarte Pflegegeld hinaus versprechen zu lassen, musste die Inhaberin damit rechnen, dass die gesetzlichen Erben die Wirksamkeit des Testaments anzweifeln. Der Anspruch auf die Erbschaft war deshalb im Zeitpunkt des Erbfalls noch nicht als hinreichend sicher anzusehen, so dass zu diesem Zeitpunkt auch keine Forderung aktiviert werden durfte.

Ermittlung der nichtabziehbaren Schuldzinsen für 1999 und 2000 sowie ab 2001

Der Bundesfinanzhof hat sich vor einiger Zeit zur Ermittlung der nichtabziehbaren Schuldzinsen geäußert. Danach sind in den Veranlagungszeiträumen 1999 und 2000 Unterentnahmen aus den davor liegenden Wirtschaftsjahren zu berücksichtigen. In einem Erlass erläutert nunmehr das Bundesministerium der Finanzen die Anwendung dieses Urteils.

- Für die Veranlagungszeiträume 1999 und 2000 ist das Urteil in allen noch offenen Fällen anzuwenden.
- Aus Vereinfachungsgründen kann zur Ermittlung der Unterentnahmen der Wert des Kapitalkontos am Ende des vor dem 1. Januar 1999 endenden Wirtschaftsjahrs zu Grunde gelegt werden.
- Für die Veranlagungszeiträume ab 2001 sind Unterentnahmen aus Wirtschaftsjahren vor 1999 nicht zu berücksichtigen. Der Anfangsbestand der Unterentnahme ist mit 0,00 DM anzusetzen. Unter- und Überentnahmen aus 1999 und 2000 sind zu berücksichtigen.
- Ist vor dem 1.1.1999 das Kapitalkonto negativ oder liegen insgesamt Überentnahmen vor, bleibt dieser Betrag für die Ermittlung der nicht abziehbaren Zinsen - auch in den Veranlagungszeiträumen 1999 und 2000 - unberücksichtigt.

Gewinn aus der Veräußerung einer Allgemeinarztpraxis bei Neueröffnung einer Praxis für Naturheilkunde

Zu den Einkünften aus selbstständiger Arbeit gehört auch der Gewinn aus der Veräußerung einer Einzel- oder Teilpraxis. Bei der Veräußerung der gesamten Praxis oder einer Teilpraxis wird ggf. ein Freibetrag gewährt. Der Veräußerungsgewinn unterliegt außerdem einem ermäßigten Steuersatz. Freibetrag und ermäßigter Steuersatz werden nicht gewährt, wenn der Arzt einen Teil der Patienten zurückbehält und weiterhin selbst betreut. Unschädlich ist eine geringfügige Zurückbehaltung. Eine solche liegt vor, wenn auf die zurückbehaltenen Patienten in den letzten drei Jahren weniger als 10 % der gesamten Einnahmen entfielen.

Die Hinzugewinnung neuer Patienten innerhalb einer „gewissen“ Zeit nach Praxisaufgabe ist - auch ohne Überschreitung der 10 %-Grenze - in jedem Fall schädlich. Wer lediglich fünf Monate nach der Veräußerung seiner Praxis erneut eine freiberufliche ärztliche Tätigkeit in derselben Stadt aufnimmt, erhält den Freibetrag und den ermäßigten Steuersatz auch nicht.

Ebenfalls kein steuerbegünstigter Veräußerungsgewinn liegt nach einem Urteil des Finanzgerichts des Saarlandes vor, wenn ein bisher überwiegend Kassenpatienten behandelnder Allgemeinmediziner die Praxis verkauft und innerhalb von drei Monaten am selben Ort eine Praxis für Naturheilkunde eröffnet.

Gewinnrealisierung bei der Veräußerung eines Grundstücks

Der Eigentümer eines Grundstücks veräußerte das Objekt mit notariellem Vertrag vom 29. März 1993 an eine Bank. Nach den Bestimmungen des Vertrags gingen Besitz, Nutzungen, Lasten und Gefahr unabhängig von der Eigentumsumschreibung mit Wirkung vom 1. Oktober 1994 auf die Bank über. Der Verkäufer durfte das Grundstück bis zum Besitzübergang weiter nutzen. Den Kaufpreis entrichtete die Bank am 3. Mai 1993, und die Eigentumsumschreibung erfolgte im Grundbuch am 23. Juni 1993. Da das Finanzamt und der Verkäufer über den Zeitpunkt des Eigentumsübergangs stritten, kam der Fall zum Bundesfinanzhof.

Das Gericht entschied, dass der Eigentumsübergang mit der Umschreibung im Grundbuch am 23. Juni 1993 erfolgt war, unabhängig von der Vereinbarung über den Besitzübergang. Zu diesem Zeitpunkt war ein Gewinn aus der Veräußerung des Grundstücks realisiert worden. Der Verkäufer hatte seine Leistung erbracht und damit den Kaufvertrag wirtschaftlich erfüllt. Von diesem Zeitpunkt an war das veräußerte Grundstück nach den steuerlichen Vorschriften nicht mehr dem Verkäufer, sondern dem Käufer zuzurechnen. Die vertraglich vorgesehene weitere Nutzung durch den Verkäufer über einen Zeitraum von fünfzehn Monaten war nicht dazu geeignet, dem Verkäufer das wirtschaftliche Eigentum zu verschaffen. Der Verkäufer nutzte das Grundstück somit als Fremdbesitzer.

Der Käufer erwirbt das wirtschaftliche Eigentum nur dann zum Zeitpunkt des Besitzübergangs, wenn die Umschreibung des zivilrechtlichen Eigentums im Grundbuch bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht erfolgt ist.

Kein Anspruch auf Differenzkindergeld für Grenzgänger in die Schweiz

In Deutschland lebende und in der Schweiz arbeitende Eltern von drei Kindern bezogen zunächst in Deutschland Kindergeld. Die Kindergeldfestsetzung wurde später aufgehoben und das Kindergeld zurückgefordert. Die Eltern beantragten und erhielten daraufhin in der Schweiz Kindergeld und Ausbildungszulagen. Im Einspruchsverfahren gegen den Aufhebungsbescheid machten sie nunmehr den Differenzbetrag zwischen den in der Schweiz gezahlten Beträgen und dem in Deutschland zustehenden Kindergeld geltend.

Der Bundesfinanzhof hat dies zurückgewiesen. Es wird dabei auf zwischenstaatliche Abkommen und die entsprechende Verordnung hierzu verwiesen, nach der ein Arbeitnehmer nur Anspruch auf Familienleistungen im Beschäftigungsland hat. Anspruch auf Differenzkindergeld besteht nur, wenn einem Elternteil Leistungen im Beschäftigungsland und dem anderen für dasselbe Kind im Wohnland zustehen.

Keine Steuerfreiheit für die private Nutzung eines betrieblichen Telefons durch Selbstständige

Seit dem Jahr 2000 sind die Vorteile der privaten Nutzung von betrieblichen Personalcomputern und Telekommunikationsgeräten durch Arbeitnehmer steuerfrei. Wegen dieser Vorschrift beantragte ein selbstständig Tätiger, auch seinen Privatanteil an den Telefonkosten steuerfrei zu behandeln.

Dies hat der Bundesfinanzhof abgelehnt. Der Gesetzgeber habe die Steuerfreiheit für Arbeitnehmer eingeführt, um Verwaltung und Arbeitgeber gleichermaßen von erheblichen Verwaltungsarbeiten zu entlasten. Selbstständige und Arbeitnehmer sind in diesem Zusammenhang auch nicht vergleichbar, weil der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern eine private Mitbenutzung nur in angemessenem Rahmen gestattet, während einem Selbstständigen die private Mitbenutzung uneingeschränkt möglich ist.

Rückzahlung von Arbeitslohn erst bei Abfluss einkünftermindernd

Ein Arbeitgeber hatte seinem Anfang Dezember 1997 ausgeschiedenen Arbeitnehmer versehentlich den vollen Lohn überwiesen und den zu viel gezahlten Betrag auch in der Lohnsteuerbescheinigung erfasst. Der Arbeitnehmer überwies den zu viel gezahlten Betrag im Folgejahr zurück. In seiner Einkommensteuererklärung gab er nur den um die Lohnrückforderungen gekürzten Nettobetrag an.

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass der Arbeitnehmer den tatsächlich zugeflossenen Arbeitslohn im Jahr 1997 versteuern muss. Die Rückzahlung stellt im Folgejahr negative Einnahmen aus nichtselbstständiger Arbeit dar. Bei den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit handelt es sich um Überschusseinkünfte, bei denen der Zu- und/oder Abfluss maßgebend ist.

Sonderabschreibung ohne Bildung einer Ansparrücklage im Betriebseröffnungsjahr

Nach den einkommensteuerlichen Vorschriften können Sonderabschreibungen nur unter bestimmten Voraussetzungen vorgenommen werden. Eine dieser Voraussetzungen ist, dass für die begünstigten Wirtschaftsgüter eine Ansparrücklage gebildet wurde. Eine Ausnahme gibt es nur für Existenzgründer im Sinne dieser Vorschrift.

