

newsletter+++new

Ausgabe
11.2007

Erkens Gerow Schmitz Zeiss

Wirtschaftsprüfer | Steuerberater | Rechtsanwälte

+++newsletter+++

Termine November 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	12.11.2007	15.11.2007	9.11.2007
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	12.11.2007	15.11.2007	9.11.2007
Gewerbsteuer	15.11.2007	19.11.2007	12.11.2007
Grundsteuer	15.11.2007	19.11.2007	12.11.2007
Sozialversicherung ⁵	28.11.2007	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. 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 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.

Termine Dezember 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	10.12.2007	13.12.2007	7.12.2007
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.		
Einkommensteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag	10.12.2007	13.12.2007	7.12.2007
Körperschaftsteuer, Solidaritätszuschlag	10.12.2007	13.12.2007	7.12.2007
Umsatzsteuer ⁴	10.12.2007	13.12.2007	7.12.2007
Sozialversicherung ⁵	27.12.2007	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 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. 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.

Zahlungsverzug: Höhe der Verzugszinsen

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

Einer Mahnung bedarf es nicht, wenn

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

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

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

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

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

Aktuelle Basis- bzw. Verzugszinssätze ab 1.7.2005:

Zeitraum	Basiszinssatz	Verzugszinssatz	Verzugszinssatz für Rechtsgeschäfte ohne Verbraucherbeteiligung
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 %
1.7. bis 31.12.2007	3,19 %	8,19 %	11,19 %

Zulässigkeit von Betriebsprüfungen bei Einkommensmillionären

Steuerliche Betriebsprüfungen sind nicht nur bei Gewerbetreibenden, Freiberuflern oder Land- und Forstwirten, sondern auch bei anderen steuerpflichtigen Personen zulässig. Voraussetzung für eine über den Einzelfall hinausgehende Prüfung ist allerdings, dass für die Besteuerung erhebliche Verhältnisse der Aufklärung bedürfen und sich eine Einzelfallprüfung als unzumutbar erweist. Solche Voraussetzungen liegen vor, wenn für die Finanzverwaltung Anhaltspunkte dafür bestehen, dass eine Einkommensteuererklärung unvollständig oder mit unrichtigem Inhalt abgegeben worden ist. Eine Prüfung ohne konkrete Anhaltspunkte ist allerdings unzulässig.

Unter Beachtung der vorgenannten Grundsätze ist nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs eine steuerliche Außenprüfung auch bei einem Arbeitnehmer zulässig. Die Voraussetzungen liegen unzweifelhaft dann vor, wenn ein Arbeitnehmer in dem ersten prüfungsrelevanten Jahr mehr als 600.000 €, im zweiten Jahr mehr als 400.000 € und im dritten Jahr mehr als 900.000 € als Arbeitslohn zu versteuern hat, nur geringe Einkünfte aus Kapitalvermögen erklärt und im Übrigen keine substantiierten und nachprüfaren Angaben zur Verwendung der verfügbaren Geldmittel macht. In derartigen Fällen kann vermutet werden, dass eine größere Anzahl von Lebenssachverhalten mit einem größeren Zeitaufwand zu prüfen ist. Außerdem ist bei einer Prüfung der Mittelverwendung davon auszugehen, dass eine Vielzahl von Belegen zu prüfen ist und mit zahlreichen Rückfragen gerechnet werden muss.

Abfindungsvereinbarungen über einen Verzicht auf die Geltendmachung von Pflichtteilsansprüchen sind keine Nachlassverbindlichkeiten

Eltern hatten sich im Wege eines Berliner Testaments gegenseitig zu Alleinerben und die gemeinsamen Kinder zu Schlusserben eingesetzt. Sollte eines der Kinder nach dem Tod des zuerst sterbenden Elternteils seinen Pflichtteil geltend machen, würde es auch beim Tod des zuletzt sterbenden Elternteils nur den Pflichtteil erhalten.

Nach dem Tod des Vaters vereinbarte die Mutter mit ihren Kindern die einmalige Zahlung eines Geldbetrags. Dafür verzichteten die Kinder auf die Geltendmachung ihres Pflichtteilsanspruchs am Nachlass ihres Vaters. Die Abfindung wurde mit dem Tod der Mutter fällig.

Nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs stellt die nach dem Tod des Vaters zwischen der Mutter und ihren Kindern vereinbarte Abfindungszahlung keine Nachlassverbindlichkeit beim Erbfall der Mutter dar. Die Abfindungsverpflichtung ist zwar zivilrechtlich anzuerkennen, stellt bei der Mutter aber keine wirtschaftliche Belastung dar. Sie hat den Nachlass ihres verstorbenen Ehemanns ungeschmälert übernommen. Die Vermögensübernahme wurde durch die mit den Kindern getroffene Vereinbarung nicht beeinträchtigt. Auch die Gleichbehandlung der Kinder als Schlusserben blieb gesichert. Sie verzichteten jeweils gegen eine erst nach dem Tod der Mutter fällig werdende Abfindung in jeweils gleicher Höhe auf ihren Pflichtteilsanspruch nach dem Tod des Vaters.

Die Abfindungsansprüche führen auf Seiten der Kinder wirtschaftlich zu keiner Bereicherung. Erst der Zufluss des gesamten Vermögens nach dem Tod der Mutter - soweit noch vorhanden - führt bei ihnen zu einer Bereicherung.

Kosten eines Rechtsstreits im Zusammenhang mit Erbschaftsteuerfestsetzung sind keine Nachlassverbindlichkeit

Erben waren zum Verfahren einer Vermächtnisnehmerin, der von der Erblasserin ein Kaufrechtsvermächtnis für ein Grundstück eingeräumt worden war, wegen der Höhe deren Erbschaftsteuer vom Finanzgericht beigeladen worden. Sie beauftragten ihren Rechtsanwalt, der zugleich Testamentsvollstrecker war, sie auch im finanzgerichtlichen Verfahren zu vertreten. Die Aufwendungen für diese Tätigkeit machten sie als Nachlassverbindlichkeiten geltend.

Der Bundesfinanzhof lehnte dies ab. Aufwendungen, die ein Erbe für einen Rechtsstreit über seine eigene Erbschaftsteuer zu zahlen hat, sind nicht als Nachlassverbindlichkeiten abzugsfähig. Die Beiladung habe einen Bezug zu der von den Erben zu entrichtenden Erbschaftsteuer. Die Kosten für die anwaltliche

Vertretung im finanzgerichtlichen Verfahren sind auch nicht den Testamentsvollstreckerkosten zuzurechnen.

Abzug von Zinsen für ein Darlehen zur Anschaffung einer wesentlichen Beteiligung als nachträgliche Werbungskosten bei den Einkünften aus Kapitalvermögen

Zinsen, die der Gesellschafter einer GmbH für ein zur Anschaffung der Beteiligung aufgenommenes Darlehen zahlt, können nach der Veräußerung dieser Anteile nicht als nachträgliche Werbungskosten bei den Einkünften aus Kapitalvermögen abgezogen werden. Dies gilt zumindest dann, wenn der Erlös aus der Beteiligung nicht zur vollständigen Tilgung des Darlehens, sondern anderweitig verwendet worden ist.

Damit bestätigt der Bundesfinanzhof seine ständige Rechtsprechung, wonach nachträgliche Werbungskosten bei den Überschusseinkünften nur in Ausnahmefällen berücksichtigt werden können. Das Gericht weist in seiner Entscheidung ergänzend darauf hin, dass dies nach der Gesetzeslage bis einschließlich 1998 so zu beurteilen ist. Ob mit Absenkung der Wesentlichkeitsgrenze auf zunächst 10 % und später auf 1 % andere Kriterien eine Rolle spielen, blieb ausdrücklich offen.

Aufwendungen für sog. Strategieentgelt sind Werbungskosten bei den Einkünften aus Kapitalvermögen

Wird Kapitalvermögen durch einen Dritten verwaltet, gehört das Entgelt für die Verwaltung grundsätzlich zu den abzugsfähigen Werbungskosten. Das gilt auch dann, wenn neben den steuerpflichtigen Einnahmen steuerfreie Vermögensvorteile erzielt werden. Ein einheitliches Entgelt, das für die dauerhaft erfolgreiche Anlage des Kapitals gezahlt wird, ist in vollem Umfang als Werbungskosten abzugsfähig, eine Aufteilung ist nicht vorzunehmen. Eine Aufteilung der Aufwendungen ist vorzunehmen, wenn das Verwaltungsentgelt erfolgsabhängig ist und ein Teil des Entgelts auf nicht steuerbare Wertsteigerungen des verwalteten Vermögens entfällt.

Das Finanzgericht Köln entschied, dass das sog. Strategieentgelt für den Erwerb von Investmentfondsanteilen als Werbungskosten zu berücksichtigen ist. Ein Strategieentgelt ist eine Gebühr, die für die allgemeine Vermögensverwaltung gezahlt wird. Bei diesem Strategieentgelt handelt es sich nach Auffassung des Finanzgerichts nicht um Anschaffungskosten für die erworbenen Investmentfondsanteile.

Der Bundesfinanzhof muss die abschließende Entscheidung treffen.

Hinweis: Durch die Unternehmensteuerreform 2008 wird die Besteuerung der Einkünfte aus Kapitalvermögen ab 2009 grundsätzlich neu geregelt. Die Einkommensteuer für Einkünfte aus Kapitalvermögen beträgt ab dem Veranlagungszeitraum 2009 in der Regel 25 % (Abgeltungssteuer). Hinzu kommt der Solidaritätszuschlag. Für die Kirchensteuer ist eine besondere Formel anzuwenden. Der Abzug der tatsächlich entstandenen Werbungskosten ist ab 2009 nicht mehr möglich.

Die Pauschalen für Verpflegungsmehraufwand sind bei Erhalt von Reisekostenvergütungen aus öffentlichen Kassen zu kürzen

Verpflegungsmehraufwendungen, die auf Grund einer Dienstreise, einer Einsatzwechseltätigkeit oder einer Fahrtätigkeit entstehen, können nur mit festgelegten Pauschalen als Werbungskosten berücksichtigt werden. Ein Ansatz von Mehraufwendungen für Verpflegung durch Einzelnachweis ist nicht möglich. Die Höhe der Pauschale richtet sich nach der Dauer der Auswärtstätigkeit.

