

newsletter+++new

Ausgabe
03.2008

Erkens Gerow Schmitz Zeiss

Wirtschaftsprüfer | Steuerberater | Rechtsanwälte

+++newsletter+++

Termine März 2008

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	10.3.2008	13.3.2008	7.3.2008
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag	Ab dem 1.1.2005 ist die Kapitalertragsteuer sowie der darauf entfallende Solidaritätszuschlag zeitgleich mit einer Gewinnausschüttung an den Anteilseigner an das zuständige Finanzamt abzuführen.		
Einkommensteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag	10.3.2008	13.3.2008	7.3.2008
Körperschaftsteuer, Solidaritätszuschlag	10.3.2008	13.3.2008	7.3.2008
Umsatzsteuer ⁴	10.3.2008	13.3.2008	7.3.2008
Sozialversicherung ⁵	27.3.2008	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. Bei einer Säumnis der Zahlung bis zu drei Tagen werden keine Säumniszuschläge erhoben. Eine Überweisung muss so frühzeitig erfolgen, dass die Wertstellung auf dem Konto des Finanzamts am Tag der Fälligkeit erfolgt.
- ² Bei Zahlung durch Scheck ist ab dem 1.1.2007 zu beachten, dass die Zahlung erst drei Tage nach Eingang des Schecks beim Finanzamt als erfolgt gilt. Es sollte stattdessen eine Einzugsermächtigung erteilt werden.
- ³ Für den abgelaufenen Monat.
- ⁴ Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat.
- ⁵ Ab 2006 sind die Fälligkeitsregelungen der Sozialversicherungsbeiträge einheitlich auf den drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats vorgezogen worden. Um Säumniszuschläge zu vermeiden, empfiehlt sich das Lastschriftverfahren. Ab 1. Januar 2008 gilt bei allen Krankenkassen ein einheitlicher Abgabetermin für die Beitragsnachweise. Diese müssen dann bis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit an die jeweilige Einzugsstelle übermittelt 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 April 2008

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

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch	
		Überweisung ¹	Scheck ²
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag ³	10.4.2008	14.4.2008	7.4.2008
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag	Ab dem 1.1.2005 ist die Kapitalertragsteuer sowie der darauf entfallende Solidaritätszuschlag zeitgleich mit einer erfolgten Gewinnausschüttung an den Anteilseigner an das zuständige Finanzamt abzuführen.		
Umsatzsteuer ⁴	10.4.2008	14.4.2008	7.4.2008
Sozialversicherung ⁵	28.4.2008	entfällt	entfällt

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

² Bei Zahlung durch Scheck ist ab dem 1.1.2007 zu beachten, dass die Zahlung erst drei Tage nach Eingang des Schecks beim Finanzamt als erfolgt gilt. Es sollte stattdessen eine Einzugsermächtigung erteilt werden.

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

⁴ Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat, 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. Ab 1. Januar 2008 gilt bei allen Krankenkassen ein einheitlicher Abgabetermin für die Beitragsnachweise. Diese müssen dann bis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit an die jeweilige Einzugsstelle übermittelt 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 1.1.2006:

Zeitraum	Basiszinssatz	Verzugszinssatz	Verzugszinssatz für Rechtsgeschäfte ohne Verbraucherbeteiligung
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 %
1.1. bis 30.6.2008	3,32 %	8,32 %	11,32 %

Beherrschenden Gesellschaftern fließen Zinsen schon bei Fälligkeit zu

Grundsätzlich fließen Zinsen durch Barauszahlung oder durch Gutschrift auf dem Bankkonto des Empfängers zu und müssen im Jahr des Zuflusses versteuert werden. Einem Zufluss steht eine Gutschrift in den Büchern des Zinsschuldners gleich, wenn der Betrag dem Zinsgläubiger von nun an zur Verfügung steht.

Der Bundesfinanzhof hat seine ständige Rechtsprechung bestätigt, dass bei beherrschenden Gesellschaftern einer Kapitalgesellschaft der Zufluss eines Vermögensvorteils (hier Zinsen) bereits im Zeitpunkt der Fälligkeit der Forderung anzunehmen ist. Denn ein beherrschender Gesellschafter habe es regelmäßig in der Hand, sich geschuldete Beträge auszahlen zu lassen. Auf den Zeitpunkt der Gutschrift auf dem Konto des Gesellschafters könne es daher nicht ankommen. Diese besondere Zuflussregel gilt jedenfalls dann, wenn der Anspruch eindeutig, unbestritten und fällig ist und sich gegen eine zahlungsfähige Gesellschaft richtet.

Im entschiedenen Fall wandte der mit 60 % an einer GmbH beteiligte Gesellschafter sich gegen die Zuflussfiktion von Zinsen aus Darlehen an die GmbH, weil die GmbH zahlungsunfähig gewesen sei. Dem folgte der Bundesfinanzhof nicht. Zum einen wurde für die GmbH nie ein Konkurs- bzw. Insolvenzantrag gestellt. Zum anderen hat der Kläger nach der Fälligkeit des Zinsanspruchs seine Geschäftsanteile an der GmbH ohne Abschlag vom Nennwert veräußern können. Diese Umstände sprechen ebenso gegen eine Zahlungsunfähigkeit der GmbH wie die Tatsache, dass die Hausbank der GmbH nicht vereinbarte Kontoüberziehungen geduldet habe.

Besteuerung privater Veräußerungsgeschäfte mit Wertpapieren verfassungsgemäß

In einem Aussetzungsbeschluss hat der Bundesfinanzhof bestätigt, dass an der Verfassungsmäßigkeit der Besteuerung privater Veräußerungsgeschäfte mit Wertpapieren ab 1999 keine Zweifel bestehen. Das Gericht beruft sich dabei u. a. auf den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts, das die Kontenabrufmöglichkeit bestätigt hat. Durch die Kontenabrufmöglichkeit sei eine verbesserte Überprüfung auch für die Jahre ab 1999 möglich, so dass ein strukturelles Vollzugsdefizit nicht mehr vorliegt. Der Bundesgerichtshof ist der gleichen Ansicht.

Der Bundesfinanzhof hatte bereits 2005 entschieden, dass die Besteuerung solcher privater Veräußerungsgeschäfte ab dem Jahr 1999 verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden ist.

Das Bundesverfassungsgericht hat die Beschwerde gegen dieses Urteil nicht zur Entscheidung angenommen, weil seit 1999 kein Vollzugsdefizit mehr vorliegt. Damit dürfte dieses Thema endgültig erledigt sein.

Bundesfinanzhof hält Kürzung der „Pendlerpauschale“ für verfassungswidrig

Der Bundesfinanzhof hat wegen der sog. Pendlerpauschale das Bundesverfassungsgericht angerufen.

Nach Auffassung des Bundesfinanzhofs handelt es sich bei den Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte um Erwerbsaufwendungen. Der Gesetzgeber habe das Werkstorprinzip auch nicht folgerichtig umgesetzt, weil bestimmte Kosten, z. B. bei der doppelten Haushaltsführung, weiter geltend gemacht werden können. Außerdem verstoße das Abzugsverbot gegen das subjektive Nettoprinzip, weil sich Arbeitnehmer diesen unvermeidlichen Ausgaben nicht entziehen können. Auch im Sozialhilferecht seien Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zu berücksichtigen.

Das Bundesverfassungsgericht wird voraussichtlich noch in diesem Jahr entscheiden.

Hinweis: In der Steuererklärung 2007 sollten die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte ab dem 1. Entfernungskilometer angesetzt werden. Bei einer Ablehnung des Abzugs als Betriebsausgaben oder Werbungskosten sollte unter Hinweis auf das anhängige Verfahren Einspruch eingelegt und Ruhen des Verfahrens beantragt werden. Der Einkommensteuerbescheid wird wahrscheinlich für diesen Punkt einen Vorläufigkeitsvermerk erhalten, so dass sich ein Einspruch dann erübrigt.

Die Meldung als Arbeit suchend ist für die Kindergeldberechtigung zwischen Schulbeendigung und Wehrdienst zwingend Voraussetzung

Für ein Kind, das noch nicht das 25. Lebensjahr vollendet hat, wird u. a. Kindergeld gezahlt oder der Kinderfreibetrag gewährt, wenn es sich in einer Übergangszeit von höchstens vier Monaten befindet, die zwischen einem Ausbildungsabschnitt und der Ableistung des gesetzlichen Wehr- oder Zivildienstes liegt. Das Finanzgericht Baden-Württemberg konkretisiert in einem Urteil die erforderlichen Voraussetzungen:

- Eine Meldung als Arbeit suchend ist für eine Kindergeldgewährung zwingende Voraussetzung.
- Dies gilt auch dann, wenn das Kind wegen der bevorstehenden Wehr- oder Zivildienstzeit als schwer vermittelbar gilt.
- Dauert die Übergangsphase zwischen dem Ende der Schulausbildung und dem Beginn des Wehr- oder Zivildienstes mehr als vier Monate, besteht auch für die ersten vier Monate kein Anspruch auf Kindergeld.
- Auch bei einem unverschuldeten Überschreiten der Vier-Monats-Frist gelten die zuvor beschriebenen Grundsätze.

Der Bundesfinanzhof muss abschließend entscheiden.

Eingeschränkter Betriebsausgabenabzug bei Bewirtung freier Mitarbeiter

Die Abzugsfähigkeit von Betriebsausgaben für die Bewirtung von Geschäftsfreunden ist auf 70 % der nach der Verkehrsauffassung angemessenen Aufwendungen beschränkt. Voraussetzung für die Anerkennung ist ein geschäftlicher Anlass zur Bewirtung von Personen, zu denen Geschäftsbeziehungen bestehen oder angebahnt werden sollen. Die Abzugsbeschränkung umfasst alle Arten der Bewirtungen von Geschäftsfreunden. Auf den Ort der Bewirtung oder nähere Umstände der geschäftlichen Veranlassung kommt es nicht an.

Nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs ist die Abzugsbeschränkung auch auf bloße Besucher im Rahmen reiner Öffentlichkeitsarbeit eines Unternehmens oder die Bewirtung von freien Mitarbeitern oder Handelsvertretern anlässlich von Schulungsveranstaltungen anzuwenden. Von der Abzugsbeschränkung ausgenommen ist lediglich die Bewirtung von eigenen Mitarbeitern.

Finanzierungskosten für die Rückzahlung von Gesellschafterdarlehen sind Betriebsausgaben

Nimmt eine Personengesellschaft ein Darlehen auf, um damit die Rückzahlung eines von einem Gesellschafter gewährten Darlehens zu finanzieren, sind die entstehenden Finanzierungskosten als Betriebsausgaben abzugsfähig. Dies hat der Bundesfinanzhof entschieden.

