

newsletter+++new

Ausgabe
11.2009

Erkens Gerow Schmitz Zeiss

Wirtschaftsprüfer | Steuerberater | Rechtsanwälte

+++newsletter+++

Termine November 2009

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

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch	
		Überweisung ¹	Scheck ²
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag ³	10.11.2009	13.11.2009	6.11.2009
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	10.11.2009	13.11.2009	6.11.2009
Gewerbsteuer	16.11.2009	19.11.2009	13.11.2009
Grundsteuer	16.11.2009	19.11.2009	13.11.2009
Sozialversicherung ⁵	26.11.2009	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; bei Vierteljahreszahlern mit Dauerfristverlängerung für das vorangegangene Kalendervierteljahr.

⁵ Die Fälligkeitsregelungen der Sozialversicherungsbeiträge sind einheitlich auf den drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats vorgezogen worden. Um Säumniszuschläge zu vermeiden, empfiehlt sich das Lastschriftverfahren. Bei allen Krankenkassen gilt ein einheitlicher Abgabetermin für die Beitragsnachweise. Diese müssen dann bis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit (d. h. am 24.11.2009) 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 Dezember 2009

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	10.12.2009	14.12.2009	7.12.2009
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	10.12.2009	14.12.2009	7.12.2009
Körperschaftsteuer, Solidaritätszuschlag	10.12.2009	14.12.2009	7.12.2009
Umsatzsteuer ⁴	10.12.2009	14.12.2009	7.12.2009
Sozialversicherung ⁵	28.12.2009	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 Die Fälligkeitsregelungen der Sozialversicherungsbeiträge sind einheitlich auf den drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats vorgezogen worden. Um Säumniszuschläge zu vermeiden, empfiehlt sich das Lastschriftverfahren. Bei allen Krankenkassen gilt ein einheitlicher Abgabetermin für die Beitragsnachweise. Diese müssen bis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit (d. h. am 21.12.2009) 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 1.7.2007:

Zeitraum	Basiszinssatz	Verzugszinssatz	Verzugszinssatz für Rechtsgeschäfte ohne Verbraucherbeteiligung
1.7. bis 31.12.2007	3,19 %	8,19 %	11,19 %
1.1. bis 30.6.2008	3,32 %	8,32 %	11,32 %
1.7. bis 31.12.2008	3,19 %	8,19 %	11,19 %
1.1. bis 30.6.2009	1,62 %	6,62 %	9,62 %
1.7. bis 31.12.2009	0,12 %	5,12 %	8,12 %

Auslegung des Begriffs der Anlage im Sinne des Stromsteuergesetzes

Ein Unternehmen betreibt in einem Gebäude ein wärmegeführtes Blockheizkraftwerk (BHKW) mit drei Aggregaten zur gekoppelten Erzeugung von Strom und Wärme sowie vier Heizkessel zur ausschließlichen Erzeugung von Wärme. Als Energieträger setzt das Unternehmen Erdgas ein. Das BHKW versorgt den angrenzenden Stadtteil mit Fernwärme und die örtlichen Letztverbraucher mit Strom. Die Aggregate sind modular aufgebaut und bestehen aus einem Verbrennungsmotor mit einem angekoppelten Generator. Jedes der drei Module verfügt über eine eigene Steuerung, die es ermöglicht, die Aggregate je nach Bedarf zum Abdecken von Strom- und Wärmespitzen getrennt voneinander zu betreiben. Die verwendete Menge an Erdgas und die erzeugte Wärme werden gemeinsam gemessen. Dagegen wird der in den Modulen erzeugte Strom separat erfasst. Das Unternehmen rüstete 2005 die Module zur Einhaltung der Emissionsgrenzwerte mit Katalysatoren nach. Die Nachrüstung führte zu einer dauerhaften Leistungsreduzierung der Aggregate von bisher 2,34 Megawatt (MW) auf eine Gesamtnennleistung von 1,95 MW.

