

newsletter+++new

Ausgabe
07.2007

Erkens Gerow Schmitz Zeiss

Wirtschaftsprüfer | Steuerberater | Rechtsanwälte

+++newsletter+++

Termine Juli 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	10.7.2007	13.7.2007	7.7.2007
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag	Seit 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	10.7.2007	13.7.2007	7.7.2007
Sozialversicherung ⁵	27.7.2007	entfällt	entfällt

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

² Bei Zahlung durch Scheck ist 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, bei Vierteljahreszahlern ohne Fristverlängerung für das abgelaufene Kalendervierteljahr.

⁵ Ab 2006 sind die Fälligkeitsregelungen der Sozialversicherungsbeiträge einheitlich auf den drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats vorgezogen worden. Um Säumniszuschläge zu vermeiden, empfiehlt sich das Lastschriftverfahren. Die Krankenkassen möchten die Beitragsnachweise monatlich bereits eine Woche vor dem Fälligkeitstermin elektronisch übermittelt haben. Dies sollte mit den Krankenkassen abgestimmt werden. Wird die Lohnbuchführung durch extern Beauftragte erledigt, sollten die Lohn- und Gehaltsdaten etwa 10 Tage vor dem Fälligkeitstermin an den Beauftragten übermittelt werden. Dies gilt insbesondere, wenn die Fälligkeit auf einen Montag oder auf einen Tag nach Feiertagen fällt.

Termine August 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	10.8.2007	13.8.2007	7.8.2007
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag	Seit 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	10.8.2007	13.8.2007	7.8.2007
Gewerbsteuer ⁵	15.8.2007	20.8.2007	12.8.2007
Grundsteuer ⁵	15.8.2007	20.8.2007	12.8.2007
Sozialversicherung ⁵	29.8.2007	entfällt	entfällt

¹ Umsatzsteuervoranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen müssen grundsätzlich bis zum 10. des dem Anmeldungszeitraum folgenden Monats (auf elektronischem Weg) abgegeben werden. Fällt der

10. auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, ist der nächste Werktag der Stichtag. Es muss so frühzeitig überwiesen werden, dass die Wertstellung auf dem Konto des Finanzamts am Tag der Fälligkeit erfolgt. Bei einer Säumnis der Zahlung bis zu drei Tagen werden keine Säumniszuschläge erhoben.
- ² Bei Zahlung durch Scheck ist 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; bei Vierteljahreszahlern mit Dauerfristverlängerung für das vorangegangene Kalendervierteljahr.
- ⁵ Ab 2006 sind die Fälligkeitsregelungen der Sozialversicherungsbeiträge einheitlich auf den drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats vorgezogen worden. Um Säumniszuschläge zu vermeiden, empfiehlt sich das Lastschriftverfahren. Die Krankenkassen möchten die Beitragsnachweise monatlich bereits eine Woche vor dem Fälligkeitstermin elektronisch übermittelt haben. Dies sollte mit den Krankenkassen abgestimmt werden. Wird die Lohnbuchführung durch extern Beauftragte erledigt, sollten die Lohn- und Gehaltsdaten etwa 10 Tage vor dem Fälligkeitstermin an den Beauftragten übermittelt werden. Dies gilt insbesondere, wenn die Fälligkeit auf einen Montag oder auf einen Tag nach Feiertagen fällt.
- ⁶ Wo Mariä Himmelfahrt ein Feiertag ist, gilt statt des 15.8. der 16.8.

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 %

Außerordentliche Zuwendungen an Sportvereine ohne Gegenleistung unterliegen der Schenkungssteuer

Ein Förderer eines Sportvereins hatte diesen über Jahre hinweg in erheblichem Umfang finanziell unterstützt. Eine Satzungsbestimmung oder einen Beschluss, der die Vereinsmitglieder zu einer solchen Förderung verpflichtete, gab es nicht. Die regelmäßig gezahlten Gelder wurden vorwiegend für die

Profimannschaft eingesetzt. Insoweit sah das Finanzamt die Geldzahlungen als Schenkung an. Da der Sportverein zahlungsunfähig war, erließ das Finanzamt diverse Schenkungsteuerbescheide gegen den Förderer, die dieser per Klage anfocht.

Der Bundesfinanzhof bestätigte die Auffassung des Finanzamts. Soweit keine Gegenleistung durch Werbeleistungen des Vereins an den Sponsor vorliegt oder die Gelder nicht für den Jugend- und Amateurbereich verwendet werden, liegt eine schenkungsteuerpflichtige freigebige Zuwendung vor. Die Möglichkeit des Förderers, auf die Zusammensetzung der Profimannschaft Einfluss zu nehmen, ließ das Gericht nicht als Gegenleistung des Vereins im schenkungsteuerrechtlichen Sinne gelten.

Aufteilung des Ausbildungsfreibetrags zwischen den Elternteilen

Nach den einkommensteuerlichen Vorschriften steht jedem Elternteil grundsätzlich die Hälfte des Ausbildungsfreibetrags zu. Auf gemeinsamen Antrag der Eltern kann eine andere Aufteilung vorgenommen werden.

Nach einem Beschluss des Bundesfinanzhofs kann der Anspruch auf Übertragung des hälftigen Ausbildungsfreibetrags zivilrechtlich geltend gemacht werden. Voraussetzung ist, dass der abgebende Elternteil dadurch keine steuerlichen Nachteile erleidet.

Bodenschätze sind mit dem Teilwert in das Betriebsvermögen einzulegen

Bodenschätze (wie Kiesvorkommen) sind zivilrechtlich ein wesentlicher Bestandteil des Grundstücks. Wurde ein Kiesvorkommen auf einem Privatgrundstück entdeckt, gab es über die steuerliche Behandlung des Kiesvorkommens und den Kiesabbau bisher unterschiedliche Meinungen.

Der Große Senat des Bundesfinanzhofs hat nun entschieden, dass ein solches Kiesvorkommen ein materielles Wirtschaftsgut und mit dem Teilwert in das Betriebsvermögen einzulegen ist. Allerdings dürfen keine Abschreibungen vorgenommen werden, weil sonst die Besteuerung der Abbauerträge unterbliebe.

Den Verkehrswert übersteigender Teil des Veräußerungspreises für GmbH-Anteil nicht als „Sonstige Leistung“ steuerbar

Der Gesellschafter einer GmbH hatte seinen GmbH-Anteil veräußert. Über den Verkehrswert der Beteiligung hinaus zahlte ihm der Erwerber einen Mehrpreis dafür, dass er sich verpflichtete, weiterhin für eine gewisse Zeit in dem Unternehmen tätig zu sein. Das Finanzamt behandelte den Mehrpreis nicht steuerbegünstigt als anteiligen Veräußerungspreis, sondern versteuerte ihn als „Sonstige Leistung“.

Nach einem Beschluss des Bundesfinanzhofs ist der den Verkehrswert übersteigende Teil des Veräußerungserlöses für einen GmbH-Anteil nicht als „Sonstige Leistung“ zu versteuern. Der Mehrpreis dient dazu, dem Erwerber die Gewinnmöglichkeiten auf Dauer zu sichern. Deshalb kann der Mehrpreis für den Erwerb eines Gesellschaftsanteils nicht von dem vereinbarten Kaufpreis abgespalten und als gesonderte Gegenleistung für eine vom Veräußerer zusätzlich zu erbringende Leistung beurteilt werden.

Ein als Handelsvertreter tätiger Dipl.-Ingenieur ist kein Freiberufler

Ein Dipl.-Ingenieur vermittelte als Handelsvertreter eines Produktionsunternehmens technische Geräte. Dabei nahm er sich auch der technischen Probleme seiner Kunden an und entwickelte hierfür Lösungen. Diese übergab er dem Produktionsunternehmen, das wiederum für die Kunden entsprechende Spezialgeräte herstellte. Für seine Tätigkeit erhielt der Ingenieur Vermittlungsprovisionen. Das Finanzamt rechnete diese den gewerblichen Einkünften zu, so dass sie gewerbsteuerpflichtig wurden. Der Ingenieur klagte hiergegen. Er meinte, Ingenieure seien im Einkommensteuergesetz ausdrücklich als Freiberufler aufgeführt und nicht gewerbsteuerpflichtig.

Der Bundesfinanzhof stimmte dem zu. Das Gericht entschied, dass der Ingenieur gewerblich tätig geworden war, weil er Geschäftsabschlüsse vermittelt und hierfür Provisionen erhalten hatte. Dies seien typische Merkmale einer Handelsvertreterertätigkeit.

Fahrtenbuch muss zeitnah geführt werden

Ein selbstständiger Ingenieur wollte den Privatanteil der PKW-Nutzung nicht nach der 1 %-Regelung versteuern, sondern nach der günstigeren Fahrtenbuchmethode. Er notierte die hierfür notwendigen Angaben auf „Schmierzetteln“ und übertrug sie später in das Fahrtenbuch. Die Schmierzettel vernichtete er. Das Finanzamt hielt sein Fahrtenbuch nicht für ordnungsgemäß, weil es nachgeschrieben worden war, und besteuerte den Privatanteil nach der 1 %-Regelung. Der Unternehmer wehrte sich hiergegen.

Der Bundesfinanzhof entsprach dem Finanzamt, weil das Fahrtenbuch nicht zeitnah geführt worden war.

Häusliches Arbeitszimmer muss ab 2007 Mittelpunkt der gesamten beruflichen Betätigung sein

Ab 1.1.2007 können Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer nur berücksichtigt werden, wenn dieses den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Tätigkeit bildet. Was darunter zu verstehen ist, erläutert das Bundesministerium der Finanzen in einem Schreiben.