Der Bundesfinanzhof hat nun festgestellt, dass die Vorschrift des Einkommensteuergesetzes eine Regelungslücke enthält. Diese ergibt sich daraus, dass es kein dem Gründungsjahr vorgelagertes Wirtschaftsjahr gibt, in dem eine Rücklage gebildet werden kann.

Nach dem Gesetzeszweck besteht nach Ansicht des Gerichts ein Anspruch auf Vornahme der Sonderabschreibung für neu eröffnete Betriebe.

Die offenkundige Diskrepanz zwischen Gesetzeszweck und Gesetzeswortlaut erfordert insoweit eine Auslegung der Vorschrift durch das Gericht. Dadurch wird ein sinn- und überdies verfassungswidriges Ergebnis beseitigt.

Teilwertabschreibung auf abnutzbare Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens

Ein Unternehmen errichtete 1990 ein Gebäude, das in den Folgejahren erweitert wurde. Im Jahr 2000 wurde eine Teilwertabschreibung vorgenommen. Nach einer Betriebsprüfung wurde diese Teilwertabschreibung nicht anerkannt, weil die dafür geforderte dauernde Wertminderung nicht gegeben war.

Der Bundesfinanzhof stellte klar, wann eine voraussichtlich dauernde Wertminderung vorliegt. Dabei hat sich das Gericht der handelsrechtlichen Auffassung angeschlossen. Danach liegt eine voraussichtlich dauernde Wertminderung vor, wenn der Teilwert eines Wirtschaftsguts zum Bilanzstichtag mindestens für die halbe Restnutzungsdauer unter dem planmäßigen Restbuchwert liegt. Ist das nicht der Fall, liegt eine bloße Wertschwankung und keine dauernde Wertminderung vor.

Avalgebühr für eine Ausfallbürgschaft ist nicht dem Gewerbeertrag hinzuzurechnen

Entgelte für Dauerschulden sind dem Gewinn, soweit sie bei seiner Ermittlung abgesetzt worden sind, zur Ermittlung des Gewerbeertrags zur Hälfte wieder hinzuzurechnen. Dazu gehören insbesondere Darlehenszinsen.

Nach einem Urteil des Finanzgerichts München fallen unter den Begriff des „Entgelts“ nicht alle Aufwendungen, die durch eine Kreditaufnahme verursacht sind. Das Finanzgericht versteht unter „Entgelt“ - im weitesten Sinn - die Gegenleistungen für die Überlassung des Fremdkapitals und dessen Nutzung.

Konkret entschied das Finanzgericht, dass eine Avalgebühr, die für die Übernahme einer Ausfallbürgschaft zu Gunsten des Darlehens eines Dritten vom Darlehensnehmer zu bezahlen ist, nicht unter den Begriff des „Entgelts“ fällt. Eine Avalgebühr ist deshalb dem Gewinn des Gewerbebetriebs zur Ermittlung des Gewerbeertrags nicht wieder hinzuzurechnen.

Der Bundesfinanzhof muss nun die abschließende Entscheidung treffen.

Keine Erstzulassung eines Pkw mit Zuteilung eines Überführungskennzeichens

Mit der Zuteilung eines Überführungskennzeichens ist keine Erstzulassung des Fahrzeugs verbunden. Der Bundesfinanzhof ist der Auffassung, dass die erstmalige Zulassung eines Pkw zum Straßenverkehr nur vorliegt, wenn das Fahrzeug von der Zulassungsbehörde allgemein und sachlich unbeschränkt zum öffentlichen Verkehr zugelassen wurde. Diese Voraussetzungen sind bei der Zuteilung eines Überführungskennzeichens nicht erfüllt, weil dieses Kennzeichen nur zu Prüfungs-, Probe- und Überführungsfahrten berechtigt. Jede andere Benutzung des Fahrzeugs ist widerrechtlich und wird als Inbetriebsetzen eines Kraftfahrzeugs auf öffentlichen Straßen ohne die erforderliche Zulassung mit einem Bußgeld geahndet.

Die Bedeutung des Begriffs der Erstzulassung liegt im Wesentlichen darin, dass die Erstzulassung im Verkehrsrecht häufig als Stichtag herangezogen wird, wenn es darum geht, dass einerseits neu in den Verkehr kommende Fahrzeuge bestimmte umwelt- oder sicherheitsbezogene Regelungen erfüllen müssen und andererseits Besitzern von Altfahrzeugen eine aufwändige und kostspielige Nachrüstung erspart werden soll. Diesen Schutz verdienen jedoch nur Altfahrzeuge, die vor dem jeweiligen Stichtag allgemein und sachlich unbeschränkt zum Verkehr zugelassen gewesen sind, während den Besitzern anderer Fahrzeuge zugemutet werden kann, ihre Fahrzeuge an die geltenden Bestimmungen anzupassen, wenn sie diese im öffentlichen Verkehr benutzen wollten.

Im Kfz-Steuerrecht entscheidet das Datum der Erstzulassung über die Förderung schadstoffarmer Fahrzeuge. Mit der zeitlichen Begrenzung auf Erstzulassungen vor dem 1.1.2000 sollte das frühzeitige In-Verkehr-Bringen schadstoffarmer Fahrzeuge gefördert werden. Dieses umweltpolitische Ziel kann nur erreicht werden, wenn die neu in den Verkehr kommenden Wagen allgemein und sachlich unbeschränkt zum Verkehr zugelassen werden. Ein Fahrzeug, mit dem lediglich Prüfungs-, Probe- oder Überführungsfahrten durchgeführt werden durften, erfüllt den Förderzweck nicht.

Besonderes Kirchgeld in glaubensverschiedenen Ehen

Das besondere Kirchgeld ist eine Steuerart, die bei Ehegatten in Betracht kommen kann, die in glaubensverschiedener Ehe leben. Ehegatten leben in glaubensverschiedener Ehe, wenn nur einer von ihnen einer steuerberechtigten Kirche angehört. Das besondere Kirchgeld ist kein Zuschlag zur Einkommensteuer (Annexsteuer), sondern eine eigenständige Steuer mit einem kircheneigenen Steuertarif. Dieser Tarif sah ab 2001 ein Kirchgeld von 180 bis 7.200 DM vor (die derzeitige Kirchgeldstaffel geht von 96 bis 3.600 € aus).

Der Bundesfinanzhof hat die Rechtmäßigkeit dieser Erhebung bestätigt. Die Einführung des besonderen Kirchgelds bei glaubensverschiedenen Ehen zum 1. Januar 2001, die einschlägigen Kirchensteuerordnungen und der Kirchensteuerbeschluss von 2001 verstoßen nicht gegen das Verfassungsrecht.

Inzwischen ist wegen der Erhebung des Kirchgelds in Nordrhein-Westfalen ein Verfahren beim Bundesverfassungsgericht anhängig, so dass betroffene Ehegatten mit Hinweis auf das anhängige Verfahren Einspruch gegen die Kirchgeldfestsetzung erheben sollten.

Streit um Solidaritätszuschlag geht weiter

Der Bundesfinanzhof hatte die Nichtzulassungsbeschwerde wegen der Verfassungsmäßigkeit des Solidaritätszuschlags zurückgewiesen. Dagegen ist jetzt Verfassungsbeschwerde erhoben worden.

Hinweis: Gegen eingehende Bescheide sollte deshalb unter Bezugnahme auf das anhängige Verfahren Einspruch eingelegt werden. Aufforderungen der Finanzämter, Einsprüche in dieser Angelegenheit zurückzunehmen, sollte nicht gefolgt werden.

Auskunftsanspruch eines Unternehmers über Besteuerung einer Einrichtung des öffentlichen Rechts

Ein Unternehmer, der mit einer Einrichtung des öffentlichen Rechts im Wettbewerb steht, hat nach Auffassung des Europäischen Gerichtshofs einen Anspruch gegen die Finanzverwaltung auf Auskunft darüber, ob und wann der öffentlich-rechtliche Mitbewerber zur Umsatzsteuer veranlagt worden ist. Dies verlangt der Grundsatz der Wettbewerbsneutralität der Umsatzsteuer.

Im Streitfall hatte ein Verein, der ein Krematorium betreibt, Zweifel daran, ob das städtische Krematorium zur Umsatzsteuer herangezogen wurde.

Erstmalige tatsächliche Verwendung eines Gegenstands als Indiz für die Verwendungsabsicht beim Bezug von Leistungen

Ein Unternehmer kann die von anderen Unternehmern in Rechnung gestellte Umsatzsteuer grundsätzlich nur als Vorsteuer abziehen, wenn er die bezogene Leistung zur Ausführung steuerpflichtiger Leistungen verwenden will. Ob er bei Leistungsbezug eine entsprechende Absicht hat, ist nach Auffassung des Bundesfinanzhofs unter Berücksichtigung aller Gegebenheiten des Sachverhalts zu entscheiden. Dabei kann die spätere tatsächliche Verwendung ein wesentliches Indiz für die bei Leistungsbezug bestehende Verwendungsabsicht des Unternehmers sein. Voraussetzung ist, dass die tatsächliche Verwendung zeitnah erfolgt.

