

newsletter+++new

Ausgabe
03.2007

Erkens Gerow Schmitz Zeiss

Wirtschaftsprüfer | Steuerberater | Rechtsanwälte

+++newsletter+++

Termine März 2007

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

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch	
		Überweisung ¹	Scheck ²
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag ³	12.3.2007	15.3.2007	9.3.2007
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag	Ab dem 1.1.2005 ist die Kapitalertragsteuer sowie der darauf entfallende Solidaritätszuschlag zeitgleich mit einer Gewinnausschüttung an den Anteilseigner an das zuständige Finanzamt abzuführen.		
Einkommensteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag	12.3.2007	15.3.2007	12.3.2007
Körperschaftsteuer, Solidaritätszuschlag	12.3.2007	15.3.2007	12.3.2007
Umsatzsteuer ⁴	12.3.2007	15.3.2007	12.3.2007
Sozialversicherung ⁵	28.3.2007	entfällt	entfällt

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 Bei Zahlung durch Scheck ist ab dem 1.1.2007 zu beachten, dass die Zahlung erst drei Tage nach Eingang des Schecks beim Finanzamt als erfolgt gilt. Es sollte stattdessen eine Einzugsermächtigung erteilt werden.

³ Für den abgelaufenen Monat, bei Vierteljahreszahlern für das abgelaufene Kalendervierteljahr.

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

⁵ Ab 2006 sind die Fälligkeitsregelungen der Sozialversicherungsbeiträge einheitlich auf den drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats vorgezogen worden. 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. Dies sollte mit den einzelnen Krankenkassen abgestimmt werden. 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 fällt.

Termine April 2007

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

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch	
		Überweisung ¹	Scheck ²
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag ³	10.4.2007	13.4.2007	7.4.2007
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag	Ab dem 1.1.2005 ist die Kapitalertragsteuer sowie der darauf entfallende Solidaritätszuschlag zeitgleich mit einer erfolgten Gewinnausschüttung an den Anteilseigner an das zuständige Finanzamt abzuführen.		
Umsatzsteuer ⁴	10.4.2007	13.4.2007	7.4.2007
Sozialversicherung ⁵	26.4.2007	entfällt	entfällt

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 Bei Zahlung durch Scheck ist ab dem 1.1.2007 zu beachten, dass die Zahlung erst drei Tage nach Eingang des Schecks beim Finanzamt als erfolgt gilt. Es sollte stattdessen eine Einzugsermächtigung erteilt werden.

³ Für den abgelaufenen Monat.

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

⁵ Ab 2006 sind die Fälligkeitsregelungen der Sozialversicherungsbeiträge einheitlich auf den drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats vorgezogen worden. 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. Dies sollte mit den einzelnen Krankenkassen abgestimmt werden. 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 fällt.

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 1.1.2005:

Zeitraum	Basiszinssatz	Verzugszinssatz	Verzugszinssatz für Rechtsgeschäfte ohne Verbraucherbeteiligung
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 %
1.1. bis 30.6.2007	2,70 %	7,70 %	10,70 %

Derzeitiges Erbschaftsteuerrecht ist verfassungswidrig

Das Bundesverfassungsgericht hält die derzeitige Erhebung der Erbschaftsteuer mit einheitlichen Steuersätzen auf den Wert des Erwerbs als nicht mit dem Grundgesetz vereinbar. Dies gilt insbesondere für die Ermittlung von Werten bei wesentlichen Gruppen von Vermögensarten (Betriebsvermögen, land- und forstwirtschaftliches Vermögen, Grundvermögen sowie Anteile an Kapitalgesellschaften), die den Anforderungen des Gleichheitssatzes nicht erfüllen.

Das Gericht hat den Gesetzgeber verpflichtet, bis spätestens zum 31. Dezember 2008 eine Neuregelung zu treffen. Bis zu einer Neuregelung ist das bisherige Recht weiter anzuwenden.

Pflicht zur Anzeige des in ausländischer Zweigniederlassung inländischer Kreditinstitute verwahrten Vermögens eines Erblassers

In Erbfällen muss das vererbte Vermögen in vollem Umfang der Erbschaftsteuer unterworfen werden. Um die vollständige Erfassung des Erbes sicherzustellen, sieht das Erbschaftsteuergesetz Anzeigepflichten vor. Kreditinstitute sind demnach verpflichtet, den Stand der bei ihnen geführten Konten und die bei ihnen verwahrten Vermögensgegenstände eines Erblassers den Erbschaftsteuerfinanzämtern anzuzeigen.

Eine inländische Bank mit Zweigniederlassung in London war der Auffassung, dass die von der ausländischen Zweigniederlassung geführten Konten nicht in die beim Tod eines Kunden zu erstattende Anzeige an das zuständige Finanzamt einzubeziehen waren.

Dem widersprach der Bundesfinanzhof. Der Zweck des Gesetzes wäre gefährdet, wenn die Auslandsniederlassungen nicht der Anzeigepflicht unterliegen würden. Inländische Bankkunden könnten sich faktisch der Erbschaftsbesteuerung entledigen, indem sie ihre Konten und Vermögensgegenstände durch die ausländische Zweigniederlassung einer inländischen Bank betreuen ließen.

Die im Erbschaftsteuergesetz angeordnete Anzeigepflicht greift nicht hinsichtlich des Vermögens, das bei rechtlich selbstständigen ausländischen Banken angelegt ist.

Anspruch auf Kindergeld für ein Kind mit Einkünften aus geringfügiger Beschäftigung

Für ein Kind, das das 18. Lebensjahr vollendet hat, besteht u. a. dann ein Kindergeldanspruch, wenn es eine Berufsausbildung mangels Ausbildungsplatz nicht beginnen oder fortsetzen kann. Dies gilt dann nicht, wenn das Kind in dieser Zeit einer Vollzeitberufstätigkeit nachgeht. Die Familienkasse hatte bisher die Auffassung vertreten, dass auch eine geringfügige Beschäftigung als Vollzeitberuf im Sinne der kindergeldrechtlichen Regelung anzusehen ist. Dem ist der Bundesfinanzhof entgegen getreten.

Nach Ansicht des Gerichts bleibt ein Anspruch auf Kindergeld auch dann bestehen, wenn das Kind in dem Zeitraum, in dem es einen Ausbildungsplatz sucht, nur Einkünfte aus einer geringfügigen Beschäftigung erzielt. Bei einer Vollzeitberufstätigkeit wird typischerweise davon ausgegangen, dass eine Unterhaltspflicht der Eltern nicht mehr besteht. Dies ist bei einer geringfügigen Beschäftigung jedoch nicht der Fall. Somit liegt in diesem Fall auch weiterhin eine typische Unterhaltssituation vor mit der Folge, dass ein Kindergeldanspruch besteht.

Erbbauzinsen gehören zu den Einnahmen aus Vermietung und Verpachtung

Ein Erbbaurecht ist das Recht, auf einem Grundstück ein Gebäude zu haben, ohne dass dem Inhaber des Rechts das Grundstück gehört. Er ist während der vereinbarten Dauer dieses Rechts (meistens 99 Jahre) Eigentümer des Gebäudes. Nach Ablauf des Erbbaurechts gehört dem Grundstückseigentümer auch das aufstehende Gebäude. Dies nennt man Heimfall. Während der Laufzeit des Erbbaurechts erhält der Grundstückseigentümer jährlich für die Grundstücksüberlassung die vereinbarten Erbbauzinsen. Deren Höhe berechnet sich regelmäßig nach dem Wert des Grund und Bodens und dem angenommenen Zinssatz.

Ein Grundstückseigentümer wollte die erhaltenen Erbbauzinsen nicht versteuern. Er meinte, diese seien im privaten Bereich auf der Vermögensebene angefallen und daher nicht steuerbar. Der Bundesfinanzhof entschied anders. Erbbauzinsen gehören danach zu den Einnahmen aus Vermietung und Verpachtung.

Gewerblicher Grundstückshandel: Durchgehandelte Objekte als Zählobjekte im Sinne der Drei-Objekt-Grenze

Bei der Frage, ob eine Grundstücksveräußerung als gewerblich zu beurteilen ist, muss die so genannte Drei-Objekt-Grenze beachtet werden. Eine Gewerblichkeit wird in der Regel nur dann angenommen, wenn innerhalb eines Fünfjahreszeitraums mehr als drei Objekte veräußert werden. Auf die Gründe, weshalb ein Objekt veräußert wird, kommt es im Normalfall nicht an.

Eine aktuelle Entscheidung des Bundesfinanzhofs betraf zwei verschiedene Grundstücksgeschäfte. Zunächst wurde ein unbebautes Grundstück mit der Absicht erworben, darauf zwei Mehrfamilienhäuser zu errichten. Wegen Schwierigkeiten bei der Finanzierung und im familiären Bereich veräußerte der Eigentümer dieses Grundstück außerhalb der damals maßgeblichen zweijährigen Spekulationsfrist im Jahr 1993 mit Gewinn.

Im Oktober 1994 erwarb er im Wege der vorweggenommenen Erbfolge von seiner Mutter ein Hausgrundstück mit angrenzendem Ackerland. Nach Vermessung und Aufteilung wurden 1996 und 1997 insgesamt drei Bauplätze veräußert. Der Veräußerer vertrat die Auffassung, dass das durchgehandelte Erstobjekt nicht als Zählobjekt im Sinne der Drei-Objekt-Grenze mit heranzuziehen sei, da die Veräußerung auf Grund besonderer Umstände erfolgt sei. Das Gericht beurteilte dies anders. Veräußerungsgeschäfte sind bei Überschreiten der Drei-Objekt-Grenze nur dann im Rahmen einer privaten Vermögensverwaltung zu sehen, wenn eindeutige Anhaltspunkte gegen eine von Anfang an bestehende Veräußerungsabsicht vorliegen. Solche Anhaltspunkte vermochte das Gericht nicht zu erkennen.

Hygieneberater übt freiberufliche Tätigkeit aus

Im Bereich des Gesundheitswesens bereitet die Abgrenzung zwischen gewerblicher und freiberuflicher Tätigkeit immer wieder Schwierigkeiten. Der Bundesfinanzhof musste entscheiden, ob die Tätigkeit eines Fachkrankenpflegers für Krankenhaushygiene als freiberufliche Tätigkeit anzusehen ist.

Im Rahmen einer Fachweiterbildung hatten zwei examinierte Krankenpfleger eine staatliche Abschlussprüfung mit dem Titel „Fachkrankenpfleger für Krankenhaushygiene“ absolviert. Sie betrieben in Form einer GbR ein Hygieneberatungsbüro. Die Tätigkeit umfasste die Beratung im Krankenhaus in Sachen Hygiene, Überwachung der Einhaltung, Unterrichtung der Ärzte und des Pflegepersonals über Verdachtsfälle sowie Schulung und Fortbildung des Personals. Nach einer Betriebsprüfung vertrat das Finanzamt die Auffassung, es handele sich hierbei um eine gewerbliche Tätigkeit.

Dagegen wendet sich der Bundesfinanzhof mit der Begründung, dass die Tätigkeit des Hygieneberaters dem Katalogberuf des Krankengymnasten ähnlich sei. Ein ähnlicher Beruf liegt nach der Rechtsprechung immer dann vor, wenn er in wesentlichen Punkten mit den im Gesetz genannten Katalogberufen verglichen werden kann. Dazu gehört die Vergleichbarkeit sowohl der Ausbildung als auch der ausgeübten beruflichen Tätigkeit. Diese Vergleichbarkeit war nach Ansicht des Gerichts gegeben, so dass die Einkünfte unter die Einkunftsart „selbstständige Tätigkeit“ einzuordnen waren.