Danach ist ein häusliches Arbeitszimmer dann Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Betätigung, wenn dort die Tätigkeiten erbracht werden, die für den Beruf oder das Gewerbe wesentlich und prägend sind. Wird die betriebliche oder berufliche Tätigkeit sowohl im häuslichen Arbeitszimmer als auch außerhäuslich erbracht, liegt der Mittelpunkt nur im häuslichen Arbeitszimmer, wenn dort mehr als die Hälfte der Arbeitszeit geleistet wird. Dabei ist auch zu berücksichtigen, welchen Stellenwert diese Tätigkeiten haben (qualitative und quantitative Betrachtungsweise).

Anhand von Beispielen, die ihre Grundlage in verschiedenen Urteilen des Bundesfinanzhofs haben, werden die Besonderheiten bei einzelnen Berufsgruppen und Tätigkeiten erläutert.

Kein Kindergeld für geduldete Ausländer

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass ausländische Staatsangehörige keinen Anspruch auf Kindergeld haben, wenn ihr Aufenthalt nur geduldet wird. Einen Anspruch auf Kindergeld haben solche nicht freizügigkeitsberechtigte ausländische Staatsangehörige nur, wenn sie einen im Einkommensteuergesetz benannten Aufenthaltstitel besitzen.

Geduldeten Ausländern stehe auch dann kein Kindergeld zu, wenn sie über einen längeren Zeitraum in Deutschland erwerbstätig sind. Wird später eine Aufenthaltserlaubnis erteilt, führt dies auch nicht zu einem rückwirkenden Kindergeldanspruch für die Zeit der Duldung.

Kellerräume in privatem Einfamilienhaus können betrieblich genutzt sein

Ein Rechtsanwalt, der neben seiner Arbeitnehmertätigkeit auch freiberuflich arbeitete, machte die Aufwendungen für zwei Räume im Keller seines privaten Einfamilienhauses als Betriebsausgaben geltend. Ein Raum war als Sekretariatsarbeitsplatz mit PC, der andere als Anwalts- und Besprechungszimmer mit einem Schreibtisch und Bücherregalen ausgestattet. Für anfallende Schreibarbeiten waren zwei Teilzeitkräfte unregelmäßig beschäftigt. Die Räume waren über Hausflur und Kellertreppe zu erreichen.

Da das Finanzamt die Aufwendungen nur mit dem begrenzten Abzugsbetrag von 1.250 € berücksichtigte, hatte sich der Bundesfinanzhof mit diesem Fall zu befassen. Dieser bejahte grundsätzlich die volle Abzugsfähigkeit der Aufwendungen. Danach kann auch ein in einem selbst genutzten Einfamilienhaus gelegenes Büro nicht der Regelung zum häuslichem Arbeitszimmer unterliegen, wenn die genutzten Räume eine funktionale Einheit darstellen. Werden in solchen Räumen ausschließlich fremde Personen beschäftigt, kann von betrieblich genutzten Räumlichkeiten ausgegangen werden. Die Kosten hierfür sind uneingeschränkt abzugsfähig.

Kindergeldanspruch auch in Übergangszeit zwischen Ausbildungsabschluss und gesetzlichem Wehrdienst

Kinder können bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres (ab 1. Januar 2007: 25. Lebensjahr) auch in einer Übergangszeit von höchstens vier Monaten zwischen Ausbildungsabschluss und Beginn des gesetzlichen Wehrdienstes berücksichtigt werden.

Zu diesem Ergebnis kommt der Bundesfinanzhof im Fall eines Kfz-Mechanikers. Der Mechaniker hatte seine Gesellenprüfung im Juni 2005 bestanden. Seine Bewerbungen um einen Arbeitsplatz scheiterten daran, dass er eine Einberufung zum 1. Oktober 2005 erhalten hatte. Nach Ansicht des Gerichts besteht der Kindergeldanspruch unabhängig davon, ob die Ausbildung danach fortgesetzt wird.

Kosten für betrieblich genutzten Oldtimer bei Angemessenheit absetzbar

Ein Unternehmer hatte seinen fast 30 Jahre alten Luxus-Oldtimer, der sich bisher in seinem Privatvermögen befand, in sein Betriebsvermögen eingelegt. Über die steuerliche Behandlung der Kosten für den Oldtimer gab es Streit mit dem Finanzamt, so dass der Bundesfinanzhof angerufen wurde.

Das Gericht verwies die Streitsache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung an das Finanzgericht zurück, gab aber folgende rechtliche Hinweise:

- Wird der Oldtimer überwiegend betrieblich genutzt, handelt es sich um notwendiges Betriebsvermögen. Allerdings sind die Kosten auf ihre Angemessenheit hin zu überprüfen. Soweit sie nach allgemeiner Verkehrsauffassung unangemessen sind, entfällt der Betriebsausgabenabzug.

- Fehlt es an der überwiegend betrieblichen Nutzung, kann der Oldtimer gewillkürtes Betriebsvermögen sein. Dem könnte aber entgegenstehen, dass das Fahrzeug nicht geeignet war, dem Betrieb zu nützen. Hierfür sprechen im Streitfall die exorbitant hohen Kosten pro gefahrenen Kilometer.
- Selbst wenn der Oldtimer nicht zum Betriebsvermögen gehört, können einzelne Fahrten betrieblich veranlasst und die durch sie veranlassten Kosten steuerlich absetzbar sein.

Rückstellung wegen Altersteilzeit nach dem Blockmodell: Bewertung der Rückstellung

Für die Bewertung der zu bildenden Rückstellung wegen Altersteilzeit nach dem Blockmodell gibt das Bundesministerium der Finanzen Folgendes vor:

Die Rückstellungen sind nach den Kosten- und Wertverhältnissen des jeweiligen Bilanzstichtags zu bewerten. Künftige Vorteile, die mit der Erfüllung einer Verpflichtung voraussichtlich verbunden sein werden, sind bei der Rückstellungsbewertung in nach dem 31. Dezember 1998 endenden Wirtschaftsjahren wertmindernd zu berücksichtigen. Die Gegenrechnung setzt voraus, dass am Bilanzstichtag nach den Umständen des Einzelfalls mehr Gründe für als gegen den Vorteilseintritt sprechen.

Ein Erstattungsanspruch besteht bei Wiederbesetzung des durch die Altersteilzeitvereinbarung freigewordenen Arbeitsplatzes. Er steht im Zusammenhang mit den Altersteilzeitverpflichtungen und stellt somit einen gegenzurechnenden Vorteil dar. Der Erstattungsanspruch ist überwiegend wahrscheinlich, wenn mehr Gründe für als gegen die Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes und die Inanspruchnahme der Erstattungsleistungen sprechen. So sind künftige Erstattungsleistungen rückstellungsmindernd zu berücksichtigen, wenn nach den betriebsinternen Unterlagen die Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes anzunehmen ist und sich keine Anhaltspunkte für die Nichterfüllung der Anspruchsvoraussetzungen ergeben. Bei Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages mit einem Arbeitnehmer im Sinne des Altersteilzeitgesetzes ist regelmäßig von einem voraussichtlichen Vorteilseintritt auszugehen. Die Rückstellungen für Altersteilzeitverpflichtungen sind grundsätzlich versicherungsmathematisch zu bewerten. Daneben ist auch ein Pauschalwertverfahren erlaubt. Altersteilzeitverpflichtungen können aber nur einheitlich entweder versicherungsmathematisch oder nach dem Pauschalwertverfahren bewertet werden. Die für ein Wirtschaftsjahr getroffene Wahl bindet das Unternehmen für die folgenden vier Wirtschaftsjahre.

Die Rückstellungen sind ratiertlich entsprechend der wirtschaftlichen Verursachung in der Beschäftigungsphase zeitanteilig in gleichen Raten anzusammeln.

Rückstellungen in nach dem 31. Dezember 1998 endenden Wirtschaftsjahren sind abzuzinsen, es sei denn, die Laufzeit beträgt weniger als 12 Monate, die Verpflichtung ist verzinslich oder beruht auf einer Anzahlung oder Vorausleistung. Von einer Unverzinslichkeit ist auszugehen, wenn während der gesamten Laufzeit der Altersteilzeit die Vergütung gleich bleibend hoch ist. Allgemeine Wertfortschreibungen wie Tarifierhöhungen führen nicht zur Verzinslichkeit.

Die vorgenannten Bewertungsregeln können erstmals in nach dem 30. November 2005 aufgestellten Bilanzen berücksichtigt werden. Sie sind spätestens für nach dem 23. April 2007 aufgestellte Bilanzen maßgeblich.

Tagesmütter: Einkommensteuerliche Behandlung der Geldleistungen für Kinder in Kindertagespflege

Zur aktuellen Diskussion über Kinderkrippen hat auch das Bundesministerium für Finanzen einen Beitrag abgegeben:

- Erfolgt die Kindertagespflege im Haushalt der Tagespflegeperson (Tagesmutter), stellen die laufenden Geldleistungen in voller Höhe Einnahmen aus freiberuflicher Tätigkeit dar und unterliegen nicht der Gewerbesteuer.
- Bei der Ermittlung der Einkünfte können an Stelle der tatsächlichen Aufwendungen 300 € je Kind und Monat als Betriebsausgaben abgezogen werden. Die Pauschale bezieht sich auf eine Betreuungszeit von 8 Stunden und mehr pro Kind und Tag. Sie ist bei einer geringeren Betreuungszeit entsprechend zu kürzen. Außerdem darf die Pauschale nur bis zur Höhe der Einnahmen abgezogen werden.
- Es können auch die tatsächlichen tätigkeitsbezogenen Aufwendungen nachgewiesen werden. Darunter fallen z. B.:
 - Nahrungsmittel, Mobiliar, Beschäftigungsmaterial, Fachliteratur, Hygieneartikel
 - Miete und Nebenkosten der zur Kinderbetreuung genutzten Räume

- Kommunikationskosten, Weiterbildungskosten, Fahrtkosten, Versicherungen für die Tätigkeit, Freizeitgestaltungen
- Die Tagespflegeperson ist Arbeitnehmer und die Eltern sind Arbeitgeber, wenn ein Kind in dessen Familie von einer Tagespflegeperson nach Weisungen der Eltern betreut wird.