Des Weiteren hat der Bundesfinanzhof seine Rechtsprechung bestätigt, nach der die strengeren Anforderungen an den Verzicht auf die Umsatzsteuerfreiheit von Vermietungsumsätzen nicht für sog. Altbauten gelten. Ein Altbau liegt bei der Vermietung an einen anderen Unternehmer vor, wenn das Gebäude vor dem 1.1.1998 fertig gestellt und mit der Errichtung vor dem 11.11.1993 begonnen worden ist. Dies gilt auch für Vermieter, die einen solchen Altbau erst nach Fertigstellung erwerben. Bei einem Altbau reicht die Vermietung an einen anderen Unternehmer für dessen Unternehmen aus, um auf die Steuerfreiheit der Vermietungsumsätze verzichten und damit das Recht auf Vorsteuerabzug erlangen zu können. Bei anderen Gebäuden kann nur noch verzichtet werden, wenn der andere Unternehmer seinerseits steuerpflichtige Umsätze tätigt; die Ausführung steuerfreier Umsätze reicht nicht mehr aus.

Umsatzsteuerbefreiung bei Ausfuhren in ein Drittland

Eine steuerfreie Ausfuhrlieferung liegt u. a. vor, wenn der Abnehmer den Gegenstand ins Ausland befördert oder versendet und der Empfänger ein ausländischer Abnehmer ist. Der Unternehmer muss durch Belege nachweisen, dass der Gegenstand tatsächlich ausgeführt wurde. Gelingt ihm dieser Nachweis nicht, ist der Vorgang steuerpflichtig.

Der Bundesfinanzhof hat Zweifel, ob die Erhebung der Umsatzsteuer in Fällen, in denen der Ausfuhrnachweis vom Abnehmer gefälscht wurde, der Unternehmer dies aber nicht erkennen konnte, mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar ist. Er hat diese Frage deshalb dem Europäischen Gerichtshof vorgelegt.

Umsatzsteuerpflichtige Veräußerung eines ohne Vorsteuerabzugsberechtigung erworbenen betrieblichen Pkw durch eine GbR

Veräußert ein Unternehmer einen betrieblichen Pkw, bei dessen Anschaffung er keinen Vorsteuerabzug geltend machen konnte, unterliegt der gesamte Veräußerungserlös der Umsatzsteuer, wenn das Fahrzeug

in vollem Umfang dem Unternehmen zugeordnet wurde. Wird der PKW dagegen entnommen und somit in das Privatvermögen überführt, ist eine Umsatzbesteuerung nicht zulässig. Auch ein nach der Entnahme erfolgter Verkauf des PKW unterliegt dann nicht mehr der Umsatzsteuer. Wird der PKW nur teilweise dem Unternehmen zugeordnet, unterliegt nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs beim Verkauf nur dieser Teil der Umsatzsteuer.

Der Bundesfinanzhof hatte sich vor einigen Jahren dieser Entscheidung angeschlossen. Ein Unternehmer hatte den ohne Vorsteuerabzug erworbenen Pkw, den er zu 70 % betrieblich nutzte, verkauft, ohne Umsatzsteuer zu berechnen. In seiner Steuererklärung wies er darauf hin, dass er den Pkw an eine Privatperson verkauft hatte. Das Gericht sah darin eine Entnahme vor dem Verkauf. Die Entnahme und der anschließende Verkauf blieben deshalb umsatzsteuerfrei.

Im Falle der Veräußerung eines ohne Vorsteuerabzug erworbenen Pkw einer GbR hat der Bundesfinanzhof die Sache anders gesehen. Die GbR hatte den Pkw bei Anschaffung eines anderen Kfz in Zahlung gegeben, ohne Umsatzsteuer auszuweisen. Das Gericht sah die Inzahlunggabe des Pkw als steuerpflichtige Lieferung an, weil das Fahrzeug mangels eindeutiger Entnahmehandlung nicht aus dem unternehmerischen Bereich ausgeschieden war.

Hinweis: Die Entnahme des ohne Vorsteuerabzugsberechtigung angeschafften Kfz vor einem späteren Verkauf ist zur Vermeidung der Umsatzbesteuerung immer zu empfehlen, weil der Verkauf aus dem Privatvermögen nicht der Umsatzsteuer unterliegt. Dabei empfiehlt es sich, das Kfz nicht erst kurz vor dem Verkauf zu entnehmen. Die Entnahme des Kfz sollte in der Buchführung zum gleichen Zeitpunkt dokumentiert werden.

Einberufung einer Eigentümerversammlung durch den Verwaltungsbeirat

Eine Eigentümerversammlung ist grundsätzlich vom Verwalter einzuberufen. Fehlt ein Verwalter, kann ausnahmsweise auch der Vorsitzende des Verwaltungsbeirats hierzu einladen.

In dem vom Oberlandesgericht Düsseldorf entschiedenen Fall hatte der Beiratsvorsitzende zu einer Eigentümerversammlung eingeladen. Die den Eigentümern übersandte Tagesordnung enthielt den Ordnungspunkt „Wahl des Verwalters“. Ein Eigentümer war der Versammlung ferngeblieben und hatte den dort gefassten Beschluss zur Verwalterbestellung angefochten. Er begründete die Anfechtung damit, dass die Einberufung der Versammlung durch eine unzuständige Person erfolgte.

Das Gericht schloss sich dieser Ansicht nicht an. Die Einberufung der Versammlung durch den Beiratsvorsitzenden sei vor dem Hintergrund des nicht vorhandenen Verwalters nicht zu beanstanden. Ferner sei der zur Verwalterbestellung gefasste Beschluss wirksam zu Stande gekommen. Durch den Tagesordnungspunkt „Wahl des Verwalters“ war für jeden Wohnungseigentümer erkennbar, welche Beschlüsse gefasst werden sollten. Sofern ein Eigentümer beabsichtigte, an der Versammlung deshalb nicht teilzunehmen, weil er die Einberufung für unwirksam hielt, hätte er dies im Vorfeld der Versammlung vortragen müssen.

Einzugsermächtigungsverfahren: Rückabwicklung von eingezogenen Lastschriftbeträgen

In einem vom Bundesgerichtshof entschiedenen Fall wurden für Arbeiten an einer EDV-Anlage ca. 1.500 € in Rechnung gestellt und vom Konto des Auftraggebers im Einzugsermächtigungsverfahren abgebucht. Nach zwölf Wochen widersprach der Auftraggeber der Belastung seines Kontos, woraufhin seine Bank den Rechnungsbetrag seinem Konto wieder gutschrieb.

Mit der Begründung, dass der Auftragnehmer wegen der mangelhaften Ausführung der abgerechneten Arbeiten und wegen Nichtvorliegens einer schriftlichen Einzugsermächtigung nicht zum Lastschrifteinzug berechtigt gewesen sei, nahm die Bank den Auftragnehmer auf Rückzahlung des eingezogenen Lastschriftbetrags in Anspruch.

Zu Recht, befand das Gericht, und zwar unabhängig davon, ob eine schriftliche Einzugsermächtigung erteilt worden war und ob ein Anspruch auf Zahlung des Rechnungsbetrags bestand.

Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichts ist eine im Lastschriftverfahren bewirkte Zahlung nicht als Leistung des Schuldners anzusehen, sondern nur als Gestattung, das von der Kreditwirtschaft entwickelte technische Verfahren des Lastschrifteinzugs zu benutzen. Im Gegensatz zum Überweisungs- oder Abbuchungsauftrag geht der Belastung keine Weisung voraus, sondern erst die nachträgliche Zustimmung des Schuldners ergibt die Berechtigung der Schuldnerbank zur Einlösung der Lastschrift.

Widerspricht der Schuldner der Belastungsbuchung und verweigert er damit seine nachträgliche Zustimmung, fehlt eine ihm zurechenbare Weisung, so dass die Gutschrift auf dem Gläubigerkonto dem Schuldner nicht als Leistung zugerechnet werden und die Schuldnerbank beim Gläubiger wegen ungerechtfertigter Bereicherung Rückgriff nehmen kann. Die Schuldnerbank ist weder verpflichtet, vorrangig die Gläubigerbank auf Schadensersatz in Anspruch zu nehmen, noch steht dem Anspruch die vermeintliche Missachtung der sechswöchigen Widerrufsfrist entgegen, da diese nur im Verhältnis zwischen den beteiligten Banken gilt.

GmbH & Co. KG: Erfüllungsschädlicher Rückfluss der Gesellschafter-Bareinlage?

In einem vom Oberlandesgericht Thüringen entschiedenen Fall hatten die Gesellschafter einer GmbH zur Erfüllung der Stammeinlageverpflichtung dem Geschäftsführer der GmbH Beträge in Höhe der jeweiligen Stammeinlagen in bar übergeben. Die Beträge wurden sodann in voller Höhe als Darlehen an eine Kommanditgesellschaft weitergeleitet, deren Komplementärin die GmbH und deren Kommanditisten neben einer weiteren Person die Gesellschafter der GmbH waren.