Verbindlichkeiten einer Personenhandelsgesellschaft gehören zu ihrem Gesellschaftsvermögen. Sie sind in der Handelsbilanz der Gesellschaft als Schuld auszuweisen. Für den Ausweis in der Steuerbilanz ist als weitere Voraussetzung erforderlich, dass die Schuld betrieblich veranlasst ist.

Vorstehende Grundsätze sind auch für Forderungen eines Gesellschafters gegen die Gesellschaft anzuwenden. Gewährt die Forderung dem Gesellschafter einen nicht zu entziehenden Anspruch gegen die Gesellschaft, hat sie den Charakter von Fremdkapital.

Wird ein Darlehen allerdings zur Finanzierung von Entnahmen eines Gesellschafters aufgenommen, liegt eine außerbetriebliche Veranlassung vor. Derartige Konten eines Gesellschafters haben Eigenkapitalcharakter. Anfallende Finanzierungskosten sind dann nicht als Betriebsausgabe abzugsfähig.

Die Abgrenzung zwischen Gesellschafterdarlehen und Eigenkapitalkonten ist anhand der auf den Konten gebuchten Sachverhalte möglich. Im Gegensatz zu einem Gesellschafterdarlehen kommt der Eigenkapitalcharakter eines Gesellschafterkontos dadurch zum Ausdruck, dass auf diesem neben den Entnahmen auch Einlagen und Verlustanteile gebucht werden.

Gewerblicher Grundstückshandel: Verkauf nach Sanierung und Aufteilung in Eigentumswohnungen

Ein gewerblicher Grundstückshandel kann auch dann vorliegen, wenn kein enger zeitlicher Zusammenhang zwischen der Errichtung oder dem Erwerb und der Veräußerung von Grundstücken besteht. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn die Objekte vor der Veräußerung in nicht unerheblichem Maße modernisiert werden. Dabei ist davon auszugehen, dass durch eine umfassende Renovierung ein Wirtschaftsgut mit eigener Marktgängigkeit entsteht.

Mit dem hierzu ergangenen Beschluss bestätigt der Bundesfinanzhof die bisherige Rechtsprechung zu sanierten und sodann aufgeteilten und veräußerten Immobilien. Die Veräußerungsabsicht wird aus dem engen zeitlichen Zusammenhang zwischen Modernisierung, Aufteilung und Veräußerung abgeleitet. Ein Verkauf von mehr als drei Objekten führt deshalb in solchen Fällen zum gewerblichen Grundstückshandel.

Gewinne aus Grundstücksveräußerung innerhalb der Spekulationsfrist nur bei Selbstnutzung steuerfrei

Veräußerungsgewinne bei Grundstücken sind einkommensteuerpflichtig, wenn die Veräußerung innerhalb von zehn Jahren nach der Anschaffung erfolgt. Grundstücke sind Gebäude, selbstständige Gebäudeteile, Einfamilienhäuser, Eigentumswohnungen und in Teileigentum stehende Räume.

Werden zu eigenen Wohnzwecken des Eigentümers genutzte Grundstücke veräußert, ist der erzielte Veräußerungsgewinn unter bestimmten Voraussetzungen nicht steuerpflichtig. Das Einkommensteuergesetz enthält zwei Bedingungen, von denen zumindest eine für die Ausnahme von der Besteuerung erfüllt sein muss:

- Das Gebäude muss entweder im Zeitraum zwischen Anschaffung und Veräußerung ausschließlich oder
- zumindest im Jahr der Veräußerung und in den beiden vorangegangenen Jahren zu eigenen Wohnzwecken genutzt worden sein.

Nach einem Urteil des Finanzgerichts Münster dient eine Wohnung nur dann eigenen Wohnzwecken, wenn sie vom Eigentümer selbst, tatsächlich und auf Dauer bewohnt wird. Nicht ausreichend ist die sporadische Nutzung, etwa während Baumaßnahmen oder sonstigen Renovierungsarbeiten.

Der Bundesfinanzhof wird die abschließende Entscheidung treffen müssen.

Höhe der Pensionsrückstellung bei Firmeneintritt in Rumpfwirtschaftsjahren

Der Bundesfinanzhof hatte über den Fall eines am 5.7.1951 geborenen Arbeitnehmers zu entscheiden, der bei Gründung des Unternehmens am 15.11.1991 eingetreten war. Das Unternehmen legte bei der Berechnung der Rückstellung ein Dienst Eintrittsalter von 39 Jahren zu Grunde. Das Finanzamt ging von einem Dienst Eintrittsalter von 40 Jahren aus, weil das Unternehmen erst am 15.11.1991 gegründet worden war, und ermittelte eine um 10.000 DM niedrigere Rückstellung.

Das Gericht gab dem Unternehmen Recht und entschied, dass auch bei einem Rumpfwirtschaftsjahr auf das Alter des Arbeitnehmers zu Beginn des Kalenderjahres abzustellen ist. Am 1.1.1991 war der Arbeitnehmer erst 39 Jahre alt.

Pensionsrückstellung nur bei unmittelbaren Arbeitsverhältnissen möglich

Eine GmbH darf eine Pensionsrückstellung nur für Anwartschaften aus einer von ihr selbst erteilten Versorgungszusage bilden. Nach Auffassung des Bundesfinanzhofs ist dies für mittelbare Arbeitsverhältnisse nicht möglich.

Der dieser Entscheidung zu Grunde liegende Fall betraf eine GmbH, die Anteile einer anderen GmbH erworben hatte. Für die Versorgungszusage an deren Geschäftsführer, der zugleich Alleingesellschafter der Holding war, war bei der Muttergesellschaft eine Pensionsrückstellung gebildet worden.

Sonderbetriebsvermögen bei Betriebsaufspaltung

Die Kommanditisten einer Maschinenbau GmbH & Co. KG waren Eigentümer eines Betriebsgebäudes und des dazu gehörenden Grund und Bodens. Sie vermieteten dieses Betriebsgrundstück als Grundstücks-Verwaltungsgesellschaft (GbR) an das Maschinenbauunternehmen. Bedingt durch die Insolvenz des Unternehmens stellte sich die Frage, wann das Grundstück unter Auflösung und Versteuerung der darin enthaltenen stillen Reserven in das Privatvermögen der Gesellschafter übernommen wurde. Der Bundesfinanzhof hat dies entschieden.

Zwischen der KG und der GbR bestand infolge personeller und sachlicher Verflechtung eine Betriebsaufspaltung. Dadurch war das Grundstück als Betriebsvermögen der GbR zu bilanzieren. Mit der Eröffnung des Insolvenzverfahrens über die KG endete die Betriebsaufspaltung. Die personelle Verflechtung zwischen beiden Gesellschaften wurde dadurch aufgehoben, dass der Insolvenzverwalter das alleinige Verwaltungs- und Verfügungsrecht über das Vermögen der KG erlangte.

Das Ende der Betriebsaufspaltung hatte für die GbR deren Betriebsaufgabe zur Folge. Allein daraus ergab sich aber noch nicht, dass die in dem Grundstück enthaltenen stillen Reserven aufzulösen waren. Denn das Grundstück blieb Betriebsvermögen durch seine weiterhin bestehende

Sonderbetriebsvermögenseigenschaft gegenüber der KG. Das Grundstück stand auch noch während des Insolvenzverfahrens der KG im Eigentum von Gesellschaftern der KG und war dazu bestimmt, der Gesellschaft zu dienen. Diese bereits seit der erstmaligen Nutzung des Grundstücks durch die KG bestehende Eigenschaft wurde lediglich von dem Bestehen der Betriebsaufspaltung überlagert. Sie lebte mit Wegfall der Betriebsaufspaltung wieder auf. Das Grundstück war folglich von diesem Augenblick an wieder als Sonderbetriebsvermögen der KG zu bilanzieren.

Die Eigenschaft als Sonderbetriebsvermögen kann erst mit einer ausdrücklichen Entnahme des Grundstücks aus dem Betriebsvermögen oder der Betriebsaufgabe der KG verloren gehen. Im Zuge der insolvenzrechtlichen Abwicklung wäre dies der Zeitpunkt der Versteigerung des Inventars der KG, weil es mit dem Verlust des Aktivvermögens auch zur Einstellung aller betrieblichen Aktivitäten kommt.

Veräußerungsgewinn: Freibetrag nur nach Vollendung des 55. Lebensjahrs

Zu den steuerpflichtigen Einkünften gehören auch Gewinne aus der Veräußerung und Aufgabe von Betrieben und Teilbetrieben. Dem Veräußerer steht auf Antrag ein Freibetrag in Höhe von 45.000 € zu, wenn er das 55. Lebensjahr vollendet hat. Der Freibetrag ermäßigt sich um den Betrag, um den der Veräußerungsgewinn 136.000 € übersteigt. Der Freibetrag wird nur einmal gewährt und nur berücksichtigt, wenn der Veräußerer dies beantragt. Nicht verbrauchte Teile des Freibetrags können nicht bei einer anderen Veräußerung in Anspruch genommen werden. Die Gewährung des Freibetrags ist ausgeschlossen, wenn für eine Veräußerung oder Aufgabe, die nach dem 31.12.1995 erfolgt ist, ein Freibetrag (nach altem Recht) bereits gewährt worden ist.

Bisher war streitig, ob es für die Gewährung des Freibetrags ausreichend war, dass das 55. Lebensjahr bis zum Ende des Veranlagungszeitraums vollendet wurde.

Nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs reicht dies nicht aus. Für die Gewährung des Freibetrags ist Bedingung, dass der Veräußerer spätestens im Zeitpunkt der Veräußerung das 55. Lebensjahr vollendet hat.

Hinweis: Der Freibetrag wird auch gewährt, wenn der Veräußerer vor Vollendung des 55. Lebensjahres im sozialversicherungsrechtlichen Sinne dauernd berufsunfähig ist. Das Merkmal der dauernden Berufsunfähigkeit muss bereits im Zeitpunkt der Veräußerung vorliegen.

Verlust durch Schuldübernahme für typisch stille Gesellschafter nur bis zur Höhe tatsächlich geleisteter Einlagen abzugfähig

Verluste eines typisch stillen Gesellschafters sind für ihn nur bis zur Höhe seiner von ihm tatsächlich geleisteten Einlage abzugsfähig. Ein die geleistete Einlage übersteigender Verlust ist nur vortragsfähig und mit zukünftigen Gewinnen verrechenbar. Diese steuerrechtliche Beurteilung gilt auch für noch nicht geleistete Einlagen. Solange der stille Gesellschafter seine Einlage in das Gesellschaftsvermögen noch nicht geleistet hat, ist der Abzug eines auf ihn entfallenden Verlustanteils ausgeschlossen.