Das Hauptzollamt versagte für 2004 die für Anlagen mit einer Nennleistung von bis zu 2 MW festgelegte Stromsteuerbefreiung mit der Begründung, dass die drei Module auf Grund ihrer Montage in einem Gebäude und ihrer einheitlichen Funktion als eine Anlage anzusehen seien. Folglich müssten die erzeugten Strommengen addiert werden. Dabei sei auf die Nennleistung vor der Umrüstung abzustellen.

Zu Recht, meinte der Bundesfinanzhof. Die Stromsteuerbefreiung setzt voraus, dass der Strom in Anlagen mit einer Nennleistung bis zu 2 MW erzeugt und in räumlichem Zusammenhang zu dieser Anlage entnommen und von demjenigen, der die Anlage betreibt oder betreiben lässt, erzeugt wird.

Nach Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung ist von einem funktionsbezogenen Anlagebegriff auszugehen, der eine isolierte Betrachtung einzelner Module verbietet. Es ist auf die Gesamtheit der einzelnen technischen Einrichtungen und auf den Funktionszusammenhang abzustellen. Als Kriterien können die räumliche Anordnung und Unterbringung der Module, die messtechnische Erfassung der eingesetzten Energieträger und des erzeugten Stroms sowie der erzeugten Wärme, die Steuerungsmöglichkeiten oder die Leitungsführung herangezogen werden. Indizien für das Vorliegen einer Gesamtanlage sind die räumliche Zusammenfassung mehrerer Aggregate an einem Standort, z. B. in einem Gebäude, sowie der Betrieb eines BHKW durch einen Betreiber und die Versorgung eines bestimmten Abnehmerkreises mit Strom und Wärme. Begriffsbestimmungen in außersteuerrechtlichen Vorschriften können zur Deutung des stromsteuerrechtlichen Anlagebegriffs nicht herangezogen werden.

Unter Berücksichtigung des Gesamtbildes und der Funktion des von dem Unternehmen betriebenen BHKW stellten sich die drei Module als eine Anlage dar. Dafür sprachen die Existenz eines einzigen Betreibers, die räumliche Unterbringung der Module in einem Gebäude, also an einem Standort, die gemeinsame Erfassung der zum Betrieb eingesetzten Erdgasmengen und die gemeinsame Messung der erzeugten Wärme, die technischen Verbindungen zwischen den einzelnen Modulen, die Funktionsweise und die technische Abstimmung der einzelnen Komponenten (Aggregate und Heizkessel) sowie die Abgabe der erzeugten Kraft und Wärme ausschließlich an Letztverbraucher im angrenzenden Stadtteil.

Unwirksame Bekanntgabe eines Zinsbescheids

Ein Bescheid über die Festsetzung von Zinsen war vom Finanzamt an einen Steuerberater als empfangsberechtigte Person für einen Steuerzahler geschickt worden. Noch am gleichen Tag rief der Sachbearbeiter des Finanzamts bei einer Angestellten des Steuerberaters an. Er teilte mit, dass der Bescheid falsch sei und aufgehoben würde. Es sei ein neuer Zinsbescheid mit einem höheren Zahlungsbetrag zu erwarten.

Nach einem Urteil des Bundesfinanzhofs ist der Zinsbescheid nicht wirksam geworden. Das Finanzamt hat seinen Willen, einen Bescheid zu erlassen, aufgegeben, bevor der Bescheid den Empfänger erreichte. Dies ist durch den Anruf des Sachbearbeiters geschehen. Ob die Information dem Empfänger oder seiner Mitarbeiterin mündlich oder schriftlich gegeben wird, ist unerheblich. Es ist zu unterstellen, dass eine der Mitarbeiterin gegebene Information noch am gleichen Tag an den zuständigen Steuerberater weitergegeben wird.

Aus den genannten Gründen war das Finanzamt berechtigt, später einen neuen Bescheid mit einer höheren Festsetzung eines Zinsbetrags an den empfangsberechtigten Steuerberater zuzustellen.