Nach Auffassung des Gerichts haben die Gesellschafter bei diesem Sachverhalt ihre Stammeinlageverpflichtung erfüllt, weil die Weiterleitung der Beträge an die Kommanditgesellschaft nicht als Rückfluss der Stammeinlage an die Gesellschafter gewertet werden kann. Wirtschaftlich betrachtet ist ein Darlehen, welches die Verwaltungs-GmbH „ihrer“ Kommanditgesellschaft auszahlt, nicht zugleich als Zahlungsvorgang an die Gesellschafter zu werten. Im Ergebnis ist also die Finanzierung der Kommanditgesellschaft durch die Stammeinlagen ihrer Komplementär-GmbH nicht zu beanstanden.

Da gegen das Urteil Revision eingelegt wurde, hat nun der Bundesgerichtshof das letzte Wort.

+++Anlage Lohnbüro+++

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Benachteiligungsverbot, Rechtfertigungsmöglichkeiten und Sanktionen

Im August 2006 ist nach langer Debatte das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Kraft getreten. Kern dieses Gesetzes ist das Benachteiligungsverbot, wonach Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verboten sind.

Den Arbeitgeber trifft grundsätzlich die Pflicht, Benachteiligungen aus diesen Gründen zu unterlassen, zu verhindern oder zu beseitigen. Dies gilt für alle Phasen des Arbeitsverhältnisses, von der Stellenausschreibung über die Einstellung, die Beförderung bis hin zur Beendigung. Für Kündigungen sollen allerdings ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz gelten.

Mit Rücksicht auf eine in der Praxis oftmals gebotene differenzierende Behandlung von Arbeitnehmern sieht das Gesetz ausdrücklich Rechtfertigungsmöglichkeiten vor. Während Rechtfertigungen für Differenzierungen wegen der Rasse oder ethnischen Herkunft und wegen des Geschlechts allerdings kaum vorstellbar sind, können unterschiedliche Behandlungen in den Bereichen Behinderung, Religion und Weltanschauung sowie Alter durchaus zulässig sein. Grundsätzlich gilt, dass ein Verstoß gerechtfertigt ist, wenn das betroffene Merkmal wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt.

Als Sanktionen für eine ungerechtfertigte Diskriminierung sieht das Gesetz die Zahlung von Entschädigung und Schadensersatz vor. Nicht erzwingbar ist allerdings der Abschluss eines Arbeitsvertrags bzw. eine Beförderung. Im Fall der Belästigung am Arbeitsplatz steht dem Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht zu, wenn der Arbeitgeber keine geeigneten Maßnahmen zur Unterbindung ergreift.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Pflichten und Handlungsspielräume des Arbeitgebers

Nach dem im August 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) trifft den Arbeitgeber grundsätzlich die Pflicht, Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu unterlassen, zu verhindern oder zu beseitigen.

Die ihm danach verbleibenden Entscheidungsspielräume kann der Arbeitgeber nur wahren, wenn er die nachstehend aufgeführten Pflichten kennt und erfüllt:

- Arbeitsplätze sind, auch im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung, neutral und damit diskriminierungsfrei auszuschreiben. **Stellenausschreibungen** sollten deshalb so formuliert werden, dass sie sich ausschließlich auf die Tätigkeit selbst beziehen und nur Anforderungen auflisten, die für die ausgeschriebene Stelle wirklich erforderlich sind.
- Im Zusammenhang mit der **Einstellung** sollten im Vorstellungsgespräch oder in einem Einstellungsfragebogen Fragen nach Diskriminierungsmerkmalen vermieden werden. Die der Personalentscheidung zu Grunde liegenden Fakten sollten unter Heranziehung des zuvor erstellten qualifizierten Anforderungsprofils möglichst neutral, aber nachvollziehbar dokumentiert werden. Ebenso neutral sollten Absageschreiben an abgelehnte Bewerber formuliert werden.
- Bei **bestehenden Arbeitsverhältnissen** sollte der Arbeitgeber seine Vergütungsregelungen daraufhin überprüfen, ob mit der Zahlung bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern - z. B. Ledige - unzulässig benachteiligt werden. Auf religiöse Belange des Beschäftigten ist Rücksicht zu nehmen, soweit dem nicht betriebliche Belange entgegenstehen.
- Wegen Verstoßes gegen europäische Vorgaben könnte das AGG entgegen der ausdrücklichen gesetzlichen Regelung auch bei **Kündigungen** Anwendung finden. Deshalb sollte als Vorsichtsmaßnahme in jedem einzelnen Fall die Gründe für die Kündigung dargelegt und dokumentiert werden.

Im Rahmen der sonstigen Organisationspflichten hat der Arbeitgeber folgende Vorkehrungen zu treffen:

- Ausreichende Schulungen der Beschäftigten zum Zweck der Verhinderung von Benachteiligungen.
- Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung durch Beschäftigte, z. B. Ermahnung, Abmahnung, Umsetzung, Versetzung und Kündigung.
- Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen durch Dritte, z. B. Lieferanten oder Kunden.
- Bekanntgabe des AGG, des § 61b ArbGG (Besondere Vorschriften für Klagen wegen geschlechtsbedingter Benachteiligung) und von Informationen über die innerbetriebliche Beschwerdestelle im Betrieb z. B. durch Aushang.

Aus Vorsichtsgründen sollte der Arbeitgeber darüber hinaus seine Erwägungen bei Personalentscheidungen dokumentieren, Arbeitsverträge und Kollektivvereinbarungen auf unzulässige Benachteiligungen hin überprüfen und in Betriebsvereinbarungen Diskriminierungsfragen aufnehmen bzw. vorhandene an die Maßstäbe des AGG anpassen.

Durch Ehemann verschuldete verspätete Weitergabe eines Kündigungsschreibens

Lässt ein Arbeitgeber ein an eine Mitarbeiterin gerichtetes Kündigungsschreiben in deren Hausbriefkasten einwerfen und nimmt der Ehemann der Arbeitnehmerin dieses Schreiben an sich, so dass sie von dem Schreiben zunächst nichts erfährt, so kann die Arbeitnehmerin auch dann noch Kündigungsschutzklage erheben, wenn die Frist hierfür eigentlich abgelaufen ist. Das Verhalten ihres Ehemanns braucht sie sich insofern nicht anrechnen zu lassen.

Dies hat das Landesarbeitsgericht Hamm entschieden.

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber alkoholkrankem Arbeitnehmer

Ein Arbeitgeber ist auch unter Fürsorgegesichtspunkten nicht verpflichtet, das von einem alkoholkranken Arbeitnehmer während eines Abmahngesprächs gemachte Angebot, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, abzulehnen. Dies hat das Landesarbeitsgericht Köln entschieden.

In dem zu Grunde liegenden Fall hatte ein Gleisarbeiter im Rahmen eines sog. verschärften Konfliktgesprächs einen Aufhebungsvertrag vorgeschlagen, vorgelegt erhalten und unterschrieben.

Die Fürsorgepflicht stellt nach Auffassung des Gerichts eine Nebenpflicht des bestehenden Arbeitsverhältnisses dar. Sie hat zum Inhalt, vermeidbare Nachteile im Rahmen der Durchführung des Vertrags vom Arbeitnehmer fern zu halten. Ausfluss der Fürsorgepflicht kann es deshalb sein, einen alkoholkranken Arbeitnehmer intensiv darauf hinzuweisen, welches Verhalten von ihm erwartet wird, wenn er das Arbeitsverhältnis aufrechterhalten will. Nicht Gegenstand der Fürsorgepflicht ist es aber, den Arbeitnehmer von der Abgabe von Willenserklärungen abzuhalten, die darauf gerichtet sind, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Die Verantwortung hierfür trage der Arbeitnehmer grundsätzlich allein. Soweit er nicht in seiner Geistestätigkeit gestört oder geschäftsunfähig ist, ist es nicht Aufgabe des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer dahingehend zu bevormunden, dass Vertragsaufhebungsangebote von diesem nicht abgegeben werden.

Wer nicht will, dass ihn sein Arbeitgeber bezüglich der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses beim Wort nimmt, sollte also keinen Aufhebungsvertrag vorschlagen oder unterschreiben.

Auch rechtsgrundlose Leistungen des Arbeitgebers sind Arbeitslohn

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass eine Zahlung des Arbeitgebers, die durch das Arbeitsverhältnis veranlasst ist, zu steuerpflichtigem Arbeitslohn führt, auch wenn sie ohne Rechtsgrund erfolgt ist. Muss der Arbeitnehmer den überzahlten Arbeitslohn später zurückzahlen, ist der Betrag erst im Zeitpunkt des Abflusses steuermindernd zu berücksichtigen.