Keine Änderung einer bestandskräftigen Aufhebung des Kindergelds auf Grund geänderter Rechtsauffassung zur Ermittlung des Jahreshgrenzbetrags

Das Bundesverfassungsgericht hatte im Januar 2005 entschieden, dass die einem Kind einbehaltenen Sozialversicherungsbeiträge bei der Berechnung des Jahreshgrenzbetrags der Einkünfte des Kindes berücksichtigt werden müssen.

Nunmehr hat der Bundesfinanzhof klar gestellt, dass die Änderung bestandskräftiger Kindergeldfestsetzungen im laufenden Kalenderjahr dann nicht möglich ist, wenn durch eine Entscheidung - z. B. des Bundesverfassungsgerichts - die bei Bekanntgabe des Bescheids vorherrschende Rechtsauffassung geändert wird. Eine Neufestsetzung oder Aufhebung des Kindergelds ist in solchen Fällen erst einen Monat nach Bekanntgabe möglich.

Wenn nachträglich bekannt wird, dass die Einkünfte und Bezüge des Kindes den Grenzbetrag (derzeit 7.680 €) über- oder unterschreiten, kann die Kindergeldfestsetzung aufgehoben oder geändert werden. Diese Vorschrift findet bei Änderung eines Gesetzes keine Anwendung.

Hinweis: Da zurzeit noch höchstrichterlich geklärt wird, ob auch die einbehaltene Lohnsteuer, die Kirchensteuer sowie der Solidaritätszuschlag und die Beiträge zur vermögenswirksamen Leistung auf die Ermittlung des Jahreshgrenzbetrags Einfluss haben, sollten Aufhebungsbescheide offen gehalten werden.

Kindergeld: Beiträge des Kindes zur freiwilligen gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung mindern seine Einkünfte

Das Bundesverfassungsgericht hatte im Januar 2005 entschieden, dass die einem Kind einbehaltenen Sozialversicherungsbeiträge bei der Berechnung des Jahresgrenzbetrags der Einkünfte des Kindes berücksichtigt werden müssen.

Der Bundesfinanzhof hat nun auch das Problem für die Fälle gelöst, bei denen vom Kind Beiträge zur freiwilligen gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung gezahlt werden. Auch diese Beiträge mindern die eigenen Einkünfte des Kindes, allerdings nur solche Beiträge, die mit denen der gesetzlichen Krankenversicherung „gleichwertig“ sind. Dies gilt auch für Beiträge zur Pflegeversicherung, weil diese gesetzlich vorgeschrieben ist.

Private Veräußerungsgeschäfte: Keine Rückwirkung von verschärfenden Rechtsvorschriften auf Zeiträume vor dem 1. Januar 1999

Gewinne aus privaten Grundstücksveräußerungsgeschäften unterliegen der Einkommensteuer, soweit der Zeitraum zwischen Anschaffung und Veräußerung nicht mehr als zehn Jahre beträgt. Erstmals seit dem Veranlagungszeitraum 1999 gilt auch die Überführung eines Grundstücks aus dem Betriebs- in das Privatvermögen als Anschaffung (Fiktion eines Anschaffungstatbestands).

Nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs kann die erstmals für den Veranlagungszeitraum 1999 geltende Fiktion einer Anschaffung nicht auf Sachverhalte vor dem 1. Januar 1999 angewendet werden. Der verschärfenden Gesetzesänderung im Jahre 1999 kann nicht entnommen werden, dass die bis zum 31. Dezember 1998 geltende Steuerfreiheit derartiger Rechtsgeschäfte (Entnahme eines Grundstücks aus dem Betriebs- und Überführung in das Privatvermögen mit späterer Veräußerung) nachträglich nicht mehr gelten sollte. Allein aus verfassungsrechtlichen Gründen wäre es bedenklich, eine Gesetzesverschärfung rückwirkend dadurch eintreten zu lassen, dass die erst im Jahre 1999 eingeführte Fiktion einer Anschaffung auf Vorgänge vor dem 1. Januar 1999 anzuwenden sein soll. Der anders lautenden Auffassung der Finanzverwaltung ist nicht zu folgen.

Veräußerung von GmbH-Anteilen durch Übertragung des wirtschaftlichen Eigentums

Die Veräußerung von Anteilen an Kapitalgesellschaften ist einkommensteuerpflichtig, wenn der Veräußerer innerhalb der letzten fünf Jahre am Kapital der Gesellschaft zu mindestens 1 % beteiligt war. Das gilt nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs auch, wenn nicht das zivilrechtliche, sondern lediglich das wirtschaftliche Eigentum an den Gesellschaftsrechten auf den Dritten übertragen wird.

Diese Beurteilung greift, wenn der spätere Käufer der Anteile bereits eine rechtlich geschützte, auf den Erwerb der Anteile gerichtete Position erlangt, die ihm gegen seinen Willen nicht mehr entzogen werden kann. Außerdem müssen die mit den Anteilen verbundenen wesentlichen Rechte sowie das Risiko einer Wertminderung und die Chance einer Wertsteigerung auf ihn übergehen.

Bei summarischer Betrachtung liegen die Voraussetzungen dann vor, wenn

- dem späteren Käufer der Anteile für eine bestimmte Zeit ein unwiderrufliches Ankaufsrecht und dem Verkäufer ein dementsprechendes Andienungsrecht, jeweils zu dem selben Preis, eingeräumt werden (sog. Doppeloption)
- wesentliche Gesellschafterbeschlüsse nur noch mit Zustimmung des zukünftigen Erwerbers der Anteile getroffen werden können
- die Übertragung von Gesellschaftsanteilen der Zustimmung aller Gesellschafter bedarf
- nach der Stimmrechtsverteilung dem zukünftigen Erwerber bereits zum Zeitpunkt der Übertragung des wirtschaftlichen Eigentums an den Anteilen die Mehrheit der Stimmen zuzurechnen ist.

Die vorgenannten Umstände müssen nicht alle gleichzeitig vorliegen, es kommt entscheidend auf die Betrachtung des Gesamtbilds an.

Wiederholte Bildung einer Ansparrücklage für dasselbe Wirtschaftsgut eingeschränkt

Die wiederholte Bildung einer Ansparrücklage für dasselbe Wirtschaftsgut ist nur sehr eingeschränkt zulässig. Dies ist die Schlussfolgerung aus einem Urteil des Bundesfinanzhofs.

In dem dieser Entscheidung zu Grunde liegenden Fall hatte ein Rechtsanwalt für einen Pkw eine Ansparrücklage gebildet und diese nach Ablauf der Zweijahresfrist aufgelöst. Gleichzeitig wurde eine neue Rücklage für die Anschaffung eines Pkw des gleichen Typs gebildet.

Dies ist nach Ansicht des Gerichts so ohne weiteres nicht möglich. Eine Rücklage kann nur dann gebildet werden, wenn es eine nachvollziehbare Begründung dafür gibt, dass die Investition trotz entsprechender Absicht bislang nicht durchgeführt wurde. Die Praxis wird sich auf diese geänderte Auffassung einstellen müssen.

Zusammenveranlagung von Ehegatten bei Erbausschlagung

Ehegatten können bei der Einkommensteuer zwischen der getrennten Veranlagung und der Zusammenveranlagung wählen. Für den Veranlagungszeitraum der Eheschließung können sie stattdessen die besondere Veranlagung wählen. Die zur Ausübung der Wahl erforderlichen Erklärungen sind dem Finanzamt gegenüber schriftlich abzugeben. Die Wahl der Veranlagungsart ist auch nach dem Tod eines Ehegatten für das Jahr des Todes möglich, wobei an die Stelle des Verstorbenen dessen Erben treten.

Diesen zuletzt genannten Grundsatz bestätigte das Finanzgericht Hamburg: Die einseitig gewählte Zusammenveranlagung ist nach dem Tod des Ehegatten nur möglich, wenn dessen Erben zustimmen. Haben der überlebende Ehegatte und andere Erben die Erbschaft ausgeschlagen, ist kein weiterer Erbe festzustellen, ist auch kein Nachlasspfleger bestellt und hat demzufolge kein Erbe der Zusammenveranlagung zugestimmt, ist für den hinterbliebenen Ehegatten nur die getrennte Veranlagung möglich.

Der Bundesfinanzhof muss nun abschließend entscheiden.

Grunderwerbsteuerfreiheit bei gemischter Schenkung von Anteilen an einer Personengesellschaft

Übertragen die Gesellschafter einer Personengesellschaft, in deren Gesamthandsvermögen sich Grundstücke befinden, ihre Anteile unentgeltlich auf einen Mitgesellschafter, unterliegt dieser Vorgang grundsätzlich nicht der Grunderwerbsteuer. Nach dem Grunderwerbsteuergesetz ist die schenkweise Übertragung von Grundstücken von der Grunderwerbsteuer befreit, da dieser Vorgang der Schenkungsteuer unterliegt.

Nach Auffassung des Bundesfinanzhofs gilt die Grunderwerbsteuerbefreiung auch bei der schenkweisen Übertragung von Anteilen an einer Grundbesitz haltenden Personengesellschaft.

Zahlt der Erwerber ein Entgelt, das den Verkehrswert des übernommenen Vermögens unterschreitet, liegt eine gemischte Schenkung vor. Soweit die Übertragung entgeltlich erfolgt, fällt Grunderwerbsteuer an. Bemessungsgrundlage ist nach der Entscheidung des Bundesfinanzhofs nicht die Gegenleistung des Erwerbers, sondern der Bedarfswert des übergehenden Grundbesitzes, soweit er dem entgeltlichen Teil des Erwerbs entspricht. Der steuerliche Bedarfswert eines Grundstücks liegt nur bei 50 % bis 60 % des Verkehrswerts. Sein Ansatz führt also regelmäßig zu einer niedrigeren Steuerbelastung.

1%-Regelung bei Überlassung von Firmenwagen

Wird ein Firmenfahrzeug einem Arbeitnehmer ausschließlich für dienstliche Zwecke zur Verfügung gestellt, muss sichergestellt und überprüft werden, dass es nicht unentgeltlich für Privatfahrten genutzt wird. Dies gilt insbesondere dann, wenn das Fahrzeug auch mit nach Hause genommen wird. Bei privater Mitbenutzung ist, wenn kein Fahrtenbuch geführt wird, die 1%-Regelung anzuwenden und als Sachbezug der Lohnsteuer und Sozialversicherung zu unterwerfen.

Der Bundesfinanzhof (BFH) hatte über folgenden Fall zu entscheiden. Einem angestellten Meister wurde ein Firmenfahrzeug für dienstliche Zwecke zur Verfügung gestellt. Ihm war mündlich die private Nutzung verboten worden. Allerdings wurde die Einhaltung des Verbots vom Arbeitgeber nicht überprüft. Das Finanzamt versteuerte deshalb den privaten Nutzungsanteil nach der 1%-Regelung. Der BFH gab dem Finanzamt Recht und betonte außerdem, dass bei Arbeitnehmern in herausgehobener Position die Verbotsüberwachung besonders streng sein muss.

Dienstwagen: 1 %-Regelung ist zwingend anzuwenden, wenn kein Fahrtenbuch geführt wird

Einem Arbeitnehmer stand ein Dienstwagen zur Verfügung, für dessen private Nutzung und für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte eine „Kilometerpauschale“ von 0,80 DM zu zahlen war. Für Privatfahrten musste er jeweils die Genehmigung des Arbeitgebers einholen. Außerdem hatte er ein Pflichtenheft ohne Aufzeichnung von Einzelfahrten zu führen. Diese Vereinbarung war mit dem zuständigen Finanzamt vor Einführung der sog. 1 %-Regelung abgestimmt worden. Eine Außenprüfung

beanstandete die Vorgehensweise ab 1996 und berechnete die Dienstwagennutzung nach der 1 %-Regelung.