Tantiemevereinbarungen in Familienbetrieben müssen zur steuerlichen Anerkennung fremdüblich sein

Ein Unternehmer hatte seine Ehefrau angestellt und ihr neben dem monatlichen Gehalt einmal jährlich eine Tantieme gezahlt, die nach dem Jahresumsatz bemessen wurde. Das Finanzamt erkannte die Tantiemezahlung wegen Unüblichkeit nicht als Betriebsausgabe an und erhöhte den steuerpflichtigen Gewinn des Unternehmens. Hiergegen wehrte sich der Unternehmer.

Der Bundesfinanzhof gab dem Finanzamt Recht, weil Tantiemezahlungen an den Ehegatten nur dann Betriebsausgaben sind, wenn sie mit hoher Wahrscheinlichkeit auch einem fremden im Unternehmen angestellten Arbeitnehmer in vergleichbarer Position gezahlt worden wären. Dies konnte der Unternehmer nicht darlegen.

Vergütung eines Rechtsanwalts für Beteiligung am Prozesskostenrisiko steuerpflichtig

Ein Rechtsanwalt wurde von einer Mandantin beauftragt, die Erfolgsaussichten einer Schadensersatzklage gegen eine Gemeinde zu prüfen. Er riet der Mandantin zur Klage. Um das Risiko für die Mandantin zu mindern, vereinbarten die beiden Folgendes: Der Rechtsanwalt sollte 25 % der Prozesskosten übernehmen, wenn die Klage verloren ginge. Würde sie gewonnen, sollte er 25 % des eingeklagten Betrags, mindestens jedoch 600.000 DM erhalten. Der Prozess wurde gewonnen, die Mandantin zahlte die vereinbarten 600.000 DM. Das Finanzamt unterwarf den Betrag der Einkommensteuer. Der Rechtsanwalt argumentierte, es habe sich um eine Wette gehandelt, deren Gewinn nicht steuerpflichtig sei.

Der Bundesfinanzhof gab dem Finanzamt Recht. Der vereinnahmte Betrag sei den freiberuflichen Einkünften des Anwalts zuzurechnen, auch wenn die Vereinbarung der Erfolgsvergütung nach dem Ständerecht der Rechtsanwälte unzulässig war.

Vermögensverwaltungsgebühren sind unter Umständen nur anteilig Werbungskosten

Abzugsfähige Werbungskosten sind Aufwendungen zur Erwerbung, Sicherung und Erhaltung von Einnahmen. Werbungskosten liegen vor, wenn zwischen den Aufwendungen und den steuerpflichtigen Einnahmen ein Veranlassungszusammenhang besteht.

Das Finanzgericht Düsseldorf hat einige Grundsätze aufgestellt, wie Werbungskosten zu behandeln sind, wenn ein Kapitalanleger Einkünfte aus Kapitalvermögen und aus privaten Veräußerungsgeschäften erzielt:

- Die Werbungskosten sind grundsätzlich der jeweiligen Einkunftsart zuzuordnen. Bei Bezug zu mehreren Einkunftsarten ist eine Aufteilung erforderlich.
- Hat der Kapitalanleger die Erwartung, neben den Einkünften aus Kapitalvermögen mit der Kapitalanlage auch steuerfreie Veräußerungsgeschäfte zu erzielen, steht dies dem voll umfänglichen Abzug von Aufwendungen als Werbungskosten bei den Einkünften aus Kapitalvermögen nicht entgegen.
- Vermögensverwaltungsgebühren, die nicht nur der Erzielung von Einkünften aus Kapitalvermögen dienen, sondern auch die Verwaltung von Umschichtungen im Vermögen abgelden, sind nur anteilig als Werbungskosten den Einkünften aus Kapitalvermögen zuzuordnen.
- Die Aufwendungen für Vermögensverwaltungsgebühren sind den Schuldzinsen zum Erwerb von Kapitalanlagen nicht gleichzusetzen.

Durch die Unternehmensteuerreform 2008 wird ab 2009 voraussichtlich bei den Einkünften aus Kapitalvermögen die sog. Abgeltungssteuer eingeführt. Der Entwurf des Gesetzes sieht den Ausschluss des Abzugs von Werbungskosten vor.

Vom Kalenderjahr abweichendes Wirtschaftsjahr zu handelsrechtlichen Zwecken möglich

Das Wirtschaftsjahr eines Gewerbetreibenden entspricht im Allgemeinen dem Kalenderjahr. Im Handelsregister eingetragene Gewerbetreibende haben das Recht, für sich einen vom Kalenderjahr abweichenden Zeitraum von 12 Monaten als Wirtschaftsjahr zu bestimmen. Die Grenzen der Wahlfreiheit liegen allerdings dort, wo die Bestimmung des Wirtschaftsjahrs abweichend vom Kalenderjahr ausschließlich dem Zweck der Steuerminderung dient.

Ansonsten ist es dem Gewerbetreibenden nicht verwehrt, seine rechtlichen Verhältnisse so zu gestalten, dass sich eine möglichst geringe steuerliche Belastung ergibt. Allein der Gesichtspunkt, für das erste Geschäftsjahr ab Beginn der unternehmerischen Tätigkeit bis zum 31.12. des Jahres kein Rumpfwirtschaftsjahr bilden zu müssen, reicht als Begründung aus, ein vom Kalenderjahr abweichendes Geschäftsjahr als maßgebliches Wirtschaftsjahr für die Gesellschaft festzulegen.

Die vorstehenden Grundsätze sind nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs auch auf Personenhandelsgesellschaften anzuwenden. Danach ist ein für handelsrechtliche Zwecke gewähltes Wirtschaftsjahr auch für das Steuerrecht verbindlich.

Zum Verkauf bestimmte Grundstücke eines gewerblichen Unternehmens gehören zum Umlaufvermögen

Nach einem Beschluss des Bundesfinanzhofs gehören zur Veräußerung bestimmte Grundstücke eines gewerblich tätigen Unternehmens bilanziell zu seinem Umlaufvermögen. An dieser Beurteilung ändert sich auch nichts, wenn die Grundstücke zwischen ihrem Erwerb und einer späteren Veräußerung vermietet werden. Auch auf den Umfang der Vermietung kommt es nicht an.

Eine Zuordnung zum Anlagevermögen könne nur erfolgen, wenn sowohl eine bedingte Veräußerungs- als auch Vermietungsabsicht bestehen und sich dies durch eine langfristige Vermietung konkretisiert.

Kostenersatz klimabedingter Kleidung durch Arbeitgeber ist Arbeitslohn

Aus öffentlichen Kassen gezahlte Reisekosten- und Umzugskostenvergütungen sind grundsätzlich einkommensteuerfrei. Voraussetzung ist allerdings, dass der öffentlich Bedienstete diese Aufwendungen als Werbungskosten abziehen könnte.

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass die umzugsbedingte Neuanschaffung bürgerlicher Kleidung und Wohnungseinrichtung keine Werbungskosten darstellt, so dass dafür aus öffentlichen Kassen gezahlte Vergütungen lohnsteuerpflichtiger Arbeitslohn sind. Für öffentlich Bedienstete könne keine andere Regelung gelten als für Arbeitnehmer in der freien Wirtschaft.

Im entschiedenen Fall hatte ein Bundesministerium Vergütungen für die Anschaffung klimabedingter Kleidung nicht der Lohnsteuer unterworfen.

Aufrechnung gegen Vorsteuervergütungsanspruch im Insolvenzverfahren rechtswidrig

Über das Vermögen eines Unternehmers war am 1. Juli 2003 das Insolvenzverfahren eröffnet worden. Der Insolvenzverwalter gab für Juli 2003 eine Umsatzsteuer-Voranmeldung ab. In dieser setzte er Umsatzsteuer aus im Juli ausgeführten Umsätzen in Höhe von 10.000 € und einen Vorsteuerbetrag in Höhe von 4.000 € an. Der Vorsteuerbetrag ergab sich aus einer Rechnung vom 2. Juli 2003 für im Monat Mai 2003 bezogene Leistungen. Das Finanzamt rechnete den Vorsteueranspruch gegen eine Umsatzsteuerforderung für den Monat April 2003 auf.

Der Bundesfinanzhof hat nun entschieden, dass die Aufrechnung rechtswidrig war. Der Vorsteuervergütungsanspruch stellt keinen selbstständigen Anspruch dar, gegen den aufgerechnet werden kann. Er ist lediglich eine unselbstständige Besteuerungsgrundlage bei der Ermittlung der Umsatzsteuerschuld. Andernfalls wäre das Finanzamt gegenüber den anderen Insolvenzgläubigern bevorteilt. Es hätte seine Umsatzsteuerforderung für April 2003 in voller Höhe, und nicht nur in Höhe der Insolvenzquote, erhalten.