In dem entschiedenen Fall ging es um Krankengeld. Der Arbeitnehmer war rückwirkend für berufsunfähig erklärt worden. Deshalb vereinbarten Arbeitgeber und Arbeitnehmer rückwirkend eine teilweise Rückzahlung des Krankengelds. Durch die Vereinbarung entfiel der Rechtsgrund für die Zahlung des Arbeitgebers.

Das Krankengeld ist steuerlich Arbeitslohn, weil ein objektiver Veranlassungszusammenhang zwischen den Einnahmen und dem Dienstverhältnis besteht. Dieser objektive Veranlassungszusammenhang wird nicht dadurch aufgelöst, dass der Arbeitgeber überzahlten Lohn zurückfordert. Ob Zahlungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer bei diesem verbleiben können, ist für die Frage des Zuflusses von Arbeitslohn unerheblich. Arbeitslohn ist zugeflossen, wenn der Arbeitnehmer zu irgendeinem Zeitpunkt die wirtschaftliche Verfügungsmacht über das Geld erlangt hat.

Zurückgezahlte Einnahmen sind erst im Zeitpunkt des Abflusses als negative Einnahmen zu berücksichtigen.

Einnahmen von Chefärzten aus der Erbringung wahlärztlicher Leistungen im Krankenhaus

Nach Ansicht des Bundesfinanzhofs stellen Einnahmen eines angestellten Chefarztes aus dem ihm eingeräumten Liquidationsrecht grundsätzlich Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit dar. In Ausnahmefällen können jedoch auch Einkünfte aus selbstständiger Arbeit vorliegen. Dies ist nach Aussage des Bayerischen Landesamts für Steuern insbesondere dann der Fall, wenn

- die Erbringung der wahlärztlichen Leistung nicht gegenüber dem Krankenhaus geschuldet wird,
- der liquidationsberechtigte Arzt die wahlärztliche Leistung direkt mit dem Patienten vereinbart und er hierdurch unmittelbar verpflichtet wird,
- nur der liquidationsberechtigte Arzt für die von ihm vorgenommenen wahlärztlichen Behandlungen haftet.

Lohnsteuerliche Behandlung der Einnahmen von Chefärzten aus der Erbringung wahlärztlicher Leistungen im Krankenhaus

Nach einem Urteil des Bundesfinanzhofs sind Liquidationseinnahmen für wahlärztliche Leistungen der Chefärzte grundsätzlich Arbeitslohn, wenn die Leistungen im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis erbracht werden. Die Grundsätze dieses Urteils sind allgemein ab Januar 2006 anzuwenden. Zur Abgrenzung, ob diese Leistungen selbstständig oder nichtselbstständig erbracht werden, äußert sich das Bayerische Landesamt für Steuern. Danach spricht für das Vorliegen von Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit insbesondere Folgendes:

- Der Vertrag für die Erbringung der Leistungen wird zwischen dem Krankenhaus und dem Patienten geschlossen. Ob der Arzt oder das Krankenhaus liquidationsberechtigt ist, ist unerheblich.
- Auch wenn der Vertrag zwischen dem Arzt und dem Patienten geschlossen wird und die Liquidation durch das Krankenhaus erfolgt, ist von Einkünften aus nichtselbstständiger Tätigkeit auszugehen.
- Der betroffene Arzt hat nur eine begrenzte Möglichkeit, den Umfang der wahlärztlichen Leistungen zu bestimmen.

Der Krankenhausträger hat in diesen Fällen den Lohnsteuerabzug vorzunehmen. Dabei ist es zulässig, die Lohnsteuer von dem Betrag zu berechnen, der dem Arzt nach Abzug der gesetzlichen oder vertraglich geschuldeten und aus dem Bruttoerlös zu bestreitenden Zahlungen verbleibt.

Verbilligte Überlassung hochwertiger Markenkleidung ist Arbeitslohn

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass die kostenlose oder verbilligte Überlassung qualitativ und preislich hochwertiger Bekleidung durch den Arbeitgeber an die Mitglieder der Geschäftsführung und deren Ehefrauen als Arbeitslohn zu besteuern ist.

Ein Bekleidungsartikelhersteller hatte die Werbewirkung in den Vordergrund gestellt. Dem ist das Gericht nicht gefolgt, weil die Werbewirkung gegenüber den Vorteilen, die die betroffenen Arbeitnehmer durch das Tragen der hochwertigen Kleidung haben, in den Hintergrund tritt. Dies gilt insbesondere, je höher die Bereicherung aus der Sicht des Arbeitnehmers ist.

Fälligkeit von Sozialversicherungsbeiträgen

Am 1.1.2006 ist das so genannte Beitragsentlastungsgesetz in Kraft getreten. Danach sind die Fälligkeitsregelungen der Sozialversicherungsbeiträge einheitlich auf den drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats vorgezogen worden.

Daraus ergeben sich für 2006 folgende Termine:

September	Oktober	November	Dezember
27.9.	26.10.	28.11.	27.12.

Zur Vermeidung von Säumniszuschlägen bietet sich die Zahlung im Lastschriftverfahren an.

Die Krankenkassen möchten die Beitragsnachweise monatlich bereits eine Woche vor dem jeweiligen Fälligkeitstermin elektronisch übermittelt haben. Wird die Lohnbuchführung nicht im eigenen Unternehmen, sondern durch extern Beauftragte erledigt, muss deshalb beachtet werden, dass die Lohn- und Gehaltsdaten etwa 10 Tage vor dem Fälligkeitstermin an den Beauftragten übermittelt werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Fälligkeitstermin auf einen Montag oder auf einen Tag nach Feiertagen (insbesondere Weihnachten) fällt.

Zur Vermietung eines Büroraums an den Arbeitgeber

Zahlt ein Arbeitgeber Miete für ein im Haus des Arbeitnehmer gelegenes Büro, so stellen diese Zahlungen entweder Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit oder Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung dar. Zur Anwendung der bisherigen Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs in dieser Frage¹ hat nun das Bundesfinanzministerium detaillierte Ausführungen gemacht.²

Zu den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit zählen auch Vorteile, die einem Arbeitnehmer für die Beschäftigung gewährt werden.³ Dies ist der Fall, wenn der Vorteil durch das individuelle Dienstverhältnis veranlasst ist. Bei Vermietung eines Büroraums an den Arbeitgeber kommt es entscheidend darauf an, in wessen vorrangigem Interesse die Vermietung erfolgt.

Für das Vorliegen eines vorrangigen betrieblichen Interesses sprechen beispielsweise folgende Anhaltspunkte:

- Für den Arbeitnehmer gibt es im Unternehmen keine geeigneten Arbeitszimmer, Versuche der Anmietung bei Dritten waren erfolglos.
- Für andere Arbeitnehmer, die über keine geeigneten Räumlichkeiten verfügen, wurden Räume bei Dritten angemietet.
- Es besteht eine ausdrückliche schriftliche Vereinbarung über die Mietbedingungen.

Für das Vorliegen des betrieblichen Interesses ist nicht entscheidend, ob ein entsprechendes Mietverhältnis auch zu gleichen Bedingungen mit einem Dritten hätte abgeschlossen werden können oder der vereinbarte Mietzins unter der ortsüblichen Vergleichsmiete liegt.

Gegen ein betriebliches Interesse spricht es, wenn der Arbeitnehmer über einen weiteren Arbeitsplatz im Betrieb des Arbeitgebers verfügt und die Nutzung des häuslichen Arbeitszimmers lediglich geduldet wird. Somit liegen die Voraussetzungen für die Zuordnung zu den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit vor und unterliegen damit dem Lohnsteuerabzug durch den Arbeitgeber.

¹ BFH, Urt. v. 19.10.2001, VI R 131/00, BStBl 2002 II, S. 300, LEXinform 0573462; BFH, Urt. v. 20.3.2003, VI R 147/00, BStBl 2003 II, S. 519, LEXinform 0814831; BFH, Urt. v. 16.9.2004, VI R 25/02, BStBl 2006 II, S. 10, LEXinform 0819064.

² BMF, Schr. v. 13.12.2005, IV C 3 S 2253/112/05, BStBl 2006 I, S. 4, LEXinform 0579606.

³ § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG.

Zinszahlungen des Arbeitgebers auf ein vom Arbeitnehmer aufgenommenes Darlehen sind steuerpflichtiger Arbeitslohn

Eine Bank gewährte einem Kunden zum Kauf einer Eigentumswohnung ein Darlehen zu einem Zins von 6,85 %. Der Arbeitgeber des Kunden übernahm den 6 % übersteigenden Teil der Zinsen. Diese so genannten Ausgleichszahlungen sollten jeweils halbjährlich im Voraus entrichtet werden. Der Arbeitgeber behielt für die Ausgleichszahlungen keine Lohnsteuer ein.