Ähnliche Grundsätze gelten nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs für die Übernahme von Darlehensverbindlichkeiten durch den stillen Gesellschafter gegenüber Gesellschaftsgläubigern. Die Erklärung des stillen Gesellschafters zur Schuldübernahme allein erfüllt noch nicht die Voraussetzungen zur Abzugsfähigkeit eines auf ihn entfallenden Verlustanteils in entsprechender Höhe. Erst die spätere zivilrechtliche Genehmigung der Gläubiger zur Schuldübernahme führt zur Zahlungsfreistellung der Gesellschaft. Die im Gesellschaftsvermögen ausgewiesene Verbindlichkeit des Drittgläubigers ist gegen eine Verbindlichkeit gegenüber dem stillen Gesellschafter auszutauschen. Die Schuldübernahme ist dann bei dem stillen Gesellschafter wie eine Einlage in das Gesellschaftsvermögen anzusehen. Im Gegensatz zur zivilrechtlich rückwirkenden Anerkennung der Schuldübernahme auf den Zeitpunkt der erklärten Schuldübernahme führt steuerrechtlich erst die spätere Genehmigung zur Anerkennung ab diesem Zeitpunkt. Erst zu diesem Zeitpunkt ergibt sich für den stillen Gesellschafter ein steuerrechtlich abzugsfähiges Verlustpotenzial in entsprechender Höhe.

Zeitpunkt der Verlustverrechnung für einen typisch stillen Gesellschafter

Voraussetzung für den Abzug des Verlustanteils eines typisch stillen Gesellschafters bei seinen Einkünften aus Kapitalvermögen ist, dass der Geschäftsinhaber den Jahresabschluss festgestellt hat. Nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs kann der Verlustanteil des stillen Gesellschafters erst danach berechnet und von seiner Einlage abgebucht werden.

Entscheidend ist nicht der Zeitpunkt, für den der Jahresabschluss erstellt wird, sondern der Zeitpunkt, in dem dies tatsächlich geschieht. Erst zu diesem Zeitpunkt verliert der stille Gesellschafter seine wirtschaftliche Verfügungsmacht über den von seinem Einlagekonto abgebuchten Verlustbetrag. Bei einer eventuellen Auseinandersetzung könnte er lediglich noch sein Restguthaben beanspruchen.

Grundsteuererlass bei strukturell bedingter Ertragsminderung

Bereits gezahlte Grundsteuern können teilweise erlassen werden, wenn die vereinnahmten Mieten (sog. Ist-Mieten) mehr als 20 % unter den normalen Jahresmieten (sog. Soll-Mieten) liegen. Wie dies bei Gebäuden zu berechnen ist, in denen einzelne Raumeinheiten nicht vermietet sind, hat der Bundesfinanzhof entschieden. Danach sind - nach den Verhältnissen am Jahresanfang - für die vermieteten Räume die vereinbarten Mieten, für die leer stehenden die ortsüblichen Mieten als Soll-Mieten anzusetzen. Diesen Beträgen sind die Ist-Mieten gegenüberzustellen. Beträgt der Unterschied mehr als 20 %, ist die Grundsteuer in Höhe von 4/5 des prozentualen Unterschieds zu erlassen. Erlassanträge sind bis zum 31.3. nach Ablauf des Jahres zu stellen, für das der Erlass beantragt wird.

Beispiel:

1. Soll-Mieten	
a) vereinbarte Miete vermietete Räume	108.000 €
b) übliche Miete leer stehende Räume	13.800 €
	121.800 €
2. Ist-Mieten	
a) vermietete Räume inkl. Mietausfall	95.000 €
b) leer stehende Räume	0 €
	95.000 €
Ertragsminderung absolut	26.800 €
Ertragsminderung verhältnismäßig	22,00 %
4/5 hiervon	17,60 %

Lösung: 17,6 % der gezahlten Grundsteuern können erlassen werden.

Besteuerung einer in Liquidation befindlichen Kapitalgesellschaft

Wird eine Kapitalgesellschaft aufgelöst und abgewickelt, ist in der Regel der im Zeitraum der Abwicklung erzielte Gewinn der Besteuerung zu Grunde zu legen. Besteuerungszeitraum ist also nicht das einzelne Kalenderjahr, sondern der gesamte Abwicklungszeitraum. Zieht sich die Abwicklung über mehr als drei Zeitjahre hin, darf das Finanzamt nach Ablauf von drei Jahren einen Körperschaftsteuerbescheid erlassen, in dem der bis dahin erzielte Gewinn besteuert wird.

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass für eine Steuerfestsetzung vor Abschluss der Abwicklung kein besonderer Anlass bestehen muss. Das Finanzamt muss nicht begründen, weshalb es eine „Zwischenveranlagung“ durchführt. Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Gesellschaft ein rechtliches Interesse an der Verlängerung des Dreijahreszeitraums geltend machen kann, z. B., dass die Abwicklung kurze Zeit später beendet ist.

Beschränkte Schadensersatzpflicht bei umgestürzten Bäumen

Der Nachbar eines Grundstückseigentümers verlangte von diesem Schadensersatz, weil bei einem Sturm zwei Bäume umgestürzt waren und dabei seinen PKW und seinen Car-Port beschädigt hatten.

Das Brandenburgische Oberlandesgericht lehnte einen solchen Anspruch ab. In der Entscheidung nahm das Gericht zu Umfang und Inhalt der Verkehrssicherungspflicht des Grundstückseigentümers Stellung. Danach ist der private Verkehrssicherungspflichtige maximal einmal pro Jahr verpflichtet, eine Sichtkontrolle der Bäume durchzuführen. Eine eingehende fachmännische Untersuchung ist erst dann vorzunehmen, wenn Umstände vorliegen, die der Erfahrung nach auf eine besondere Gefährdung hindeuten. Grenzen Bäume an öffentliche Straßen, sind die dagegen regelmäßig zwei Mal pro Jahr zu überprüfen, und zwar in unbelaubtem und belaubtem Zustand. Stürzt dennoch ein Baum bei einem Sturm um und verursacht Schaden an fremdem Eigentum, so besteht keine Schadensersatzpflicht, da der Schaden dann Folge eines von niemandem zu beherrschenden Naturereignisses ist.

Einfluss von Betriebsferien auf den Besitz von Rechnungen als Voraussetzung für den Vorsteuerabzug

Voraussetzung für den Vorsteuerabzug ist u. a., dass der Leistungsempfänger im Besitz einer ordnungsgemäßen Rechnung ist. Es reicht aus, wenn die Rechnung in den Machtbereich des Leistungsempfängers gelangt ist, so dass er hiervon Kenntnis nehmen kann.

Betriebsferien haben nach Auffassung des Bundesfinanzhofs keinen Einfluss auf die Möglichkeit der Kenntnisnahme. Der Leistungsempfänger muss deshalb die Vorsteuer für den Umsatzsteuer-

Voranmeldungszeitraum geltend machen, in dem die Rechnung in seinen Machtbereich gelangt ist, auch wenn er diese z. B. wegen Betriebsferien erst später tatsächlich zur Kenntnis nimmt.

Hinweis: Vorsteuer aus Rechnungen, die ein Unternehmer vor dem 1.1. eines Jahres erhält, ist noch im alten Jahr abzuziehen. Dagegen ist die Vorsteuer aus Rechnungen aus dem vorangegangenen Jahr, die erst nach dem 31.12. eines Jahres beim Leistungsempfänger eingehen, erst im Jahr des Zugangs der Rechnungen abziehbar.

Geschäftsführertätigkeiten mit Arbeitsvertrag nicht umsatzsteuerpflichtig

Wird der Geschäftsführer einer GmbH auf Grund eines Arbeitsvertrags für die Gesellschaft tätig, ist er mit dieser Tätigkeit kein Unternehmer. Dies gilt nach Auffassung des Europäischen Gerichtshofs auch, wenn er der alleinige Gesellschafter, Geschäftsführer und Arbeitnehmer der Gesellschaft ist. Das von der Gesellschaft für die Tätigkeit gezahlte Entgelt unterliegt einerseits nicht der Umsatzsteuer. Der Gesellschafter-Geschäftsführer kann andererseits keine Vorsteuern geltend machen.

Keine umsatzsteuerfreien Umsätze eines sog. Werbeagenten aus der Vermittlung von Versicherungen

Das Umsatzsteuergesetz befreit die Umsätze aus der Tätigkeit als Bausparkassenvertreter, Versicherungsvertreter und Versicherungsmakler von der Umsatzsteuer. Nach Auffassung des Bundesfinanzhofs gehört zu einer Versicherungsvermittlungstätigkeit, Kunden zu suchen und diese mit dem Versicherer zusammenzuführen.

Umsätze eines Unternehmers, der nur Informationen über potenzielle Kunden sammelt und diese an einen Versicherungsvertreter weitergibt, fallen nicht unter die Befreiungsvorschrift. Dies hat der Bundesfinanzhof in Anlehnung an den Europäischen Gerichtshof und in Abweichung von seiner bisherigen Rechtsprechung entschieden.

Kleinunternehmerregelung gilt nicht, wenn Vorjahresumsatz die Grenze von 17.500 Euro überschritten hat

Unternehmer, deren Gesamtumsatz im vorangegangenen Kalenderjahr nicht mehr als 17.500 € betragen hat und im laufenden Kalenderjahr voraussichtlich nicht mehr als 50.000 € betragen wird, können die Kleinunternehmerregelung in Anspruch nehmen, also keine Umsatzsteuer berechnen. Sie können dann auch keine Vorsteuer abziehen.

Ein Unternehmer hatte im Jahr 2002 einen Umsatz von 42.340 € und im Jahr 2003 von 8.700 € erzielt und beanspruchte für 2003 die Kleinunternehmerregelung, weil sein Gesamtumsatz im Kalenderjahr weder die Grenze von 17.500 € noch die von 50.000 € überschritten hatte.

Der Bundesfinanzhof setzte dagegen 1.200 € (16 % aus 8.700 €) Umsatzsteuer fest, weil im Vorjahr die Jahresumsatzgrenze von 17.500 € überschritten worden war. Dabei war die weitere Umsatzgrenze von 50.000 € unerheblich, weil diese nur für den Fall Bedeutung hat, dass der Umsatz des vorangegangenen Jahres niedriger als 17.500 € war.