Beschränkter Sonderausgabenabzug bei Grenzgängern verstößt nicht gegen Europarecht

Der Bundesfinanzhof hat sich mit dem Problem auseinandergesetzt, ob die beschränkte Abzugsfähigkeit in Frankreich gezahlter Sozialversicherungsbeiträge eines Grenzgängers gemeinschaftswidrig ist. Dem Urteil lag folgender Fall zu Grunde:

Ein zusammen veranlagtes Arbeitnehmer-Ehepaar mit Wohnsitz im Inland erzielte Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit. Der Ehemann war im Inland tätig, die Ehefrau, Französin, bezog in Frankreich Arbeitslohn. Die Arbeitnehmereinkünfte waren in der Bundesrepublik Deutschland zu versteuern.

Die Arbeitnehmerin war der Ansicht, dass die in Frankreich einbehaltenen und abgeführten Sozialversicherungsbeiträge in voller Höhe als Sonderausgaben abzugsfähig seien, weil auch die Rentenbezüge aus der gesetzlichen Sozialversicherung in vollem Umfang der nachgelagerten Besteuerung unterlägen. Das Finanzamt lehnte dies ab. Die Arbeitnehmerin sah sich dadurch in ihren europäischen Grundfreiheiten eines Grenzgängers verletzt.

Einen Verstoß gegen das Europarecht vermochte das Gericht nicht zu erkennen. In der Urteilsbegründung setzt sich das Gericht ausführlich mit der unterschiedlichen Behandlung von Vorsorgeaufwendungen und Besteuerung der daraus resultierenden Einkünfte in den beiden Staaten auseinander. Eine Rolle bei der Entscheidungsfindung dürfte auch gespielt haben, dass zwischenzeitlich in der Bundesrepublik Deutschland die sukzessive nachgelagerte Besteuerung von Alterseinkünften eingeführt wurde.

Bestimmungen zur Inventur am Bilanzstichtag

Alle Kaufleute, die nach den handelsrechtlichen oder steuerlichen Vorschriften Bücher führen und im Laufe des Wirtschaftsjahres keine permanente Inventur vornehmen, müssen zum Ende des Wirtschaftsjahres Bestandsaufnahmen vornehmen. Diese sind eine Voraussetzung für die Ordnungsmäßigkeit der Buchführung des Unternehmens und müssen am Bilanzstichtag erfolgen.

Steuerliche Teilwertabschreibungen können nur noch bei voraussichtlich dauernder Wertminderung vorgenommen werden. Diese Voraussetzungen müssen **zu jedem Bilanzstichtag neu nachgewiesen** werden. Das ist bei der Inventurdurchführung zu berücksichtigen.

Eine Fotoinventur ist nicht zulässig. Aufgrund der oft sehr zeitaufwendigen Inventurarbeiten, insbesondere bei den Roh-, Hilfs-, und Betriebsstoffen, den Fabrikaten und Handelswaren, gibt es aber zeitliche Erleichterungen für die Inventurarbeiten:

- Bei der so genannten **zeitnahen Inventur** können die Bestandsaufnahmen innerhalb von 10 Tagen vor oder nach dem Bilanzstichtag stattfinden. Zwischenzeitliche Bestandsveränderungen durch Einkäufe oder Verkäufe sind zuverlässig festzuhalten.
- Bei der **zeitlich verlegten Inventur** können die Bestandsaufnahmen innerhalb der letzten drei Monate vor oder der ersten zwei Monate nach dem Bilanzstichtag vorgenommen werden. Diese Inventur erfordert eine **wertmäßige** Fortschreibung bzw. eine **wertmäßige** Rückrechnung der durch die Inventur ermittelten Bestände zum Bilanzstichtag. Eine nur mengenmäßige Fortschreibung bzw. Rückrechnung reicht nicht aus. Für Bestände, die durch Schwund, Verderb und ähnliche Vorgänge unvorhersehbare Abgänge erleiden können und für besonders wertvolle Güter ist nur die Stichtagsinventur zulässig. Zu beachten ist ebenfalls, dass Steuervergünstigungen wie das Verbrauchsfolge-Verfahren, die auf die Zusammensetzung der Bestände am Bilanzstichtag abstellen, nicht in Anspruch genommen werden können.
- Bei der sogenannten **Einlagerungsinventur** mit automatisch gesteuerten Lagersystemen (z. B. nicht begehbare Hochregallager) erfolgt die Bestandsaufnahme laufend mit der Einlagerung der Ware. Soweit Teile des Lagers während des Geschäftsjahres nicht bewegt worden sind, bestehen Bedenken gegen diese Handhabung.
- Das **Stichproben-Inventurverfahren** erlaubt eine Inventur mithilfe anerkannter mathematisch-statistischer Methoden aufgrund von Stichproben. Die Stichprobeninventur muss den Aussagegrad einer konventionellen Inventur haben. Das ist der Fall, wenn ein Sicherheitsgrad von 95 % erreicht und relative Stichprobenfehler von 1 % des gesamten Buchwerts nicht überschritten werden. Hochwertige Güter und Gegenstände, die einem unkontrollierten Schwund unterliegen, sind nicht in dieses Verfahren einzubeziehen.
- Das **Festwertverfahren** kann auf Sachanlagen und Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe angewendet werden. Voraussetzung ist, dass die Gegenstände im Gesamtwert für das Unternehmen von nachrangiger Bedeutung sind, sich der Bestand in Größe, Zusammensetzung und Wert kaum verändert und die Gegenstände regelmäßig ersetzt werden. Eine körperliche Inventur ist bei diesen Gegenständen in der Regel **alle drei Jahre** oder bei wesentlichen Mengenänderungen sowie bei

Änderung in der Zusammensetzung vorzunehmen. In Ausnahmefällen kann eine Inventur nach fünf Jahren ausreichen.

- Wird das Verfahren der **permanenten Inventur** angewendet, ist darauf zu achten, dass bis zum Bilanzstichtag alle Vorräte nachweislich einmal aufgenommen worden sind.

Bei der Bestandsaufnahme sind alle Wirtschaftsgüter lückenlos und vollständig zu erfassen. Die Aufzeichnungen sind so zu führen, dass eine spätere Nachprüfung möglich ist. Es ist zweckmäßig, die Bestandsaufnahmelisten so zu gliedern, dass sie den räumlich getrennt gelagerten Vorräten entsprechen. Der Lagerort der aufgenommenen Wirtschaftsgüter ist zu vermerken. Die Bestandsaufnahmelisten sind von den aufnehmenden Personen abzuzeichnen. Es kann organisatorisch notwendig sein, die Bestandsaufnahmen durch ansagende Personen und aufschreibende Mitarbeiter vorzunehmen.

Inventuranweisungen, Aufnahmepläne, Originalaufzeichnungen und die spätere Reinschrift der Bestandsaufnahmelisten **sind aufzubewahren**.

Fremde Vorräte, z. B. Kommissionswaren oder berechnete, vom Kunden noch nicht abgeholte Waren oder Fabrikate sind getrennt zu lagern, um Inventurfehler zu vermeiden. Fremdvorräte müssen nur erfasst werden, wenn der Eigentümer einen Nachweis verlangt.

Eigene Vorräte sind immer zu erfassen. Das schließt minderwertige und mit Mängeln behaftete Vorräte ebenso ein wie rollende oder schwimmende Waren. Bei unfertigen Erzeugnissen muss zur späteren Ermittlung der Herstellungskosten der **Fertigungsgrad** angegeben werden. Dabei ist an **verlängerte Werkbänke** (Fremdbearbeiter) und die **Werkstattinventur** zu denken.

Alle Forderungen und Verbindlichkeiten des Unternehmens sind zu erfassen. Das gilt auch für Besitz- und Schuldwechsel. Es sind entsprechende Saldenlisten zu erstellen. Bargeld in Haupt- und Nebenkassen ist durch **Kassensturz** zu ermitteln.