Bedingungen für den Nachweis einer innergemeinschaftlichen Lieferung

Die Lieferung eines Gegenstands von Deutschland in einen anderen EU-Staat ist als innergemeinschaftliche Lieferung von der Umsatzsteuer befreit. Die Umsatzsteuerbefreiung setzt voraus, dass der Unternehmer das Vorliegen einer innergemeinschaftlichen Lieferung nachweist. Der Unternehmer soll den Nachweis durch folgende Unterlagen führen (sog. Belegnachweis):

- durch das Doppel der Rechnung,

- durch einen handelsüblichen Beleg, aus dem sich der Bestimmungsort ergibt, insbesondere Lieferschein,
- durch die Empfangsbestätigung des Abnehmers oder seines Beauftragten,
- durch eine Versicherung des Abnehmers oder seines Beauftragten, den Gegenstand in das übrige Gemeinschaftsgebiet zu befördern, sofern dieser den Gegenstand selbst befördert.

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass sämtliche vorgenannten Voraussetzungen vorliegen müssen. Fehlt einer der Belege, führt dies allerdings nicht zur Versagung der Steuerbefreiung. Der Unternehmer kann den entsprechenden Nachweis in der Regel auch durch andere Belege erbringen. Auch kann nach Auffassung des Bundesfinanzhofs der Nachweis fehlender Belege bis zur Bestandskraft der Umsatzsteuerfestsetzung nachgeholt werden.

Bedingungen für die Vergütung von Vorsteuerbeträgen an im Ausland ansässige Unternehmer

Ein im Ausland ansässiger Unternehmer bekommt eine ihm in Deutschland von anderen Unternehmern in Rechnung gestellte Umsatzsteuer in der Regel nur im sog. Vorsteuer-Vergütungsverfahren erstattet. Der Antrag hierzu ist spätestens bis zum 30. Juni des Folgejahrs beim Bundeszentralamt für Steuern in Bonn zu stellen, andernfalls werden die Vorsteuerbeträge regelmäßig nicht erstattet. Dem Antrag müssen, wie der Bundesfinanzhof entschieden hat, die **Original-Rechnungen** beigelegt werden, Kopien reichen nicht aus. Außerdem muss der Unternehmer eine Bescheinigung seines Heimatstaats beifügen, dass er Unternehmer im Sinne des Umsatzsteuerrechts ist. Diese Bescheinigung muss sich auf den gesamten Vorsteuer-Vergütungszeitraum beziehen.

Veräußerung eines Bürogebäudes kann Geschäftsveräußerung sein

Die Umsätze im Rahmen einer Geschäftsveräußerung unterliegen unter bestimmten Voraussetzungen nicht der Umsatzsteuer. Eine Geschäftsveräußerung liegt vor, wenn ein Unternehmen oder ein in der Gliederung eines Unternehmens gesondert geführter Betrieb im Ganzen entgeltlich oder unentgeltlich übereignet oder in eine Gesellschaft eingebracht wird.

Nicht steuerbar sind die im Rahmen der Geschäftsveräußerung bewirkten Umsätze, wenn die Geschäftsveräußerung an einen anderen Unternehmer für dessen Unternehmen erfolgt.

Das Finanzgericht Köln entschied im Fall der Veräußerung eines einzelnen Grundstücks, das der Veräußerer als möblierten Büroraum umsatzsteuerpflichtig vermietet hatte. Eine nicht steuerbare Geschäftsveräußerung lag vor, weil der bedeutendere Teil der Mietverträge vom Erwerber übernommen worden war und er die übrigen Flächen anderweitig vermietet hatte. Der Annahme einer Geschäftsveräußerung steht nicht entgegen, wenn einzelne Wirtschaftsgüter, z. B. Büromöbel, nicht übertragen werden.

Der Bundesfinanzhof muss abschließend entscheiden.

Bargeldmittel über 10.000 Euro bei Überschreiten der EU-Außengrenzen deklarationspflichtig

Seit 15. Juni 2007 sind die Regelungen zur Überwachung des grenzüberschreitenden Bargeldverkehrs europaweit wesentlich verschärft worden.

Die wichtigsten Änderungen im Überblick:

- Barmittel, die von natürlichen Personen bei Überschreitung der so genannten EU-Außengrenzen mitgeführt werden, sind zum Zeitpunkt der Ein- oder Ausreise schriftlich anzumelden. Für den Grenzübergang an Binnengrenzen ist auch weiterhin eine Anmeldung nur nach ausdrücklicher Aufforderung durch den Zoll abzugeben.
- Die Deklarationsgrenze wurde sowohl an der Binnen- als auch an der Außengrenze auf 10.000 € pro Person herabgesetzt.
- Verstöße gegen die Anmeldepflicht werden weiterhin als Ordnungswidrigkeit geahndet, wobei der Bußgeldrahmen auf bis zu 1 Mio. € ausgeweitet wurde.

Bank kann als Nachweis der Erbenstellung Vorlage eines Erbscheins verlangen

Unter Vorlage des eigenhändigen Testaments und der Eröffnungsniederschrift des Nachlassgerichts beanspruchte ein Erbe von einer Bank die Auszahlung der Kontoguthaben der Erblasserin. Die Bank verweigerte die Auszahlung und verlangte unter Hinweis auf eine entsprechende Regelung in ihren Allgemeinen Geschäftsbedingungen als Nachweis der Erbenstellung die Vorlage eines Erbscheins.

Nachdem der Erbschein vorgelegt und die Guthaben ausgezahlt worden waren, nahm der Erbe die Bank auf Ersatz des ihm auf Grund der verzögerten Auszahlung entstandenen Schadens in Anspruch.

Zu Unrecht, befand das Amtsgericht Mannheim. Nach Auffassung des Gerichts konnte die Bank die Vorlage eines Erbscheins verlangen, weil ein eigenhändiges Testament im Gegensatz zum öffentlichen Testament weder Gewähr für die Echtheit noch für die inhaltliche Richtigkeit bietet.

Prüfung und Zahlung einer Rechnung bedeuten keine bestätigende Schuldanererkennung

In einem vom Bundesgerichtshof entschiedenen Fall verlangte ein Auftragnehmer restlichen Werklohn für die Erstellung von Außenanlagen von 23 Einfamilienhäusern. Der Auftraggeber bestritt die Forderung nicht, stellte jedoch eine Gegenforderung zur Aufrechnung, weil in der vollständig bezahlten Schlussrechnung eine Leistung doppelt in Ansatz gebracht worden sei. Der Auftragnehmer hielt dem wiederum entgegen, dass der Auftraggeber die Schlussrechnung geprüft, beanstandungslos gezahlt und damit anerkannt habe.

Das Gericht hielt an seiner langjährigen Rechtsprechung fest, dass weder die Prüfung noch die Bezahlung einer Rechnung noch die Bezahlung nach Prüfung für sich genommen ein bestätigendes Schuldanerkenntnis darstellen. Es verwies die Sache zur weiteren Sachaufklärung an das Berufungsgericht zurück.

+++Anlage Lohnbüro+++

Kein Mitbestimmungsrecht bei Dienstreisen ohne Arbeitsleistung

Bei Anordnung von Dienstreisen, während derer die Arbeitnehmer keine Arbeitsleistungen zu erbringen haben, steht dem Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht zu. Dies hat das Bundesarbeitsgericht entschieden.

Beschäftigte der Berliner Filiale einer Frankfurter Bank hatten aus dienstlichen Gründen zu Besprechungen in die Zentrale nach Frankfurt am Main reisen müssen. Diese Termine konnten die Mitarbeiter bei einer morgendlichen Anreise per Bahn nur pünktlich wahrnehmen, wenn sie dazu den sog. ICE-Sprinter benutzten, der Berlin kurz nach 6.00 Uhr verlässt. Die Bank ordnete die Benutzung dieser Verbindung nicht an, ersetzte aber die entstandenen Reisekosten. Die Mitarbeiter waren nicht verpflichtet, während der Fahrt Arbeitsaufgaben zu erledigen.

Eine Betriebsvereinbarung sah vor, dass alle Beschäftigten der Bank den Beginn und das Ende ihrer täglichen Arbeitszeit innerhalb folgender Bandbreite selbst bestimmen durften: Montag bis Donnerstag 7.00 Uhr bis 22.00 Uhr, Freitag 7.00 Uhr bis 20.00 Uhr.

Der Betriebsrat vertrat die Auffassung, mit der Duldung eines Reisebeginns vor 7.00 Uhr verletze die Bank sein Mitbestimmungsrecht.

Anders sah dies das Bundesarbeitsgericht: Der Betriebsrat dürfe zwar über den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie über deren vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung mitbestimmen. Dienstreisen, während derer der Arbeitnehmer keine Arbeitsaufgaben zu erledigen hat, stellen aber keine Arbeitszeit im Sinne des Mitbestimmungstatbestands dar. Eine solche stelle lediglich die Zeit dar, während derer der Arbeitnehmer die von ihm geschuldete Arbeitsleistung tatsächlich erbringen soll. Reisen gehöre regelmäßig nicht zu den vertraglichen Hauptleistungspflichten; der Umstand, dass eine Dienstreise im Interesse des Arbeitgebers unternommen wird, mache die dafür aufgewendete Zeit nicht automatisch zu einer solchen, während derer Arbeit geleistet wird. Auch der Umstand, dass der Arbeitnehmer in der Gestaltung der Freizeit auch dann beschränkt ist, wenn er bei einer Dienstreise ein Fahrzeug nicht selbst steuern muss, rechtfertige keine andere Beurteilung.

Dem Betriebsrat stehe deshalb kein Mitbestimmungsrecht zu.