Hinweis: Optiert ein Unternehmer zur Umsatzsteuer, obwohl die Umsatzgrenze von 17.500 € nicht überschritten wird, ist er daran fünf Kalenderjahre gebunden. Ein Widerruf der Option ist bis zur Unanfechtbarkeit der Steuerfestsetzung des ersten Kalenderjahrs möglich. Dies bedeutet aber, dass alle Rechnungen, in denen Umsatzsteuer ausgewiesen wurde, berichtigt und den Empfängern der Leistung übersandt werden müssen. Andernfalls muss die Umsatzsteuer als unberechtigt in Rechnung gestellt an das Finanzamt abgeführt werden.

Nachträglicher Balkonanbau darf einzelne Eigentümer nicht beeinträchtigen

Eine Wohnungseigentümergeinschaft hatte mehrheitlich den nachträglichen Anbau eines Balkons beschlossen. Hierdurch fühlte sich ein Eigentümer in seinen Rechten beeinträchtigt, da bislang sein Balkon ohne Überdachung war und der neue darüber errichtet werden sollte. Damit wären eine Beeinträchtigung des Lichteinfalls und der Tageshelligkeit sowie eine Sichtbeeinträchtigung der Wohnung verbunden, so dessen Befürchtung.

Nach Ansicht des Amtsgerichts Konstanz stellt die Balkonaufstockung eine unbillige Beeinträchtigung des Eigentümers dar. Bauliche Veränderungen, die über die ordnungsgemäße Instandsetzung des Gemeinschaftseigentums hinausgehen, können nur beschlossen werden, wenn jeder Wohnungseigentümer zustimmt, dessen Rechte durch die Maßnahme beeinträchtigt werden. Zwar handelt es sich bei dem Balkonanbau um eine Modernisierungsmaßnahme; diese beeinträchtigt aber unzweifelhaft den Eigentümer und bedarf deshalb der Zustimmung aller Wohnungseigentümer.

Wohnungseigentümer kann von der Eigentümergemeinschaft keine Wärmedämmung der Fassade verlangen

Der spätere Erwerber einer im Jahr 1972 erbauten Eigentumswohnung stellte in einem Zimmer seiner Wohnung Feuchtigkeit fest. Daraufhin verlangte er von der Eigentümergemeinschaft die Dämmung der Fassade.

Einen solchen Anspruch wollte das Oberlandesgericht Düsseldorf ihm nicht zubilligen. Der im Gerichtsverfahren eingeschaltete Sachverständige stellte in seinem Gutachten fest, dass sich die Gebäudeaußenwand in einem einwandfreien Zustand befand. Daher könnte nur die besondere Raumnutzung ursächlich für die Feuchtigkeitsbildung sein. Diese Feststellungen machte sich das Gericht zu eigen. Dem Eigentümer ist zuzumuten, durch isolierte Maßnahmen innerhalb seines Wohnbereichs, entweder durch Veränderung der Heizungs- und Lüftungsmöglichkeiten oder durch eine andere Nutzung des geschädigten Zimmers, selbst Abhilfe zu schaffen. Die Richter sahen es als grob unbillig an, die Eigentümergemeinschaft zu einer kostenintensiven Umgestaltung der Außenfassade zu zwingen. Zum Zeitpunkt der Gebäudeerrichtung entsprach die Dämmung den geltenden Vorschriften. Ein Anspruch, eine ursprünglich den Vorschriften entsprechende Außenwand den neuesten DIN-Vorschriften anzupassen, besteht für einen einzelnen Eigentümer nicht.

Leistungen aus Berufsunfähigkeitsversicherung trotz unvollständiger Angaben bei Antragstellung

Das Saarländische Oberlandesgericht hat einem Versicherungsnehmer trotz unvollständiger Angaben bei Antragstellung Leistungen aus einem Berufsunfähigkeitsversicherungsvertrag zugesprochen.

Zwar hatte in dem zu Grunde liegenden Fall der Versicherungsnehmer im Antragsformular nicht alle bis dahin aufgetretenen Beschwerden und Krankheiten vollständig angegeben und deshalb seine vorvertragliche Anzeigepflicht verletzt. Allerdings hatte ihn der Versicherungsagent bei Aufnahme des Antrags darauf hingewiesen, dass diese nicht von Bedeutung seien und deshalb nicht angegeben werden müssten. Dadurch habe der Agent die vollständige Beantwortung der Fragen vereitelt, so dass dem Versicherungsnehmer kein schuldhaftes Handeln vorgeworfen werden könne.

Wahlrecht des Güterberechtigten bei Verlust und späterem Wiederauffinden des Frachtguts

In einem vom Oberlandesgericht Düsseldorf entschiedenen Fall verschwand ein LKW nebst Ladung von Werbeprospekten auf einem Transport nach Frankreich. Als die Ladung nicht binnen 30 Tagen nach dem vereinbarten Ablieferungsdatum wieder aufgetaucht war, ließ der Auftraggeber neue Prospekte herstellen und machte die Kosten für die Nachproduktion als Schadensersatz wegen Verlustes des Frachtguts gegen den Frachtführer geltend. Als später die verschwundene Fracht wieder aufgefunden wurde, nahm der Auftraggeber die Ladung noch an.

Das Gericht sah den geltend gemachten Schadensersatzanspruch wegen Verlustes als gerechtfertigt an, weil die Ware 30 Tage nach dem vereinbarten Ablieferungstermin als verloren anzusehen ist. Dem steht nach Auffassung des Gerichts auch nicht die spätere Annahme des wieder aufgefundenen Guts entgegen, weil darin noch kein Abgehen von der zuvor erklärten Wahl des Schadensersatzes wegen Verlustes zu sehen ist.

Zwar kann der Güterberechtigte seine Wahl noch ändern, sein Entschädigungsverlangen wegen Verlustes wieder aufgeben und stattdessen Ablieferung gegebenenfalls in Verbindung mit Schadensersatz wegen Überschreitung der Lieferfrist verlangen. Dazu bedarf es jedoch einer entsprechenden Erklärung, welche noch nicht in der bloßen Annahme des Guts zu sehen ist.

+++Anlage Lohnbüro+++

Rückzahlung eines Teils des Gehalts als Fortbildungskosten

In einem vom Arbeitsgericht Krefeld¹ entschiedenen Fall hatte ein Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber für die Dauer eines von ihm aufgenommenen Studiums eine Reduzierung seiner Arbeitszeit auf 40 % einer Vollzeitkraft vereinbart. Der Arbeitgeber sagte in diesen vorformulierten Vereinbarungen u. a. zu, den Arbeitnehmer nach Möglichkeit im Hauptstudium entsprechend den gewählten Studienschwerpunkten einzusetzen. Der Arbeitnehmer verpflichtete sich darin u. a., bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis während des Studiums pauschal Fortbildungskosten in Höhe der Hälfte des während der Dauer des Hauptstudiums bezogenen Gehalts zurückzuzahlen.

Nachdem der Arbeitnehmer durch Kündigung das Arbeitsverhältnis zwei Monate vor Abschluss seines Studiums beendet hatte, nahm ihn der Arbeitgeber auf Rückzahlung von Fortbildungskosten in vereinbarter Höhe in Anspruch.

Zu Unrecht, befand das Gericht, weil die Vereinbarungen den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligten. Zum einen war dem Arbeitnehmer erst nach Abschluss des Grundstudiums eröffnet worden, dass ein Einsatz in den von ihm gewünschten Abteilungen nur dann in Betracht kommt, wenn er sich mit einer Rückzahlungsklausel belastet. Zum anderen sah das Gericht in der Deklaration von Gehaltszahlungen kraft vertraglicher Fiktion zu Fortbildungskosten einen nicht hinnehmbaren Eingriff in das Äquivalenzverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung.

¹ ArbG Krefeld, Urt. v. 1.8.2007, 3 Ca 1125/07, NZA-RR 2008, S. 15.

Wettbewerbsverbot für Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses

Das im Handelsgesetzbuch¹ für Handlungsgehilfen geregelte Wettbewerbsverbot während des Arbeitsverhältnisses gilt nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts² für alle Arbeitnehmer. Es schützt auch Arbeitgeber, die kein Handelsgewerbe betreiben.

Damit können solche Arbeitgeber Ansprüche geltend machen, die einem Prinzipal bei einem Wettbewerbsverstoß eines Handlungsgehilfen zustehen, nämlich Schadensersatz oder Herausgabe der Vergütung.³ Diese Ansprüche verjähren nach drei Monaten.⁴

¹ §§ 60, 61 HGB.

² BAG, Urt. v. 26.9.2007, 10 AZR 511/06, NZA-RR 1/2008, S. V, LEXinform 1547025.

³ § 61 Abs. 1 HGB analog.

⁴ § 61 Abs. 2 HGB analog.

Kündigungsfrist: Nichtberücksichtigung von Zeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres ist europarechtswidrig

Nach aktueller deutscher Gesetzeslage¹ sind im Arbeitsrecht bei der Berechnung gesetzlicher Kündigungsfristen nach der Beschäftigungsdauer Zeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers nicht zu berücksichtigen.

Die zu Grunde liegende Vorschrift im Bürgerlichen Gesetzbuch verstößt nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg² sowohl gegen die Grundsätze der Gleichbehandlung als auch gegen das europarechtliche Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und ist deshalb bei der Berechnung der maßgeblichen Kündigungsfrist nicht anzuwenden.

¹ § 622 Abs. 2 S. 2 BGB.

² LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 24.7.2007, 7 Sa 561/07, NZA-RR 2008, S. 17, LEXinform 5210713.

Pauschalierung der Lohnsteuer bei Sachzuwendungen

Mit dem Jahressteuergesetz 2007¹ wurde eine Regelung zur Pauschalierung der Einkommensteuer bei Sachzuwendungen² in das Einkommensteuergesetz eingefügt. Zur Anwendung dieser Regelung gilt für Zuwendungen nach dem 31.12.2006 Folgendes:³

Das Wahlrecht zur Anwendung der Pauschalierung der Einkommensteuer ist einheitlich für alle innerhalb eines Wirtschaftsjahres gewährten Zuwendungen auszuüben.⁴ Das Wahlrecht wird durch die Abgabe der Lohnsteuer-Anmeldung ausgeübt. Es kann nicht rückgängig gemacht werden.

Besteuert werden Zuwendungen, die nicht in Geld bestehen und die nicht gesellschaftsrechtlich veranlasst sind. Verdeckte Gewinnausschüttungen⁵ sind von der Pauschalierung ausgenommen.