Der Werbungskostenabzug von Pauschalen für Verpflegungsmehraufwendungen ist zu kürzen, wenn dem Arbeitnehmer aus öffentlichen Kassen Reisekostenvergütungen steuerfrei gezahlt werden. So entschied das Finanzgericht des Landes Brandenburg. Die aus öffentlichen Kassen gezahlten Reisekostenvergütungen sind bis zur Höhe der festgesetzten Pauschbeträge steuerfrei. Würde keine Kürzung vorgenommen, hätte der Arbeitnehmer nach Auffassung des Finanzgerichts eine doppelte Begünstigung. Zum einen wären die Zuschüsse steuerfrei, zum anderen könnten die Pauschalen als Werbungskosten angesetzt werden.

Nicht zu kürzen sind nach diesem Urteil allerdings die Beträge, die der Arbeitgeber einbehalten darf, weil er dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zur Teilnahme an unentgeltlicher (Gemeinschafts-)Verpflegung gibt. Der Bundesfinanzhof muss noch abschließend entscheiden.

Diebstahl eines betrieblichen Pkw anlässlich einer Umwegfahrt führt nicht zu Betriebsausgaben

Ein Arzt hatte auf der beruflichen Fahrt zu einem Kollegen einen kleinen Umweg genommen und einen Weihnachtsmarkt besucht. Sein dort auf einem Parkplatz abgestellter betrieblicher Pkw wurde gestohlen und nicht mehr wiedergefunden.

Der Bundesfinanzhof lehnte den Abzug des Restbuchwerts des Pkw als Betriebsausgaben ab. Der Aufenthalt des Arztes auf dem Weihnachtsmarkt geschah aus privaten Gründen. Das Abstellen des Pkw auf einem Parkplatz war deshalb auch der privaten Lebensführung zuzurechnen.

EDV-Systemberater ohne vergleichbare Kenntnisse ist gewerblich tätig

Ein Steuerzahler bildete sich nach Abschluss der mittleren Reife und dem anschließenden Besuch einer kaufmännischen Privatschule seit 1972 kontinuierlich auf dem Gebiet der elektronischen Datenverarbeitung (EDV) fort. Seine Kenntnisse erwarb er neben dem Selbststudium durch die Teilnahme an diversen Seminaren. 1997 beendete er seine nichtselbstständige Tätigkeit und war für ein Unternehmen mit der Planung, Konstruktion und Überwachung von IT-Projekten bei Betrieben und der öffentlichen Verwaltung befasst. Seine Tätigkeit umfasste u. a. die Installation verschiedenartiger SAP-Systeme sowie die Einrichtung und Verwaltung von allgemeinen DB2-Systemen. Das Finanzamt behandelte die erzielten Gewinne als solche aus Gewerbebetrieb. Der Steuerpflichtige meinte, er sei wie ein Diplom-Informatiker als selbstständiger EDV-Berater freiberuflich tätig. Das im Studium der Informatik erworbene Grundlagenwissen sei für die steuerrechtliche Qualifikation eines Diplom-Informatikers nicht ausschlaggebend; das gelte dann auch für einen Autodidakten.

Das sah der Bundesfinanzhof anders. Freiberufliche Einkünfte erzielt, wer die selbstständige Berufstätigkeit der so genannten Katalogberufe, z. B. als Ingenieur, ausübt. Ingenieur ist nur derjenige, der wegen der Prägung des Berufsbilds des Ingenieurs durch die Ingenieurgesetze der Bundesländer auf Grund eines Studiums an einer wissenschaftlichen Hochschule, einer Fachhochschule, einer Ingenieurschule oder eines Betriebsführerlehrgangs an einer Bergschule befugt ist, die Berufsbezeichnung „Ingenieur“ zu führen. Der Katalogberuf setzt also eine qualifizierte Ausbildung voraus. Die Vergleichbarkeit der beruflichen Tätigkeit allein reicht nicht aus, es müssen auch in Tiefe und Breite vergleichbare theoretische Kenntnisse vorliegen. Wer über ein gründliches und umfassendes theoretisches Wissen verfügt, könne insbesondere seltene in der Praxis auftretende Probleme in einem größeren Zusammenhang sehen und damit sicherer beurteilen, als jemand, der sich auf Grund überwiegender praktischer Erfahrung ein Spezialwissen angeeignet hat.

Der EDV-Berater konnte nicht nachweisen, dass er sich das Wissen eines Diplom-Informatikers in vergleichbarer Breite und Tiefe auf andere Weise angeeignet hat. Er besaß zwar Kenntnisse eines Diplom-Informatikers (FH) auf dem Fachgebiet der Technologie von Systemsoftware. Im Vergleich mit den gesamten Kenntnissen eines Diplom-Informatikers (FH) fehlten ihm aber mathematische und hardwaretechnische Kenntnisse.

Einkünfteerzielungsabsicht bei der Vermietung von Ferienwohnungen

Eine Vermietungstätigkeit wird nur dann der Einkunftsart Vermietung und Verpachtung zugerechnet, wenn der Vermieter die Absicht hat, auf die Dauer der Vermögensnutzung einen Totalüberschuss der Einnahmen über die Werbungskosten zu erzielen.

Bei einer auf Dauer angelegten Vermietung wird diese Einkünfteerzielungsabsicht ohne weitere Prüfung vermutet. Eine Überprüfung im Wege einer Überschussprognose (über einen Zeitraum von 30 Jahren) ist bei Ferienwohnungen erforderlich. Bei Ferienwohnungen, die ausschließlich zur Vermietung angeboten und weder selbst genutzt noch zur Selbstnutzung vorgehalten werden, ist die Einkünfteerzielungsabsicht ebenfalls zu vermuten. Bei einer ausschließlich an wechselnde Feriengäste vermieteten und in der übrigen Zeit hierfür bereitgehaltenen Ferienwohnung ist die Einkünfteerzielungsabsicht allerdings anhand der Prognose zu überprüfen, wenn das Vermieten die ortsübliche Vermietungszeit von Ferienwohnungen erheblich unterschreitet. Hiervon ist bei einem Unterschreiten von mindestens 25 % auszugehen. Vermietungshindernisse (z. B. Instandsetzungsarbeiten) sind in die Prognoseberechnung nicht einzubeziehen.

Diese Grundsätze bestätigte das Finanzgericht Münster.

Das Finanzgericht stellt in diesem Urteil auch klar, dass bei einer Vermietung von mehreren gleichwertigen in unmittelbarer Nähe belegenen Wohnungen zur Ermittlung der Anzahl der ortsüblichen Vermietungstage die konkreten Objektdaten der vergleichbaren Wohnungen heranzuziehen sind und nicht die statistischen Daten der Behörden.

Der Bundesfinanzhof muss nun die endgültige Entscheidung treffen.

Ermittlungszeitraum bei Umstellung von einem unzulässigerweise gewählten abweichenden Wirtschaftsjahr auf das Kalenderjahr

Eine Unternehmerin vermietete seit April 1979 Apartments an Kurgäste auf einem zuvor landwirtschaftlich genutzten Grundstück. Sie ließ sich in das Handelsregister als gewerblich tätige Kauffrau eintragen und erklärte gegenüber dem Finanzamt vom Beginn ihrer Tätigkeit an bis 1999 gewerbliche Einkünfte. Diese ermittelte sie im Wege der Bilanzierung. Mit Zustimmung des Finanzamts wählte sie ein vom Kalenderjahr abweichendes Wirtschaftsjahr vom 1. April bis 31. März des Folgejahres. 2001 erklärte sie, zu keinem Zeitpunkt gewerblich tätig gewesen zu sein, da sie hoteltypische Nebenleistungen nicht erbracht habe. Ihre Einkünfte seien daher solche aus Vermietung und Verpachtung. Das Finanzamt folgte dieser Rechtsauffassung und erließ geänderte Einkommensteuerbescheide für 1998 und 1999. Außerdem stellte es die Einkünfte auf das Kalenderjahr um. Fraglich war die Einkunftsermittlung für 1997. Das Finanzamt erfasste den Gewinn des letzten abweichenden Wirtschaftsjahres vom 1. April 1996 bis 31. März 1997 bei dieser Veranlagung als Einkünfte aus Gewerbebetrieb. Zusätzlich berücksichtigte es für die Zeit vom 1. April bis 31. Dezember 1997 die Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung.

Der Bundesfinanzhof folgte dem Finanzamt insoweit, als sowohl die Einkünfte aus dem letzten abweichenden Wirtschaftsjahr 1996/1997 im Veranlagungszeitraum 1997 zu besteuern sind als auch die im „Rumpfwirtschaftsjahr“ vom 1. April bis 31. Dezember 1997 erzielten Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung. Die Einkünfte des letzten abweichenden Wirtschaftsjahres müssen als Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung qualifiziert werden. Der im Wege der Bilanzierung ermittelte Gewinn ist deshalb ggf. im Wege der Schätzung in einen Überschuss der Einnahmen über die Werbungskosten umzurechnen.

Denkmalschutzaufwendungen sind um Zuschüsse zu kürzen

Aufwendungen für Denkmalschutzmaßnahmen an einem eigenen Gebäude können im Jahr des Abschlusses der Maßnahme und in den folgenden neun Jahren „wie Sonderausgaben“ abgezogen werden, wenn die übrigen Voraussetzungen für den Abzug dieser Aufwendungen vorliegen.

Werden im öffentlichen Interesse von privater Seite (z. B. einer Denkmalstiftung) Zuschüsse gezahlt, sind diese von den Aufwendungen abzuziehen. So hat der Bundesfinanzhof im Fall eines Grundstückseigentümers entschieden, der den Zuschuss als steuerfreie Einnahme behandelt hatte, weil es sich um Aufwendungen für sein Einfamilienhaus handelte, das nicht der Besteuerung unterlag.

Das Gericht wies noch darauf hin, dass die erhöhten Absetzungen bei Denkmalschutzaufwendungen für vermietete Gebäude ebenfalls um gewährte Zuschüsse von privater Seite zu kürzen sind.