Zur Inventurerleichterung können Diktiergeräte verwendet werden. **Besprochene Tonbänder** können gelöscht werden, sobald die Angaben in die Inventurlisten übernommen und geprüft worden sind.

Bilanzierung von Zinszuschüssen zu Kapitalmarktdarlehen

Als Einmalbetrag ausgezahlte Zinszuschüsse bei der Aufnahme eines langjährigen Kapitalmarktdarlehens sind passiv abzugrenzen. Die Auflösung hat rätierlich linear oder degressiv über die Darlehenslaufzeit zu erfolgen. Im Fall von Sondertilgungen auf das Darlehen hat eine dem Verhältnis der Sondertilgung zum ursprünglichen Darlehensbetrag entsprechende Auflösung des Passivpostens zu erfolgen. Die vorstehenden Grundsätze ergeben sich aus einem Urteil des Bundesfinanzhofs.

Der Zinszuschuss ist ein betrieblicher Ertrag. Er ist am jeweiligen Jahresende entsprechend der Darlehenslaufzeit passiv abzugrenzen. Dadurch unterscheidet er sich von einem Investitionszuschuss, der unmittelbar zu einer Minderung der Anschaffungs- oder Herstellungskosten des geförderten Wirtschaftsguts führt.

Ist das Darlehen als Tilgungs- oder Abzahlungsdarlehen ausgestaltet, ist der Zinsaufwand infolge laufender Tilgung des Darlehens degressiv nach der Zinsstaffelmethode gewinnwirksam aufzulösen. Demgegenüber bleibt bei einem Endfälligkeitsdarlehen der Zinsaufwand über die Darlehenslaufzeit konstant. Der Rechnungsabgrenzungsposten ist linear aufzulösen.

Erwerb eines Gebäudes in Abbruchabsicht

Wird ein Gebäude oder ein Gebäudeteil abgerissen, so sind für die steuerrechtliche Behandlung u. a. folgende Fälle zu unterscheiden:

- Wird ein Gebäude in der Absicht erworben, es als Gebäude zu nutzen (Erwerb ohne Abbruchabsicht), sind im Jahr des Abbruchs die Abbruchkosten und der Restbuchwert des abgebrochenen Gebäudes sofort abziehbare Betriebsausgaben.
- Wird ein Gebäude zum Zweck des Abbruchs erworben (Erwerb mit Abbruchabsicht) gilt Folgendes: War das Gebäude technisch oder wirtschaftlich nicht verbraucht, so gehören sein Restbuchwert und die Abbruchkosten, wenn der Abbruch des Gebäudes mit der Herstellung eines neuen Gebäudes in einem engen wirtschaftlichen Zusammenhang steht, zu den Herstellungskosten des neuen Gebäudes, sonst zu den nicht abschreibungsfähigen Anschaffungskosten des Grund und Bodens.

Ergänzend und klarstellend zu dieser Problematik hat das Niedersächsische Finanzgericht wie folgt entschieden:

- Wird ein Gebäude bereits in der Absicht erworben, es ganz oder teilweise abzurechen und anschließend umzubauen, gehören der anteilige Restbuchwert der entfernten Gebäudeteile und die Abbruchkosten zu den Herstellungskosten des neu gestalteten Gebäudes.
- Bei einer Umgestaltung des Gebäudes innerhalb von drei Jahren nach Anschaffung spricht der Beweis des ersten Anscheins für eine Abbruch- und Umbauabsicht. Dieser Anscheinsbeweis kann entkräftet werden. Für die Fristberechnung ist der Abschluss des notariellen Kaufvertrags maßgebend.

- Abbruchabsicht ist ebenfalls zu bejahen, wenn der Erwerber beim Gebäudeerwerb den schlechten baulichen Zustand kannte und für den Fall der Undurchführbarkeit des geplanten Umbaus den Abbruch billigend in Kauf genommen hat.