Nach Ansicht des Bundesfinanzhofs¹ wäre das aber richtig gewesen, weil die Ausgleichszahlungen steuerpflichtiger Arbeitslohn waren. Zu den Einnahmen aus nichtselbstständiger Arbeit² gehören alle Güter in Geld oder Geldeswert, die dem Arbeitnehmer aus dem Dienstverhältnis für das Zurverfügungstellen seiner individuellen Arbeitskraft zufließen. Für die Entscheidung war nicht erheblich, ob die Ausgleichsleistungen Barlohn oder geldwerter Vorteil waren, weil eine Steuerfreistellung für Sachlohn nicht in Betracht kam: Zwar sind Zinsvorteile erst anzunehmen³, soweit der Effektivzins für ein Darlehen 6 % unterschreitet. Die Regelung gilt aber nur, wenn ein Dritter dem Arbeitnehmer ein zinsverbilligtes Darlehen gewährt.⁴ Ein zinsverbilligtes Darlehen lag im entschiedenen Fall aber zumindest bei wirtschaftlicher Betrachtung nicht vor. Denn im Ergebnis erzielte die Bank unter Einbeziehung der Ausgleichszahlungen einen marktüblichen Zins von 6,85 %.

¹ BFH, Urt. v. 4.5.06, VI R 67/03, www.fachportal-steuerrecht.de, LEXinform 5902190.

² § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG i. V. m. § 8 Abs. 1 EStG.

³A 31 Abs. 8 S. 3 LStR a.F.

⁴A 31 Abs. 8 S. 1 LStR a.F.

Änderung einer fehlerhaften Lohnsteueranmeldung - Lohnzufluss bei Zahlung von Versicherungsbeiträgen

Durch Zahlungen des Arbeitgebers an eine Versicherungsgesellschaft auf eine noch nicht abgeschlossene Direktversicherung fließt kein Arbeitslohn zu, weil insofern den Arbeitnehmern noch keine Zukunftssicherungsansprüche gegen einen Dritten eingeräumt wurden. Ebenfalls kein Lohnzufluss wird bewirkt, wenn die Zahlungen auf Weisung des Arbeitgebers sodann auf eine Rückdeckungsversicherung umgebucht werden, weil mit dieser den Arbeitnehmern ebenfalls keine eigenen Ansprüche eingeräumt werden.

Nach Ansicht des Bundesfinanzhofs¹ lag kein Arbeitslohn vor, weil zu keinem Zeitpunkt eine Direktversicherung für die Arbeitnehmer bestand. Zu den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit² gehören Gehälter, Löhne, Gratifikationen, Tantiemen und andere Bezüge und Vorteile, die für eine Beschäftigung im öffentlichen oder privaten Dienst gewährt werden. Arbeitslohn sind alle Einnahmen, die dem Arbeitnehmer aus dem Dienstverhältnis zufließen.³ Dazu gehören auch Ausgaben, die ein Arbeitgeber leistet, um einen Arbeitnehmer oder diesem nahe stehende Personen für den Fall der Krankheit, des Unfalls, der Invalidität, des Alters oder des Todes zu sichern. Hierzu gehören beispielsweise Beiträge zu einer Direktversicherung, wenn der Arbeitnehmer oder/und seine Hinterbliebenen selbst bezugsberechtigt sind. Weil im entschiedenen Fall kein Versicherungsvertrag geschlossen worden war, stand aber den Arbeitnehmern kein unentziehbarer Rechtsanspruch auf Zukunftssicherungsleistungen zu. Deshalb führten die Beitragszahlungen noch zu keinem Lohnzufluss.

¹ BFH, Urt. v. 26.1.2006, VI R 2/03, LEXinform 5902190.

² § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG.

³ § 2 Abs. 1 LStDV.

Betriebssportliche Wettkämpfe sind nicht in jedem Fall gesetzlich unfallversichert

Nach einer Entscheidung des Landessozialgerichts Sachsen-Anhalt sind betriebliche Wettkämpfe nicht in jedem Fall gesetzlich unfallversichert.¹

In dem entschiedenen Fall hatte sich ein Arbeitnehmer bei einem Fußballturnier zwischen verschiedenen Betriebssportmannschaften verletzt und von der gesetzlichen Unfallversicherung Leistungen verlangt. Die Betriebssportmannschaft trat in Trikots des Arbeitgebers auf und bestand ausschließlich aus Betriebsangehörigen. Ein regelmäßiges Training fand nicht statt; mehrmals jährlich nahm die Betriebssportmannschaft aber an Fußballturnieren teil.

Das Landessozialgericht hält die Berufsgenossenschaft in diesem Fall nicht für zuständig. Der Versicherungsschutz der gesetzlichen Unfallversicherung beim Betriebssport setzt voraus, dass der körperliche Ausgleich zu den Belastungen der unfallversicherten Arbeit im Vordergrund steht. Zwar zählen auch Sportarten mit Wettkampfcharakter wie z. B. Fußball grundsätzlich zum Betriebssport. Bei dem Fußballturnier überwog aber der Wettkampfcharakter gegenüber dem Zweck des körperlichen Ausgleichs.

Bei Wettkämpfen kann jedoch nach einem Urteil des Bundessozialgerichts kein sachlicher Zusammenhang zwischen der unfallversicherten Tätigkeit und dem Betriebssport angenommen werden.² Daher haben die Arbeitgeber, mit deren Beiträgen die gesetzliche Unfallversicherung finanziert wird, nicht für Verletzungen bei sportlichen Wettkämpfen von Betriebssportmannschaften zu haften.

¹ LSG Sachsen-Anhalt, L 6 U 49/03, Meldung v. 3.7.2006.

² BSG, Urt. v. 13.12.2005, B 2 U 29/04 R, LEXinform 1540659.

Elternzeitverlangen bei Adoption eines Kinds

Ein Arbeitsverhältnis darf ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit, und während der Elternzeit nicht gekündigt werden.¹ Wird

¹ § 18 Abs. 1 S. 1 BErzGG.

Elternzeit vor dem gesetzlichen Schutzzeitraum verlangt, setzt der Kündigungsschutz somit frühestens acht Wochen vor Beginn der Elternzeit und nicht schon mit dem Elternzeitverlangen ein.²

Dies gilt auch für Adoptiveltern, obwohl die Annahme des Kinds und damit der Eintritt des Kündigungsschutzes von Entscheidungen abhängt, die außerhalb der Einflussosphäre der im Arbeitsverhältnis stehenden Eltern liegen.

In einem vom Landesarbeitsgericht Niedersachsen³ entschiedenen Fall hatte eine Adoptivmutter unmittelbar nach Annahme eines Kindervorschlags bei ihrem Arbeitgeber Elternzeit beantragt, woraufhin dieser umgehend das Arbeitsverhältnis kündigte. Weil die Aufnahme des Kinds erst mehr als vier Monate später erfolgte, bestand kein gesetzlicher Kündigungsschutz nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz. Nach Auffassung des Gerichts war die Kündigung dennoch unwirksam, weil sie wegen der beantragten Elternzeit erfolgt war und damit die Arbeitnehmerin wegen einer zulässigen Rechtsausübung benachteiligt wurde.⁴

Elternzeit - Kein Kündigungsschutz im Nebenjob

Arbeitnehmer haben in der Elternzeit einen besonderen Kündigungsschutz. Dieser gilt nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG)¹ aber nicht uneingeschränkt für alle Tätigkeiten in dieser Zeit.

Befinden sich Arbeitnehmer in der Elternzeit, sind sie grundsätzlich vor Kündigungen durch ihren Arbeitgeber geschützt. Dieser darf das Beschäftigungsverhältnis ab dem Zeitpunkt nicht mehr kündigen, in dem die Elternzeit beantragt wurde. Weil dieser Kündigungsschutz maximal acht Wochen vor Beginn der Elternzeit einsetzt, der Antrag auf Elternzeit aber auch mindestens acht Wochen vor dem geplanten Beginn gestellt werden muss, besteht voller Kündigungsschutz von Anfang an nur dann, wenn der Antrag genau acht Wochen vor Beginn der Elternzeit gestellt wird. Soll die Elternzeit unmittelbar nach der Geburt bzw. nach dem Ende der Schutzfrist beginnen, reicht es aus, den Antrag sechs Wochen vorher zu stellen. Zurzeit plant der Gesetzgeber im Rahmen der Einführung des Elterngelds ab 1. Januar 2007 eine einheitliche Antragsfrist von sieben Wochen.

Der Kündigungsschutz gilt für die gesamte Dauer der Elternzeit, und zwar auch dann, wenn beim bisherigen Arbeitgeber während der Elternzeit in reduziertem Umfang gearbeitet wird. Für eine Kündigung nach dem Ende der Elternzeit gelten die allgemeinen Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes bzw. des Tarifvertrags.

Diesem Kündigungsschutz steht im Übrigen keine entsprechende Treuepflicht entgegen. Das heißt, grundsätzlich können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während der Elternzeit unter Einhaltung der gesetzlichen, tariflichen oder vertraglich vereinbarten Kündigungsfristen kündigen. Falls sie zum Ende der Elternzeit kündigen wollen, ist nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz jedoch eine Sonderkündigungsfrist von drei Monaten einzuhalten.