Der Bundesfinanzhof bestätigte die Auffassung des Finanzamts. Durch Zahlung eines Nutzungsentgelts kann die Anwendung der 1 %-Regelung nicht vermieden werden. Sie ist zwingend anzuwenden, wobei das vom Arbeitnehmer gezahlte Nutzungsentgelt von dem errechneten geldwerten Vorteil abgezogen werden kann.

Nur die Führung eines ordnungsgemäßen Fahrtenbuchs kann die 1 %-Regelung ausschließen.

Auskunftsanspruch zur Vorbereitung einer Konkurrentenklage gegen einen kommunalen Betrieb

Der Europäische Gerichtshof hatte entschieden, dass ein Unternehmer, der mit einer Einrichtung des öffentlichen Rechts im Wettbewerb steht, gegen die Finanzverwaltung einen Anspruch darauf hat, dass diese ihm Auskunft darüber gibt, ob und wann der öffentlich-rechtliche Mitbewerber zur Umsatzsteuer veranlagt worden ist.

Auf der Grundlage dieses Urteils hat der Bundesfinanzhof für Recht erkannt, dass der Auskunftsanspruch voraussetzt, dass der Unternehmer substantiiert und glaubhaft darlegt, durch eine zu vermutende unzutreffende Besteuerung des Mitbewerbers konkret feststellbare Wettbewerbsnachteile zu erleiden. Der Auskunftsanspruch setzt nicht voraus, dass die in Aussicht genommene Konkurrentenklage zulässig und begründet ist.

Leistungsempfänger bei der Lieferung von Waren gegen Vorlage eines Warengutscheins

In der Praxis kommt es bei der Kundenwerbung häufig zu folgendem Sachverhalt:

Unternehmer U1 erhält von Unternehmer U2 Gutscheine, die zum Bezug von Waren aus dem Warensortiment des U2 berechtigen. Die Gutscheine können nicht in Geld umgetauscht werden. Nach den Vertragsbedingungen kommt ein Warenkaufvertrag zwischen U2 und U1 immer dann zu Stande, wenn U1 einen Gutschein anfordert und U2 diesen aushändigt. U1 gibt diese Gutscheine an Kunden weiter, die anschließend in Läden von U2 Waren im Wert des Gutscheins aussuchen und den Gutschein "einlösen".

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass in solchen Fällen U1 der Leistungsempfänger ist. Diesem steht deshalb der Vorsteuerabzug aus Rechnungen des U2 zu. Voraussetzung für den Vorsteuerabzug ist allerdings, dass in der Rechnung die gelieferte Ware nach Art und Menge bezeichnet ist. Diese Angaben können erst gemacht werden, wenn die Kunden des U1 die Waren ausgesucht haben. Damit kann U2 erst danach eine ordnungsgemäße Rechnung erteilen, die zum Vorsteuerabzug berechtigt.

Steuersatz bei Lieferung von Trinkwasser in 22,5 l-Nachfüllbehältern

Die Lieferung von Wasser unterliegt grundsätzlich dem ermäßigten Steuersatz von 7 %. Die Lieferung von Trinkwasser, das zur Abgabe an den Verbraucher in Fertigpackungen bestimmt ist, muss aber mit dem Regelsteuersatz von 19 % versteuert werden. Dabei kommt es nicht auf die Art und Größe der Fertigpackung an. Auch ein 22,5 l-Nachfüllbehälter, der in ein so genanntes Spendergerät eingesetzt wird, ist nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs eine solche Fertigpackung.

Umsatzsteuerliche Behandlung der Preisnachlässe von Vermittlern an ihre Kunden

Preisnachlässe, die ein Unternehmer seinem Kunden gewährt, mindern die Bemessungsgrundlage für seine eigene Umsatzsteuer (USt). Dies gilt auch dann, wenn er für seine Leistungen nicht direkt von seinem Kunden bezahlt wird, sondern hierfür Vermittlungsprovisionen von einem Dritten erhält. Dies hat der Bundesfinanzhof nunmehr wiederholt entschieden.

Beispiel: Unternehmer A vermittelt für den Mobilfunkbetreiber B Mobilfunkverträge und erhält hierfür von B pro Vertrag eine Vermittlungsprovision von 75,63 € zuzüglich 19 % USt (=14,37 €), somit 90,00 € brutto. Seinem Kunden zahlt A für den Abschluss des Vertrags als Nachlass eine Vergütung von 20,00 € in bar aus. A kann bei der Berechnung seiner abzuführenden Umsatzsteuer von der erhaltenen Provision diesen Nachlass abziehen. Er führt somit weniger Umsatzsteuer ab, als ihm B überwiesen hat.

Lösung: Die von A abzuführende USt ergibt sich auf Grundlage der Bruttobeträge wie folgt:

Vermittlungsprovision von B	90,00 €
Abzüglich Vergütung an Kunde	-20,00 €
Bruttoumsatz des A	70,00 €
Nettoumsatz zu 19 %	<u>58,82 €</u>

Abzuführende Umsatzsteuer des A

11,18 €

A führt also nicht die von B erhaltene USt von 14,37 €, sondern nur 11,18 € an das Finanzamt ab. Der Mobilfunkbetreiber B seinerseits kann die Vorsteuer von 14,37 € abziehen.

Umsatzsteuerliche Bemessungsgrundlage bei einem tauschähnlichen Umsatz

Ein tauschähnlicher Umsatz liegt vor, wenn das Entgelt für eine sonstige Leistung in einer Lieferung oder einer sonstigen Leistung besteht. Ein tauschähnlicher Umsatz liegt z. B. vor, wenn ein Unternehmer für seine Leistung vom Auftraggeber statt des Geldbetrags eine Sachzuwendung oder seinerseits eine sonstige Leistung erhält.

Ein steuerbarer tauschähnlicher Umsatz liegt nach einem Urteil des Finanzgerichts Hamburg auch vor, wenn ein Unternehmer als Vermieter von Werbeflächen die Nutzungsmöglichkeit von werbebedruckten Fahrzeugen an gemeinnützige Institutionen leistet und die Institutionen als Gegenleistung werbewirksam mit den Fahrzeugen fahren.

Die Bemessungsgrundlage für die Umsatzsteuer bestimmt sich bei einem tauschähnlichen Umsatz nicht nach dem Wert der ausgeführten Leistung (im Urteilsfall: Zurverfügungstellung der Fahrzeuge), sondern nach dem Wert des bezogenen Umsatzes als Gegenleistung (im Urteilsfall: Fahren mit den werbebedruckten Fahrzeugen).

Der Bundesfinanzhof muss sich nun mit diesem komplizierten Thema befassen.

Umsatzsteuerpflicht für nachhaltige Tätigkeit eines Testamentsvollstreckers

Ein Testamentsvollstrecker wird auch dann unternehmerisch tätig und das Entgelt für die Tätigkeit unterliegt deshalb der Umsatzsteuer, wenn er die Testamentsvollstreckung aus privatem Anlass, z. B. weil er Miterbe ist, übernimmt und die Testamentsvollstreckung auf Auseinandersetzung des Nachlasses gerichtet ist. Voraussetzung für eine unternehmerische Tätigkeit ist lediglich, dass der Testamentsvollstrecker über einen längeren Zeitraum mehrmals tätig wird.

Dies hat der Bundesfinanzhof entschieden. Welcher zeitliche bzw. inhaltliche Umfang zur Unternehmereigenschaft führt, kann nicht allgemein, sondern nur anhand der konkreten Umstände des Einzelfalls entschieden werden.

Umsatzsteuerrechtliche Behandlung der Überlassung so genannter VIP-Logen

Die Finanzverwaltung hat zur umsatzsteuerrechtlichen Behandlung der Nutzung so genannter VIP-Logen in Sportstätten durch die sponsernden Unternehmer Stellung genommen.

Beim Abschluss von Sponsoring-Verträgen werden dem Sponsor neben den üblichen Werbeleistungen häufig auch Eintrittskarten für VIP-Logen überlassen, die zum Besuch der Veranstaltung berechtigen und die Bewirtung des sponsernden Unternehmers und seiner Gäste umfassen.

Überlassung von VIP-Logen

- Bei der Überlassung einer VIP-Loge kann das Entgelt wie folgt aufgeteilt werden: 40 % für die Werbung, 30 % für die Bewirtung und 30 % für den Eintritt. Die Anteile für Bewirtung und Eintritt können jeweils, sofern nicht eine andere Zuordnung nachgewiesen wird, pauschal hälftig auf Geschäftsfreunde und eigene Arbeitnehmer aufgeteilt werden.
- Der Werbende hat seine Umsätze grundsätzlich mit 19 % zu versteuern. Der Sponsor kann aus den Aufwendungen für die VIP-Loge die Vorsteuer abziehen.
- Werden Geschäftsfreunde in die VIP-Loge eingeladen, ist der Vorsteuerabzug nur möglich, wenn kein Geschenk vorliegt.
- Aus den Bewirtungsaufwendungen ist der Vorsteuerabzug nur möglich, wenn diese angemessen sind.
- Der Anteil für Bewirtung und Eintritt der eigenen Arbeitnehmer ist beim Sponsor als unentgeltliche Wertabgabe zu erfassen, sofern es sich nicht um eine Aufmerksamkeit oder eine Zuwendung im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse handelt.

Hospitality-Leistungen im Rahmen der Fußball-WM 2006

- Abweichend von der Aufteilung für VIP-Logen entfallen 30 % des Preises auf die Bewirtung, der Rest auf den Eintritt. Die Aufteilung auf Geschäftsfreunde und eigene Arbeitnehmer erfolgt nach dem Verhältnis 50:50.

Business-Seats

- Der Paketpreis für Eintritt, Rahmenprogramm und Bewirtung ist hälftig auf Bewirtung und Eintritt aufzuteilen. Die Aufteilung auf Geschäftsfreunde und eigene Arbeitnehmer erfolgt nach dem Verhältnis 50:50.

Veranstaltungen außerhalb von Sportstätten

- Auch der Pauschalpreis für Leistungspakete (Eintritt, Bewirtung, Werbung) für Veranstaltungen außerhalb von Sportstätten, z. B. für eine Operngala, kann pauschal aufgeteilt werden. Der Aufteilungsmaßstab muss sich dabei an den Umständen des Einzelfalls orientieren.

Vorsteuerabzug bei gemeinschaftlicher Auftragserteilung durch mehrere Personen

Nachdem der Bundesfinanzhof zu Gunsten eines Ehepaares entschieden hatte, dass Kosten für ein unternehmerisch genutztes Arbeitszimmer in einem beiden Ehegatten gehörenden Wohnhaus zum Vorsteuerabzug berechtigen können, hat sich nun auch die Finanzverwaltung dazu geäußert.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hatte zuvor entschieden, dass ein Unternehmer, der zusammen mit seiner Ehefrau ein Wohnhaus errichtet hat, aus den auf sein häusliches Arbeitszimmer entfallenden Herstellungskosten voll die Vorsteuer abziehen kann, soweit die auf das Arbeitszimmer entfallenden Herstellungskosten nicht seinen Miteigentumsanteil am Wohnhaus übersteigen. Für die Geltendmachung des Vorsteuerabzugs reicht es nach dem EuGH-Urteil aus, wenn auf beide Eheleute ausgestellte Rechnungen vorgelegt werden.