Freiwillige Beiträge an die Freikirche eines Ehegatten können auf das evangelische Kirchgeld des anderen Ehegatten angerechnet werden

Ein Ehemann gehörte einer Evangelisch-Freikirchlichen Gemeinde an, die zwar keine Kirchensteuer erhob, von ihren Mitgliedern aber freiwillige Beiträge erwartete, die er auch zahlte. Seine Frau war Mitglied der evangelischen Kirche in Nordrhein-Westfalen und musste an diese sog. Kirchgeld zahlen, weil der Ehemann keiner Kirchensteuer erhebenden Kirche angehörte. Sie beantragte die von ihrem Mann gezahlten Beiträge auf ihr Kirchgeld anzurechnen. Die zuständigen Finanzbehörden lehnten dies ab, weil der Ehemann die Beiträge freiwillig gezahlt hatte.

Der Bundesfinanzhof entschied, dass auch freiwillige Beiträge an freikirchliche Gemeinden auf das evangelische Kirchgeld angerechnet werden können.

Gesellschafterbezogenes Abzugsverbot für Schuldzinsen bei Mitunternehmenschaften

Mit dem sog. Zwei-Konten-Modell konnten Finanzierungskosten für Privatausgaben in den Betrieb verlagert werden. Als Reaktion darauf hat der Gesetzgeber 1999 ein typisiertes Verfahren für ein Abzugsverbot von Schuldzinsen in das Einkommensteuergesetz eingeführt, wonach 6 % der Überentnahmen dem Gewinn hinzugerechnet werden. Überentnahmen entstehen, wenn die Entnahmen den Gewinn und die Einlagen übersteigen. Zinsen bis zu einem Gesamtbetrag von 2.050 € (sog. Sockelbetrag) können auch bei Überentnahmen als Betriebsausgabe abgezogen werden.

Unklar war bisher, ob die Überentnahmen und der Sockelbetrag einer gesellschafts- oder gesellschafterbezogenen Betrachtungsweise unterliegen. Eine Entscheidung hat jetzt der Bundesfinanzhof gefällt. Danach sind die Überentnahmen für jeden Gesellschafter individuell festzustellen (gesellschafterbezogene Betrachtungsweise). Ein Gesellschafter, der Überentnahmen getätigt hat, kann demnach nicht von dem zurückhaltenden Entnahmeverhalten anderer Gesellschafter profitieren. Der Sockelbetrag von 2.050 € ist jedoch betriebsbezogen. Er muss unter den Gesellschaftern nach deren Anteil an den Schuldzinsen aufgeteilt werden.

Der Bundesfinanzhof hat dazu zwei weitere Hinweise gegeben: In die Berechnungen der Überentnahmen und des typisierten Abzugsverbots von Schuldzinsen sind auch die Ergänzungs- und Sonderbilanzen miteinzubeziehen. Weiterhin wird der Sockelbetrag jedem Betrieb gewährt. Ist ein Unternehmer z. B. an zwei Personengesellschaften beteiligt, steht jeder Personengesellschaft der Sockelbetrag von 2.050 € zu. Der Gesellschafter kann jeweils anteilig daran partizipieren.

Gutachterkosten bei Beendigung eines Erbbaurechtsvertrags keine Werbungskosten

Hat der Erbbaurechtsverpflichtete bei Beendigung des Vertrags Gutachterkosten für die Ermittlung einer Entschädigung zu tragen, so stellen diese Aufwendungen keine Werbungskosten bei den Einkünften aus Vermietung und Verpachtung dar. Der hierzu ergangenen Entscheidung des Bundesfinanzhofs lag folgender Fall zu Grunde:

Eine Grundstücksgemeinschaft überließ ein Grundstück im Rahmen eines Erbbaurechtsvertrags an Dritte. Nach diesem Vertrag sollten mit Beendigung des Erbbaurechts die auf dem Grundstück errichteten Gebäude und Anlagen in das Eigentum der Verpächter übergehen. Der Wert wurde vereinbarungsgemäß durch einen Sachverständigen festgestellt. Die Kosten für das Gutachten i. H. v. ca. 15.000 € machte die Grundstücksgemeinschaft als Werbungskosten bei den Einkünften aus Vermietung und Verpachtung geltend.

Das Gericht lehnte dies mit der Begründung ab, dass diese Kosten im Zusammenhang mit dem Erwerb des übernommenen Grundstücks stünden. Somit könne nicht von sofort abzugsfähigen Werbungskosten ausgegangen werden. Auch handele es sich hier nicht um vorab entstandene Werbungskosten in Hinblick auf die spätere Vermietung des übernommenen Grundstücks.

Sachspenden an gemeinnützige Einrichtungen anderer EU-Staaten

Der in Deutschland wohnende Steuerzahler spendete an ein Seniorenheim in Portugal Bettwäsche und Handtücher im Wert von 18.000 €. Diese Einrichtung war nach portugiesischem Recht gemeinnützig. Er wollte die Sachspende als Sonderausgabe abziehen. Das Finanzamt verwehrte ihm dies, weil nach deutschem Recht nur Spenden an im Inland ansässige Einrichtungen steuerlich abzugsfähig sind.

Der Bundesfinanzhof hat die Frage der Abzugsfähigkeit nun dem Europäischen Gerichtshof zur Entscheidung vorgelegt, weil Sachspenden möglicherweise unter den Anwendungsbereich der sog. Kapitalverkehrsfreiheit innerhalb der Europäischen Union fallen. Erst wenn eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs hierzu ergangen ist, wird der Bundesfinanzhof sich wieder mit dem Fall beschäftigen.

Hinweis: Sachspenden ins EU-Ausland sollten steuerlich geltend gemacht werden. Wenn das Finanzamt dies nicht anerkennt, muss hiergegen Einspruch eingelegt werden. Das Einspruchsverfahren ruht dann auf Antrag bis zur endgültigen Entscheidung.

Vorfälligkeitsentschädigungen sind nicht passiv abgrenzbar

Gestattet eine Bank dem Kreditnehmer die vorzeitige Rückzahlung eines von ihr gewährten Kredits, berechnet sie hierfür Vorfälligkeitsentschädigungen. Sie können nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs von der Bank nicht passiv abgegrenzt werden. Passive Rechnungsabgrenzungsposten sind für vor dem Bilanzstichtag erhaltene Vergütungen zu bilden, die Aufwand für eine nach dem Bilanzstichtag noch zu erbringende Leistung darstellen.

Bei den Vorfälligkeitsentschädigungen handelt es sich um die wirtschaftliche Abdeckung eines Schadens, der durch die vorzeitige Vertragsbeendigung entstanden ist. Es handelt sich um kein Entgelt für eine noch zu erbringende Leistung, sondern um eine Vergütung für eine bereits durch den Aufhebungsvertrag vollzogene Leistung.

An dieser Betrachtung ändert sich auch nichts dadurch, dass die Bank den Altkredit durch ein neues Darlehen zu für den Kreditnehmer günstigeren Konditionen ablöst und diesen Darlehensbetrag um die zu zahlende Vorfälligkeitsentschädigung aufstockt.

Vorläufiger Rechtsschutz bei Lohnsteuerermäßigung für „Pendlerpauschale“

Seit dem 1.1.2007 können Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte („Pendlerpauschale“) nur noch ab dem 21. Entfernungskilometer „wie Werbungskosten“ angesetzt werden. Der Bundesfinanzhof hat ernstliche Zweifel an dieser Regelung und hat die Eintragung von Werbungskosten für diese Fahrten auf der Lohnsteuerkarte bereits ab dem 1. Entfernungskilometer zugelassen.

Bundesfinanzministerium und Bundesregierung haben bereits reagiert und lassen die Eintragung eines Freibetrags für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte in vollem Umfang zu.

Betroffene Steuerzahler müssen bis zur Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts Folgendes beachten:

- Die Beantragung eines Freibetrags auf der Lohnsteuerkarte 2007 ist noch bis 30.11.2007 möglich.
- Ein Antrag auf Lohnsteuerermäßigung ist aber nur dann sinnvoll, wenn die Werbungskosten insgesamt den Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 920 € überschreiten.
- In der Einkommensteuererklärung 2007 sollte die Entfernungspauschale ab dem 1. Kilometer geltend gemacht werden.
- Das Finanzamt wird dies im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung nicht anerkennen.
- Gegen den Einkommensteuerbescheid muss Einspruch eingelegt werden, falls diese Position nicht mit einem Vorläufigkeitsvermerk versehen wird.

Hinweis: Ist auf Grund des Einkommensteuerbescheids 2007 eine Nachzahlung zu leisten, weil wegen eines Lohnsteuerermäßigungsantrags für 2007 eine zu geringe Steuer einbehalten worden ist, sollte die Nachzahlung geleistet werden, weil nicht vorhergesehen werden kann, wie das Bundesverfassungsgericht entscheidet. Entscheidet das Gericht positiv, muss das Finanzamt die Steuer erstatten und je nach Zeitablauf Erstattungszinsen von 0,5 % pro Monat zahlen. Wird Aussetzung der Vollziehung beantragt und die Nachzahlung nicht geleistet, müssen bei einer negativen Entscheidung ggf. zusätzlich Zinsen in Höhe von 0,5 % pro Monat geleistet werden.

Gewinn aus der Veräußerung von Anteilen an einer im gewerblichen Grundstückshandel tätigen Personengesellschaft ist gewerbsteuerpflichtig

Ein Gewinn aus der Veräußerung eines Betriebs, Teilbetriebs oder Mitunternehmeranteils unterliegt grundsätzlich nicht der Gewerbesteuer. Eine Ausnahme gibt es beim gewerblichen Grundstückshandel. Danach zählen Gewinne aus der Veräußerung der zum Umlaufvermögen gehörenden Grundstücke zum laufenden Gewinn. Das gilt auch, wenn das letzte Grundstück an nur einen Erwerber veräußert wird. Voraussetzung ist jedoch immer, dass das Grundstück oder die Grundstücke dem Umlauf- und nicht dem Anlagevermögen zuzurechnen sind, also keine bedingte, sondern eine unbedingte Veräußerungsabsicht des Verkäufers vorliegt.