Nebentätigkeiten

Anders sieht es aus, wenn Arbeitnehmer während der Elternzeit eine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber aufnehmen. Kündigt ein solcher Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis, ist diese Kündigung nicht deshalb unwirksam, weil sie gegen den Kündigungsschutz während der Elternzeit verstößt. Wie die Richter am BAG in dem eingangs genannten Fall hierzu ausführten, ist Voraussetzung für einen Sonderkündigungsschutz nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz, dass der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber, der die Kündigung ausgesprochen hat, Elternzeit in Anspruch genommen hat. Diese Voraussetzung ist im Nebenarbeitsverhältnis, welches erst während der Elternzeit eingegangen wird, nicht erfüllt. Denn es sei unter anderem Sinn und Zweck eines solchen Arbeitsverhältnisses bei einem anderen Arbeitgeber, die Inanspruchnahme von Elternzeit in dem geschützten Arbeitsverhältnis zu ermöglichen.

¹ BAG, Ur. v. 2.2. 2006, 2 AZR 596/04, LEXinform 1540101.

Keine Abschlüsse bei Erwerbsminderungsrenten?

Erwerbsminderungsrenten, die vor dem 60. Lebensjahr in Anspruch genommen werden, dürfen - entgegen der Praxis der Rentenversicherungsträger - nicht mit Altersabschlüssen belegt werden. Dies hat das Bundessozialgericht (BSG) in einem entsprechenden Fall¹ entschieden.

² BAG, Ur. v. 17.2.1994, 2 AZR 616/93, NZA 1994, S. 656, LEXinform 0189766.

³ LAG Niedersachsen, Ur. v. 12.9.2005, 5 Sa 396/05, NZA-RR 2006, S. 346, LEXinform 0867510.

⁴ § 612a BGB i. V. m. § 134 BGB.

Seit dem Jahr 2001 gibt es bei Renten wegen Erwerbsminderung Abschläge in Höhe von 0,3 % für jeden Monat, den eine solche Rente vor Vollendung des 63. Lebensjahrs in Anspruch genommen wird. Obergrenze für die Kürzung sind 10,8 % (= 36 Monate zu je 0,3 %).

Strittig war, ob es darüber hinaus auch Kürzungen gibt, wenn die Rente bereits vor dem 60. Geburtstag beginnt. Nach Praxis der Rentenversicherungsträger wird in diesen Fällen der Versicherte so gestellt, als sei er bereits 60 Jahre alt. Im Ergebnis müssen also jüngere Versicherte immer einen Abschlag von 10,8 % in Kauf nehmen. Die obersten Sozialrichter vertraten hierzu die Auffassung, dass ein solcher Rentenabschlag für jüngere Versicherte im Gesetz nicht vorgesehen sei. Die Zeit vor Vollendung des 60. Lebensjahrs gelte vielmehr ausdrücklich nicht als vorzeitige Inanspruchnahme der Rente. Es sei auch nicht die Intention des Gesetzgebers gewesen, Erwerbsminderungsrenten für Bezugszeiten vor Vollendung des 60. Lebensjahrs zu kürzen. Mit der seit 2001 geltenden Kürzungsregelung sollte vielmehr verhindert werden, dass Versicherte durch den Bezug von Erwerbsminderungsrenten Abschlägen bei vorzeitigen Altersrenten ausweichen könnten. Aus diesem Zusammenhang schließen die Richter, dass nur Rentenkürzungen ab Vollendung des 60. Lebensjahrs in Betracht kommen. Ob solche Kürzungen ihrerseits verfassungsgemäß sind, wurde in dem Fall nicht weiter geprüft, weil dieser Punkt aufgrund des Alters der Klägerin (geboren 1960) nicht streitentscheidend war.

Infotext

Die Träger der Deutschen Rentenversicherung haben zu diesem Urteil geäußert, dass eine Bewertung der Entscheidung erst dann erfolgen kann, wenn das vollständige schriftliche Urteil vorliegt.² Für eine Beratung zur Rentenhöhe haben die Rentenversicherungsträger aber eine Infotext eingerichtet. Das kostenlose Bürgertelefon ist unter der Nummer 0800 100048088 geschaltet.

¹ Urteil vom 16.5.2006 - B 4 RA 22/05 R.

² Pressemitteilung vom 2.6.2006 (Quelle: www.deutsche-rentenversicherung.de)

Krankenversicherung der Studenten

Studenten können sich im Rahmen der studentischen Krankenversicherung (z. B. bei der AOK) gesetzlich krankenversichern (und sind damit auch pflegeversichert). Dieser kostengünstige Versicherungsschutz kann grundsätzlich bis zum Abschluss des 14. Fachsemesters - längstens bis Ende des Semesters, in dem das 30. Lebensjahr vollendet wird - in Anspruch genommen werden. Verlängerungen auch über diese Zeit hinaus sind möglich, beispielsweise wegen der Geburt und anschließenden Betreuung eines Kindes.

Die studentische Krankenversicherung ist allerdings nachrangig. So greift sie etwa dann nicht, wenn Studenten als Arbeitnehmer oder (in der Regel bis einschließlich zum 25. Lebensjahr) über den Vater bzw. die Mutter krankenversichert sind. Auch können sich hauptberuflich selbstständig Tätige nicht über die studentische Krankenversicherung absichern. Hauptberuflich ist eine selbstständige Tätigkeit zum Beispiel dann, wenn sie den Mittelpunkt der Erwerbstätigkeit darstellt oder auch, wenn Arbeitnehmer mehr als geringfügig beschäftigt werden.

Ähnlich der studentischen Krankenversicherung ist übrigens die Krankenversicherung als Praktikant ausgestaltet. Diese kommt immer dann in Betracht, wenn ein in der Studienordnung vorgeschriebenes Vor- bzw. Nachpraktikum ausgeübt und dafür kein Arbeitsentgelt gezahlt wird. In diesen Fällen hat der Arbeitgeber nämlich keine Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung für ihn abzuführen. Sofern ein solcher Praktikant nicht familienversichert ist, muss er selber Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge entrichten.

Innerhalb von drei Monaten nach Eintritt der studentischen Krankenversicherung bzw. der Krankenversicherung als Praktikant hat der Versicherte die Möglichkeit, bei seiner Krankenkasse einen Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht zu stellen. Dieser wirkt dann auf den Beginn der Versicherungspflicht zurück, sofern noch keine Leistungen in Anspruch genommen wurden. In diesen Fällen empfiehlt sich der Abschluss einer privaten Krankenversicherung.

Günstige Beiträge

Die Beiträge für die studentische Krankenversicherung richten sich nach dem BAföG-Bedarfssatz und dem auf 7/10 reduzierten durchschnittlichen Beitragssatz aller gesetzlichen Krankenkassen. Bundeseinheitlich sind zurzeit monatlich 47,53 € für die Krankenversicherung zu entrichten. Weil gesetzlich Krankenversicherte auch pflegeversicherungspflichtig sind, kommt noch der Pflegeversicherungsbeitrag hinzu. Er beträgt zurzeit monatlich 7,92 €. Nach Vollendung des 23. Lebensjahrs steigt er auf 9,09 € pro Monat, wenn jemand kinderlos ist. Vorbehaltlich möglicher Neuerungen durch die geplante Gesundheitsreform bleiben die Beiträge zunächst bis einschließlich Sommersemester 2007 unverändert.

Sozialversicherungspflicht der Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit

Die zunächst für das Jahr 2007 geplante teilweise Abschaffung der Sozialversicherungsfreiheit der Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit wurde auf der Grundlage des § 1 ArEV (Arbeitsentgeltverordnung) auf den 1. Juli 2006 vorgezogen.

Bisher folgte die sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Zuschläge den Regelungen für die Steuerfreiheit.¹

Durch die Änderung der Arbeitsentgeltverordnung unterliegen die Zuschläge künftig der Sozialversicherungspflicht, die auf einen Grundlohn von mehr als 25 € berechnet werden.

Abrechnungsbeispiel

Ein Arbeitnehmer erhält einen monatlichen Arbeitslohn in Höhe von 4.500 €. Seine regelmäßige Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Er arbeitet 25 Stunden in nach § 3b EStG begünstigten Nachtzeiten. Zunächst ist festzustellen, ob der umgerechnete Stundenlohn 50 € pro Stunde nicht überschreitet.² Dazu ist bei einem monatlichen Lohnzahlungszeitraum die wöchentliche Arbeitszeit nach R 30 Abs. 2 Nr. 3 LStR mit 4,35 zu multiplizieren. Das Ergebnis ist der Grundlohn, der für die Begrenzung des steuer- und beitragsfreien Anteils der Zuschläge maßgebend ist.