Bei der Bewertung können die Vereinfachungsregelungen zur Aufteilung der Gesamtaufwendungen wie bei VIP-Logen in Sportstätten angewendet werden.⁶ Der danach ermittelte, auf Geschenke entfallende pauschale Anteil einschließlich Umsatzsteuer ist die Bemessungsgrundlage für die Pauschalierung.

Zuwendungen an eigene Arbeitnehmer sind Sachbezüge⁷, für die keine andere gesetzliche Bewertungs- oder Pauschalierungsmöglichkeit besteht. Für sonstige Bezüge kann auch die Pauschalierung nach § 37b EStG gewählt werden. Zum Zeitpunkt der Ausübung des Wahlrechts bereits nach § 40 Abs. 1 EStG durchgeführte Pauschalierungen müssen nicht rückgängig gemacht werden. Eine Änderung ist aber zulässig, sofern dies nach den verfahrensrechtlichen Regelungen noch möglich ist. Umgekehrt ist dies nicht möglich. Die Rückabwicklung eines nach § 40 Abs. 1 Nr. 1 EStG pauschalierten Zuwendungsfalls muss für alle Arbeitnehmer einheitlich vorgenommen werden, die diese Zuwendung erhalten haben.

Die Höchstbeträge⁸ von 10.000 € sind Bruttobeträge. Der empfängerbezogene Höchstbetrag⁹ ist ein Freibetrag.

Derzeit arbeitet das Bundesministerium der Finanzen an einem abgestimmten BMF-Schreiben. Sobald die endgültige Fassung vorliegt, werden Sie hier über die ergänzenden Regeln informiert.

¹ Jahressteuergesetz 2007 (JStG 2007), BGBl 2006 I, S. 2878.

² § 37b EStG.

³ OFD Münster, Vfg. v. 14.12.2007, S-2372 - 24 - St 22-31, LEXinform 5231072.

⁴ § 37b Abs. 1 S. 1 EStG.

⁵ § 8 Abs. 3 S. 2 KStG.

⁶ BMF, Schr. v. 22.8.2005, BStBl 2005 I, S. 845, LEXinform 0579407 und BMF, Schr. v. 11.7.2006, BStBl 2006 I, S. 447, LEXinform 0579977.

⁷ § 8 Abs. 2 EStG.

⁸ § 37b Abs. 1 S. 3 EStG.

⁹ § 37b Abs. 1 S. 3 Nr. 1 EStG.

Reform der Pflegeversicherung (Teil 1)

Mit der Reform der Pflegeversicherung zum 1. Juli 2008 plant der Gesetzgeber neben Leistungsverbesserungen, den Arbeitnehmern mehr Möglichkeiten zu geben, sich um pflegebedürftige Angehörige zu kümmern. Auch soll die Finanzierung der Pflegeversicherung langfristig sichergestellt werden. Im ersten Teil der Serie zur Pflegereform geben wir einen Überblick über die Eckpunkte des Vorhabens.

Künftig sollen beispielsweise Beschäftigte das Recht erhalten, bei der unerwarteten Pflege eines nahen Angehörigen, bis zu zehn Arbeitstagen der Arbeit fernzubleiben. Diese Freistellung ist an die Voraussetzung geknüpft, dass die Zeit dafür benötigt wird, um für den pflegebedürftigen Angehörigen eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder die Versorgung selbst sicherzustellen. Allerdings müssen Arbeitgeber - so die aktuellen Planungen - während einer solchen kurzzeitigen Arbeitsverhinderung die Vergütung nur dann fortzahlen, wenn sich eine derartige Verpflichtung aus arbeitsrechtlichen Vorschriften, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen ergibt.

Pflegezeit

Wenn berufstätige Angehörige pflegebedürftige Personen für eine Zeit in häuslicher Umgebung pflegen, sollen sie zukünftig eine vollständige oder teilweise unentgeltliche Freistellung von der Arbeit bis zu einer Dauer von sechs Monaten beanspruchen können. Betriebe mit bis zu 15 Mitarbeitern werden hiervon allerdings ausgenommen.

Das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis endet voraussichtlich unmittelbar mit dem Beginn der Pflegezeit. Der weitere Kranken- und Pflegeversicherungsschutz der Pflegeperson kann jedoch über eine Familienversicherung oder eine freiwillige Versicherung sichergestellt werden. Eventuell anfallende Beiträge werden voraussichtlich durch die Pflegeversicherung bezuschusst. Darüber hinaus besteht während der Pflegezeit Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung. Die hierfür anfallenden Beiträge sollen ebenfalls von der Pflegekasse übernommen werden.

Arbeitsrechtliche Besonderheiten

Im Rahmen der Neuerungen soll für pflegende Angehörige zudem ein Sonderkündigungsschutz geschaffen werden. Ab dem Zeitpunkt der Ankündigung bis zur Beendigung einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Pflegezeit darf der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis pflegender Angehöriger grundsätzlich nicht kündigen. Für die Dauer der Pflegezeit oder kurzzeitigen Arbeitsverhinderung können befristete Arbeitsverträge mit Ersatzkräften geschlossen werden.

Anpassung der Leistungsbeträge

Die derzeitigen Leistungsbeträge bei häuslicher Pflege sollen bis zum Jahr 2012 stufenweise angehoben werden. Der Gesetzentwurf sieht vor, das Pflegegeld ab 1. Juli 2008 wie folgt zu erhöhen:

- Stufe I von monatlich 205 € auf 215 €
- Stufe II von monatlich 410 € auf 420 €
- Stufe III von monatlich 665 € auf 675 €

Finanzierung

Mit dem „Pflege-Weiterentwicklungsgesetz“ ist auch ein moderater Anstieg der Beiträge vorgesehen, um unter anderem die geplanten Leistungsverbesserungen finanzieren zu können. Der Beitragssatz soll daher ab 1. Juli 2008 um 0,25 % auf 1,95 % erhöht werden. Für kinderlose Versicherte gilt dann voraussichtlich ein Beitragssatz von 2,2 %.

Renten und Hinzuverdienst: Neue Werte 2008

Seit 1. Januar 2008 dürfen Rentner, die die Regelaltersgrenze¹ noch nicht erreicht haben, mehr hinzuverdienen, ohne dass die Rente gekürzt wird. Hintergrund ist unter anderem, dass der Gesetzgeber die Hinzuverdienstgrenzen ab 1. Januar 2008 an die Bezugsgröße gekoppelt hat.

Bis zur Regelaltersgrenze müssen Rentner, die nebenher arbeiten, die Hinzuverdienstgrenzen beachten. Werden die Werte überschritten, zahlt der Rentenversicherungsträger die Rente nur noch in Höhe der nächstniedrigeren Teilrente oder stellt gegebenenfalls die Rentenzahlung ganz ein. Ein bis zu zweimaliges Überschreiten der Hinzuverdienstgrenze bis zum Doppelten innerhalb eines Jahres ist grundsätzlich zulässig und wirkt sich nicht rentenschädlich aus. Das ist von Vorteil, wenn Urlaubs- oder Weihnachtsgeld gezahlt wird bzw. Überstunden vergütet werden sollen.

Vollrente

Seit 1. Januar 2008 beträgt die Mindesthinzuverdienstgrenze bei Vollrenten 355 €/Monat (2007: 350 €/Monat). Es ist jedoch geplant, den Wert nachträglich ab 2008 auf 400 € anzuheben.¹ Ausnahme: Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung, siehe Tabelle. Wird dieser Wert überschritten, führt dies immer dazu, dass die Rente entweder nur noch als Teilrente oder aber gar nicht mehr gezahlt werden kann.

Beispiel:

Ein Altersrentner, 63 Jahre, bekommt eine Monatsrente von 1.200 €. Er übt einen Minijob im Baumarkt aus, für den er monatlich 390 € bekommt.

a) Bis 31. Dezember 2007: Der Hinzuverdienst überstieg die Freigrenze von 350 €. Damit stand ihm nur noch eine 2/3-Teilrente in Höhe von 800 € zu. Durch die Nebentätigkeit „erzielte“ der Rentner also ein wirtschaftliches Minus von 10 € (= 1.200 € - 800 € - 390 €).

b) Ab 1. Januar 2008³: Der Hinzuverdienst übersteigt die neue Freigrenze von 400 € nicht. Damit steht ihm der volle Zahlbetrag zu. Weil er im Minijob „Brutto für Netto“ arbeitet, hat er somit monatliche Einkünfte in Höhe von 1.590 €.

Teilrenten

Die bei Teilrenten geltenden Hinzuverdienstgrenzen werden seit 2008 individuell anhand des Verdienstes der letzten drei Kalenderjahre vor Rentenbeginn (bzw. Berufsjahre vor Eintritt der Erwerbsminderung), sowie der Bezugsgröße ermittelt. Bis 31. Dezember 2007 wurde zwar auch vom letzten Verdienst ausgegangen, allerdings wurde nicht mit der Bezugsgröße, sondern dem aktuellen Rentenwert gerechnet. Folglich bedeutete bis dahin jede Rentenanpassung (in der Regel zum 1.7. eines Jahres) auch eine Anpassung der Hinzuverdienstgrenzen. Nun verändern sich die Hinzuverdienstgrenzen für Rentner immer dann, wenn die Bezugsgröße angepasst wird (in der Regel zum Jahreswechsel). Mindestens können Teilrentenbezieher seit 1. Januar 2008 folgende Verdienste erzielen:

Rentenart	West	Ost
Altersrente		
• 2/3-Teilrente	484,58 €	425,92 €
• 1/2-Teilrente	708,23 €	622,49 €
• 1/3-Teilrente	931,88 €	819,07 €
Rente wegen voller Erwerbsminderung		
• 3/4-Teilrente	633,68 €	556,97 €
• 1/2-Teilrente	857,33 €	753,55 €
• 1/4-Teilrente	1.043,70 €	917,36 €
Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung		
• Vollrente	857,33 €	753,55 €
• 1/2-Teilrente	1.043,70 €	917,36 €

Weiterführende Informationen

Die Deutsche Rentenversicherung hat in ihrem Internet-Angebot zahlreiche Informationen zu Renten und Hinzuverdienst aufbereitet. Näheres finden Sie unter www.deutsche-rentenversicherung.de (Suchwort „Hinzuverdienstgrenzen“)

¹ 65. Lebensjahr, ab 2012 stufenweise auf das 67. Lebensjahr ansteigend.

² Ein entsprechender Kabinettsbeschluss wurde im Dezember 2007 gefasst - das Gesetzgebungsverfahren soll Anfang 2008 abgeschlossen sein. Bis dahin wird für 2008 mit dem Wert 355 € gerechnet.