Der Gewinn aus der Veräußerung von Mitunternehmeranteilen ist nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs bei im gewerblichen Grundstückshandel tätigen Personengesellschaften, deren Betriebsvermögen ausschließlich oder nahezu ausschließlich aus Grundstücken des Umlaufvermögens besteht, nicht anders zu behandeln und deshalb ebenfalls gewerbsteuerpflichtig.

Zerlegung des Gewerbesteuermessbetrags eines Windkraftanlagebetreibers

Grundlage für die Zerlegung der Gewerbesteuer sind die in den Betriebsstätten der verschiedenen Gemeinden gezahlten Arbeitslöhne. Eine Windkraftanlagebetreibergesellschaft unterhielt Windräder in mehreren Gemeinden. An den Standorten dieser Windkraftanlagen waren jedoch keine Arbeitnehmer tätig, so dass dieser Zerlegungsmaßstab keine Anwendung finden konnte. Die betroffenen Gemeinden sahen darin ein unbilliges Ergebnis und machten ihren Anteil an der Gewerbesteuer gerichtlich geltend.

Der Bundesfinanzhof lehnte dies mit der Begründung ab, dass nur die Gemeinde Gewerbesteuer zu beanspruchen habe, in der die Gesellschaft Arbeitnehmer beschäftigte. Dies war im vorliegenden Fall am Verwaltungssitz des Unternehmens. Auch vermochte das Gericht keine offensichtliche Unbilligkeit von erheblichem Gewicht zu erkennen, die möglicherweise die Anwendung eines abweichenden Zerlegungsmaßstabs gerechtfertigt hätte.

Erbengemeinschaft eines Unternehmers als Schuldnerin der Umsatzsteuer

Verstirbt ein Unternehmer, geht damit automatisch seine Unternehmereigenschaft unter. Diese geht nicht auf die Erben über. Veräußert die Erbengemeinschaft einen Gegenstand, der zum Unternehmensvermögen des Erblassers gehörte und für den er den Vorsteuerabzug in Anspruch genommen hatte, unterliegt dieser Vorgang auch dann der Umsatzsteuer, wenn die Erbengemeinschaft nicht Unternehmerin wird. Dies hat das Finanzgericht Rheinland-Pfalz entschieden. Andernfalls komme es bei der Verwendung des Gegenstands zu einer systemwidrigen Nichtbelastung des Umsatzes mit Umsatzsteuer.

Da gegen das Urteil Revision beim Bundesfinanzhof eingelegt wurde, bleibt abzuwarten, ob der Auffassung des Finanzgerichts gefolgt wird.

Umsatzsteuersatz für Beförderungsleistungen eines Taxiunternehmers für Hin- und Rückfahrt

Das Entgelt für Taxifahrten unterliegt dem ermäßigten Umsatzsteuersatz, wenn die Beförderung innerhalb der Gemeinde erfolgt oder die Beförderungsstrecke nicht mehr als 50 km beträgt.

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass Hin- und Rückfahrt, z. B. bei Krankenfahrten, in der Regel nicht zusammengerechnet werden. Die Beförderungsstrecken werden nur dann zusammengerechnet, wenn das Taxi während der Behandlung wartet. Die Leerfahrt gehört nicht zur Beförderungsstrecke, auch wenn der Taxiunternehmer hierfür eine Kilometerpauschale erhält. Diese ist vielmehr Bestandteil des Beförderungsentgelts für die Hin- bzw. Rückfahrt.

Vorsteuerabzug aus Lieferungen in einem sog. Umsatzsteuerkarussell

Ein sog. Umsatzsteuerkarussell dient dazu, Umsatzsteuer zu hinterziehen. Dies geschieht dadurch, dass der leistende Unternehmer die in Rechnung gestellte Umsatzsteuer nicht an das Finanzamt abführt, während der Leistungsempfänger die Vorsteuern erstattet erhält. Um den Betrug zu verschleiern, werden häufig am Betrug unbeteiligte Unternehmer als Zwischenhändler in das Karussell einbezogen.

Dem unbeteiligten Unternehmer steht nach Auffassung des Bundesfinanzhofs der Vorsteuerabzug zu, wenn er weder wusste noch wissen konnte, dass er in einen Umsatzsteuerbetrug einbezogen ist. Der Unternehmer muss alle Maßnahmen treffen, die vernünftigerweise von ihm verlangt werden können, um sicherzustellen, dass seine Umsätze nicht in einen Betrug einbezogen sind. Welche Vorsorgemaßnahmen hierzu erforderlich sind, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Dazu gehören jedenfalls Erkundigungen über den Lieferanten und Abnehmer. Je ungewöhnlicher der Geschäftsablauf ist, desto sorgfältiger muss der Unternehmer sein. Bei einem marktunüblich niedrigen Preis ist besondere Vorsicht geboten.

Fehlende Pflichtangaben auf Geschäftsbrief eines Einzelkaufmanns sind nicht abmahnfähig

Gibt ein Einzelkaufmann seine Firma, seine Anschrift und seine Telefonnummer, nicht jedoch seinen Familiennamen und einen ausgeschriebenen Vornamen auf einem seiner Geschäftsbriefe an, so stellt dies keinen zur Abmahnung berechtigenden erheblichen Wettbewerbsverstoß dar.

Dies hat das Brandenburgische Oberlandesgericht entschieden.

Zwar hatte in dem entschiedenen Fall nach den Feststellungen des Gerichts ein Einzelkaufmann in einem seiner Geschäftsbriefe weder Familien- noch Vornamen angegeben und damit gegen seine aus der Gewerbeordnung resultierende entsprechende Verpflichtung verstoßen. Allerdings war nach Auffassung des Gerichts dieser Verstoß nicht geeignet, den Wettbewerb zu beeinflussen. Die Klage auf Erstattung der durch die Abmahnung verursachten Kosten wurde deshalb abgewiesen.

Wahlrecht der Eheleute für eine Getrennt- oder Zusammenveranlagung zur Einkommensteuer in der Insolvenz eines Ehegatten

Das Wahlrecht der Ehegatten für eine Getrennt- oder Zusammenveranlagung zur Einkommensteuer wird in der Insolvenz eines Ehegatten durch den Insolvenzverwalter und im vereinfachten Insolvenzverfahren durch den Treuhänder ausgeübt.

In einem vom Bundesgerichtshof entschiedenen Fall hatte sich der Treuhänder geweigert, gegenüber dem zuständigen Finanzamt der Zusammenveranlagung zuzustimmen.

Zu Recht, befand das Gericht, weil der die Zustimmung begehrende Ehegatte sich weigerte, den bei Zusammenveranlagung entstehenden weiteren steuerlichen Nachteil der Insolvenzmasse auszugleichen, und weil die Eheleute keine von der gesetzlichen Regel abweichende interne Aufteilung ihrer Einkommensteuerschulden aus Zusammenveranlagung vereinbart hatten.

+++Anlage Lohnbüro+++

Änderungskündigung zum Zweck der Lohnreduzierung

Umsatzrückgang, der zu einem Verlust führt, kommt als Grund für eine Änderungskündigung in Frage, die dem Zweck der Lohnreduzierung dient. Dies ist allerdings nur dann der Fall, wenn die betriebliche Situation sich als existenzgefährdend für das Unternehmen darstellt. Zur Darlegung einer solchen wirtschaftlichen Notlage muss ein Zeitraum von mindestens drei Jahren betrachtet werden. Dies hat jüngst das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz entschieden, dessen Entscheidung allerdings noch nicht rechtskräftig ist.

Es ging um einen Krankenhausbetrieb, der durch Änderungskündigungen erreichen wollte, bislang gewährte Weihnachtsgeldzahlungen einzusparen. Die gegen die Änderungskündigungen gerichteten Klagen hatten vor dem Arbeitsgericht und dem Landesarbeitsgericht Erfolg. Das Landesarbeitsgericht betonte, dass bei einer Änderungskündigung zur Entgeltminderung im Hinblick auf soziale Rechtfertigung ebenso hohe Anforderungen bestehen, wie bei einer Beendigungskündigung. Deshalb sei das Änderungsangebot des Arbeitgebers daraufhin zu überprüfen, ob es der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der Situation des Arbeitgebers billigerweise akzeptieren muss.

Hieraus ergebe sich ein zweistufiges Prüfungsverfahren. In einem ersten Schritt ist zu prüfen, ob für die Vertragsänderung dringende betriebliche Erfordernisse bestehen. Liegt insoweit überhaupt kein Kündigungsgrund vor, erübrigt sich die Prüfung des Änderungsverbots. Liegt hingegen ein Kündigungsgrund vor, ist in einem weiteren Schritt zu prüfen, ob der Arbeitgeber sich darauf beschränkt hat, nur solche Entgeltminderungen vorzuschlagen, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muss.

Änderungskündigungen zur Kosteneinsparung sind nach Auffassung des Gerichts nur bei existenzgefährdender betrieblicher Situation zulässig. Nur in diesem Falle sei Dringlichkeit im Sinne des Gesetzes gegeben. Neben Entgeltkürzungen müssen auch Einsparungen in anderen Bereichen erfolgen, wenn Änderungskündigungen zulässig sein sollen. Zur Darlegung der wirtschaftlichen Notlage sei ein Zeitraum von mindestens drei Jahren erforderlich, damit eine Verstetigung oder Verschlechterung von Entwicklungen festgestellt werden kann. Beschränkt sich der Arbeitgeber auf die Darstellung von Umständen, die einen kürzeren Zeitraum betreffen, genügt dies zur Rechtfertigung der betreffenden Änderungskündigung nicht.

Annahmefrist für Angebote im Rahmen einer Änderungskündigung

Spricht der Arbeitgeber eine Änderungskündigung aus und macht er in diesem Zusammenhang das Angebot, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen fortzusetzen, muss der betreffende Arbeitnehmer seine Bereitschaft zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den geänderten Bedingungen innerhalb von drei Wochen erklären, wenn er das Arbeitsverhältnis aufrechterhalten möchte. Die Bedenkzeit von drei Wochen steht dem Arbeitnehmer zu, auch wenn der Arbeitgeber ihm eine kürzere Frist gesetzt hat. Äußert sich der Arbeitnehmer innerhalb der drei Wochen nicht, endet das Arbeitsverhältnis zum Ablauf der Kündigungsfrist, auch wenn der Arbeitnehmer seine Bereitschaft nachträglich doch noch erklärt.