Nach Ansicht der Finanzverwaltung ist die nicht rechtsfähige Gemeinschaft in diesen Fällen als Leistungsempfänger anzusehen, wenn die Gemeinschaft einem Gemeinschaftler unentgeltlich Räume überlässt.

Außerdem müssen die Leistungen für das Unternehmen bezogen werden. Den Umfang bestimmt der Unternehmer durch Zuordnung seines Miteigentumsanteils zu seinem Unternehmen. Der Miteigentumsanteil kann voll, teilweise oder gar nicht dem Unternehmen zugeordnet werden, wenn er zu mindestens 10 % unternehmerisch genutzt wird.

Formal muss der unternehmerisch tätige Miteigentümer beachten, dass er die Originalrechnung aufbewahrt.

Auch eine unrichtige Heizkostenabrechnung wird bestandskräftig

Die unterbliebene Anfechtung eines Eigentümerbeschlusses über eine Jahresabrechnung lässt die darin enthaltene Heizkostenabrechnung bestandskräftig werden, auch wenn der Verteilungsmaßstab unrichtig war. Diesen Grundsatz hat das Oberlandesgericht Düsseldorf aufgestellt.

In dem vom Gericht entschiedenen Fall hatte die Gemeinschaft die Jahresabrechnung einschließlich der Heizkostenabrechnung mehrheitlich beschlossen. Obwohl ein Eigentümer gegen die Annahme der Jahresabrechnung stimmte, ließ er diese dennoch bestandskräftig werden. Erst im Rahmen eines späteren Gerichtsverfahrens, mit dem er verschiedene Eigentümerbeschlüsse rügte, griff er auch den Beschluss zur Jahresabrechnung an. Diese Beschlussanfechtung war nach Ansicht des Gerichts verspätet. Durch die unterlassene Anfechtung des Eigentümerbeschlusses über die Jahresabrechnung ist diese, auch bezüglich der darin enthaltenen Heizkostenabrechnung, bestandskräftig geworden. Dies gilt grundsätzlich auch dann, wenn diese materiell unrichtig ist. Nur wenn im Nachhinein Umstände bekannt werden, die bei der Beschlussfassung noch nicht berücksichtigt werden konnten, wäre eine andere Sichtweise nach Treu und Glauben möglich. Solche Gründe sah das Gericht aber nicht.

Novelle des Wohnungseigentumsrechts

Der Deutsche Bundestag hat am 14.12.2006 die Novelle des Wohnungseigentumsgesetzes beschlossen. Das Gesetz soll voraussichtlich zum 1.5.2007 in Kraft treten. Es vereinfacht die Verwaltung von Eigentumswohnungen und vereinheitlicht das Gerichtsverfahren in Wohnungseigentumssachen mit dem in anderen privatrechtlichen Streitigkeiten. Im Einzelnen sind folgende Neuregelungen vorgesehen:

Erleichterung der Willensbildung der Wohnungseigentümer

Künftig sind verstärkt Mehrheitsentscheidungen der Eigentümer zulässig, wo bisher Einstimmigkeit erforderlich war.

Verbesserung der Information über Beschlüsse der Wohnungseigentümergeinschaft

Der Verwalter hat in Zukunft eine Beschluss-Sammlung zu führen, aus der die aktuellen Beschlüsse der Gemeinschaft ersichtlich sind. Diese Neuregelung kommt insbesondere Erwerbem zugute, die sich besser Klarheit darüber verschaffen können, welche Rechte und Pflichten auf sie zukommen.

Harmonisierung der Gerichtsverfahren

Verfahren in Wohnungseigentumssachen richten sich zukünftig nach der Zivilprozessordnung (ZPO) und nicht mehr nach dem Gesetz über die freiwillige Gerichtsbarkeit (FGG). Das FGG-Verfahren ist häufig aufwändiger als das der ZPO.

Vorrecht für Hausgeldforderungen in der Zwangsversteigerung

Die Novelle führt für Hausgeldforderungen der Wohnungseigentümer ein begrenztes Vorrecht vor Grundpfandrechten in der Zwangsversteigerung ein. Damit wird die Stellung der Eigentümer gegenüber zahlungsunfähigen oder -unwilligen Wohnungseigentümern gestärkt.

Haftung der Eigentümer berechenbarer

Die Außenhaftung der Eigentümer bleibt erhalten. Jeder Miteigentümer zahlt aber nur das, was er im Innenverhältnis durch den anderen Eigentümer schuldet.

Frist zur Einberufung der Eigentümerversammlung

Die Frist zur Einberufung der Eigentümerversammlung wird von einer auf zwei Wochen verlängert.

Novelle des Wohnungseigentumsrechts: Erweiterung der Beschlusskompetenz der Eigentümergeinschaft

Die Novellierung des Wohnungseigentumsgesetzes verfolgt u. a. das Ziel, die Willensbildung innerhalb der Eigentümergeinschaft zu erleichtern. In der Praxis hatte sich gezeigt, dass einstimmige Entscheidungen, die für viele Beschlüsse der Gemeinschaft erforderlich waren, in mittleren oder größeren Wohnanlagen kaum erreichbar waren.

Künftig lässt das Gesetz verstärkt Mehrheitsentscheidungen der Wohnungseigentümer zu. Mit Mehrheit kann über die Verteilung von Betriebs- und Verwaltungskosten entschieden werden. Dabei kann ein Maßstab zu Grunde gelegt werden, der sich am individuellen Verbrauch orientiert.

Die Eigentümer können ferner bei der Umlage von Kosten für eine Instandhaltungs- oder Baumaßnahme von der gesetzlichen Verteilung nach Miteigentumsanteilen abweichen. Es kann nunmehr der Nutzen für einzelne Miteigentümer berücksichtigt werden.

Qualifizierte Mehrheitsentscheidungen sind zukünftig auch möglich, wenn die Eigentümer das Gemeinschaftseigentum an den Stand der Technik anpassen wollen. Hierunter fallen z. B. Maßnahmen zur Energieeinsparung und Schadstoffreduzierung.

Schadensersatzpflicht des Verwalters bei verspäteter Abrechnung

Obwohl das Wohnungseigentumsgesetz keine ausdrückliche Frist vorsieht, ist der Verwalter verpflichtet, die Abrechnung möglichst zeitnah zu erstellen.

Nach Ansicht des Brandenburgischen Oberlandesgerichts ist in der Regel eine Frist von drei bis längstens sechs Monaten nach Ablauf des Wirtschaftsjahrs angemessen. Voraussetzung für eine Schadensersatzpflicht des Verwalters ist aber, dass dieser die Abrechnung schuldhaft verspätet erstellt. In dem vom Gericht entschiedenen Fall lagen dem Verwalter die Abrechnungen über die Heizkosten sowie Be- und Entwässerungskosten noch nicht vor. Bei einer solchen Sachlage hat der Verwalter die Verzögerung bei der Abrechnungserstellung nicht zu vertreten, da der Grund der Verzögerung den Verantwortungsbereich eines Dritten betrifft. Ein Verschulden des Versorgungsunternehmens ist dem Verwalter nicht zuzurechnen, da dieses nicht als Erfüllungsgehilfe des Verwalters, sondern auf der Grundlage eines mit der Wohnungseigentümergeinschaft bestehenden Vertragsverhältnisses für die Eigentümer tätig wird.

Neue Regelungen im Versicherungsvermittlerrecht

Am 22.12.2006 wurde das Gesetz zur Neuregelung des Versicherungsvermittlerrechts im Bundesgesetzblatt verkündet. Das Gesetz sieht vor, dass Versicherungsvermittlung und -beratung erlaubnispflichtige Gewerbe werden. Alle Vermittler müssen sich in einem bundesweiten Vermittlerregister registrieren lassen und zukünftig schriftlich festzuhaltende Auskunfts-, Unterrichts- und Dokumentationspflichten gegenüber den Kunden erfüllen.

Zuständige Stellen für die Erlaubniserteilung sind die Industrie- und Handelskammern. Voraussetzungen der Erlaubniserteilung sind persönliche Zuverlässigkeit, geordnete Vermögensverhältnisse sowie Nachweis einer Berufshaftpflichtversicherung und ausreichender Sachkunde.

Bestimmte, im Gesetz genau beschriebene Gruppen von Versicherungsvermittlern sind von der Erlaubnis- und/oder Registrierungspflicht befreit oder auf Antrag befreibar.

Das Gesetz tritt am 22. Mai 2007 in Kraft. Während ab diesem Zeitpunkt jeder Vermittler eine ausreichende Vermögensschadenhaftpflichtversicherung nachweisen muss, gibt es für die Erlaubnis und die Registrierung Übergangsregelungen.

Erbengemeinschaft weder rechts- noch parteifähig

Nach einer Entscheidung des Bundesgerichtshofs ist die Erbengemeinschaft weder rechtsfähig noch parteifähig. Nach Ansicht des Gerichts sind weder die Grundsätze zur Rechtsfähigkeit der GbR noch zur Rechtsfähigkeit der Gemeinschaft der Wohnungseigentümer auf die Erbengemeinschaft übertragbar, weil diese nicht auf Dauer angelegt, sondern auf Auseinandersetzung gerichtet ist.

Handelsvertreter: Widerspruchslose Hinnahme von Provisionsabrechnungen ist kein Anerkenntnis

Der Unternehmer ist verpflichtet, dem Handelsvertreter, der für ihn tätig ist, einen Buchauszug zu erteilen, mit dem dieser die Provisionsabrechnung überprüfen kann. Der Buchauszug muss hierfür eine vollständige, geordnete und übersichtliche Darstellung aller Angaben enthalten, die für die Provision von Bedeutung sind.

Dieser Verpflichtung genügt der Unternehmer nicht bereits dadurch, dass er dem Handelsvertreter während der Vertragslaufzeit den Zugriff auf ein elektronisches Agenturinformationssystem ermöglicht, das jeweils nur den aktuellen Stand der provisionsrelevanten Daten wiedergibt. In dem vom Bundesgerichtshof entsprechend entschiedenen Fall hätte ein Handelsvertreter nur dadurch den notwendigen Gesamtüberblick über den relevanten Zeitraum gewinnen können, wenn er die nur vorübergehend zugänglichen Daten fixiert und gesammelt hätte.

Darüber hinaus hielt das Gericht eine Vereinbarung für unwirksam, nach der die Provisionsabrechnungen des Unternehmers als anerkannt gelten, wenn der Handelsvertreter nicht innerhalb einer bestimmten Frist Widerspruch erhebt.

+++Anlage Lohnbüro+++

Erhebung der Kirchensteuer auf Pauschalloonsteuer

Die Verwaltung hat sich wieder einmal zur Erhebung der Kirchensteuer auf Pauschal-Lohnsteuer geäußert.¹ Danach kann der Arbeitgeber weiterhin zwischen einem vereinfachten Verfahren und einem Nachweisverfahren wählen. Die Wahl kann für jeden Anmeldezeitraum und für jede Pauschalierungsvorschrift getroffen werden.

Vereinfachungsregel:

Wählt der Arbeitgeber die Vereinfachungsregel, muss er für alle pauschal besteuerten Arbeitnehmer Kirchensteuer nach einem ermäßigten Satz entrichten. Die so ermittelte Kirchensteuer ist in der Lohnsteuer-Anmeldung unter der Kennzahl 47 einzutragen.

Nachweis

Der Arbeitgeber kann aber auch nachweisen, welche Arbeitnehmer nicht kirchensteuerpflichtig sind. Dann muss er nur für die kirchensteuerpflichtigen Arbeitnehmer Kirchensteuer nach den allgemeinen Sätzen abführen.