³ Nach Inkrafttreten der geplanten Änderung.

Beitragspflicht von Arbeitgeberzuschüssen bei Eltern- bzw. Erziehungsgeld

Leistungen, die Arbeitnehmer während der Elternzeit von ihrem Arbeitgeber bekommen, können seit 1. Januar 2008 nur dann beitragsfrei in der Sozialversicherung sein, wenn die Arbeitnehmer Eltern- oder Erziehungsgeld bekommen. Bis 31. Dezember 2007 kam es lediglich darauf an, dass der Arbeitgeber seine Leistung während der Elternzeit erbracht hat.

Gewährt ein Arbeitgeber während des Bezugs einer Sozialleistung Arbeitsentgelt weiter, gilt dies nicht als beitragspflichtiges Entgelt, wenn der sogenannte Sozialversicherungsfreibetrag (SV-Freibetrag) um nicht mehr als 50 € pro Monat überschritten wird. Als SV-Freibetrag wird die Differenz zwischen dem Nettoentgelt und der Nettosozialleistung bezeichnet.

Zu den laufend gezahlten arbeitgeberseitigen Leistungen zählen insbesondere:

- Zuschüsse zum Kranken-, Verletzten-, Übergangs- oder Mutterschaftsgeld sowie zum Krankentagegeld privat Versicherter, aber beispielsweise auch
- Sachbezüge (z. B. Kost, Wohnung und private Nutzung von Geschäftsfahrzeugen) und vermögenswirksame Leistungen.

Neben folgenden Sozialleistungen gelten zurzeit laufend gezahlte arbeitgeberseitige Leistungen unter den genannten Voraussetzungen nicht als beitragspflichtige Einnahmen:

- Kranken- sowie Verletztengeld (auch bei Erkrankung bzw. Verletzung des Kindes)
- Übergangsgeld
- Versorgungskrankengeld
- Mutterschaftsgeld (Krankenkassen/Bund)
- Erziehungs- oder Elterngeld

- Krankentagegeld privater Krankenversicherungsunternehmen

Elternzeit

Die Regelungen zur Beitragsfreiheit gelten seit 1. Januar 2008 nicht mehr während der gesamten Elternzeit; sie sind vielmehr auf Zeiten des Bezugs von Elterngeld oder Erziehungsgeld begrenzt. Dies bedeutet, dass alle Zahlungen des Arbeitgebers nach Ablauf des Bezugs von Elterngeld bzw. Erziehungsgeld seit 1. Januar 2008 in voller Höhe beitragspflichtig sind. Arbeitnehmer in Elternzeit, die kein Erziehungs- bzw. Elterngeld (mehr) beziehen, dafür aber Leistungen des Arbeitgebers erhalten, mussten zu diesem Zeitpunkt vom Arbeitgeber angemeldet werden. Wird in der Elternzeit eine zulässige Teilzeitarbeit (nicht mehr als 30 Stunden/Woche) ausgeübt, gehören die zusätzlichen arbeitgeberseitigen laufend gezahlten Leistungen zum tatsächlichen Arbeitsentgelt und sind damit grundsätzlich in vollem Umfang beitragspflichtig.

Beispiel:

Bruttoarbeitsentgelt		3.000,00 €/Monat
Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt		2.100,00 €/Monat
Brutto-Zahlungen des Arbeitgebers		600,00 €/Monat
Elterngeld (nach Ablauf der Schutzfrist)		1.800,00 €/Monat
Elterngeld		60,00 €/Kalendertag
Bis zum 31.12.2007 entsprach das Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt während der Elternzeit dem SV-Freibetrag. Der Bezug von (Erziehungs- oder) Elterngeld führte nicht zu einer Verminderung des SV-Freibetrags. Damit lag hier keine beitragspflichtige Einnahme vor. Seit 1.1.2008 wird das Elterngeld auf den SV-Freibetrag angerechnet:		
SV-Freibetrag	(2 100 € – 1 800,00 €)	300,00 €/Monat
SV-Freibetrag	(2.100 € – 1.800,00 €) : 30	10,00 €/Kalendertag
Lösung: Der SV-Freibetrag wird durch die Brutto-Zahlungen des Arbeitgebers seit 1. 1. 2008 monatlich um 300,00 € überschritten; dieser Betrag stellt eine monatliche beitragspflichtige Einnahme dar.		

Weiterführende Informationen

Zur Beitragspflicht von arbeitgeberseitigen Leistungen bei Sozialleistungsbezug haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung unter dem Datum 13. November 2007 ein Gemeinsames Rundschreiben herausgegeben. Dieses ist im Internet zum Beispiel unter www.aok-business.de > Rundschreiben > Rundschreiben 2007 abrufbar.

Namenskürzel ist keine wirksame Unterschrift für eine Kündigung

Nach einer aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist das für die Kündigung eines Arbeitsvertrags bestehende Schriftformerfordernis nur gewahrt, wenn das Kündigungsschreiben vom Kündigenden eigenhändig unterzeichnet ist.¹

Die bloße Paraphierung mit einem Namenskürzel genügt nicht. Nach dem äußeren Erscheinungsbild muss erkennbar sein, dass der Unterzeichner seinen vollen Namen und nicht nur eine Abkürzung hat niederschreiben wollen. Insoweit ist ein großzügiger Maßstab anzulegen. Auf die Lesbarkeit des Namenszugs kommt es jedoch nicht an.

¹ BAG, Urt. v. 24.01.2008, 6 AZR 519/07, BAG-Pressemitteilung 8/08, LEXinform 0173888.

Entgeltfortzahlung bei Freistellung des Arbeitnehmers

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts muss die bezahlte Freistellung eines Arbeitnehmers ausdrücklich vereinbart sein. Ist dies nicht der Fall, besteht ein Vergütungsanspruch nur bei Arbeitsunfähigkeit oder nach den gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung.¹

In dem entschiedenen Fall war eine Arbeitnehmerin bereits mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig krank. Am 15.12. behauptete sie wieder arbeitsfähig zu sein. Ein ärztliches Attest wurde erst am 26. Januar 2004 ausgestellt.

In einem Kündigungsschutzprozess wurde folgende Regelung getroffen:

„Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis wird auf Grund fristgemäßer, arbeitgeberseitiger Kündigung aus betriebsbedingten Gründen mit dem 31.03.2004 sein Ende finden. Bis zu diesem Zeitpunkt wird das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß abgerechnet, wobei die Klägerin ab 15.12.2003 unwiderruflich

unter Fortzahlung der Bezüge und unter Anrechnung auf bestehende Urlaubsansprüche von der Arbeitsleistung freigestellt wird.“

Der Arbeitgeber leistete für Dezember 2003 keine und für Januar 2004 lediglich eine anteilige Vergütung. Mit der Klage begehrt die Arbeitnehmerin die Zahlung dieser Vergütungen.

Die Klage blieb ohne Erfolg.

Vereinbaren Parteien, das ein Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Bezüge unwiderruflich von der Arbeit freigestellt wird, führt die Auslegung dieser Vereinbarung im Allgemeinen nur dazu, dass die Arbeitspflicht entfällt, ohne dass ein Anspruch auf Arbeitsvergütung über die gesetzlichen Grundlagen hinaus begründet wird. Wollen die Parteien eine entsprechende Zahlungspflicht schaffen, bedarf dies einer ausdrücklichen Regelung. An einer solchen Regelung fehlt es im Streitfall. Der Arbeitgeber sollte lediglich ohne Rücksicht auf die Freistellung „ordnungsgemäß abrechnen“. Deshalb schuldet er Arbeitsvergütung nur bei Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmerin oder nach den gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung.

¹ BAG, Urt. v. 23.01.2008, 5 AZR 393/07, BAG-Pressemitteilung Nr. 7/08, LEXinform 0173885.

Kündigung gegenüber leistungsschwachen Arbeitnehmern

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts kann die verhaltensbedingte Kündigung gegenüber einem leistungsschwachen Arbeitnehmer nach § 1 Abs. 2 KSchG gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Pflichten dadurch vorwerfbar verletzt, dass er fehlerhaft arbeitet.¹

Mangels anderer Vereinbarungen genügt ein Arbeitnehmer dann seiner Vertragspflicht, wenn er unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit arbeitet. Er verstößt gegen seine Arbeitspflicht nicht allein dadurch, dass er die durchschnittliche Fehlerhäufigkeit aller Arbeitnehmer überschreitet. Allerdings kann die längerfristige deutliche Überschreitung der durchschnittlichen Fehlerquote je nach tatsächlicher Fehlerzahl, Art, Schwere und Folgen der fehlerhaften Arbeitsleistung ein Anhaltspunkt dafür sein, dass der Arbeitnehmer vorwerfbar seine vertraglichen Pflichten verletzt. Legt der Arbeitgeber dies im Prozess dar, so muss der Arbeitnehmer erläutern, warum er trotz erheblich unterdurchschnittlicher Leistungen seine Leistungsfähigkeit ausschöpft.

¹ BAG, Urt. v. 17.01.2008, 2 AZR 536/06, BAG-Pressemitteilung Nr. 5/08, LEXinform 0173873.

Briefzusteller wegen Verletzung des Postgeheimnisses und Unterschlagung entlassen

Nach einer Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz ist ein bei der Deutschen Post AG als Beamter eingesetzter Briefzusteller, der unter Verletzung des Postgeheimnisses Briefsendungen geöffnet hat, um das darin befindliche Bargeld zu stehlen, aus dem Dienst zu entfernen.¹

In dem entschiedenen Fall hatte ein Postbeamter insgesamt 32 Sendungen geöffnet und das darin vorgefundene Geld an sich genommen. Das Amtsgericht verurteilte den Beamten wegen Verletzung des Postgeheimnisses in Tateinheit mit Unterschlagung zu einer Geldstrafe von 65 Tagessätzen zu je 35 €. Anschließend reichte die Deutsche Post AG Klage auf Entfernung des Beamten aus dem Dienst ein. Das Verwaltungsgericht gab dieser Klage statt. Das Oberverwaltungsgericht wies die Berufung des Beamten zurück.

Das Öffnen der einem Briefzusteller zur Verfügung stehenden Postsendungen wiegt seiner Art nach außerordentlich schwer, weil der Beamte damit den Kernbereich seiner Dienstpflichten verletzt. Zu den zentralen Pflichten eines Postbeamten gehört neben der ordnungsgemäßen Zustellung der ihm anvertrauten Postsendungen insbesondere die Beachtung und aktive Wahrung des durch das Grundgesetz garantierten Briefgeheimnisses. Die Missachtung dieser Kernpflichten stellt ein schweres Dienstvergehen dar. Hierdurch ist ein endgültiger Verlust des Vertrauens des Dienstherrn und der Allgemeinheit in eine pflichtgemäße Amtsführung des Beamten eingetreten. Die Entfernung aus dem Dienst ist deshalb geboten.