Dies ergibt sich aus einer Entscheidung, die kürzlich das Bundesarbeitsgericht getroffen hat. Es ging um einen Energieanlagenelektriker, dessen Arbeitgeber das Ziel verfolgte, eine mit dem Arbeitnehmer individuell vereinbarte Entfernungszulage endgültig zu streichen. Zu diesem Zwecke kündigte er dem Arbeitnehmer am 2.8.2004 zum 28.2.2005, bot aber gleichzeitig an, das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Kündigungsfrist zu denselben Bedingungen mit Ausnahme der Zahlung der Entfernungspauschale fortzusetzen. Weiter schrieb der Arbeitgeber: „Teilen Sie uns bitte umgehend mit, ob Sie mit den geänderten Arbeitsbedingungen und mit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über die Kündigungsfrist hinaus einverstanden sind. Andernfalls endet das Arbeitsverhältnis mit Fristablauf.“ Der Arbeitnehmer meldete sich erst im November 2004 wieder bei seinem Arbeitgeber und erklärte, das Arbeitsverhältnis ohne die Entfernungspauschale fortsetzen zu wollen. Daraufhin teilte ihm der Arbeitgeber mit, das Arbeitsverhältnis finde wegen der nicht rechtzeitigen Annahme des Änderungsangebots zum 28.2.2005 sein Ende. Hiergegen erhob der Arbeitnehmer Klage vor dem Arbeitsgericht und begehrte die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis fortbestehe. Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht gaben der Klage statt. Die Revision führte zur Abweisung der Klage.

Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts hat der Arbeitgeber in dem vorliegenden Fall dem Arbeitnehmer in zulässiger Weise eine Frist zur Annahme des Angebots zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen gesetzt. Zwar sei diese Frist zu kurz bemessen gewesen, weil das Kündigungsschutzgesetz eine Drei-Wochen-Frist für derartige Vorgänge vorsieht, der Arbeitnehmer habe sich allerdings erst deutlich nach dem Ende der Drei-Wochen-Frist und damit zu spät gegenüber seinem

Arbeitgeber erklärt. Eine vom Arbeitgeber zu kurz bestimmte Annahmefrist führt nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung insgesamt. Die Unwirksamkeitsfolge komme nur als eine Reaktion auf das Fehlen von materiellen Kündigungs- und Änderungskündigungsgründen in Frage, nicht jedoch als Reaktion auf fehlerhafte Fristbestimmungen. Folge: Der Arbeitgeber brauchte das Arbeitsverhältnis mit dem betroffenen Arbeitnehmer nicht fortzusetzen.

Freiwilligkeitsvorbehalt bei Leistungszulagen

Sieht ein vom Arbeitgeber vorformulierter Arbeitsvertrag eine monatlich zu zahlende Leistungszulage vor, auf die der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch hat und aus deren Zahlung er für die Zukunft keinerlei Rechte herleiten kann, so ist ein solcher „Vorbehalt freiwilliger Zahlung“ unwirksam. Dies hat das Bundesarbeitsgericht entschieden.

Es ging um einen Altenpfleger, der ein monatliches Grundgehalt von 1.050 € brutto verdiente. Im Laufe der Zeit sagte ihm sein Arbeitgeber mittels mehrerer, im Wesentlichen gleich lautender Ergänzungen des ursprünglichen Arbeitsvertrags monatliche Leistungszulagen zu, die als freiwillige Zahlungen ohne Anerkennung einer Rechtspflicht bezeichnet wurden.

Nach einigen Jahren stellte der Arbeitgeber die Zahlung der Leistungszulagen ohne Begründung ein. Der Arbeitnehmer vertrat die Auffassung, er habe Anspruch auf die Zahlung der Zulagen. Der Arbeitgeber verwies darauf, dass deren Zahlung freiwillig geschehe und keine Ansprüche des Arbeitnehmers begründen.

Das Bundesarbeitsgericht gab dem Arbeitnehmer Recht. Sehe ein vom Arbeitgeber vorformulierter Arbeitsvertrag eine monatlich zu zahlende Leistungszulage unter Ausschluss jeden Rechtsanspruchs vor, so benachteilige dies den Arbeitnehmer unangemessen. Eine solche Klausel sei unwirksam. In einem als Dauerschuldverhältnis ausgestalteten Arbeitsverhältnis dürfe der Arbeitnehmer grundsätzlich auf die Beständigkeit der monatlich zugesagten Zahlung einer Vergütung, die nicht an besondere Voraussetzungen geknüpft ist, vertrauen. Er erbringe im Hinblick hierauf seine Arbeitsleistung und stelle auch sein Leben darauf ein. Dies gelte nicht nur für eine Grundvergütung, sondern auch für zusätzliche regelmäßige Zahlungen, die von den Parteien als Teil der Arbeitsvergütung und damit als unmittelbare Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer zu erbringende Arbeitsleistung vereinbart werden. Ein vertraglich vereinbarter Ausschluss jeden Rechtsanspruchs bei laufendem Arbeitsentgelt verstoße gegen den Grundsatz von Treu und Glauben. Dass der Arbeitnehmer Formulierungen über die Freiwilligkeit der Zahlungen akzeptiert habe, stehe dem nicht entgegen.

Die Pauschalen für Verpflegungsmehraufwand sind bei Erhalt von Reisekostenvergütungen aus öffentlichen Kassen zu kürzen

Verpflegungsmehraufwendungen, die auf Grund einer Dienstreise, einer Einsatzwechsellätigkeit oder einer Fahrtätigkeit entstehen, können nur mit festgelegten Pauschalen als Werbungskosten berücksichtigt werden. Ein Ansatz von Mehraufwendungen für Verpflegung durch Einzelnachweis ist nicht möglich. Die Höhe der Pauschale richtet sich nach der Dauer der Auswärtstätigkeit.

Der Werbungskostenabzug von Pauschalen für Verpflegungsmehraufwendungen ist zu kürzen, wenn dem Arbeitnehmer aus öffentlichen Kassen Reisekostenvergütungen steuerfrei gezahlt werden. So entschied das Finanzgericht des Landes Brandenburg. Die aus öffentlichen Kassen gezahlten Reisekostenvergütungen sind bis zur Höhe der festgesetzten Pauschbeträge steuerfrei. Würde keine Kürzung vorgenommen, hätte der Arbeitnehmer nach Auffassung des Finanzgerichts eine doppelte Begünstigung. Zum einen wären die Zuschüsse steuerfrei, zum anderen könnten die Pauschalen als Werbungskosten angesetzt werden.

Nicht zu kürzen sind nach diesem Urteil allerdings die Beträge, die der Arbeitgeber einbehalten darf, weil er dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zur Teilnahme an unentgeltlicher (Gemeinschafts-)Verpflegung gibt. Der Bundesfinanzhof muss noch abschließend entscheiden.

Durch Arbeitgeberinsolvenz kein Anspruch auf Lohnsteuererstattung bei Verlust der Bezugsrechte aus für Arbeitnehmer abgeschlossenen Direktversicherungen

Der Arbeitgeber hatte seinen Arbeitnehmern eine betriebliche Altersversorgung durch den Abschluss von Direktversicherungen gewährt. Es handelte sich um Versicherungen mit widerruflichem Bezugsrecht. Von den Beitragsleistungen hatte der Arbeitgeber pauschal Lohnsteuer abgeführt. Zum Zeitpunkt der Insolvenz waren die Versicherungsansprüche bereits unverfallbar.

Im Zuge des Insolvenzverfahrens widerrief der Insolvenzverwalter die Bezugsrechte. Daraufhin zahlte die Versicherung die Rückkaufswerte an den Insolvenzverwalter aus. Dieser verlangte zusätzlich vom

Finanzamt die Rückzahlung der von dem jetzt insolventen Arbeitgeber abgeführten pauschalen Lohnsteuer.

Der Bundesfinanzhof lehnte den Anspruch auf Rückzahlung der Lohnsteuer ab. Die Auszahlung des Rückkaufswerts von Versicherungsansprüchen aus unverfallbaren Anwartschaften der betroffenen Arbeitnehmer stellt keine Rückzahlung von Arbeitslohn dar. Aus diesem Grund ergibt sich für einen Insolvenzverwalter auch kein Steuererstattungsanspruch.

Die Versorgungsrechte der durch eine Versorgungszusage des Arbeitgebers begünstigten Arbeitnehmer sind bei insolvenzbedingter Zahlungsunfähigkeit geschützt. Der Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) tritt für den Ausfall ein. Zwar gehen wegen des Widerrufs der Bezugsrechte durch den Insolvenzverwalter die Deckungsmittel aus der Versicherung verloren, dieser Verlust wird jedoch durch den gewährleisteten gesetzlichen Insolvenzschutz ausgeglichen. Der Anspruch gegen den PSV tritt an die Stelle des ursprünglichen Versorgungsanspruchs. Dadurch tritt wirtschaftlich kein Verlust der Versorgungsanswartschaften ein, die als Arbeitslohn versteuerten Versicherungsbeiträge sind nicht verloren.

Ausländische Fotomodelle arbeiten als Selbständige

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass ausländische Fotomodelle, die zur Produktion von Werbefilmen kurzfristig im Inland einer Beschäftigung nachgehen, selbständig tätig sein können.¹

Dies hat zur Folge, dass die ihnen ausgezahlten Gagen nicht dem Lohnsteuerabzug unterliegen.

In dem entschiedenen Fall waren die Models für einen Zeitraum von ein bis drei Tagen tätig. Die Beschäftigung beschränkte sich regelmäßig auf nur einen Werbespot. Lohnsteuer für die Gagen wurde nicht abgeführt.

Der BFH befand diese Vorgehensweise für richtig.

Bei Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit wird die Einkommensteuer als Lohnsteuer durch Abzug vom Arbeitslohn erhoben, soweit der Arbeitslohn von einem inländischen Arbeitgeber gezahlt wird. Das trifft grundsätzlich auch auf beschränkt Steuerpflichtige zu.² Die Frage, ob jemand eine Tätigkeit selbständig oder nichtselbständig ausübt, ist anhand einer Vielzahl in Betracht kommender Merkmale nach dem Gesamtbild der Verhältnisse zu beurteilen.