Umrechnung der wöchentlichen Arbeitszeit: 40 Stunden x 4,35 = 174 Stunden/Monat

Stundengrundlohn: 4.500 € : 174 Stunden = 25,86 €/Stunde

Der für die Steuerfreiheit maßgebende Betrag von 50 € ist nicht überschritten, wohl aber der Satz von 25 € für die Sozialversicherungsfreiheit. Somit ergibt sich folgende Berechnung³:

Steuerfreier Nachtzuschlag: 25 Stunden x 6,47 € (25 % von 25,86 €) = 161,75 €

Beitragsfreier Anteil Nachtzuschlag: 25 Stunden x 6,25 € (25 % von 25 €) = 156,25 €

Beitragspflichtiger Anteil Nachtzuschlag: 161,75 € - 156,25 € = 5,50 €

¹ § 3b EStG i. V. m. R 30 LStR.

² § 3b Abs. 2 S. 1 EStG.

³ Zum Redaktionsschluss lag die endgültige Durchführungsverordnung der Sozialversicherungsverbände noch nicht vor.

Entgeltfortzahlung nach Schlägerei

Ein Arbeitnehmer, der bei einer Schlägerei arbeitsunfähig verletzt wurde, hat nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn ihn kein Verschulden an der Arbeitsunfähigkeit trifft.¹

In dem entschiedenen Fall war eine Arbeitnehmerin aufgrund einer tätlichen Auseinandersetzung mit ihrem Exmann arbeitsunfähig erkrankt. Ihr Arbeitgeber war der Auffassung, die Arbeitnehmerin treffe ein Verschulden deshalb, weil sie ihren früheren Ehemann provoziert habe, statt ihm von vornherein aus dem Weg zu gehen. Auch durch Kratzen im Gesicht habe sie die weiteren Tätlichkeiten ihres früheren Ehemanns provoziert, die letztlich zu der Verletzung führten.

Dem ist das Landesarbeitsgericht nicht gefolgt und hat den Arbeitgeber zur Zahlung des Lohns für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit verurteilt. Die Arbeitnehmerin hatte sich auf eine angemessene Reaktion beschränkt.

¹ LAG Köln, 9 Sa 1303/05, Meldung v. 6.7.2006.

Antrag auf Teilzeitarbeit ist unwiderruflich

Ein Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit¹ sollte sehr gut überlegt sein, weil der Arbeitnehmer von seinem Wunsch - auch wenn die maßgeblichen Beweggründe nach Antragstellung wieder entfallen sind - nicht mehr zurücktreten kann. Wenn der Arbeitgeber dem Teilzeitbegehren (noch) nicht widersprochen hat, muss der Arbeitnehmer sich an seinem Antrag festhalten lassen.

So sah es jedenfalls das Landesarbeitsgericht Düsseldorf² in einem ein Teilzeitbegehren überdeckenden Kündigungsschutzverfahren, in dem sich der Arbeitnehmer Aussichten auf höheren Annahmeverzugslohn ausgerechnet hatte, als er bei Erfolg seines Teilzeitbegehrens gehabt hätte.

Nach Auffassung des Gerichts gestattet das Gesetz dem Arbeitnehmer nicht, von seinem Teilzeitverlangen Abstand zu nehmen, auch wenn der Arbeitgeber nicht oder verspätet mit ihm über das

Teilzeitverlangen verhandelt. Es verstoße auch nicht gegen Treu und Glauben, wenn der Arbeitgeber sich darauf beruft, dass die Vertragsänderung zur Arbeitszeitreduzierung eingetreten ist.

¹ § 8 TzBfG.

² LAG Düsseldorf, Urt. v. 13.1.2006, 9 Sa 1222/05, (nrkr., Aktenzeichen BAG: 9 AZR 257/06), schnellbrief Arbeitsrecht 13/2006, S. 2.

Erwähnung von Ausfallzeiten im Zeugnis

Erhebliche Ausfallzeiten eines Arbeitnehmers sind vom Arbeitgeber dann im Zeugnis zu dokumentieren, wenn ansonsten bei Dritten der falsche Eindruck erweckt würde, die Beurteilung des Arbeitnehmers beruhe auf einer der Dauer des rechtlichen Bestands des Arbeitsverhältnisses üblicherweise entsprechenden tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung.

Sind die Ausfallzeiten auf Grund ihrer Dauer oder Lage für die Bewertungsgrundlage wesentlich, so gebietet es der Zweck des Zeugnisses, nicht nur über die ausgeübten Tätigkeiten des Arbeitnehmers zu informieren und Leistung und Verhalten zu bewerten, sondern auch das Verhältnis zwischen dem Zeitraum der tatsächlichen Beschäftigung und dem des rechtlichen Bestands des Arbeitsverhältnisses klarzustellen.

In dem vom Bundesarbeitsgericht¹ entschiedenen Fall hatte ein Koch während des 50 Monate bestehenden Arbeitsverhältnisses 33,5 Monate Elternzeit in Anspruch genommen. Nach Auffassung des Gerichts stellte die Erwähnung der Elternzeit im Zeugnis keinen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot² dar.

¹ BAG, Urt. v. 10.3.2005, 9 AZR 261/04, schnellbrief Arbeitsrecht 13/2006, S. 5, LEXinform 1537467.

² § 612a BGB.

Formgerechte Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags

Kürzlich hatte das Bundesarbeitsgericht über die Wirksamkeit der Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags zu entscheiden.¹

In dem entschiedenen Fall war eine Arbeitnehmerin auf Grund eines zum 31. Januar 2003 befristeten Arbeitsvertrags beim Arbeitgeber beschäftigt. Im November 2002 bot der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin schriftlich die Verlängerung des Arbeitsvertrags bis zum 31.1.2004 an. Das Schreiben war von zwei Vertretern des Arbeitgebers unterzeichnet worden. Entsprechend der vom Arbeitgeber am Ende des Schreibens geäußerten Bitte unterzeichnete auch die Arbeitnehmerin dieses Schriftstück.

Später machte die Arbeitnehmerin geltend, dass die Befristung unwirksam sei, da sie nicht der Schriftformerfordernis der §§ 14 Abs. 4 TzBfG genüge.

Dieser Auffassung folgte das BAG nicht.

Nach § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrags zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dazu muss der Vertrag nach § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB durch beide Parteien auf derselben Urkunde unterschrieben werden. Zur Wahrung der Schriftform reicht es allerdings aus, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein von ihm unterschriebenes schriftliches Verlängerungsangebot unterbreitet und der Arbeitnehmer dieses Angebot durch Unterzeichnung des Schriftstücks annimmt.

¹ BAG, Urt. v. 26.7.2006, 7 AZR 514/05, BAG-Pressemitteilung Nr.53/06.

Unterrichtungspflichten bei einem Betriebsübergang

In einer Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht klargestellt, wie nach § 613a Abs. 5 BGB die Arbeitnehmer vom bisherigen Arbeitgeber oder vom neuen Betriebsinhaber über einen Betriebsübergang zu unterrichten sind.¹

In der Mitteilung muss der Betriebserwerber identifizierbar benannt und der Gegenstand des Betriebsübergangs angegeben werden. Möglich ist zwar eine standardisierte Information, die aber eventuelle Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses erfassen muss; maßgebend ist der Bezug zum Arbeitsplatz. Erteilte Informationen müssen zutreffend sein. Unter anderem muss sorgfältig über die rechtlichen Folgen des Betriebsübergangs informiert werden.

Die Unterrichtung dient dazu, dem betroffenen Arbeitnehmer eine ausreichende Wissensgrundlage für die Ausübung des Widerspruchsrechts zu geben. Nach § 613a Abs. 6 BGB kann ein Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung widersprechen. Erfolgt keine oder eine nicht ausreichende Unterrichtung, beginnt die Widerspruchsfrist nicht zu laufen.

¹ BAG, Urt. v. 13.7.2006, 8 AZR 305/05, BAG-Pressemitteilung Nr. 50/06.

Die Fahrtzeiten einer Dienstreise sind keine Arbeitszeit

Das Bundesarbeitsgericht hat klargestellt: Dienstreisezeiten von Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst müssen nicht wie Arbeitszeit vergütet werden.¹

Nach den Tarifbestimmungen des öffentlichen Dienstes gilt bei Dienstreisen nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als vergütungspflichtige Arbeitszeit. Reisezeiten sind ausgenommen.

Die bei Dienstreisen anfallenden Fahrtzeiten sind auch nach dem geltenden Arbeitszeitschutzrecht jedenfalls dann keine Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht die Benutzung eines selbst zu lenkenden Fahrzeugs vorschreibt und dem Arbeitnehmer auch überlassen bleibt, wie er die Fahrtzeit gestaltet. Fahrtzeiten sind dann Ruhezeiten im Sinne des Arbeitszeitgesetzes.

In dem entschiedenen Fall verlangte ein Arbeitnehmer eine Zeitgutschrift von 155 Stunden und fünf Minuten für Reisezeiten bei Dienstreisen. Weiterhin wollte er den Arbeitgeber dazu verpflichten, seinen Dienstplan künftig so zu gestalten, dass er arbeitstäglich einschließlich der Reisezeiten nicht mehr als zehn Stunden eingesetzt wird.

Seine Klage blieb ohne Erfolg.

¹ BAG, Urt. v. 11.7.2006, 9 AZR 519/05, BAG-Pressemitteilung Nr. 48/06.

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.