Der Nachweis kann durch die Lohnsteuerkarte oder eine Erklärung nach amtlichem Muster geführt werden.

Kann der Arbeitgeber die auf den einzelnen kirchensteuerpflichtigen Arbeitnehmer entfallende pauschale Lohnsteuer nicht ermitteln, kann er die gesamte Pauschalloonsteuer im Verhältnis der Kirchensteuerpflichtigen und der nicht kirchensteuerpflichtigen Arbeitnehmer aufteilen.

Die im Nachweisverfahren ermittelte Kirchensteuer ist in der Lohnsteuer-Anmeldung unter der jeweiligen Kennzahl (z. B. 61, 62) anzugeben.

¹ Koord. Ländererlass v. 17.11.2006, BStBl. 2006 I, S. 716, LEXinform 5230488.

Lohnsteuerliche Behandlung der Zuwendung von Goldmünzen bei Betriebsveranstaltungen

Der Arbeitgeber kann Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz von 25 % erheben, wenn Arbeitslohn aus Anlass einer Betriebsveranstaltung gezahlt wird.¹ Etwas anderes gilt jedoch, wenn eine Zuwendung lediglich bei der Gelegenheit einer Betriebsveranstaltung gewährt wird. So entschied 2004 das Finanzgericht Münster². Die Entscheidung wurde nun in der Revision durch den Bundesfinanzhof³ bestätigt.

Im Streitfall waren im Rahmen einer Weihnachtsfeier Goldmünzen überreicht worden. Ein sachlicher Zusammenhang zwischen der Veranstaltung und der Zuwendung der Münzen bestand nicht, da die Goldmünzen nicht zwingend bei der Weihnachtsfeier überreicht werden müssen. In jedem Fall kann der Arbeitgeber nur wegen der freien Gestaltung seiner Betriebsfeier nicht über die Rechtsfolgen disponieren. Andernfalls könnten bei Auszahlung im Rahmen einer Betriebsveranstaltung auch ein 13. Monatsgehalt oder eine Gratifikation mit einem Pauschsteuersatz von 25 % besteuert werden. Diese Folge wäre aber mit dem Gesetzeswortlaut und dem Zweck der entsprechenden Vorschriften nicht vereinbar.

¹ § 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 EStG.

² FG Münster, Urt. v. 14.7.2004, 7 K 3481/02, Steuer-Eildienst 2004, S. 684, Abrufnummer 1171/2004, LEXinform 0818538, Infobrief-Textbausteinlieferung 1/2005.

³ BFH, Urt. v. 7.11.2006, VI R 58/04, LEXinform 5003638.

Steuerliche Behandlung der von Luftfahrtunternehmen gewährten unentgeltlichen oder verbilligten Flüge

Die Finanzverwaltung hat zur Bewertung der zum Arbeitslohn gehörenden Vorteile aus unentgeltlich oder verbilligt gewährten Flügen Stellung genommen.¹ Die Flüge können mit Durchschnittswerten angesetzt werden. Für 2007 bis 2009 gelten folgende Durchschnittswerte für jeden Flugkilometer.

a) Wenn keine Beschränkungen im Reservierungsstatus bestehen, ist der Wert des Fluges wie folgt zu berechnen:

bei einem Flug von	Durchschnittswerte in € je Flugkilometer (FKM)
1-1.200 km	$0,05 - [(0,01 \times \text{FKM}) / 1.200]$
1.201-2.600 km	0,04
2.601-4.000 km	$0,04 + [0,01 \times (\text{FKM} - 2.600) / 1.400]$
4.001-12.000 km	$0,05 - [0,02 \times (\text{FKM} - 4.000) / 8.000]$
mehr als 12.000 km	0,03

Jeder Flug ist gesondert zu bewerten. Die Zahl der Flugkilometer ist mit dem Wert anzusetzen, der der im Flugschein angegebenen Streckenführung entspricht. Die nach dem IATA-Tarif zulässigen Kinderermäßigungen sind entsprechend anzuwenden.

b) Bei Beschränkungen im Reservierungsstatus mit dem Vermerk „space available - SA -“ auf dem Flugschein beträgt der Wert je Flugkilometer 60 % des nach a) ermittelten Werts.

c) Bei Beschränkungen im Reservierungsstatus ohne Vermerk „space available - SA -“ auf dem Flugschein beträgt der Wert je Flugkilometer 80 % des nach a) ermittelten Werts.

Der nach den Durchschnittswerten ermittelte Wert des Fluges ist um 10 % zu erhöhen.

Bei einem Inlandsflug ist der nach a) bis c) ermittelte Wert um die Luftsicherheitsgebühr zu erhöhen, wenn diese vom Arbeitgeber getragen wird.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer erhält einen Freiflug Frankfurt-Palma de Mallorca und zurück. Der Flugschein trägt den Vermerk „SA“. Die Flugstrecke beträgt insgesamt 2.507 km. Der Wert des Fluges für diesen Flug beträgt 60 % von $(0,04 \times 2.507) = 60,17$ €, zu erhöhen um 10 % = 66,19 €.

Der Wert des Fluges ist um das von den Arbeitnehmern jeweils gezahlte Entgelt mit Ausnahme der für einen Inlandsflug entrichteten Luftsicherheitsgebühr zu mindern. Der Rabatffreibetrag² darf nicht abgezogen werden.

¹ FinMin Baden-Württemberg, Erl. v. 1.12.2006, 3 - S-2334/21, LEXinform 5230461.

² § 8 Abs. 3 EStG.

Gesundheitsreform III: Neue Strukturen

Voraussichtlich im Februar 2007 sollen die Beratungen zur Gesundheitsreform abgeschlossen und das Gesetz endgültig beschlossen werden, damit die Reform - wie geplant - pünktlich zum 1. April 2007 in Kraft treten kann. Neben Änderungen im Versicherungs- und Beitragsrecht sollen - auf lange Sicht - die Strukturen in der gesetzlichen Krankenversicherung neu geordnet werden.

Wahlrechte

Beginnend mit dem 1. April 2007 werden sich die knappschaftliche Krankenversicherung und (evt. erst ab 1.1.2009) die See-Krankenkasse für alle Versicherten öffnen. Damit stehen diese beiden Krankenversicherungen nicht mehr nur Personen zur Wahl, die zum Beispiel als Berg- oder Seemann eine spezielle Berechtigung zur Versicherung erworben haben.

Selbstverwaltung

Ungeachtet der geplanten Reformen wird die Struktur der Selbstverwaltung innerhalb der gesetzlichen Krankenkassen vorerst beibehalten. Das bedeutet beispielsweise, dass die Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter den Verwaltungsrat der AOK weiterhin paritätisch besetzen und die Selbstverwaltung ausüben.

Spitzenverbände

Unsicher ist die zukünftige Funktion der Spitzenverbände. Bisher gibt es sieben Krankenkassenspitzenverbände auf Bundesebene. Diese können zwar weiterhin bestehen bleiben, wesentliche kassenartübergreifende, wettbewerbsneutrale Aufgaben sollen aber ab Mitte 2008 auf einen neu zu errichtenden Spitzenverband Bund der Krankenkassen übertragen werden.

Fusionen

Schon bislang konnten sich Krankenkassen zusammenschließen - allerdings nur innerhalb einer Kassenart. Ab 1. April 2007 soll es möglich sein, dass auch Krankenkassen unterschiedlicher Kassenarten fusionieren. Vereinigen sich AOKs, ist dazu auch dann kein Staatsvertrag mehr erforderlich, wenn sich der Zuständigkeitsbereich der neuen Krankenkasse nach der Vereinigung über das Gebiet eines Bundeslandes hinaus erstreckt. Ein solcher landesübergreifender Zusammenschluss war bislang nur Betriebs- und Innungskrankenkassen ohne Staatsvertrag möglich.

Bundesausschuss

Der Gemeinsame Bundesausschuss, zuständig für den Erlass von Richtlinien, die die Inhalte der Versorgung bestimmen, wird neu organisiert. Das Beschlussgremium setzt sich zukünftig aus 13 Personen zusammen:

- Drei Unparteiische (1 Vorsitzender, 2 weitere Mitglieder) als hauptamtliche sowie
- je fünf gemeinsam von den Kassenärztlichen Bundesvereinigungen und der Deutschen Krankenhausgesellschaft bzw. vom Spitzenverband Bund der Krankenkassen benannten Mitgliedern als ehrenamtliche Vertreter.

Aktuelle Informationen

Aktuelle Informationen rund um die Gesundheitsreform finden sich auch im Internet-Angebot des Bundesministeriums für Gesundheit unter www.die-gesundheitsreform.de.

Zuschläge: Beitragsfreiheit in Sonderfällen

Beitragsfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit bemessen sich seit 1. Juli 2006 nur noch nach einem Grundlohn von maximal 25 € pro Stunde. Steuerlich blieb es bei der Grundlohngrenze von 50 € pro Stunde. Doch unter bestimmten Voraussetzungen sind auch solche Zuschläge, die auf einen Grundlohn von über 25 € pro Stunde entfallen, beitragsfrei.

Maximal sind diejenigen Zuschläge beitragsfrei, die sich ergeben, wenn auf einen Grundlohn von 25 € die für die Steuerfreiheit höchstens anzusetzenden Prozentsätze angewendet werden. Steuerlich ist insoweit der Grundlohn von 50 € pro Stunde maßgeblich:

	bis 30.6.2006	ab 1.7.2006	ab 1.7.2006
	max. steuerfrei/beitragsfrei	max. steuerfrei	max. beitragsfrei
Grundzuschlag 25 %*	12,50 €	12,50 €	6,25 €
(erhöhter) Nachtzuschlag 40 %*	20,00 €	20,00 €	10,00 €
Sonntag 50 %*	25,00 €	25,00 €	12,50 €
Feiertag 125 %*	62,50 €	62,50 €	31,25 €
Weihnachten/1. Mai 150 %*	75,00 €	75,00 €	37,50 €

*Berechnung auf Grundlage des steuerlichen Maximalbetrages von 50 € (vgl. § 3b Abs. 2 EStG)

In der Tabelle sind die jeweils maximal steuer- bzw. beitragsfreien Beträge genannt. Es ist aber auch möglich, dass diese ausgeschöpft werden, wenn der Arbeitnehmer zwar einen höheren Grundlohn als 50 € bzw. 25 € erhält, bei der Berechnung der Zuschläge aber geringere als die genannten Prozentsätze zugrunde gelegt werden.

Beispiele:

- Ein Arbeitnehmer erhält einen 20 %-igen Zuschlag für Nachtarbeit auf einen Grundlohn von 30 €. Der Zuschlag in Höhe von 6 € (= 20 % von 30 €) übersteigt das maximal beitragsfreie Volumen für Nachtzuschläge von 6,25 € nicht. Damit ist der Zuschlag in voller Höhe beitragsfrei.
- Ein Arbeitnehmer erhält einen 20 %-igen Zuschlag für Nachtarbeit auf einen Grundlohn von 35 €. Der Zuschlag in Höhe von 7 € (= 20 % von 35 €) übersteigt das maximal beitragsfreie Volumen für Nachtzuschläge um 0,75 €. Der Zuschlag ist in Höhe von 0,75 € beitragspflichtig.

Anders sieht es aus, wenn ein höherer Prozentsatz als in § 3b Abs. 2 EStG vorgesehen gewährt wird. In einem solchen Fall ist der beitragsfreie Teil durch den gesetzlich vorgeschriebenen Prozentsatz begrenzt.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer erhält einen 30 %-igen Zuschlag für Nachtarbeit auf einen Grundlohn von 20 €.