Für den BFH war maßgeblich, dass die Models nur jeweils äußerst kurzfristig für die Klägerin tätig waren. Bei einer zeitlich nur kurzen Berührung mit dem Betrieb des Auftraggebers ist die Arbeitnehmereigenschaft des Auftragnehmers regelmäßig eher zu verneinen als zu bejahen.

¹ BFH, Urt. v. 14.06.2007, VI R 5/06, LEXinform 0587214.

² Das sind Arbeitnehmer, die im Inland weder einen Wohnsitz noch ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben, soweit die Arbeit im Inland ausgeübt wird.

Bekanntgabe der Lohnsteuerbescheinigungen 2008

Das Bundesfinanzministerium (BMF)¹ hat die Muster für den Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung sowie der Besonderen Lohnsteuerbescheinigung für das Kalenderjahr 2008 bekannt gegeben und informiert über Aufzeichnungspflichten² bei Versorgungsbezügen.

Arbeitgeber müssen dem Finanzamt elektronische Lohnsteuerbescheinigungen bis zum 28. Februar des Folgejahres übermitteln³ und den Arbeitnehmern einen Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung mit Angabe des lohnsteuerlichen Ordnungsmerkmals aushändigen oder elektronisch bereitstellen⁴. In dem Schreiben erläutert das BMF das Ausfüllen des Musters. Außerdem weist das BMF darauf hin, dass Arbeitgeber zwar grundsätzlich das amtliche Muster benutzen sollen, der Ausdruck aber hiervon abweichen kann, wenn er sämtliche Angaben in derselben Folge des amtlichen Musters enthält.

Arbeitgeber ohne maschinelle Lohnabrechnung, die ausschließlich Arbeitnehmer im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung in ihren Privathaushalten⁵ beschäftigen, können an Stelle der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung auch eine entsprechende manuelle Lohnsteuerbescheinigung erteilen.

Diese Arbeitgeber ohne maschinelle Lohnabrechnung müssen eine Besondere Lohnsteuerbescheinigung nach dem amtlichen Vordruck erteilen, wenn für einen Arbeitnehmer bei Abschluss des Lohnkontos keine Lohnsteuerkarte vorgelegen hat. Etwas anderes gilt nur für Arbeitnehmer, für die der Arbeitgeber die Lohnsteuer ausschließlich pauschal⁶ erhoben hat. Für diese Arbeitnehmer ist keine Lohnsteuerbescheinigung zu erstellen.

¹ BMF, Schr. v. 30.8.2007, IV C 5 - S-2378 / 07 / 0003, LEXinform 5230990.

² § 4 Abs. 1 Nr. 4 LStDV.

³ § 41b Abs. 1 S. 2 EStG.

⁴ § 41b Abs. 1 S. 3 EStG.

⁵ § 8a SGB IV.

⁶ §§ 40 bis 40b EStG.

Geldwerter Vorteil durch Parkraumgestaltung an Arbeitnehmer

Vor einiger Zeit hatte das Finanzgericht Köln¹ entschieden, dass die unentgeltliche Überlassung angemieteter Tiefgaragenplätze durch den Arbeitgeber regelmäßig zu steuerpflichtigem Arbeitslohn beim Arbeitnehmer führt. Die Oberfinanzdirektion Münster² hat nun in einer Verfügung klargestellt, dass die Rechtsgrundsätze dieses Urteils nicht über den entschiedenen Einzelfall hinaus angewendet werden sollen.

Die Oberfinanzdirektion Münster vertritt die Auffassung, die unentgeltliche oder verbilligte Stellung von Parkraum durch den Arbeitgeber sei gemäß einem Erlass des Finanzministeriums NRW aus dem Jahre 1980 nicht zu besteuern.³ Das Urteil enthalte - auch im Hinblick auf die Einführung des Werkstorprinzips ab 2007 - keine neuen rechtlichen Gesichtspunkte, die zu einer neuen Erörterung zwingen würden.

¹ FG Köln, Urt. v. 15.3.2006, 11 K 5680/04, LEXinform 5002488.

² OFD Münster, Vfg. v. 25.6.2007, Kurzinformation Einkommensteuer 17/2007, DB 2007, S. 1498.

³ FinMin NRW, Erlass v. 17.12.1980, S 2351 - 1 V B 3, LEXinform 0056629.

Zur Entkräftung des Anscheinsbeweises der privaten Nutzung eines betrieblichen Kfz

Der Nachweis, dass ein Verbot der privaten Nutzung eines betrieblichen Fahrzeugs schriftlich vereinbart wurde, das Verbot wechselseitig durch die betroffenen Gesellschafter-Geschäftsführer kontrolliert wurde und entsprechende Kontroll-Listen zum Lohnkonto genommen wurden, reicht aus, den Anscheinsbeweis der privaten Mitbenutzung zu entkräften. So entschied vor Kurzem das Finanzgericht Münster.¹

Geldwerte Vorteile, die mit der Nutzung eines betrieblichen Kfz zu privaten Zwecken verbunden sind, unterliegen als Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit der Lohnsteuer.² Grundsätzlich trägt die Feststellungslast für steuererhöhende Tatsachen das Finanzamt.³ Nach der allgemeinen Lebenserfahrung besteht für die private Nutzung ein Anscheinsbeweis, der auf der Erfahrung beruht, dass gewisse typische Sachverhalte bestimmte Folgen auslösen.⁴ Es ist Sache des beweisbelasteten Beteiligten, einen von diesem gewöhnlichen Verlauf abweichenden Gang des Geschehens darzulegen und zu beweisen.⁵ Nach dem Vortrag des Arbeitgebers sah Gericht den Anscheinsbeweis hier als entkräftet an.

¹ FG Münster, Urt. v. 10.5.2007, 6 K 4203/04, LEXinform 5005187.

² § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG.

³ Siehe z. B. FG Köln, Urt. v. 20.9.2002, 12 K 4477/98, EFG 2000, S. 1375, LEXinform 0554851.

⁴ BFH, Urt. v. 14.5.1999, VI B 258/98, BFH/NV 1999, S. 1330, LEXinform 0161959.

⁵ BFH, Urt. v. 7.11.2006, VI R 19/05, BFH/NV 2007, S. 136, LEXinform 5003637.

Kombilöhne für schwer Vermittelbare

Ab Oktober wird die Beschäftigung von jugendlichen Erwerbslosen sowie schwer vermittelbaren Langzeitarbeitslosen über Kombilöhne gefördert. Die entsprechenden Gesetzentwürfe¹ verabschiedete der Bundestag noch kurz vor der Sommerpause.

Über einen Eingliederungszuschuss soll die Beschäftigung von jungen Menschen unter 25 Jahren mit Vermittlungshemmnissen gefördert werden, die eine Ausbildung abgeschlossen haben und dann lange arbeitslos waren. Werden sie eingestellt, zahlt die Agentur für Arbeit ab 1. Oktober 2007 je nach Eingliederungserfordernis für bis zu einem Jahr 25 bis 50 % des Bruttolohns, maximal 1.000 €/Monat, an den Arbeitgeber.

Jugendliche, die ohne Ausbildung und ohne Ausbildungsstelle bisher keinen Weg in einen Beruf finden konnten und im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses qualifiziert werden, sollen ebenfalls gefördert werden. Voraussetzung dafür ist, dass sie vor Aufnahme der Beschäftigung mindestens sechs Monate arbeitslos waren. Der sogenannte Qualifizierungs-Kombilohn wird für maximal zwölf Monate in Höhe von 50 % des Bruttolohns - höchstens 500 €/Monat - an den Arbeitgeber gezahlt. Mindestens 15 % vom Bruttolohn müssen für die Qualifizierung des Jugendlichen verwendet werden, sodass unterm Strich ein reiner

Lohnzuschuss in Höhe von bis zu 35 % (maximal 350 €) verbleibt. Nach Ablauf der Maßnahme muss der Arbeitgeber eine entsprechende Bescheinigung über die erfolgte Qualifizierung ausstellen.

Eine Förderung ist jedoch ausgeschlossen, wenn vermutet wird, dass ein Beschäftigungsverhältnis nur deshalb beendet wurde, um einen Eingliederungszuschuss zu erhalten. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer während der letzten zwei Jahre vor Förderungsbeginn mehr als drei Monate bei diesem Arbeitgeber versicherungspflichtig beschäftigt war. Endet das Beschäftigungsverhältnis ohne besonderen Grund vorzeitig, müssen die Zuschüsse teilweise zurückgezahlt werden.

Einstiegsqualifizierung

Für Jugendliche, die sich nur schwer in Ausbildungsstellen vermitteln lassen sowie benachteiligte Auszubildende wird die betriebliche Einstiegsqualifizierung in das Gesetz aufgenommen. Über diese Maßnahme sollen sie besser für das Berufsleben qualifiziert werden. Arbeitgeber können dabei bis zu 192 € (zzgl. eines pauschalen Anteils an den Sozialabgaben) pro Jugendlichen und Monat von der Agentur für Arbeit erhalten. Die Dauer der Maßnahmen ist auf mindestens sechs und höchstens zwölf Monate begrenzt.

Förderung für Langzeitarbeitslose

Ebenfalls ab 1. Oktober 2007 können bestimmte Leistungsträger Langzeitarbeitslose für Arbeiten im öffentlichen Interesse einstellen und so Lohnzuschüsse von bis zu 75 % erhalten. Diese Leistung, die nach den ersten 24 Monaten gegebenenfalls dauerhaft gewährt werden kann, ist allerdings an zahlreiche weitere Voraussetzungen geknüpft. Die Unternehmen müssen die mindestens volljährig und seit einem Jahr arbeitslos beschäftigten Mitarbeiter für mindestens zwei Jahre beschäftigen. Außerdem können Arbeitnehmer nur dann gefördert werden, wenn sie aufgrund von zwei persönlichen Merkmalen nur besonders schwer vermittelbar sind. Solche Merkmale sind beispielsweise ein Migrationshintergrund oder fehlende schulische bzw. berufliche Qualifikationen, gesundheitliche Einschränkungen oder Sucht- und Schuldenprobleme.