Vergütung für Kundenfahrten von Außendienstmitarbeitern kann Teil einer Betriebsvereinbarung sein

Eine Betriebsvereinbarung über die Anerkennung von Kundenfahrten durch Außendienstmitarbeiter als Arbeitszeiten sah Folgendes vor:

„Beträgt die Wegezeit für die Fahrt eines Außendienstmitarbeiters von seiner Wohnung zum ersten Kunden des Tages und vom letzten Kunden zurück zur Wohnung insgesamt mehr als 70 Minuten, wird die darüber hinaus benötigte Zeit als Arbeitszeit betrachtet und als solche vergütet. Wird ein Kundenbesuch an eigentlich arbeitsfreien Tagen oder wird an einem regulären Arbeitstag - etwa bei Bereitschaftsdienst - eine zweite Anfahrt von der Wohnung aus erforderlich, so gilt die gesamte Zeit vom Verlassen der Wohnung bis zur Rückkehr als Arbeitszeit.“

Der Betriebsrat opponierte später gegen diese Regelung eines sog. Wegezeiten-Eigenanteils.

Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind, könnten nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Arbeitgeber und Betriebsrat könnten weder abweichende noch ergänzende Betriebsvereinbarungen schließen. Hierdurch werde der Vorrang tarifvertraglicher Regelungen und damit die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie gewährleistet. Eine gegen diesen Grundsatz verstoßende Betriebsvereinbarung sei unwirksam.

Der Arbeitgeber hielt die Betriebsvereinbarung dennoch für wirksam. Das Bundesarbeitsgericht gab ihm Recht. Danach betraf die Betriebsvereinbarung weder die Höhe des Arbeitsentgelts, noch besagte sie etwas über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit. Ihr Regelungsgehalt erschöpft sich darin festzulegen, unter welchen Voraussetzungen eine Fahrtätigkeit des Außendienstmitarbeiters als zu vergütende Arbeitszeit anzusehen ist. Dies könne in einer Betriebsvereinbarung geschehen.

Kostenersatz klimabedingter Kleidung durch Arbeitgeber ist Arbeitslohn

Aus öffentlichen Kassen gezahlte Reisekosten- und Umzugskostenvergütungen sind grundsätzlich einkommensteuerfrei. Voraussetzung ist allerdings, dass der öffentlich Bedienstete diese Aufwendungen als Werbungskosten abziehen könnte.

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass die umzugsbedingte Neuanschaffung bürgerlicher Kleidung und Wohnungseinrichtung keine Werbungskosten darstellt, so dass dafür aus öffentlichen Kassen gezahlte Vergütungen lohnsteuerpflichtiger Arbeitslohn sind. Für öffentlich Bedienstete könne keine andere Regelung gelten als für Arbeitnehmer in der freien Wirtschaft.

Im entschiedenen Fall hatte ein Bundesministerium Vergütungen für die Anschaffung klimabedingter Kleidung nicht der Lohnsteuer unterworfen.

Ausscheiden aus der Krankenversicherungspflicht erschwert

Das Ausscheiden aus der Krankenversicherungspflicht wegen Überschreiten der Jahresentgeltgrenze ist rückwirkend zum 2.2.2007 neu geregelt worden. Arbeitnehmer sind nunmehr erst dann krankenversicherungsfrei, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt über drei Kalenderjahre hinweg die Jahresarbeitsentgeltgrenze überstiegen hat und diese auch vorausschauend im vierten Jahr überschreiten wird.

Bisher waren Arbeitnehmer, die eine Beschäftigung mit einem regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt oberhalb der Versicherungspflichtgrenze aufnahmen, von Beginn der Beschäftigung an versicherungsfrei. Ob das Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung die maßgebliche Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritt, musste allein vorausschauend beurteilt werden.

Durch die Neuregelung wird der Wechsel der Betroffenen von der gesetzlichen in die private Krankenversicherung erschwert. Damit will der Gesetzgeber die gesetzliche Krankenversicherung stärken.

Da die gesetzliche Neuregelung rückwirkend zum 2.2.2007 in Kraft getreten ist, müssen die Versicherungsverhältnisse der neuen Rechtslage entsprechend neu beurteilt werden. Dabei gelten bestimmte Besitzstandsregelungen.

So bleiben die am 2.2.2007 wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze als versicherungsfrei geführten Arbeitnehmer ab diesem Zeitpunkt versicherungsfrei, wenn sie die Voraussetzungen der neuen gesetzlichen Regelung erfüllen, also in den Kalenderjahren 2006, 2005 und 2004 mit ihrem regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt die Versicherungspflichtgrenze überschritten haben und auch im laufenden Kalenderjahr mit ihrem regelmäßigen Arbeitsentgelt oberhalb dieser Grenze liegen. Darüber hinaus bleibt die Versicherungsfreiheit bestehen, wenn ein Beschäftigter am 2.2.2007 wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen in einer Krankheitskostenvollversicherung versichert war.

Endet die Pflichtmitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung, tritt auch künftig eine freiwillige Mitgliedschaft ein, außer das Mitglied erklärt innerhalb von zwei Wochen nach dem Hinweis seiner Krankenkasse über die Austrittsmöglichkeit seinen Austritt.

Weitere Einzelheiten zu diesem Thema werden in einer gemeinsamen Verlautbarung der Spitzenverbände der Krankenkassen vom 8.3.2007 behandelt.

Ferienjobs für Schüler sind sozialversicherungsfrei

Während der Ferien können Schüler unbegrenzt Geld verdienen, ohne sozialversicherungspflichtig zu werden. Voraussetzung ist, dass die Beschäftigung im Voraus auf maximal zwei Monate oder 50 Arbeitstage im Kalenderjahr befristet ist. Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung sowie Umlagen fallen bei diesen kurzfristigen Beschäftigungen ebenfalls nicht an, weil es sich nicht um so genannte Minijobs handelt.

Wird die Beschäftigung in einem Kalenderjahr über diesen Zeitraum hinaus fortgesetzt und ein Arbeitsentgelt von bis zu 400 € im Monat gezahlt, sind die Vorschriften für die so genannten Minijobs anzuwenden.

Hat ein Schüler das 16. Lebensjahr vollendet und übt er eine kurzfristige Beschäftigung aus, sind Beginn und Ende des Beschäftigungsverhältnisses der zuständigen Krankenkasse auf elektronischem Weg zu melden.

Beispiel: Schüler Max arbeitet erstmals in den Sommerferien vom 23.7. bis 7.9.2007 in einer Firma und erhält dafür ein Entgelt von 800 €. Es entsteht keine Sozialversicherungspflicht, weil er weniger als 50 Tage gearbeitet hat. Ab 1.10.2007 arbeitet er für monatlich 400 €. Ab diesem Tag hat der Arbeitgeber die pauschalen Beiträge sowie die Umlagen an die Knappschaft Bahn-See zu entrichten.

Vermutung für private Nutzung eines Dienstwagens bei fehlender Überwachung

Die Frage, ob ein Dienstwagen auch privat durch einen Arbeitnehmer genutzt wird, ist nach den Grundsätzen des Anscheinsbeweises zu beurteilen. Ist danach die private Nutzung möglich, so besteht ein allgemeiner Erfahrungssatz, dass diese auch erfolgt. Dies gilt auch, wenn zwischen Arbeitgeber und

Arbeitnehmer ein privates Nutzungsverbot vereinbart ist, dieses aber nicht kontrolliert wird und auch aus anderen Gründen die Privatnutzung nicht ausgeschlossen ist. So entschied vor einiger Zeit das Hessische Finanzgericht¹ im Falle eines Bürgermeisters, dem die private Nutzung seines Dienstwagens per Magistratsbeschluss untersagt worden war.

Zu den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit gehören auch geldwerte Vorteile aus der Nutzung eines Dienstfahrzeugs zu privaten Zwecken.² Bei der Beurteilung der Frage, ob ein betriebliches Kfz durch den Arbeitnehmer auch privat genutzt wurde, sind im Rahmen der freien Beweiswürdigung die Grundsätze des Anscheinsbeweises heranzuziehen.³ Dabei wird unter Anwendung der Lebenserfahrung auf typische Sachverhalte geschlossen. Nach Ansicht des Gerichts besteht die Vermutung für eine private Nutzung auch dann, wenn zwar ein Verbot der Privatnutzung besteht, dieses aber nicht kontrolliert wird. Eine andere Würdigung käme nur dann in Betracht, wenn die private Nutzung so gut wie ausgeschlossen gewesen sei.

In dem hier entschiedenen Fall hatte der Magistrat die private Nutzung untersagt, dem Bürgermeister stand jedoch ständig der Autoschlüssel zur Verfügung und es wurde kein Fahrtenbuch geführt. Bei der Tätigkeit als Bürgermeister ist es nach Ansicht des Gerichts besonders schwierig, privates und dienstliches voneinander zu trennen, so dass gerade hier Kontrollmechanismen wichtig gewesen wären. Die dem Gericht vorliegende Aufstellung der Dienstfahrten wies zudem nur ca. 5.600 km auf, mit dem Fahrzeug wurde aber im Durchschnitt jährlich etwa 12.800 km gefahren.

¹ Hessisches FG, Beschl. v. 16.12.2006, 1 V 2181/06, LEXinform 5004521.

² § 19 Abs. 1 S. 1. Nr. 1 EStG.

³ z. B. BFH, Beschl. v. 14.5.1999, VI B 258/98, LEXinform 016195, BFH, Beschl. v. 27.10.2005, VI B 43/05, LEXinform 5901716.