Der Zuschlag in Höhe von 6 € ist nur im Umfang von 5 € (= 25 % von 20 €) beitragsfrei, 1 € unterliegt der Beitragspflicht.

Weiterführende Informationen

Zur beitragsrechtlichen Behandlung der Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung mit Datum vom 22. Juni 2006 eine gemeinsame Verlautbarung herausgegeben. Dies wird ergänzt durch ein Besprechungsergebnis vom 21./22. November 2006. Beide stehen im Internet zum Beispiel unter www.aok-business.de > Service zum Abruf bereit.

Ältere Arbeitnehmer II: Rente mit 67

Den Auswirkungen der älter werdenden Gesellschaft auf den Arbeitsmarkt und die Sozialversicherungssysteme möchte die Bundesregierung mit ihren Planungen zur „Rente mit 67“ sowie der Initiative 50plus begegnen. Im Teil II dieser Serie stellen wir die Planungen zur Rente mit 67 vor.

Am 29. November 2006 hat das Bundeskabinett den Entwurf eines „Gesetzes zur Anpassung der Regelaltersrente an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz)“ beschlossen und damit die Anhebung des Rentenalters auf 67 Jahre auf den Weg gebracht.

Es ist geplant, die allgemeine Regelaltersgrenze zwischen 2012 und 2029 schrittweise auf 67 Jahre anzuheben. Begonnen wird im Jahr 2012 und zwar mit dem Geburtsjahrgang 1947. Für alle Versicherten, die ab 1964 geboren sind, gilt dann die Regelaltersgrenze von 67 Jahren. Zwar ist nach wie vor ein früherer Rentenbeginn möglich, dies aber nur mit Abschlägen von 0,3 % für jeden Monat der früheren Inanspruchnahme. Will also beispielsweise ein 1969 geborener Arbeitnehmer bereits mit 65 Jahren die Altersrente beziehen, wird diese um (24 Monate x 0,3 % =) 7,2 % gekürzt.

Für besonders langjährig Versicherte gibt es jedoch eine Sonderregelung. Sie können weiterhin mit 65 abschlagsfrei in Rente gehen. Voraussetzung ist aber, dass sie mindestens 45 Jahre mit Pflichtbeiträgen zum Beispiel aus einer Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit zurückgelegt haben. Diese Rente kann aber nicht (auch nicht mit Abschlägen) vor dem 65. Geburtstag bezogen werden.

Rente vor 65 – nur noch mit Abschlägen

Aber auch künftig ist es nicht völlig ausgeschlossen, noch vor 65 in Rente gehen zu können. Die bisherige Rente für langjährig Versicherte kann weiterhin nach 35 Pflichtbeitragsjahren mit 63 angetreten werden. Allerdings sind dabei erhebliche Abschläge zu berücksichtigen, konkret sind das bis zu 14,4 % (48 Monate vor dem 67. Lebensjahr x 0,3 %). Ein weiterer Nachteil, den der vorzeitige Renteneintritt auch heute schon mit sich bringt: Jemand der später in Rente geht muss nicht nur keine oder geringere Abschläge in Kauf nehmen sondern erhöht zudem dadurch, dass er weiterhin Beiträge einzahlt, seine für die Rentenhöhe maßgeblichen Entgeltpunkte.

Darüber hinaus wird das Rentenzugangsalter auch bei den anderen Rentenarten angehoben. Zum Beispiel wird die Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente für schwerbehinderte Menschen stufenweise von heute 63 Jahre auf 65 Jahre angehoben. Die Altersgrenze für die früheste vorzeitige Inanspruchnahme dieser Rente wird nicht mehr 60, sondern 62 Jahre betragen. Damit bleibt es bei einem maximalen Abschlag in Höhe von 10,8 % bei einer frühestmöglichen Inanspruchnahme drei Jahre vor dem abschlagsfreien Bezug.

Vertrauensschutz

Die bisher noch möglichen Renten wie die Altersrente für Frauen und die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit wird es für jüngere Versicherte ab dem Geburtsjahrgang 1952 nicht mehr geben.

Wurde noch rechtzeitig vor dem 1. Januar 2007 verbindlich eine Vereinbarung über Altersteilzeitarbeit mit dem Arbeitgeber getroffen, gelten für die Jahrgänge vor 1955 bei einer vorgezogenen Altersrente und der Regelaltersrente auch in Zukunft noch die bisherigen Altersgrenzen.

Weiterführende Informationen

Details zur Rente mit 67 und die damit zusammenhängenden Maßnahmen der Initiative 50plus finden sich auf den Internet-Seiten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales unter www.bmas.bund.de.

Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten bei betrieblicher Altersversorgung

Durch das Jahressteuergesetz 2007 sind die Aufzeichnungs- und Mitteilungspflichten des Arbeitgebers im Hinblick auf die zutreffende steuerliche Behandlung der Beiträge und der späteren Versorgungsleistungen bei Durchführung einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung ab 1.1.2007 neu geregelt worden.

So hat nach dem neuen § 5 der Lohnsteuer-Durchführungsverordnung der Arbeitgeber ab 1.1.2007 insbesondere folgende neuen Aufzeichnungsvorschriften zu beachten:

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, gesondert je Versorgungszusage und Arbeitnehmer den Zeitpunkt der Erteilung der Zusage aufzuzeichnen, wenn der zusätzliche Steuerfreibetrag von 1.800 € in Anspruch genommen wird.
- Der Arbeitgeber hat je Versorgungszusage und Arbeitnehmer bei einer Änderung einer vor dem 1.1.2005 erteilten Versorgungszusage (= Altzusage) alle Änderungen nach dem 31.12.2004 aufzuzeichnen.
- Bei Beibehaltung der Pauschalierung mit 20 % für Altzusagen hat der Arbeitgeber je Versorgungszusage und Arbeitnehmer den Inhalt der am 31.12.2004 bestehenden Versorgungszusage aufzuzeichnen. Ebenfalls aufzuzeichnen ist die Verzichtserklärung des Arbeitnehmers betreffend die Steuerfreiheit der Beiträge.
- Kommt es bei einem Arbeitgeberwechsel zu einer Übertragung der betrieblichen Altersversorgung, ist der Zeitpunkt der Übertragung aufzuzeichnen. Bei weiterer Anwendung der Pauschalierung mit 20 % für Altzusagen ist auch die Erklärung des ehemaligen Arbeitgebers aufzuzeichnen, dass es sich bei der Versorgungszusage um eine Altzusage handelt.

Für die Aufzeichnungen des Arbeitgebers gilt nach § 41 Abs. 1 A. 10 EStG die allgemeine Aufbewahrungsfrist von sechs Jahren.

Haftungsrisiken des Arbeitgebers bei der betrieblichen Altersversorgung

Bei der Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung (bAv) sind nicht nur wirtschaftliche Gesichtspunkte zu beachten, es gibt auch zahlreiche Haftungsfallen für den Arbeitgeber.¹

Die haftungsrechtliche Sicherheit für den Arbeitgeber hängt im Wesentlichen von der Art und Weise der Einführung der bAv ab.

Hier ist insbesondere die umfassende Information der vorhandenen und zukünftigen Mitarbeiter über die Vor- und Nachteile der bAv wichtig.

So sind alle Auswirkungen der betrieblichen Altersversorgung auf den Arbeitnehmer vollständig zu erläutern (zum Beispiel Rentenversicherung, Möglichkeiten bei Kündigung). Empfehlenswert ist es hierbei, die Versorgungsordnung in eine einfache Sprache zu übersetzen und mit Beispielen und den "häufigsten Fragen" zu ergänzen.

Des Weiteren hängt die arbeitsrechtliche Sicherheit auch von den verwendeten (Vertrags-) Dokumenten ab. So ist eine Entgeltumwandlungsvereinbarung zum Beispiel ein Nachtrag zum Arbeitsvertrag und daher entsprechend zu dokumentieren. Hinzu kommt die Versorgungsordnung, die alle optionalen Möglichkeiten regeln muss und die äquivalent durch Finanzprodukte abgedeckt werden. Je nach Durchführungsweg ist des Weiteren auch ein Leistungsplan oder ein ähnliches Dokument erforderlich. Auch in den zukünftigen Arbeitsverträgen ist auf das Versorgungswerk hinzuweisen. Die entsprechenden Dokumente sind dann laufend, entsprechend der Fortentwicklung von Gesetzgebung und Rechtsprechung, anzupassen und zu pflegen.

Ganz erheblichen Einfluss auf eine Haftungsthematik haben auch die verwendeten Finanzprodukte. Der Arbeitgeber steht gemäß Betriebsrentengesetz auch bei mittelbaren Durchführungswegen uneingeschränkt für die Erfüllung der zugesagten Versorgungsleistungen ein. So wurden bereits Arbeitgeber in die Haftung genommen², weil sie ihre Mitarbeiter nicht über die Nachteile sogenannter gezillmerter Tarife informiert haben.³

Auch künftig sind daher Haftungsansprüche der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber auch dann zu erwarten, wenn der Arbeitgeber einen entsprechenden Hinweis erteilt hat, sofern dieser nicht den Anforderungen genügt. In diesem Zusammenhang dürfte ein lediglicher Hinweis auf den Verlauf der Versicherung in den ersten Jahren nicht ausreichen, um den Arbeitgeber von Haftungsansprüchen freizustellen.

¹ Weitere Informationen zum Thema Betriebliche Altersversorgung: LEXinform 0407238.

² ArbG Stuttgart, Urt. v. 17.1.2005, 19 Ca 3152/04, LEXinform 0869172.

- ³ Zillmerung: Die ersten Beiträge der Versicherung werden nicht zur Ansparung von Kapital verwendet, sondern dienen der Zahlung von Provisionen und Abschlusskosten.

Arbeitszeitverlängerungswunsch des Arbeitnehmers

Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer hat einen Anspruch darauf, bei Besetzung eines Arbeitsplatzes mit längerer Arbeitszeit bevorzugt berücksichtigt zu werden.¹

Ein allgemeiner Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit besteht allerdings nicht; insbesondere ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, einen solchen Arbeitsplatz überhaupt erst einzurichten und dazu vorhandene Arbeitsplätze neu zuzuschneiden.

Mit dieser Begründung hat das Landesarbeitsgericht Berlin² die entsprechende Feststellungsklage eines Arbeitnehmers abgewiesen.

¹ § 9 TzBfG.

² LAG Berlin, Urt. v. 9.6.2006, 6 Sa 445/06, NZA-RR 2007, S. 12.

Gegenläufige betriebliche Übung

Nach dem Rechtsinstitut der betrieblichen Übung kann aus der mehrmaligen, gleichförmigen und ohne Vorbehalt erfolgten Gewährung von Leistungen des Arbeitgebers beschlossen werden, dass er sich mit der Rechtsfolge des Entstehens eines einklagbaren Anspruchs für die Zukunft binden will. Gegenstand einer betrieblichen Übung kann grundsätzlich jede Leistung sein, auf die kein (ausdrücklicher) arbeitsvertraglicher, tariflicher oder gesetzlicher Anspruch besteht. Bei der Gewährung von Gratifikationen/Weihnachtsgeldern geht die Rechtsprechung seit jeher davon aus, dass eine dreimalige Zahlung ausreicht, die geschilderte Bindung des Arbeitgebers herbeizuführen.

Eine betriebliche Übung kann jedoch abgeändert werden bzw. entfallen, wenn der Arbeitgeber über einen längeren Zeitraum von ihr abweicht und die Arbeitnehmer dem nicht widersprechen.