Anders als beispielsweise bei den „1-Euro-Jobs“ muss grundsätzlich ein Vollzeitverhältnis geschlossen werden, bei dem ein tarifliches oder ortsübliches Arbeitsentgelt vereinbart wird.

Zusätzlich können begleitende Qualifizierungsmaßnahmen in pauschalierter Form bis zu 200 € monatlich für zwölf Monate gefördert werden.

Weitere Informationen

Nähere Details zu den neuen Möglichkeiten finden sich im Internet unter www.bmas.bund.de sowie im Internet-Angebot der Agentur für Arbeit unter www.arbeitsagentur.de.

¹ „Viertes Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch“ und „Zweites Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch“.

Betriebliche Altersvorsorge: Entgeltumwandlung bleibt beitragsfrei

Beiträge, die über eine Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersvorsorge (bAV) gezahlt werden, sollen weiterhin sozialversicherungsfrei bleiben. Das entsprechende Gesetz, mit dem die ursprünglich Ende 2008 auslaufende Privilegierung dieser Beiträge unbegrenzt verlängert wird, soll noch im Herbst 2007 verabschiedet werden.

Nach dem neuen Gesetz bleiben Altersvorsorgeaufwendungen dauerhaft in Höhe von bis zu 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung beitragsfrei. Das sind zurzeit 2.520 € pro Jahr. Die Neuregelung gilt für Entgeltumwandlungen in den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse, Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung. Außerdem begünstigt sie pauschalbesteuerte Beiträge oder Zuwendungen für eine Direktversicherung oder Pensionskasse.

Junge Leute behalten ihre Ansprüche

Der Anspruch auf Betriebsrenten soll zukünftig bereits mit dem 25. Lebensjahr, statt - wie bisher - mit dem 30. Lebensjahr, unverfallbar werden. Damit behalten Arbeitnehmer zwischen 25 und 30 ihre Anwartschaften, wenn Sie das Unternehmen verlassen. Diese Neuregelung gilt aber nur für Versorgungszusagen, die ab dem 1. Januar 2009 erteilt werden. Ausnahmsweise bleibt die Anwartschaft aber auch in Altfällen bereits bei Vollendung des 25. Lebensjahres erhalten. Das gilt, wenn die Zusage vor dem 1. Januar 2009 und nach dem 31. Dezember 2000 erteilt worden ist und das Arbeitsverhältnis ununterbrochen bis zum 31. Dezember 2012 fortbesteht.

JAE-Überschreiter: Im Anschluss an Elternzeit versicherungsfrei

Nehmen Arbeitnehmer nach der Elternzeit¹ eine Beschäftigung mit einem Entgelt oberhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) auf, können Beschäftigungslücken in der dazwischen liegenden Zeit zukünftig zur Versicherungspflicht führen. Anders als für die Elternzeit wird in der Zwischenzeit kein Überschreiten der JAE-Grenze unterstellt.

Aufgrund einer Neuregelung durch die Gesundheitsreform sind Arbeitnehmer nur noch dann krankenversicherungsfrei, wenn sie mit ihrem Entgelt über der aktuellen JAE-Grenze liegen und auch in den vorangegangenen drei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren über dem entsprechenden Grenzwert lagen. Arbeitnehmer, die innerhalb eines Jahres im Anschluss an die Elternzeit eine Beschäftigung aufnehmen und dabei mit Ihrem Entgelt oberhalb der JAE-Grenze liegen, können nach dieser Regelung ebenfalls krankenversicherungsfrei sein. Für die Elternzeit wird dann laut Gesetz unterstellt, dass die JAE-Grenze überschritten wurde. Ausnahme: Während der Elternzeit haben die Arbeitnehmer eine krankenversicherungspflichtige, mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt.

Waren die Eltern im Zeitraum zwischen der Elternzeit und der neuen Beschäftigung vorübergehend nicht beschäftigt, kann diese Lücke in späteren Jahren zur Versicherungspflicht führen. Beispielsweise dann, wenn der Verdienst im Zeitraum vom Ende der Elternzeit bis zum Jahresende niedriger als die anteilige JAE-Grenze für die verbleibende Zeit wäre. In diesen Zeiten wird kein Überschreiten der JAE-Grenze unterstellt.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer nimmt am 1.10.2007 eine Beschäftigung mit einem monatlichen Entgelt in Höhe von 4.500 € auf, Einmalzahlungen werden nicht gewährt. Zuvor war er wie folgt (nicht-)beschäftigt:

1.1. - 31.12.2004: Jahresarbeitsentgelt 50.000 €

1.1. - 31.12.2005: Jahresarbeitsentgelt 51.000 €

1.1. - 1.12.2006: Jahresarbeitsentgelt 0 €; Elternzeit

1.1. - 31.5.2007: Anteiliges Jahresarbeitsentgelt 0 €; Elternzeit

1.6. - 30.9.2007 (ohne Beschäftigung - kein Leistungsbezug)

Der Arbeitnehmer ist bei Aufnahme der Beschäftigung am 1.10.2007 krankenversicherungsfrei. Er liegt mit seinem Jahresarbeitsentgelt (12 x 4.500 € = 54.000 €) oberhalb der JAE-Grenze (47.700 €). In den Jahren 2004 und 2005 hat er die JAE-Grenze (46.350 € bzw. 46.800 €) ebenfalls überschritten. Für das Jahr 2006 wird unterstellt, dass die JAE-Grenze (47.250 €) überschritten wurde, da der Arbeitnehmer während dieser Zeit in Elternzeit war und innerhalb eines Jahres danach eine Beschäftigung mit regelmäßigem Entgelt oberhalb der JAE-Grenze aufgenommen hat.

Zum Jahreswechsel 2007/2008 muss die Versicherungsfreiheit überprüft werden. Der Arbeitnehmer liegt weiterhin über der JAE-Grenze. Allerdings hat er im Jahr 2007 nur ein Entgelt von 13.500 € erzielt (1.10. bis 31.12.2007). Für die Elternzeit wird ein Überschreiten der JAE-Grenze unterstellt; das Entgelt muss mit der anteiligen JAE-Grenze für den übrigen Zeitraum (1.6. bis 31.12.2007) verglichen werden. Da diese anteilige JAE-Grenze in Höhe von 27.825 € (= 47.700 € x 7/12) nicht überschritten wurde, wird der Arbeitnehmer krankenversicherungspflichtig.

¹ Ähnliches wie bei der Elternzeit gilt, wenn jemand als Entwicklungshelfer tätig ist oder Wehr- bzw. Zivildienst leistet.

Unwirksamer Verzicht auf Kündigungsschutzklage

Verzichtet ein Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an eine Arbeitgeberkündigung ohne Gegenleistung in einem ihm vom Arbeitgeber vorgelegten Formular auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage, so ist dieser Verzicht regelmäßig unwirksam, weil er den Arbeitnehmer entgegen Treu und Glauben unangemessen benachteiligt.¹

Das Bundesarbeitsgericht² begründete sein entsprechendes Urteil mit der Abweichung von der gesetzlichen Regelung³, wonach dem Arbeitnehmer eine Frist von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung zur Erhebung der Kündigungsschutzklage eingeräumt wird.

¹ § 307 Abs. 1 S. 1 BGB.

² BAG, Ur. v. 6.9.2007, 2 AZR 722/06, Pressemitteilung Nr. 64/07, LEXinform 0173576.

³ § 4 S. 1 KSchG.

Kündigung eines Arbeitsverhältnisses per SMS ist unwirksam

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm können Arbeitsverträge nicht wirksam per SMS gekündigt oder aufgelöst werden.¹

Gemäß § 623 BGB bedarf die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses sowohl durch Kündigung als auch durch Aufhebungsvertrag der Schriftform. Dabei ist nach § 126 BGB eine eigenhändige Unterschrift des Erklärenden erforderlich ist. Hieran fehlt es bei einer SMS, so dass ein etwaiger Auflösungsvertrag der Parteien nach § 125 BGB nichtig ist.

¹ LAG Hamm, Urt. v. 17.08.2007, 10 Sa 512/07.

„Ein-Euro-Jobs“ sind keine Arbeitsverhältnisse

Das Bundesarbeitsgericht hat in einer Entscheidung klargestellt, dass das Rechtsverhältnis zwischen einer erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und der Leistungserbringerin auf der Basis von § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II (sog. Ein-Euro-Job) kein Arbeitsverhältnis ist.¹ Vielmehr handelt es sich um ein Verhältnis rein öffentlich-rechtlicher Natur. Die Hilfebedürftige hat deshalb keinen Anspruch auf Arbeitsvergütung.

In dem entschiedenen Fall war die Klägerin arbeitsuchend und erhielt Entgeltleistungen nach dem SGB II. Mit Arbeitsstellenvorschlag der Arbeitsgemeinschaft eines Landkreises wurde sie der beklagten Verbandsgemeinde zur Unterstützung einer Raumpflegerin gemeldet. Die Klägerin schloss mit der Arbeitsgemeinschaft eine Eingliederungsvereinbarung. Die Tätigkeit war bis zum 31. Dezember 2005 befristet. Hierfür erhielt die Klägerin neben dem Arbeitslosengeld II eine zusätzliche Mehraufwandsentschädigung von 1,25 € pro Stunde.

Mit der Klage begehrt die Klägerin die Feststellung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses zur Beklagten und dessen Fortbestand über den 31. Dezember 2005 hinaus sowie Zahlung von Arbeitsvergütung. Sie meint, die gesetzlichen Voraussetzungen des § 16 Abs. 3 SGB II hätten nicht vorgelegen. Sie habe keine wettbewerbsneutralen und zusätzlichen Arbeiten im Sinne dieser Vorschrift geleistet. Vielmehr sei sie als reguläre Arbeitskraft beschäftigt worden. Das Arbeitsverhältnis sei durch konkludenten Vertragsabschluss zustande gekommen. Für eine Befristung gebe es keinen sachlichen Grund. Ihr stehe daher die übliche Bruttovergütung zu.

Die Klage blieb ohne Erfolg geblieben, denn zwischen den Parteien hat kein Arbeitsverhältnis bestanden.