Ablösung erteilter Pensionszusage führt zu Arbeitslohn

Einem GmbH-Gesellschafter und Geschäftsführer war von der GmbH I eine Pensionszusage erteilt worden. Bei der Veräußerung der Anteile an der GmbH I wurde vereinbart, dass die GmbH I gegen Zahlung eines Ablösungsbetrags von der Pensionsverpflichtung gegenüber dem Gesellschafter befreit werden sollte. Der Gesellschafter verlangte, wie vereinbart, nach Gründung der GmbH II, deren Mehrheitsgesellschafter und Geschäftsführer er war, die Überweisung des Ablösungsbetrags an diese GmbH. Das Finanzamt sah in der Überweisung des Ablösungsbetrags an die GmbH II Zufluss von Arbeitslohn. Dem stimmte der Bundesfinanzhof¹ zu. Allerdings gewährte der Bundesfinanzhof eine Steuerermäßigung.

Arbeitslohn, der nicht als laufender Arbeitslohn gezahlt wird, wird in dem Kalenderjahr bezogen, in dem er dem Arbeitnehmer zufließt.² Der Zufluss wird mit dem Eintritt des Leistungserfolgs durch die Erfüllung der Arbeitnehmeransprüche bewirkt. Durch die Zahlung des Ablösungsbetrags an die GmbH II hat die GmbH I wirtschaftlich den Anspruch aus der Pensionszusage vorzeitig erfüllt. Dem Zufluss steht nicht entgegen, dass der Ablösungsbetrag nicht an den Gesellschafter selbst, sondern an die GmbH II als Gegenleistung für die vereinbarte Übernahme der Pensionsverpflichtung gezahlt worden ist. Nach Ansicht des Bundesfinanzhofs handelte es sich bei dieser Übernahmevereinbarung um eine „Verwendungsabrede“, die keinen Einfluss auf den Zufluss hatte.

Der Ablösungsbetrag konnte aber ermäßigt besteuert werden³, weil eine Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit vorlag. Eine solche Vergütung liegt bei Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit vor, wenn sie auf einem Arbeitsverhältnis beruht, für mehrere Jahre erbracht wird und aus wirtschaftlich vernünftigen Gründen in zusammengeballter Form erfolgt. Hierzu gehören auch Zahlungen, die zur Abfindung von Pensionsansparungen geleistet werden.

¹ BFH, Urt. v. 12.4.2007, VI R 6/02, DStR 2007, S. 894, LEXinform 5004653.

² § 11 Abs. 1 S. 3 i. V. m. § 38a Abs. 1 S. 3 EStG.

³ § 34 Abs. 3 EStG.

1 %-Regel gilt auch für Lkw

Auch Lastkraftwagen (Lkw) sind der 1 %-Regel¹ zu unterwerfen, weil diese immer gilt, wenn eine Privatnutzung des Fahrzeugs nicht auszuschließen ist. Nach Ansicht des Schleswig-Holsteinischen Finanzgerichts² ist eine private Mitnutzung nach allgemeinen Erfahrungssätzen auch bei einem Lkw nicht auszuschließen. Wie bei einem Pkw reicht die Behauptung fehlender Privatnutzung nicht aus. Der Steuerpflichtige muss vielmehr einen atypischen Sachverhalt der ausschließlichen betrieblichen Nutzung darlegen und beweisen.

Wird also einem Arbeitnehmer ein als Lkw zugelassenes Firmenfahrzeug überlassen, liegt ein geldwerter Vorteil vor, der nach der 1 %-Regel zu bewerten ist.

¹ § 8 Abs. 2 S. 2 i. V. m. § 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 EStG.

² FG Schleswig-Holstein, Urt. v. 1.12.2006, 1 K 81/04, LEXinform 5004538.

Rentanpassung: Höhere Hinzuverdienstgrenzen für Frührentner

Die Rentenerhöhung, die für den 1. Juli 2007 geplant ist, bringt für Rentner, die vor Vollendung des 65. Lebensjahres nebenher noch arbeiten, mehr Spielraum für den Hinzuverdienst. Denn die bei Teilrenten geltenden Hinzuverdienstgrenzen, die individuell anhand des Verdienstes der letzten Berufsjahre sowie dem aktuellen Rentenwert ermittelt werden, werden sich leicht erhöhen.

Neben einer Rente (aus eigener Versicherung) vor Vollendung des 65. Lebensjahres dürfen Rentner 350 € pro Monat hinzuverdienen, ohne dass es der Rente „schadet“. Aber auch wenn mehr als 350 € pro Monat verdient wird, fällt die Rentenzahlung nicht unbedingt komplett weg. Im Rahmen der jeweiligen Hinzuverdienstgrenzen kann die Rente dann gegebenenfalls noch als Teilrente gewährt werden. Übrigens: Die Hinzuverdienstgrenzen dürfen zweimal im Jahr bis zum Doppelten überschritten werden, ohne dass dies Konsequenzen auf die Rentenzahlung hat.

Mindestens gelten ab 1. Juli 2007 voraussichtlich die Hinzuverdienstgrenzen der nachfolgenden Tabellen. Diese betreffen Rentner, die in den letzten drei Jahren vor Rentenbeginn bzw. Eintritt der Erwerbsminderung höchstens folgende Verdienste hatten:

Jahr	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
2004	14.530,00 €	12.177,34 €
2005	14.601,00 €	12.345,48 €
2006	14.652,00 €	12.301,24 €

Mindesthinzuverdienstgrenzen ab 1. Juli 2007

Rentenhöhe	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
Altersrenten vor Vollendung des 65. Lebensjahres		
Vollrente	350,00 €	350,00 €
2/3-Teilrente	461,04 €	405,23 €
1/2-Teilrente	689,59 €	606,11 €
1/3-Teilrente	918,14 €	807,00 €
Renten wegen voller Erwerbsminderung (Rentenbeginn ab 1.1.2001)		
in voller Höhe	350,00 €	350,00 €
in Höhe von 3/4	614,72 €	540,31 €
in Höhe der Hälfte	815,68 €	716,94 €
in Höhe von 1/4	1.016,65 €	893,58 €
Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung (Rentenbeginn ab 1.1.2001)		
in voller Höhe	815,68 €	716,94 €
in Höhe der Hälfte	1.016,65 €	893,58 €

Hinterbliebenenrente

Bezieher einer Rente wegen Todes dürfen nur eingeschränkt rentenunschädlich hinzuverdienen. Hier wird das Nettoeinkommen zu 40 % auf die Rente angerechnet - vorausgesetzt, der Freibetrag ist überschritten. Kinder, die Anspruch auf Waisenrente haben, erhöhen den Freibetrag. Auch Waisen müssen sich ihr eigenes Einkommen (z. B. aus einem Nebenjob als Student) auf die Waisenrente anrechnen lassen, allerdings erst ab dem 18. Lebensjahr. Die ab 1. Juli 2007 voraussichtlich geltenden Werte ergeben sich aus der nachfolgenden Tabelle:

	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
Freibetrag für Witwen- und Witwer-, Erziehungsrenten	693,53 €	609,58 €
Erhöhungsbetrag für jedes Kind	147,11 €	129,30 €
Freibetrag für Waisenrenten	462,35 €	406,38 €

Weitere Informationen

Weitere Informationen zu Renten und Hinzuverdienstgrenzen gibt es im Internet unter www.deutscherentenversicherung.de sowie bei den Auskunfts- und Beratungsstellen der Rentenversicherungsträger vor Ort.

JAE-Überschreiter: Entgelte bei früheren Arbeitgebern nachweisen lassen!

Höherverdienende Arbeitnehmer, die neu in ein Unternehmen eintreten, müssen dem neuen Arbeitgeber ihre Entgelte, die sie bei bisherigen Arbeitgebern erzielt haben, offenlegen. Hintergrund ist, dass es seit 2. Februar 2007 für die Beurteilung der Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Krankenversicherung neben dem aktuellen Entgelt auch auf das Entgelt, welches ein Arbeitnehmer in den vergangenen drei Kalenderjahren erzielt hat, ankommt.

Arbeitnehmer, die mit ihrem regelmäßigen Arbeitsentgelt oberhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) liegen, sind in einer neuen Beschäftigung nur dann versicherungsfrei, wenn sie in den zurückliegenden drei Kalenderjahren (bei Aufnahme einer Beschäftigung im Jahr 2007 also in den Jahren 2004, 2005 und 2006) mit ihrem regelmäßigen Arbeitsentgelt oberhalb der JAE-Grenze lagen. Für Arbeitgeber ist es bei Neueinstellungen daher zur Beurteilung der Versicherungspflicht notwendig zu erfahren, wie hoch der Verdienst in den zurückliegenden drei Kalenderjahren war. Diese Information sollte in den Entgeltunterlagen dokumentiert werden.

Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt

Auf das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt werden grundsätzlich alle regelmäßig anfallenden Bezüge, die zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung gehören, angerechnet. Neben laufendem Arbeitsentgelt gehören also auch regelmäßig wiederkehrende Einmalzahlungen, beispielsweise ein Urlaubsgeld, das dem Arbeitnehmer mit hinreichender Sicherheit einmal jährlich zufließt und auf das ein Anspruch besteht, dazu. Einmalzahlungen, die nicht regelmäßig anfallen, also etwa Jubiläumszuwendungen, zählen nicht mit. War der Arbeitnehmer im Ausland beschäftigt, kann aus Vereinfachungsgründen das tatsächliche Arbeitsentgelt berücksichtigt werden. Dieses Möglichkeit besteht, wenn sich unregelmäßige Bezügebestandteile oder mit Rücksicht auf den Familienstand gezahlte Bezüge nicht oder nur mit unverhältnismäßig hohem Aufwand feststellen lassen. Es ist also dann nicht erforderlich, die nicht regelmäßigen Entgeltbestandteile (beispielsweise Überstundenvergütungen) oder Leistungen aufgrund des Familienstandes herauszurechnen.