Das Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein¹ hatte sich mit der Frage zu beschäftigen, wann ein Anspruch auf Zahlung von zusätzlichem Urlaubsgeld aus betrieblicher Übung nach Einstellung der Zahlungen wieder entfällt, wenn zuvor das zusätzliche Urlaubsgeld stets unmittelbar im Zusammenhang mit der Urlaubsgewährung und somit mehrmals im Jahr ausbezahlt wurde. Nach Ansicht des Gerichts tritt ein Ende der bisherigen betrieblichen Übung schon nach dreimaliger Urlaubsgewährung ohne Zahlung des zusätzlichen Urlaubsgelds ein.

¹ ArbG Ludwigshafen am Rhein, Urt. v. 12.7.2006, 8 Ca 1303/06, NZA-RR 2007, S. 13.

Durchführung von verdachtsunabhängigen Suchtmittelkontrollen

Nach einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Hamburg können Arbeitgeber berechtigt sein, ihre Arbeitnehmer auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung zu verdachtsunabhängigen Suchtmittelkontrollen heranzuziehen.¹

In dem entschiedenen Fall war ein Arbeitnehmer als Portalhubwagen-Fahrer beschäftigt. Portalhubwagen sind Geräte, mit denen Container angehoben und beispielsweise innerhalb eines Hafengeländes transportiert werden können. Da wegen der Größe der zu bewegenden Maschinen bereits kleinste Unachtsamkeiten oder fehlende Präzision zu erheblichen Schäden führen können, herrscht am Arbeitsplatz des Arbeitnehmers ein absolutes Suchtmittelverbot.

Gemäß einer Betriebsvereinbarung über Suchtmittelkontrollen können die Arbeitnehmer auch ohne begründeten Verdacht zu Urintests herangezogen werden. Die Kontrollen erfolgen nach dem Zufallsprinzip. Den Arbeitnehmern steht es dabei frei, ob sie den Test vom Betriebsarzt oder einem Arzt ihres Vertrauens durchführen lassen.

Der Arbeitnehmer begehrte im Rahmen einer Klage die Feststellung, dass die Heranziehung zu dem Drogentest rechtswidrig ist. Er begründet dies damit, dass mit einem Urintest nicht nur ein aktueller Rauschzustand, sondern der Alkohol- und Drogenkonsum der letzten Wochen und Monate nachgewiesen werden kann. Der Arbeitgeber würde damit Daten erheben, die Aufschluss über das private Verhalten der Mitarbeiter ergäben. Hierin liegt nach Ansicht des Arbeitnehmers eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts.

Das Gericht folgte dieser Auffassung nicht.

Grundsätzlich sind verdachtsunabhängige Suchtmittelkontrollen ein Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer. Dieser Eingriff ist hier aber verhältnismäßig. Die Arbeitnehmer werden in Bereichen eingesetzt, in denen schon kleinste Unachtsamkeiten zu erheblichen Schäden führen können.

Die streitige Maßnahme war auch angemessen. Ein Urintest ist nicht mit einer Verletzung des Körpers verbunden und stellt daher einen verhältnismäßig geringen Eingriff dar. Weiterhin sollte mit dem Test lediglich die aktuelle Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmer und nicht auch ihr privates Alkohol- und Drogenkonsumverhalten überprüft werden. Es stand ihnen frei, den Test bei einem Arzt ihres Vertrauens durchführen zu lassen. Dieser musste dem Arbeitgeber nicht die detaillierten Untersuchungsergebnisse mitteilen, sondern lediglich, ob der Test positiv oder negativ ausgefallen ist.

¹ ArbG Hamburg, Urt. v. 1.9.2006, 27 Ca 136/06.

Um 35 % unter Tarif liegende Ausbildungsvergütung ist unzulässig

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein darf eine Ausbildungsvergütung die tariflich vorgesehene nicht um mehr als 20 % unterschreiten.¹

In dem entschiedenen Fall wurde einer Krankenpflegeschülerin eine 35 % unter Tarif liegende Ausbildungsvergütung gezahlt. Dies ist nach Auffassung des Gerichts unangemessen und damit als gesetzeswidrig anzusehen.

Das Gericht hat im entschiedenen Fall bei einer Unterschreitung von mehr als 35 % keinen Anlass für eine Ausnahme vom Grundsatz gesehen, dass eine Ausbildungsvergütung nicht um mehr als 20 Prozent unterschritten werden darf. Das Gericht begründet die Ablehnung eines Sonderfalls damit, dass die Ausbildung der Klägerin gerade nicht Teil einer gemeinnützigen Initiative zur Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen sei. Die Ausbildung werde durch die Krankenkassen finanziert. Es seien durch die Vereinbarung niedriger Ausbildungsvergütung keine zusätzlichen Ausbildungsplätze geschaffen worden. Das Krankenhaus decke als Ausbildungsbetrieb auch den Arbeitskräftebedarf der nicht ausbildenden Krankenhäuser und der sonstigen Pflegeeinrichtungen ab. Die Erhöhung des Anteils theoretischen Unterrichts der Krankenpflegeschüler werde durch Anpassung des Anrechnungsschlüssels (Anrechnungsverhältnis Krankenpflegeschülerstellen auf Krankenpflegestellen) ausgeglichen. Die Ausbildungsvergütung stelle nicht nur einen Ausgleich für tatsächliche geleistete Arbeit der Krankenschüler dar. Der Stundenlohn könne nicht mit dem einer fertig ausgebildeten nicht tarifgebundenen Arbeitskraft verglichen werden.

¹ LAG Schleswig, 5 Sa 159/06, dpa-Meldung v. 22.01.2007.

Fristlose Kündigung wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein ist eine entsprechend begründete fristlose Kündigung rechtmäßig, wenn ein Vorgesetzter seine Mitarbeiterinnen sexuell belästigt.¹

In dem entschiedenen Fall hatte der seit über 30 Jahren beim beklagten Arbeitgeber beschäftigte Kläger als Vorgesetzter eine Mitarbeiterin jahrelang dadurch sexuell belästigt, dass er sich unnötig an diese herandrängelte mit Bemerkungen wie: „Stell dich nicht so an!“ oder „Na, was ist mit uns?“ Die Mitarbeiterin bekundete ihre Ablehnung zwar nicht durch Worte, entzog sich den Annäherungen aber immer deutlich, indem sie sich aus den Armen des Klägers herausdrehte oder mit dem Stuhl ein Stück wegrückte. Einer anderen Mitarbeiterin legte der Kläger pornographische Fotos vor mit der Bemerkung, dass er solche Photos auch von ihr machen könne. Auf die Zurückweisung der Mitarbeiterin hin schwieg der Kläger nicht etwa sondern erwiderte noch, dass ja keiner die Fotos sehen würde.

Nach Auffassung des Gerichts hatte der Arbeitnehmer durch sein Verhalten das sich aus der Vorgesetztenstellung ergebende Abhängigkeitsverhältnis über einen längeren Zeitraum missbraucht und damit unberechtigt in die Intimsphäre der betroffenen Mitarbeiterinnen eingegriffen.

Der Begriff der „sexuellen Belästigung“ umfasst dabei nicht allein sexuell bestimmten direkten Körperkontakt am Arbeitsplatz. Auch wer die allgemein übliche minimale körperliche Distanz nicht wahrt, sondern die Betroffene gezielt unnötig und wiederholt unerwünscht anfasst bzw. berührt, begeht eine sexuelle Belästigung. Gleiches gilt, wenn ein Vorgesetzter einer Arbeitnehmerin pornographische Bilder vorlegt und ihr anbietet, er könne solche auch von ihr anfertigen

Diese fortgesetzten schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers rechtfertigten trotz dessen Unterhaltungspflichten und seiner sehr langen Betriebszugehörigkeit eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Ein freier Arbeitsplatz, bei dem auch die betroffenen Mitarbeiterinnen vor Kontakten mit dem Kläger geschützt gewesen wären, existierte nicht.

¹ LAG Schleswig-Holstein, 3 Sa 163/06, dpa-Meldung v. 17.01.2007.

Kündigung eines Berufskraftfahrers wegen abgefahrener Reifen

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln hat ein Berufskraftfahrer täglich den verkehrssicheren Zustand der Reifen seines Fahrzeugs zu überprüfen. Verletzt er diese Pflicht, so kann dies je nach den Umständen eine ordentliche oder sogar eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen.¹

In dem entschiedenen Fall waren am vom Arbeitnehmer gefahrenen Gefahrgut-LKW schwere Abnutzungen und Schäden an zwei Reifen festgestellt worden, die das Fahrzeug verkehrsunsicher machten. Bereits innerhalb des Jahres davor war der Fahrer über eine rote Ampel gefahren, war mit falschen Fahrzeugpapieren unterwegs gewesen und hatte in einer Tempo 30-Zone die Höchstgeschwindigkeit um 28 km/h überschritten, wofür ein vierwöchiges Fahrverbot verhängt worden war. Der Arbeitgeber hatte auf diese Fälle bislang nur mit Abmahnungen reagiert. Als die abgefahrenen Reifen festgestellt wurden, kündigte er.

Die Kündigung ist nach dem Urteil des Landesarbeitsgerichts gerechtfertigt.

¹ LAG Köln, 14 Sa 635/06, dpa-Meldung v. 18.01.2007.

Kein Anspruch auf Ersatz des Verdienstausfalls gegen einen Kollegen wegen einer Eigenkündigung

In einem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall waren der Kläger und der Beklagte Arbeitnehmer im gleichen Unternehmen. Der Kläger wurde im August 2001 von einem anderen Arbeitnehmer tätlich angegriffen und verletzt. Dieser wurde dafür strafrechtlich belangt und zur Schmerzensgeldzahlung an den Kläger verurteilt. Während der sich an den Angriff anschließenden Arbeitsunfähigkeit rief der Beklagte den Kläger mehrfach an. Er beschimpfte mehrmals den Kläger wegen der erfolgten Krankschreibung und nötigte ihn, die Strafanzeige gegen den Kollegen zurückzuziehen. Der Kläger kündigte deshalb schließlich sein Arbeitsverhältnis selbst auf. Mit der Klage verlangt er von dem Beklagten Ersatz seines Verdienstausfalls.

Der Beklagte vertrat die Auffassung, dieser Schaden resultiere ausschließlich aus der Eigenkündigung des Klägers.

Dieser Ansicht folgte das BAG.¹

Wenn ein Arbeitnehmer wegen Beleidigungen oder Nötigungen durch einen Kollegen das Arbeitsverhältnis selbst kündigt, so wird von diesem Kollegen dem Arbeitnehmer gegenüber weder ein Recht an seinem Arbeitsplatz im Sinne des § 823 Abs. 1 BGB verletzt noch hat er gegenüber dem Kollegen gemäß § 823 Abs. 2 BGB einen Anspruch auf Ersatz des Verdienstausfalls, der infolge der Eigenkündigung eintritt.

¹ BAG, Ur. v. 18.1.2007, 8 AZR 234/06, BAG-Pressemitteilung Nr. 2/07.

Wegfall der Sozialversicherungsfreiheit kein personenbedingter Kündigungsgrund

In einem vom Bundesarbeitsgericht¹ entschiedenen Fall war die Sozialversicherungsfreiheit eines als Aushilfe beschäftigten Studenten auf Grund seiner überlangen Studiendauer entfallen. Der Arbeitgeber kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis, weil mit der persönlichen Eigenschaft des Arbeitnehmers als sozialversicherungsfreier ordentlicher Studierender eine Grundlage des Arbeitsvertrags weggefallen sei.