¹ OVG Rheinland-Pfalz, 11 A 11152/07.OVG, dpa-Meldung v. 16.01.2008.

Keine Verantwortung des Arbeitgebers für alkoholbedingten tödlichen Unfall eines Mitarbeiters während einer Betriebsfeier

Nach einer Entscheidung des Oberlandesgerichts Frankfurt trägt der Arbeitgeber keine Verantwortung, wenn während einer Betriebsfeier ein Mitarbeiter einen alkoholbedingten tödlichen Unfall erleidet.¹

Mit dieser Entscheidung hat das Oberlandesgericht die Berufung gegen die Abweisung einer Schadensersatzklage zurückgewiesen, die eine Witwe gegen den Arbeitgeber ihres tödlich verunglückten

Ehemannes erhoben hat. Ihr Ehemann war während einer Betriebsfeier von einem Boot ins Meer gefallen und dabei ertrunken. Bei der anschließend vorgenommenen Autopsie des Verunglückten wurde ein Blutalkoholgehalt von 2,99 Promille nachgewiesen. Die Witwe macht geltend, die Sicherheitsvorkehrungen auf dem Boot seien unzureichend gewesen und hierfür habe der Arbeitgeber einzustehen.

Das Oberlandesgericht wies die Berufung ab, weil dem beklagten Arbeitgeber keine Verletzung von Verkehrsicherungspflichten vorgeworfen werden könne. Die Teilnehmer der Betriebsfeier waren sämtlich erwachsen und für ihren Alkoholkonsum selbst verantwortlich gewesen. Auch war bei dem Zusammentreffen im Kollegenkreis im Rahmen einer gesellschaftlichen Pflichtveranstaltung nach einer Pflichtkonferenz nicht zu erwarten, dass sich die Teilnehmer enthemmt und rücksichtslos verhalten würden. Eine fortlaufende Überwachung der Teilnehmer der Abendveranstaltung und eine etwa damit verbundene Gängelung dieser Teilnehmer waren angesichts des Personenkreises, der an dieser Abendveranstaltung teilnahm, gerade nicht geboten.

Da der Ehemann der Klägerin nicht auffällig geworden war, kann dem Arbeitgeber auch nicht vorgeworfen werden, ihn nicht an weiterem Alkoholkonsum gehindert zu haben.

¹ OLG Frankfurt/Main, Urt. v. 15.09.2007, 17 U 11/07, dpa-Meldung vom 15.01.2008.

Krankheitsbedingte Kündigung: Langwierige Erkrankung allein reicht nicht

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz hat entschieden, dass eine krankheitsbedingte, langwierige Arbeitsunfähigkeit oder Leistungsschwäche nicht ohne weiteres eine Kündigung rechtfertigt.¹

In dem entschiedenen Fall war eine Arbeitnehmerin seit etwa eineinhalb Jahren arbeitsunfähig erkrankt, als ihr der Arbeitgeber kündigte. Er erklärte, es sei nicht zu erwarten, dass die Klägerin in absehbarer Zeit wieder gesund werde. Wegen der Erkrankung sei die notwendige Personalplanung beeinträchtigt worden. Dies habe zu erheblichen Störungen im Betriebsablauf geführt.

Das LAG erklärte die Kündigung für unwirksam.

Aus Anlass einer Langzeiterkrankung ist eine ordentliche Kündigung erst dann sozial gerechtfertigt, wenn

- eine negative Prognose hinsichtlich der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorliegt (erste Stufe der Prüfung),
- eine darauf beruhende erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen festzustellen ist (zweite Stufe) und
- eine Interessenabwägung ergibt, dass die betrieblichen Beeinträchtigungen zu einer billigerweise nicht mehr hinzunehmenden Belastung des Arbeitgebers (dritte Stufe) führt.²

Eine erhebliche Beeinträchtigung der unternehmerischen oder betrieblichen Interessen des Arbeitgebers liegt dann vor, wenn die häufige Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers zu nicht vermeidbaren Störungen des Betriebsablaufs führt, zum Beispiel zu Maschinenstillständen, Produktionsausfall, Materialverlust, Überstunden, um den Produktionsausfall zu verhindern oder sonstige, mit zusätzlichen Kosten verbundenen Maßnahmen zur Überbrückung des Produktionsausfalls verursacht werden.³

Im entschiedenen Fall sprach der Arbeitgeber lediglich pauschal von Betriebsstörungen, ohne dies näher zu belegen. Dazu wäre er aber verpflichtet, da ihn insoweit die Beweislast trifft.

¹ LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 12.09.2007, 7 Sa 253/07.

² BAG, Urt. v. 29.04.1999, 2 AZR 431/98, LEXinform 0206119.

³ BAG, Urt. v. 16.02.1989, 2 AZR 299/88, LEXinform 0185188.

Aufteilung der Zuwendungen an Arbeitnehmer bei betrieblichen Veranstaltungen

Ist eine Betriebsveranstaltung insgesamt geprägt durch den gesellschaftlichen Charakter und die Förderung der Kontakte zwischen den Mitarbeitern, so treten die eigenbetrieblichen Interessen des Arbeitgebers in den Hintergrund; ein Herauslösen von Elementen im eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers und Zuordnen zu einer gesonderten Veranstaltung mit rein betriebsfunktionaler Zielsetzung ist nicht möglich. Die Kosten werden nach dem Verhältnis der Zeitanteile beider Veranstaltungselemente aufgeteilt. So entschied das Finanzgericht Münster¹ im Falle eines Technologieunternehmens, das eine Dampferfahrt mit Betriebsversammlung, Workshop und Abendveranstaltung mit Unterhaltungsprogramm durchgeführt hatte.

Zum Lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn gehören alle geldwerten Vorteile, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für eine Beschäftigung gewährt.² Liegt die Zuwendung im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers, liegt kein Arbeitslohn vor.³ Bei Betriebsveranstaltungen muss anhand der Umstände des Einzelfalles beurteilt werden, ob diese der Entlohnung des Arbeitnehmers dienen oder eine notwendige Begleiterscheinung einer betriebsfunktionalen Zielsetzung sind. Die Veranstaltung kann aber auch beide Elemente enthalten und gemischt veranlasst sein. Die Kosten müssen dann nach objektiven Gesichtspunkten aufgeteilt werden. Kosten, die sich nicht eindeutig einem der Bereiche zuordnen lassen (z. B. Beförderung, Unterbringung, Verpflegung), sind im Wege sachgerechter Schätzung zu teilen. Ein sachgerechter Aufteilungsmaßstab ist grundsätzlich das Verhältnis der Zeiteile, in dem die Veranstaltungsteile mit gesellschaftlichem Charakter zu denen mit betriebsfunktionalem Charakter stehen.⁴

Bei den Verpflegungskosten ist zu beachten, dass diese nur insoweit nicht Arbeitslohn sind, als sie die auf betriebsfunktionale Veranstaltungsteile entfallenden Pauschbetragsanteile nicht überschreiten.⁵ Hier betrachtete das Gericht 35 % der Kosten als bedingt durch den betriebsfunktionalen Veranstaltungsteil. Der anteilige Pauschbetrag betrug danach 35 % der zum damaligen Zeitpunkt für Mehraufwendungen anzusetzenden 20 DM, also 7 DM. Die darüber hinaus gehenden Verpflegungskosten wertete das Gericht als Lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn.

Gegen das Urteil wurde Revision eingelegt.⁶

¹ FG Münster, Urt. v. 20.9.2007, 3 K 1279/05, LEXinform 5005848, Rev. eingelegt: BFH: VI R 55/07.

² § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG.

³ z. B. Niedersächsisches FG, Urt. v. 28.9.2000, 11 K 380/98, LEXinform 0573146.

⁴ BFH, Urt. v. 18.8.2005, VI R 32/03, BStBl 2006 II, S. 30, LEXinform 5001061.

⁵ § 4 Abs. 5 Nr. 5 EStG.

⁶ Rev. eingelegt: BFH, VI R 55/07.

Ansatz der amtlichen Sachbezugswerte bei verbilligter Überlassung einer Unterkunft

Vor dem Jahr 2004 war bei verbilligter Überlassung von Wohnraum durch den Arbeitgeber die Höhe des als Sachbezug anzusetzenden Arbeitslohns zwingend aus der Differenz zwischen Miete und den Werten der Sachbezugsverordnung zu ermitteln. So entschied der Bundesfinanzhof¹ im Fall eines Landeskrankenhauses, das seinen der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht unterliegenden Arbeitnehmern unter anderem in einem Schwesternwohnheim Unterkünfte zur Verfügung gestellt hatte.

Zum Arbeitslohn gehören alle Vorteile, die für eine Beschäftigung gewährt werden.² Grundsätzlich sind Einnahmen, die nicht in Geld bestehen, mit den um die üblichen Preisnachlässe geminderten üblichen Endpreisen am Abgabeort anzusetzen.³ Bei Arbeitnehmern, die der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht unterliegen, sind dagegen die Werte nach der Sachbezugsverordnung zu ermitteln.⁴ Die Sachbezugsverordnung bestimmt, dass bei verbilligter Wohnraumüberlassung der Unterschiedsbetrag zwischen Miete und den Werten der Sachbezugsverordnung dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen ist.⁵

In diesem Fall entsprachen die Mietzahlungen der im Bundesangestelltentarifvertrag festgelegten Höhe der ortsüblichen Miete. Trotzdem vertrat das Gericht den Standpunkt, die Werte der Sachbezugsverordnung enthielten eine pauschalierende Regelung und seien zwingend bei der Ermittlung der Höhe des Arbeitslohns durch Überlassung einer Unterkunft anzusetzen. Dabei spiele es keine Rolle, ob die ortsübliche Miete niedriger sei.

Hinweis: Seit dem Jahr 2004 kann nach Neufassung der Sachbezugsverordnung bei der Berechnung der Höhe des Sachbezugs von der Marktmiete ausgegangen werden, wenn der Ansatz der pauschalen Werte unbillig wäre.⁶

¹ BFH, Urt. v. 23.8.2007, VI R 74/04, BFH/NV 2007, S. 2189, BStBl 2007 II, S. 948, LEXinform 5005374.

² § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG.

³ § 8 Abs. 2 S. 1 EStG.