Nachweis erforderlich

Ein Arbeitgeber, der einen neuen Arbeitnehmer einstellt, geht auf „Nummer sicher“, wenn er sich von seinem Arbeitnehmer einen Nachweis des ehemaligen Arbeitgebers geben lässt, aus dem genau hervorgeht, wie hoch das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt in den letzten drei Kalenderjahren vor der aktuellen Beschäftigung war. Gegebenenfalls kann (bei einem freiwillig krankenversicherten Arbeitnehmer) Unterstützung von der Krankenkasse des Arbeitnehmers in dieser Zeit eingeholt werden.

Wichtig ist, dass das regelmäßige Arbeitsentgelt dokumentiert wird. Dazu reichen Kopien von Entgeltabrechnungen oder eine Entgeltmeldung (z. B. die Jahresmeldung) nicht aus. Denn darin können Entgeltbestandteile enthalten sein, die, obwohl beitragspflichtig, nicht regelmäßig sind.

Für bestimmte Zeiten im Dreijahreszeitraum wird ein Überschreiten der JAE-Grenze unabhängig vom erzielten Entgelt unterstellt. Das gilt aber nur dann, wenn innerhalb eines Jahres (nicht Kalenderjahres) nach diesen Zeiten eine Beschäftigung oberhalb der JAE-Grenze aufgenommen wird. Hierzu gehören Zeiten, in denen

- Erziehungsgeld oder Elterngeld bezogen wurde,
- Elternzeit in Anspruch genommen wurde¹,
- als Entwicklungshelfer Entwicklungsdienst nach dem Entwicklungshelfergesetz oder
- Wehr- oder Zivildienst geleistet worden ist.

Für diese Zeiten muss entsprechend kein regelmäßiges Arbeitsentgelt nachgewiesen werden.

Beispiel:

Eine Arbeitnehmerin nimmt am 1.5.2007 eine Beschäftigung mit einem monatlichen Entgelt in Höhe von 5.000 € auf. Vom 1.1.2004 bis 31.12.2006 befand sie sich in Elternzeit, ohne nebenher zu arbeiten. Im Anschluss daran nahm sie in der Zeit vom 1.1.2007 bis 30.4.2007 ihre vorherige Tätigkeit bei Arbeitgeber A wieder auf. Ihr monatliches Entgelt betrug 3.000 €.

Die Arbeitnehmerin ist ab 1.5.2007 krankenversicherungsfrei. Ihr regelmäßiges Arbeitsentgelt überschreitet die JAE-Grenze. In den vergangenen drei Kalenderjahren wird ein Überschreiten unterstellt. Sie muss - für die erneute Prüfung der JAE-Grenzen zum Jahreswechsel 2007/2008 - das regelmäßige Arbeitsentgelt bei Arbeitgeber A für die Zeit vom 1. 1. 2007 bis 30. 4. 2007 nachweisen.

¹ Es sei denn, es wurde während der Elternzeit eine mehr als geringfügige Beschäftigung ausgeübt.

Künstlersozialabgabe: Prüfung durch die Rentenversicherung

Ab Mitte 2007 wird die Deutsche Rentenversicherung Aufgaben im Bereich der Künstlersozialabgabe übernehmen. Sie ist dann im Rahmen der Ersterfassung und Betriebsprüfungen zuständig für die Überwachung der rechtzeitigen und vollständigen Entrichtung der Künstlersozialabgabe. Unabhängig von dieser, mit dem Dritten Gesetz zur Änderung des Künstlersozialversicherungsgesetzes und anderer Gesetze übertragenen Aufgabe, bleibt die Künstlersozialkasse (KSK) die zuständige Einzugsstelle sowohl für die Künstlersozialabgabe als auch für die Sozialversicherungsbeiträge der versicherten Künstler und Publizisten.

Unternehmer, die typischerweise künstlerische oder publizistische Werke oder Leistungen verwerten, müssen nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG) eine Umlage, die Künstlersozialabgabe, zahlen. Zusammen mit den Beiträgen der versicherten Künstler und einem Bundeszuschuss werden daraus die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung der nach dem KSVG versicherungspflichtigen Künstler und Publizisten finanziert. Eine Abgabepflicht besteht auch für Unternehmer, die zum Zwecke der Eigenwerbung Aufträge an selbstständige Künstler oder Publizisten erteilen. Zudem müssen alle Unternehmer, die regelmäßig selbstständige künstlerische oder publizistische Leistungen für jegliche Zwecke ihres Unternehmens in Anspruch nehmen und damit Einnahmen erzielen, die Abgabe entrichten. Bemessungsgrundlage für die Künstlersozialabgabe, die zurzeit 5,1 % beträgt, sind alle in einem Kalenderjahr an selbstständige Künstler und Publizisten gezahlten Entgelte.

Bereits erfasste Unternehmer

Für Unternehmer, die bereits die Künstlersozialabgabe entrichten, ändert sich am bisherigen Verfahren nichts. Sie melden wie bisher die an Künstler/Publizisten gezahlte Entgeltsumme an die KSK und entrichten die fällige Künstlersozialabgabe dorthin. Zukünftig werden Betriebsprüfungen bei Arbeitgebern allerdings nicht mehr von der KSK durchgeführt, sondern - regelmäßig alle vier Jahre - von einem Träger der Deutschen Rentenversicherung.

Noch nicht erfasste Unternehmer

Ab Juli 2007 werden die Träger der Rentenversicherung damit beginnen, bei den zu prüfenden Unternehmern über eine Anschreibeaktion zu klären, ob die Pflicht zur Zahlung der Künstlersozialabgabe besteht. Im Rahmen dieser Aktion werden an die bisher nicht erfassten Unternehmern Erhebungsbögen zur Prüfung der Abgabepflicht und zur Feststellung der Höhe der Künstlersozialabgabe versendet. Die angeschriebenen Unternehmer füllen diesen aus und schicken ihn an den zuständigen Träger der Deutschen Rentenversicherung zurück. Die im Erhebungsbogen gemachten Angaben bilden die Grundlage für den dann folgenden Bescheid der Rentenversicherung über die Künstlersozialabgabe.

Weitere Informationen

Für Auskunft und Beratung rund um die Künstlersozialabgabe steht den Kunstverwertern die KSK mit Sitz in Wilhelmshaven zur Verfügung. Ansprechpartner und weitere Informationen finden sich im Internet unter www.kuenstlersozialkasse.de. Fragen im Rahmen der Ersterfassung und bei Betriebsprüfungen beantworten die zuständigen Stelle des jeweiligen Trägers der Deutschen Rentenversicherung (www.deutsche-rentenversicherung.de).

Unfallversicherungsschutz bei einem betrieblich veranstalteten Fußballspiel

Nach einer Entscheidung des Sozialgerichts Karlsruhe kann ein Fußballturnier eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung oder Teil einer solchen sein¹. In diesem Fall steht ein Spieler, der sich während eines Fußballspiels verletzt, unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

Voraussetzung ist dabei, dass die Veranstaltung im Interesse des Unternehmens liegt und von der Autorität der Unternehmensleitung getragen ist. Die Veranstaltung muss darüber hinaus der Verbundenheit zwischen Unternehmensleitung und den Beschäftigten einerseits sowie andererseits den Beschäftigten untereinander dienen. Außerdem muss die Teilnahme an der Veranstaltung grundsätzlich allen Beschäftigten (als Spieler oder als Zuschauer) offen stehen. Eine feste Mindestteilnahmequote ist

zwar nicht erforderlich, doch muss neben der Unternehmensleitung eine solch große Anzahl von Beschäftigten teilnehmen, dass das Ziel einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung, nämlich die betriebliche Verbundenheit, überhaupt erreicht werden kann. Bei dem sportlichen Teil der Veranstaltung darf zudem nicht der Wettkampfcharakter im Vordergrund stehen.

¹ SG Karlsruhe, S 1 U 4348/06, Meldung v. 30.05.2007.

Erstattung von Rechtsanwaltskosten bei der Aufsichtsratswahl

Nach einem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts sind Rechtsanwaltskosten, die im Rahmen einer Aufsichtsratswahl anfallen, nicht in jedem Fall vom Arbeitgeber zu tragen.¹

Grundsätzlich sieht das Mitbestimmungsgesetz vor, dass das Unternehmen die Kosten der Aufsichtsratswahl zu tragen hat. Dabei war bisher umstritten, ob hierbei auch Kosten zu tragen sind, die Arbeitnehmern im Zusammenhang mit der Durchführung oder der Anfechtung der Wahl entstanden sind.

Das BAG hat nun auf die entsprechende Regelung des § 20 BetrVG für Betriebsratswahlen zurückgegriffen und die dort entwickelten Grundsätze auch für Aufsichtsratswahlen entsprechend angewandt.

Demnach gehören zu den zu tragenden Kosten auch Rechtsanwaltskosten. Allerdings besteht eine Kostentragungspflicht nur hinsichtlich der erforderlichen Kosten. Wenn also die Rechtsverfolgung offensichtlich aussichtslos erscheint, oder die Hinzuziehung eines Anwaltes rechtsmissbräuchlich erscheint, muss der Arbeitgeber die Kosten nicht tragen.

¹ BAG, Beschluss v. 25.05.2005, 7 ABR 42/04, LEXinform 1537074.