Zu Unrecht, befand das Gericht. Zwar soll der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis auflösen können, wenn der Arbeitnehmer die erforderlichen Eignungen und Fähigkeiten nicht (mehr) besitzt, um zukünftig die geschuldete Arbeitsleistung ganz oder teilweise zu erbringen. Der Umstand der Sozialversicherungsfreiheit stellt nach Auffassung des Gerichts allerdings für die geschuldete Arbeitsleistung kein notwendiges Eignungsmerkmal dar.

¹ BAG, Ur. v. 18.1.2007, 2 AZR 731/05, Pressemitteilung Nr. 1/07, LEXinform 0173067.

Auslegung einer Freistellung von der Arbeit unter Anrechnung von Urlaub

Wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nach Ausspruch einer ordentlichen Kündigung für die Dauer der Kündigungsfrist unter Anrechnung bestehender Urlaubsansprüche von der Arbeit freistellt, zugleich aber bittet, der entlassene Arbeitnehmer möge ihm die Höhe eines während der Freistellung anderweitig eventuell erzielten Verdienstes mitteilen, so bringt er damit zum Ausdruck, dass sich der Arbeitnehmer Verdienste, die er während der Kündigungsfrist erzielt, anrechnen lassen muss.

Dies hat das Bundesarbeitsgericht im Falle zweier Arbeitnehmer entschieden, denen vom Insolvenzverwalter ihres bisherigen Arbeitgebers mit einer entsprechenden Erklärung gekündigt worden war und die während des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses bei einem anderen Arbeitgeber Einkünfte erzielt hatten.

Ehegattenarbeitsverhältnis: Abgrenzung zu familienrechtlicher Mitarbeit

Wenn ein Ehepartner auf Grund mündlicher Abreden Arbeitsleistungen für den Betrieb des anderen erbringt, ist dies nicht zwingend als eine vergütungsfreie familienrechtliche Unterstützung anzusehen. Vielmehr kann dem auch ein echtes Arbeitsverhältnis zu Grunde liegen, auf Grund dessen der mitarbeitende Ehepartner Entlohnung von dem anderen verlangen kann.

Dies hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein entschieden. Eine Landwirtin hatte über 30 Jahre lang sämtliche Geldgeschäfte des ihrem Ehemann gehörenden landwirtschaftlichen Betriebs abgewickelt, ohne dafür eine gesonderte Vergütung zu erhalten. Als die Ehe scheiterte, verlangte sie rückwirkend Arbeitsentgelt von ihrem Ehemann. Dieser berief sich darauf, sie habe ihre Leistungen nicht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses, sondern auf der Grundlage familienrechtlicher Unterhaltsverpflichtungen erbracht und sei dadurch abgegolten, dass sie gemeinsam mit ihm von den Erträgen des landwirtschaftlichen Betriebes gelebt habe.

Dies sah das Gericht anders und verurteilte den Landwirt zur Zahlung von insgesamt rund 50.000 €. Es folgte dabei auch nicht der Ansicht des Ehemanns, die Ansprüche seiner Ehefrau seien auf Grund Zeitablaufs verjährt.

Haftung des Unternehmers als Bürge hinsichtlich der Beitragsschuld des Subunternehmers

Die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK) darf einen Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Bauleistungen beauftragt hat, als gesetzlichen Bürgen für die Beitragsschulden des Subunternehmers in Anspruch nehmen.

Der in Anspruch genommene Unternehmer darf die Anzahl und die Einsatzzeiten der vom Subunternehmer beschäftigten Arbeitnehmer aber mit Nichtwissen bestreiten, wie das Bundesarbeitsgericht jetzt entschieden hat.

Falls die ULAK die Höhe des beanspruchten Beitrags nicht anhand von Beitragsmeldungen des Subunternehmers oder mit Hilfe anderer Beweismittel nachweisen kann, ist die Höhe des Urlaubskassenbeitrags gerichtlich zu ermitteln, so dass das Risiko mangelnder Aufklärbarkeit bei der ULAK liegt.

Derzeitiges Erbschaftsteuerrecht ist verfassungswidrig

Das Bundesverfassungsgericht hält die derzeitige Erhebung der Erbschaftsteuer mit einheitlichen Steuersätzen auf den Wert des Erwerbs als nicht mit dem Grundgesetz vereinbar. Dies gilt insbesondere für die Ermittlung von Werten bei wesentlichen Gruppen von Vermögensarten (Betriebsvermögen, land- und forstwirtschaftliches Vermögen, Grundvermögen sowie Anteile an Kapitalgesellschaften), die den Anforderungen des Gleichheitssatzes nicht erfüllen.

Das Gericht hat den Gesetzgeber verpflichtet, bis spätestens zum 31. Dezember 2008 eine Neuregelung zu treffen. Bis zu einer Neuregelung ist das bisherige Recht weiter anzuwenden.

Arbeitgeberbeiträge an die „Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen“ sind steuerbefreit

An die „Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen“ (Vddb) entrichtete Arbeitgeberbeiträge gehören zum Arbeitslohn. Nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs sind die Zahlungen für den Arbeitnehmer steuerfrei.

Ausgaben des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung seiner Arbeitnehmer sind steuerfrei, soweit er dazu nach sozialversicherungsrechtlichen oder anderen gesetzlichen Vorschriften oder nach einer auf gesetzlicher Ermächtigung beruhenden Bestimmung verpflichtet ist. Die Pflichtversicherung bei der Vddb weist strukturelle Ähnlichkeiten mit der gesetzlichen Sozialversicherung auf, so dass auch die an die Vddb abgeführten Arbeitgeberanteile steuerfrei sind.

Aufwandsentschädigung für die berufliche Nutzung von Wohnraum

Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer sind grundsätzlich nicht als Betriebsausgaben oder Werbungskosten abzugsfähig. Nur unter bestimmten Voraussetzungen wird ein Abzug gewährt. Dann ist

es u. a. auch notwendig, dass der als Arbeitszimmer genutzte Raum von den übrigen Wohnräumen getrennt ist. Eine Arbeitsecke innerhalb der Wohnung wird nicht als Arbeitszimmer anerkannt.

Nach Ansicht des Bundesfinanzhofs ist eine vom Arbeitgeber gezahlte Mietentschädigung für einen beruflich genutzten Raum nur dann steuerfrei, wenn der Arbeitnehmer Aufwendungen für diesen Raum als Werbungskosten geltend machen kann.

Im entschiedenen Fall hatte der Arbeitgeber seiner Mitarbeiterin eine Mietentschädigung steuerfrei gezahlt, obwohl die Arbeitnehmerin nur einen Teil eines Raumes in ihrer Zweizimmerwohnung beruflich nutzte, so dass ihr ein Werbungskostenabzug nicht zustand.

1%-Regelung bei Überlassung von Firmenwagen

Wird ein Firmenfahrzeug einem Arbeitnehmer ausschließlich für dienstliche Zwecke zur Verfügung gestellt, muss sichergestellt und überprüft werden, dass es nicht unentgeltlich für Privatfahrten genutzt wird. Dies gilt insbesondere dann, wenn das Fahrzeug auch mit nach Hause genommen wird. Bei privater Mitbenutzung ist, wenn kein Fahrtenbuch geführt wird, die 1%-Regelung anzuwenden und als Sachbezug der Lohnsteuer und Sozialversicherung zu unterwerfen.

Der Bundesfinanzhof (BFH) hatte über folgenden Fall zu entscheiden. Einem angestellten Meister wurde ein Firmenfahrzeug für dienstliche Zwecke zur Verfügung gestellt. Ihm war mündlich die private Nutzung verboten worden. Allerdings wurde die Einhaltung des Verbots vom Arbeitgeber nicht überprüft. Das Finanzamt versteuerte deshalb den privaten Nutzungsanteil nach der 1%-Regelung. Der BFH gab dem Finanzamt Recht und betonte außerdem, dass bei Arbeitnehmern in herausgehobener Position die Verbotsüberwachung besonders streng sein muss.

Dienstwagen: 1 %-Regelung ist zwingend anzuwenden, wenn kein Fahrtenbuch geführt wird

Einem Arbeitnehmer stand ein Dienstwagen zur Verfügung, für dessen private Nutzung und für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte eine „Kilometerpauschale“ von 0,80 DM zu zahlen war. Für Privatfahrten musste er jeweils die Genehmigung des Arbeitgebers einholen. Außerdem hatte er ein Pflichtenheft ohne Aufzeichnung von Einzelfahrten zu führen. Diese Vereinbarung war mit dem zuständigen Finanzamt vor Einführung der sog. 1 %-Regelung abgestimmt worden. Eine Außenprüfung beanstandete die Vorgehensweise ab 1996 und berechnete die Dienstwagennutzung nach der 1 %-Regelung.

Der Bundesfinanzhof bestätigte die Auffassung des Finanzamts. Durch Zahlung eines Nutzungsentgelts kann die Anwendung der 1 %-Regelung nicht vermieden werden. Sie ist zwingend anzuwenden, wobei das vom Arbeitnehmer gezahlte Nutzungsentgelt von dem errechneten geldwerten Vorteil abgezogen werden kann.

Nur die Führung eines ordnungsgemäßen Fahrtenbuchs kann die 1 %-Regelung ausschließen.

Überlassung von Parkplätzen an Arbeitnehmer

Die unentgeltliche Gestellung eines nicht fest zugewiesenen Parkplatzes während der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber ist ein zu lohnsteuerpflichtigem Arbeitslohn führender geldwerter Vorteil. Das gilt nach einem Urteil des Finanzgerichts Köln auch, wenn der Arbeitgeber den Parkplatz von einem Dritten anmietet.

Aus den Urteilsgründen ergibt sich weiterhin, dass die unentgeltliche Gestellung von Parkplätzen an schwerbehinderte Mitarbeiter und an Mitarbeiter mit Firmenwagen kein steuerpflichtiger Arbeitslohn ist. In diesen beiden Fällen liegt die unentgeltliche Überlassung eines Parkplatzes im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers.

Hinweis: Die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Parkraum/Stellplätzen ist nach einer Entscheidung der obersten Finanzbehörden des Bundes und der Länder weiterhin nicht zu besteuern. Darauf weist die Oberfinanzdirektion Rheinland hin. Das Urteil ist deshalb über den Einzelfall hinaus nicht anzuwenden.

Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung

Der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung ist zum 1.1.2007 von 6,5 % auf 4,2 % gesenkt worden. Ursprünglich war vorgesehen, den Beitragssatz nur auf 4,5 % zu senken.

Unkenntnis des Arbeitgebers bei mehreren Minijobs eines Arbeitnehmers

Bei Einstellung von Arbeitnehmern im Rahmen eines Minijobs muss der Arbeitgeber Vorsicht walten lassen, um eine nachträgliche Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen zu vermeiden.

Wird bei einer Prüfung durch die Sozialversicherungsträger festgestellt, dass der Arbeitnehmer einen weiteren Minijob ausübt und dadurch die Grenze von 400 € überschreitet, so führt dies erst ab dem Tage der Bekanntgabe der Feststellung durch die Einzugsstelle oder einen Träger der Rentenversicherung zur Versicherungspflicht, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass er nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt aufzuklären.

Es ist deshalb sinnvoll, den neu eintretenden Arbeitnehmer einen Einstellungsfragebogen ausfüllen und unterzeichnen zu lassen.

Ist dies nicht geschehen, muss der Arbeitgeber die Versicherungsbeiträge vom Beginn der doppelten Beschäftigung an zahlen.

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.