⁴ § 8 Abs. 2 S. 6 EStG, § 1 Abs. 1 u. § 2 Abs. 1 SGB IV.

⁵ § 5 SachBezV.

⁶ § 3 Abs. 3 SachBezV.

Arbeitsrechtliche Schutzvorschriften regelmäßig nicht auf GmbH-Geschäftsführer anzuwenden

Die Anstellungsverhältnisse von GmbH-Geschäftsführern unterliegen regelmäßig nicht dem Arbeitsrecht, sondern dem Gesellschaftsrecht. Dies hat das Oberlandesgericht Hamm entschieden.

Der Anstellungsvertrag des Geschäftsführers einer GmbH, der die Gesellschaft wirksam nach außen vertritt, wirksam zu ihrem Organ bestellt und im Handelsregister eingetragen ist und auch nicht lediglich als Strohmann fungiert, ist danach kein Arbeitsvertrag, selbst dann nicht, wenn er als solcher bezeichnet wurde und Sozialversicherungsbeiträge für den Geschäftsführer entrichtet werden.

Demnach gelten in einem solchen Fall nicht die arbeitsvertraglichen Kündigungsvorschriften. Dies sei mit der Stellung und Funktion eines Vertretungsorgans der Gesellschaft unvereinbar. Daran ändere auch eine starke innere Weisungsabhängigkeit nichts. Diese sei bei einem GmbH-Geschäftsführer stets gegeben.

Zwar sei es möglich, dass neben dem Geschäftsführer-Anstellungsverhältnis auch noch ein vorheriges Arbeitsverhältnis fortbesteht, wenn der Angestellte einer Konzernmutter zum Geschäftsführer einer Konzerntochter bestellt wird. Dies setze aber voraus, dass das Arbeitsverhältnis aus der Zeit vor der Anstellung zum Geschäftsführer nicht gekündigt wurde. Letzteres war hier jedoch geschehen.

Für Jubiläumsgewährungen ist die Anzahl der Dienstjahre beim aktuellen Betrieb maßgebend

Ob Arbeitnehmer eine Jubiläumsgewährung beanspruchen können, richtet sich grundsätzlich nach den im aktuellen Betrieb zurückgelegten Dienstzeiten. Dies geht aus einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts hervor.

Es ging um die Angestellte einer Bank, die früher bei der Staatsbank der DDR beschäftigt war, bevor diese auf die jetzige Arbeitgeberin überging. Weder der Wortlaut der maßgeblichen Betriebsvereinbarung, noch der Sinn und Zweck von Jubiläumsgewährungen, Arbeitnehmer an den eigenen Betrieb zu binden, sprächen dafür, dass der Arbeitnehmerin die beanspruchte Jubiläumsgewährung für die 40-jährige Dienstzeit zustehe.

Auch die Regelung über den Fortbestand von Arbeitsverhältnissen bei einem Betriebsübergang rechtfertigt keine andere Sichtweise. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung der Jubiläumsgewährung wäre danach nur in Betracht gekommen, wenn die Arbeitnehmerin bereits vor ihrer Beschäftigung bei ihrer jetzigen Arbeitgeberin eine Jubiläumsgabe nach 40-jähriger Dienstzeit hätte beanspruchen können. Dies war indes nicht der Fall. Gegen den Schutzzweck der Vorschriften über den Betriebsübergang würde nur verstoßen, wäre ein bereits erworbener Besitzstand der Klägerin in Bezug auf eine Jubiläumsgabe berührt.

Ohne Erfolg berufe sich die Arbeitnehmerin auch auf die Rechtsprechung zu unverfallbaren Versorgungsansprüchen bei einem Betriebsinhaberwechsel.

Schmerzensgeld wegen Mobbing durch Vorgesetzten

Einem Arbeitnehmer, der durch einen ihm vorgesetzten Arbeitnehmer gemobbt wird, können Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche gegen den Arbeitgeber zustehen. Dies hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Oberarztes entschieden, der durch den Chefarzt seiner Abteilung in seiner fachlichen Qualifikation herabgewürdigt wurde und deshalb psychisch erkrankte. Der Arbeitgeber müsse sich das Verhalten des Vorgesetzten zurechnen lassen, weil dieser sein Erfüllungsgehilfe sei.

Die Entlassung des Vorgesetzten könne der Arbeitnehmer regelmäßig nicht verlangen. Immerhin könne ihm aber ein Anspruch auf das Angebot eines gleichwertigen Arbeitsplatzes zustehen, an dem er nicht mehr den Weisungen des bisherigen Vorgesetzten unterliegt. Dies gelte allerdings nur, wenn ein solcher Arbeitsplatz in dem Betrieb vorhanden ist.

Besteuerung ausländischer Künstler verstößt vorläufig nicht gegen Europarecht

Die Besteuerung ausländischer Künstler, Sportler und ähnlicher Berufsgruppen im Wege des Steuerabzugs von ihren im Inland erzielten Einnahmen verstößt nicht gegen europäisches Gemeinschaftsrecht. Dies ergibt sich aus einem Beschluss des Bundesfinanzhofs.

Es wird als wahrscheinlich angesehen, dass der Europäische Gerichtshof die in Deutschland bestehende Regelung als noch vertretbar ansieht. Nach dieser Vorschrift erfolgt zunächst ein pauschaler Steuerabzug von den in Deutschland erzielten Einnahmen. Anschließend besteht unter bestimmten Bedingungen die Möglichkeit einer teilweisen Steuererstattung. Bei Vorlage einer Freistellungsbescheinigung kommt auch ein völliger Verzicht auf den Steuerabzug in Frage.

Für die Berechnung der Höhe des vorzunehmenden Steuerabzugs ist allerdings von dem Überschuss der Einnahmen abzüglich der Aufwendungen auszugehen, die wirtschaftlich unmittelbar mit den Einnahmen zusammenhängen. Diese Berechnungsmethode widerspricht zwar dem Wortlaut des Gesetzes, steht aber in Übereinstimmung mit einer Anweisung der Finanzverwaltung.

Berücksichtigung privater Aufwendungen bei der pauschalen Dienstwagenbesteuerung

Überlässt ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer einen Firmenwagen zur privaten Nutzung, muss der geldwerte Vorteil als Arbeitslohn versteuert werden. Der Bundesfinanzhof hat dazu Stellung bezogen, wie Aufwendungen der Arbeitnehmer für diese Fahrzeuge mit dem zu versteuernden Sachbezug verrechnet werden können. Hierzu wurden zwei grundlegende Aussagen gemacht:

- Wird der Nutzungsvorteil pauschal nach der so genannten 1 %-Regelung ermittelt, kommt ein Werbungskostenabzug für vom Arbeitnehmer selbst getragene Kraftfahrzeugkosten nicht in Betracht. Wird der Nutzungsvorteil nach der so genannten Fahrtenbuchmethode ermittelt, ist dagegen ein Abzug möglich.
- Leistet der Arbeitnehmer Zuzahlungen zu den Anschaffungskosten eines zur privaten Nutzung überlassenen Dienstwagens, sind diese als Werbungskosten bei den Einnahmen aus nichtselbstständiger Arbeit zu berücksichtigen. Dies gilt sowohl, wenn der Nutzungsvorteil nach der 1 %-Regelung als auch nach der Fahrtenbuchmethode ermittelt wird.

In einer früheren Entscheidung wurde bereits klargestellt, dass die 1 %-Regelung nicht durch die Zahlung eines Nutzungsentgelts vermieden werden kann. Allerdings kann die vom Arbeitnehmer gezahlte Vergütung von dem anzusetzenden geldwerten Vorteil abgezogen werden. Der gekürzte Betrag ist der steuerpflichtige Betrag.

Zuschüsse des Arbeitgebers an einen Dritten für die Übernahme von Kursrisiken als Arbeitslohn

Leistet der Arbeitgeber bei einem ausgelagerten Optionsmodell zur Vermögensbeteiligung von Arbeitnehmern Zuschüsse an einen Dritten, führt dies bei den Arbeitnehmern zu Sachlohn. Dies ist jedenfalls dann der Fall, wenn die vertragliche Vereinbarung zur Risikoübernahme zwischen dem Arbeitgeber und einem Dritten getroffen wurde.

Im Rahmen eines Beteiligungsmodells hatten sich Arbeitnehmer einer Aktiengesellschaft an einer GbR beteiligt, die Aktien dieser Gesellschaft hielt und verwaltete. Die Arbeitnehmer leisteten eine Einlage von 1.500 DM, davon 300 DM in bar und 1.200 DM über eine Finanzierung. Für die Absicherung des Kursrisikos und eine garantierte Rückzahlung der Einlagen an die Arbeitnehmer zahlte die Gesellschaft eine Prämie an die zwischengeschaltete Bank. Diese Prämie betrug 220 DM je Arbeitnehmer, verteilt über einen Zeitraum von etwa fünf Jahren.

Das Finanzamt erfasste diese Zahlungen als steuerpflichtigen Barlohn und unterwarf sie der Lohnsteuer. Der Bundesfinanzhof dagegen bewertete diese Zuschüsse als Sachlohn. Da dieser bei den einzelnen Arbeitnehmern den im Prüfungszeitraum gültigen Freibetrag von 50 DM je Monat nicht überstieg, blieben die Zuschüsse steuerfrei.

Beitragszuschuss für krankenversicherungsfreie und für in der privaten Krankenversicherung versicherte Beschäftigte

Beschäftigte, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder in einer privaten Krankenversicherung (PKV) versichert sind, haben Anspruch auf einen Zuschuss des Arbeitgebers.

Der Arbeitgeber hat dem freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Arbeitnehmer einen Zuschuss in Höhe der Hälfte des Gesamtbeitrags zu zahlen.

Der Zuschuss für einen in einer privaten Krankenversicherung versicherten Arbeitnehmer ist abhängig vom durchschnittlichen allgemeinen Beitragssatz der Krankenkassen, der im Jahr 2007 13,9 % betrug. Daraus errechnet sich für 2008 ein monatlicher Zuschuss von maximal 250,20 € (13,9 % der 3.600,00 € Beitragsbemessungsgrenze = 500,40 €; davon die Hälfte = 250,20 €).

Sind die Bezüge niedriger, ist der Zuschuss entsprechend der obigen Berechnung zu ermitteln. Grundsätzlich darf aber nur die Hälfte des tatsächlich vom Arbeitnehmer gezahlten Beitrags als Zuschuss gewährt werden.

Hinweis: Der maximale Zuschuss des Arbeitgebers zur Pflegeversicherung in der PKV beträgt monatlich 30,60 €, in Sachsen 12,60 €.

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.