¹ BAG, Urt. v. 26.09.2007, 5 AZR 857/06, BAG-Pressemitteilung Nr. 67/07.

Betriebsrat: Kein generelles Mitbestimmungsrecht bei Krankenkontrollbesuchen

Dem Betriebsrat steht bei Krankenkontrollbesuchen des Arbeitgebers bei den Privatadressen von Mitarbeitern kein generelles Mitbestimmungsrecht zu. Dies hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz¹ entschieden.

Mitzubestimmen hat der Betriebsrat in Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb.² Mitbestimmungsfrei sind hingegen solche Maßnahmen des Arbeitgebers, die ein Verhalten des Arbeitnehmers betreffen, das keinen Bezug zur betrieblichen Ordnung hat.

Nach Auffassung des Gerichts handelt es sich bei Krankenkontrollbesuchen in Form von bloßen Sichtkontrollen ohne Zuhilfenahme technischer Einrichtungen um eine Überprüfung des Leistungsverhaltens der Arbeitnehmer, nicht um die Kontrolle ihres Ordnungsverhaltens.

Mitbestimmungspflichtig ist es nach der Entscheidung allerdings, wenn im Rahmen solcher Kontrollbesuche gezielte Krankengespräche geführt werden sollen.

¹ LAG Rheinland-Pfalz, Beschl. v. 29.6.2006, 11 TaBV 43/05, NZA-RR 2007, S. 417.

² § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

Keine Anrechnung des Urlaubsanspruchs bei widerruflicher Freistellung

In einem vom Landesarbeitsgericht Köln¹ entschiedenen Fall hatte ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer wegen fehlender Beschäftigungsmöglichkeit vorläufig von der Arbeit freigestellt. Er kündigte in diesem Zusammenhang an, dass er für jeden Freistellungsmonat ein Zwölftel des Jahresurlaubs als gewährten Urlaub anrechnen wird.

Das Gericht stellte auf Antrag des Arbeitnehmers fest, dass der Urlaub aus dem Vorjahr nicht durch die vom Arbeitgeber damals erklärte Freistellung erfüllt ist, weil diese nur widerruflich erfolgt war.

¹ LAG Köln, Urt. v. 13.3.2007, 9 Sa 1314/06, NZA-RR 9/2007, S. VI.

Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes bei Sonderzahlungen

In einem Automobilzulieferungsbetrieb hatten etwa 400 Arbeitnehmer im Jahr 2001 einer Verlängerung der Arbeitszeit und einer Grundlohnsenkung in den Bereichen Spritzguss und Montage zugestimmt, um so einen Beitrag zur Sanierung des Unternehmens zu leisten. Etwa 50 Arbeitnehmer hatten die Arbeitsvertragsänderung verweigert. Nachdem eine Betriebsvereinbarung über zusätzliche Leistungen ersatzlos weggefallen war, bot der Arbeitgeber den Mitarbeitern, die die Arbeitsvertragsänderung unterschrieben hatten, eine Ergänzung zum Arbeitsvertrag an, die ein Weihnachtsgeld für das Jahr 2003 und - unter Widerrufsvorbehalt - für die Folgejahre vorsah. Die Kläger, die ein solches Angebot nicht erhalten hatten, verlangten eine ebensolche Leistung.

Die Klage war erfolgreich.

Ein Arbeitgeber, der nach von ihm gesetzten allgemeinen Regeln zusätzliche Leistungen - wie beispielsweise Sonderzahlungen zu bestimmten Anlässen - gewährt, ist an den arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden. Wenn er eine Gruppe von Arbeitnehmern von einer solchen Leistung ausnimmt, muss dies durch sachliche Kriterien gerechtfertigt sein. Dies bedeutet, dass die Herausnahme vom Zweck der Leistung gedeckt sein muss. Welche Zwecke eine Leistung verfolgt, ergibt sich dabei aus ihren tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen. So deutet zum Beispiel eine Kürzung wegen Krankheit auf eine Anwesenheitsprämie hin. Weiterhin können sowohl vergangene als auch zukünftige Betriebstreue honoriert werden. Verfolgt ein Arbeitgeber alle oder mehrere dieser Zwecke, darf er nicht solche Arbeitnehmer von der Leistung ausnehmen, die die verfolgten Ziele auch erfüllen. Will er durch eine freiwillige Sonderzahlung ein unterschiedliches Lohnniveau ausgleichen, kann dies sachlich gerechtfertigt sein. Dies ist aber nicht der Fall, wenn die Leistung auch anderen Zwecken dient und dadurch eine Kompensation nicht erreicht wird.

In dem entschiedenen Fall konnte nach der Auffassung des Bundesarbeitsgericht¹ der Zweck der Leistung, die Einbußen derjenigen Arbeitnehmer auszugleichen, die einen Sanierungsbeitrag geleistet hatten, auf Grund der weiteren in der Zusage enthaltenen Voraussetzungen und Bedingungen nicht erreicht werden. Deshalb wurde der Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt.

¹ BAG, Urteile v. 26.09.2007, 10 AZR 568, 569 und 570/06, BAG-Pressemitteilung Nr. 68/07.

Diskriminierungsverbot bei Arbeitnehmerüberlassung

Kürzlich hatte das Bundesarbeitsgericht über ein Diskriminierungsverbot für Zeitarbeitsfirmen im Bereich der Leiharbeit zu entscheiden.¹

Nach dem sogenannten „Equal-Pay-Gebot“ ist ein Arbeitgeber, der bei ihm angestellte Arbeitnehmer an andere Unternehmen verleiht, verpflichtet, diesen dieselbe Vergütung zu zahlen, die sie bei dem entleihenden Unternehmen erhalten würden. Etwas anderes gilt nur dann, wenn in einem - auf Grund beiderseitiger Tarifgebundenheit oder arbeitsvertraglicher Verweisungsklausel - für das Leiharbeitsverhältnis maßgebenden Tarifvertrag eine niedrigere Vergütung vorgesehen ist. Macht ein Leiharbeiter gegenüber seinem Arbeitgeber eine solche vergleichbare Vergütung klageweise geltend, genügt es zunächst, wenn er eine Auskunft des entleihenden Unternehmens über den dort gezahlten Vergleichslohn gem. § 13 AÜG vorlegt. Es ist dann Sache des Leiharbeitgebers, die Richtigkeit dieser Auskunft, insbesondere die Vergleichbarkeit der Tätigkeit oder die Höhe der dort bescheinigten Vergütung substantiiert zu bestreiten.

In dem entschiedenen Fall musste der Leiharbeitgeber dem klagenden Arbeitnehmer die Vergütung zahlen, die einem vergleichbaren Arbeitnehmer in dem entleihenden Betrieb gezahlt wird, weil der Arbeitsvertrag keinen wirksamen Bezug auf einen Tarifvertrag enthält.

¹ BAG, Urte. v. 19.09.2007, 4 AZR 656/06, BAG-Pressemitteilung Nr. 66/07.

Gleichbehandlungsgrundsatz bei der betrieblichen Altersversorgung

Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts verbietet es der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz einem Arbeitgeber nicht, denjenigen Arbeitnehmern eine Gesamtzusage auf Zahlung höherer Prämien zu einer zu ihren Gunsten abgeschlossenen Direktversicherung zu erteilen, die in Betrieben beschäftigt werden, in denen Bestimmungen einer mit dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossenen Vereinbarung zur flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit umgesetzt werden.¹ Sofern diesen Arbeitnehmern eine höhere Flexibilität abverlangt wird, ist dies ein sachlicher Grund für eine Differenzierung. Ein Anspruch auf Zahlung der höheren Prämie könnte sich aber ergeben, wenn der Ausschluss von der Leistung eine Maßregelung der Arbeitnehmer in den Betrieben darstellt, in denen die Arbeitszeitbestimmungen der Vereinbarung nicht umgesetzt werden, weil diese gegen tarifvertragliche Regeln verstoßen und der Betriebsrat sie deshalb abgelehnt hat.

¹ BAG, Urt. v. 18.09.2007, 3 AZR 639/06, BAG-Pressemitteilung Nr. 65/07.

Anspruch auf Gleichbehandlung - geschlechtsbezogene Benachteiligung

Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts verletzen Arbeitgeber unter anderem dann den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn sie gegen ein gesetzlich normiertes Benachteiligungsverbot verstoßen.¹

Ein solches Verbot enthielt § 611a BGB, der die Benachteiligung wegen des Geschlechts untersagte. Seit dem 18. August 2006 ist dieses Verbot im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geregelt.

In dem entschiedenen Fall war die Klägerin angestellte Lehrerin.

Neben der Klägerin sind an der Schule eine weitere Lehrerin und vier Lehrer beschäftigt. Über 90 % der Schüler des Beklagten sind Jungen. Die Arbeitsverträge des Schulleiters und zweier weiterer männlicher Lehrkräfte sehen im Unterschied zu den Arbeitsverträgen der Klägerin und ihrer Kollegin so genannte beamtenähnliche Leistungen wie Versorgungs- und Beihilfeleistungen, Reise- und Umzugskostenerstattungen vor. Der vierte Lehrer ist abgeordneter Landesbeamter.

Mit ihrer Klage hat die Lehrerin den Abschluss eines „beamtenähnlichen“ Arbeitsvertrags entsprechend den Arbeitsverträgen ihrer drei männlichen angestellten Kollegen verlangt.

Nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts kann die Klägerin verlangen, ihr einen beamtenähnlichen Arbeitsvertrag anzubieten.

Die unterschiedliche Behandlung ist nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt. Die beklagte Schule hat ohne Erfolg geltend gemacht, sie könne aus finanziellen Gründen neben dem Schulleiter nur zwei Lehrkräfte beamten-ähnlich behandeln. Das erklärt nicht, weshalb die Lehrerin nicht in die dann erforderliche Auswahl einbezogen wurde. Auch ein hoher Anteil an männlichen Schülern rechtfertigt es nicht, bei der gebotenen Auswahlentscheidung ausschließlich auf das männliche Geschlecht abzustellen.

¹ BAG, Urt. v. 14.08.2007, 9 AZR 943/06, BAG-Pressemitteilung Nr. 62/07.

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.