Vererblichkeit einer Abfindung

Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung einer Abfindung in Höhe eines halben Monatsgehalts pro Beschäftigungsjahr, wenn der Arbeitgeber betriebsbedingt kündigt, der Arbeitnehmer gegen die Kündigung nicht klagt und der Arbeitgeber mit der Kündigung auf das Bestehen des Anspruchs hingewiesen hat.¹

Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts² entsteht dieser Abfindungsanspruch allerdings erst mit Ablauf der Kündigungsfrist und ist deshalb vorher nicht vererblich. Mit dieser Begründung wies das Gericht die Klage der Erben eines Arbeitnehmers, der wenige Tage vor Ablauf der Kündigungsfrist verstorben war, auf Zahlung der Abfindung ab.

¹ § 1a KSchG.

² BAG, Ur. v. 10.5.2007, 2 AZR 45/06, Pressemitteilung-Nr. 32/07.

Antidiskriminierungsregeln sind auch bei Kündigungen zu beachten

Die ausdrückliche Regelung¹ im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, dass dieses nicht für Kündigungen gilt, wird nach fast einhelliger Ansicht in der juristischen Literatur als europarechtswidrig angesehen.

Diese Auffassung wird nun auch in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung vertreten. In einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Osnabrück² wurde der von einem Arbeitgeber in Zusammenhang mit Massenentlassungen mit dem Betriebsrat vereinbarte Interessenausgleich wegen unzulässiger Altersdiskriminierung als unwirksam beurteilt. Die nach Altersgruppen durchgeführte Sozialauswahl war damit nicht korrekt durchgeführt, die Kündigung daher unwirksam.

¹ § 2 Abs. 4 AGG.

² ArbG Osnabrück, Ur. v. 5.2.2007, 3 Ca 778/06.

Ansprüche wegen Mobbing

Kürzlich entschied das Bundesarbeitsgericht über Schadensersatzansprüche wegen Mobbing.¹

In dem entschiedenen Fall hatte der Kläger vorgetragen, er sei im Laufe seiner Beschäftigung in vielfältiger Weise systematischen „Mobbing“-Handlungen ausgesetzt gewesen und deswegen psychisch bedingt arbeitsunfähig erkrankt. Er machte mit der Klage Ansprüche auf Schadensersatz, Schmerzensgeld und Entschädigung wegen Persönlichkeitsverletzung geltend.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen, wobei das Landesarbeitsgericht seine Entscheidung mit der Nichteinhaltung der vertraglich vereinbarten Ausschlussfrist durch den Kläger begründet hat.

Die Revision des Klägers führte zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

Nach Auffassung des BAG gilt eine wirksam vertraglich vereinbarte Ausschlussfrist grundsätzlich auch für Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts und damit für Ansprüche aus mobbingbedingten Verletzungshandlungen. Dabei sind jedoch die Besonderheiten des sogenannten Mobbing in einer Gesamtschau zu betrachten. Es ist also zu überprüfen, ob einzelne Verletzungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts ein übergreifendes systematisches Vorgehen darstellen. Länger zurückliegende Vorfälle sind dabei zu berücksichtigen, soweit sie in einem Zusammenhang mit den späteren „Mobbing“-Handlungen stehen.

¹ BAG, Urt. v. 16.05.2007, 8 AZR 709/06, BAG-Pressemitteilung Nr. 35/07, LEXinform 0173380.

Direktversicherungen in der Insolvenz des Arbeitgebers

Das Bundesarbeitsgericht hat einen Fall zu beurteilen, in dem der Arbeitnehmer während des Insolvenzverfahrens aus dem mit Wirkung für die Masse fortbestehenden Arbeitsverhältnis ausschied.¹

Der Arbeitgeber hat eine Versorgungszusage erteilt, die im Wege der Direktversicherung durchgeführt wurde. Die Versicherung soll nach den in den Versicherungsvertrag aufgenommenen Bedingungen unwiderruflich werden, wenn die Voraussetzungen der Unverfallbarkeit nach dem Betriebsrentengesetz vorliegen. Das war beim Ausscheiden des Arbeitnehmers nicht der Fall. Zwischen Insolvenzverwalterin und ausgeschiedenem Arbeitnehmer kam es zum Streit darüber, wem die Rechte aus der Versicherung zustehen.

Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs gilt der Vorbehalt des Widerrufs in derartigen Fällen nicht bei „insolvenzbedingtem Ausscheiden“². Folge dieser Auffassung ist, dass in der Insolvenz ein Aussonderungsrecht zugunsten des Arbeitnehmers besteht.

Das Bundesarbeitsgericht will von den Entscheidungen des Bundesgerichtshofs abweichen.

Deshalb hat es dem Gemeinsamen Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes folgende Rechtsfrage vorgelegt: „Gilt bei einem eingeschränkt unwiderruflichen Bezugsrecht aus einer Direktversicherung zur betrieblichen Altersversorgung ein in den Versicherungsvertrag aufgenommener Vorbehalt des Widerrufs für die Zeit bis zum Erreichen der gesetzlichen Unverfallbarkeit auch "für den Fall einer insolvenzbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Versicherungsnehmer"?"

¹ BAG, Beschluss v. 22.05.2007, 3 AZR 334/06, BAG-Pressemitteilung Nr. 37/07.

² vgl. z. B. BGH, Urt. v. 08.06.2005, IV ZR 30/04, LEXinform 1536599.

Zwang zum Passivrauchen rechtfertigt Kündigung

Nach einer Entscheidung des Landessozialgerichts Hessen können Arbeitnehmer, die sich an ihrem Arbeitsplatz vor dem Passivrauchen nicht schützen können und deren Arbeitgeber dagegen keine Abhilfe schaffen, das Beschäftigungsverhältnis lösen ohne den sofortigen Anspruch auf Arbeitslosengeld zu verlieren.¹

In dem entschiedenen Fall hatte ein Arbeitnehmer gekündigt, weil im gesamten Betrieb mit Einverständnis des Arbeitgebers geraucht wurde. Der Arbeitnehmer hatte den Rauch nicht vertragen und sich den Gefahren des Passivrauchens nicht aussetzen wollen. Gespräche mit dem Arbeitgeber blieben ohne Erfolg. Der Arbeitnehmer hatte daraufhin das Arbeitsverhältnis gekündigt.

Wegen seiner Eigenkündigung verhängte die Arbeitsagentur eine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld.

Gegen diese Sperrzeit klagte der Arbeitnehmer mit Erfolg.

Nach der Entscheidung des Gerichts sind die gesundheitlichen Gefahren durch Passivrauchen ausreichend wissenschaftlich nachgewiesen. Da das Passivrauchen auch in kleinen Dosen und in nur kurzer Zeit zu Tumoren führen könne, ist der Kläger nicht verpflichtet gewesen, über einen bestimmten Zeitraum an seinem belasteten Arbeitsplatz auszuharren.

Er hatte vielmehr den im Gesetz vorgesehenen „wichtigen“ Grund gehabt, sein Arbeitsverhältnis sofort zu lösen, nachdem seine Bemühungen um einen rauchfreien Arbeitsplatz gescheitert waren. Da die Arbeitslosigkeit deshalb nicht grob fahrlässig herbeigeführt wurde, kann keine Sperrzeit verhängt werden.

¹ LSG Hessen, Urt. v. 11.10.2006, L 6 AL 24/05, LEXinform 0874544.

Anspruch eines Teilzeitbeschäftigten auf Verlängerung seiner Arbeitszeit

In dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall war ein Arbeitnehmer als Disponent mit einer Arbeitszeit von 20 Stunden wöchentlich beschäftigt.¹ Im Arbeitsvertrag wurde die Anwendung der jeweiligen Tarifverträge des Kraftfahrzeuggewerbes Bayern vereinbart. Nach dem maßgeblichen

Manteltarifvertrag beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers 36 Stunden und kann mit seiner Zustimmung auf 40 Stunden verlängert werden. Der Arbeitgeber schrieb vier neu zu besetzende Disponentenstellen in Vollzeit aus. Der Arbeitnehmer verlangte daraufhin die Zustimmung zur Verlängerung seiner regelmäßigen vertraglichen Arbeitszeit auf 36 Stunden, hilfsweise 40 Stunden wöchentlich. Das lehnte der Arbeitgeber mit der Begründung ab, es seien keine entsprechenden Arbeitsplätze im Sinne des § 9 TzBfG zu besetzen, denn die Arbeitsverträge für die neuen Arbeitsplätze sollten „tariffrei“ mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich geschlossen werden.

Arbeitgeber sind nach § 9 TzBfG gesetzlich verpflichtet, einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglichen Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Dem Wunsch dürfen allerdings nicht dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

Nach der Entscheidung des BAG hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die vertragliche Verlängerung seiner Arbeitszeit. Da der Arbeitgeber einen „entsprechenden Arbeitsplatz“ als Disponent in Vollzeit besetzen wollte, hätte er den Wunsch des Arbeitnehmers bevorzugt berücksichtigen müssen.

¹ BAG, Urt. v. 08.05.2007, 9 AZR 874/06, LEXinform 0173354.

Zugang eines gekündigten Arbeitnehmers zu Intranet und Internet

Nach einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin darf einem gekündigten Arbeitnehmer nur in schwerwiegenden Ausnahmefällen der bislang stets gewährte Zugang zu Internet und Intranet verweigert werden.¹

Ein Computer mit Zugriff auf Inter- und Intranet gehört heutzutage zu den Arbeitsmitteln, die Grundlage einer Bürotätigkeit sind. Der Zugriff darf deshalb nur aus besonders schwerwiegenden Ausnahmefällen verweigert werden. Die lediglich abstrakte Befürchtung des Arbeitgebers, der Arbeitnehmer könne Kenntnis von Geschäftsgeheimnissen erlangen und diese an Dritte weitergeben, reicht hierfür nicht aus.

¹ ArbG Berlin, Urt. v. 26.01.2007, 71 Ca 24785/05, DB 2007, S. 808.

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.