Der Bundesfinanzhof muss abschließend entscheiden.

Geschenke an Geschäftsfreunde

Zum Jahresende ist es üblich, Geschenke an Geschäftsfreunde zu verteilen. Deshalb sind für den Abzug dieser Aufwendungen als Betriebsausgaben die nachfolgenden Punkte von großer Bedeutung:

- Geschenke an Geschäftsfreunde sind nur bis zu einem Wert von 35 € netto ohne Umsatzsteuer pro Jahr und pro Empfänger abzugsfähig.
- Nichtabziehbare Vorsteuer (z. B. bei Versicherungsvertretern, Ärzten) ist in die Ermittlung der Wertgrenze mit einzubeziehen. In diesen Fällen darf der Bruttobetrag (inklusive Umsatzsteuer) nicht mehr als 35 € betragen.
- Es muss eine ordnungsgemäße Rechnung vorhanden sein, auf der der Name des Empfängers vermerkt ist. Bei Rechnungen mit vielen Positionen sollte eine gesonderte Geschenkeliste mit den Namen der Empfänger sowie der Art und der Betragshöhe des Geschenks gefertigt werden.
- Schließlich müssen diese Aufwendungen auf ein besonderes Konto der Buchführung „Geschenke an Geschäftsfreunde“, getrennt von allen anderen Kosten, gebucht werden.

Überschreitet die Wertgrenze sämtlicher Geschenke pro Person und pro Wirtschaftsjahr den Betrag von 35 € oder werden die formellen Voraussetzungen nicht beachtet, sind die Geschenke an diese Personen insgesamt nicht abzugsfähig. Außerdem unterliegt der nichtabzugsfähige Nettobetrag dann noch der Umsatzsteuer.

Kranzspenden und Zugaben sind keine Geschenke und dürfen deshalb auch nicht auf das Konto „Geschenke an Geschäftsfreunde“ gebucht werden. In diesen Fällen sollte ein Konto „Kranzspenden und Zugaben“ eingerichtet werden.

Hinweis: Seit 2007 haben Unternehmer bei betrieblich veranlassten Sachzuwendungen und Geschenken die Möglichkeit, eine Pauschalsteuer von 30 % zu leisten. Um bei hohen Sachzuwendungen eine Besteuerung mit dem individuellen Steuersatz des Empfängers zu gewährleisten, ist die Pauschalierung ausgeschlossen, soweit die Aufwendungen je Empfänger und Wirtschaftsjahr oder je Einzelzuwendung 10.000 € übersteigen. Die Zuwendungen sind weiterhin aufzuzeichnen, auch um diese Grenze prüfen zu können.

Als Folge der Pauschalversteuerung durch den Zuwendenden muss der Empfänger die Zuwendung nicht versteuern. In einem koordinierten Ländererlass hat die Finanzverwaltung zur Anwendung dieser Regelung Stellung genommen. Danach ist u. a. Folgendes zu beachten.

- Grundsätzlich ist das Wahlrecht zur Anwendung der Pauschalierung der Einkommensteuer für alle innerhalb eines Wirtschaftsjahres gewährten Zuwendungen einheitlich auszuüben. Es ist jedoch zulässig, die Pauschalierung jeweils gesondert für Zuwendungen an Dritte (z. B. Geschäftsfreunde und deren Arbeitnehmer) und an eigene Arbeitnehmer anzuwenden.
- Streuwerbeartikel (Sachzuwendungen bis 10 €) müssen nicht in die Bemessungsgrundlage der Pauschalierung einbezogen werden, werden also nicht besteuert.
- Bei der Prüfung, ob Aufwendungen für Geschenke an einen Nichtarbeitnehmer die Freigrenze von 35 € pro Wirtschaftsjahr übersteigen, ist die übernommene Steuer nicht mit einzubeziehen. Die Abziehbarkeit der Pauschalsteuer als Betriebsausgabe richtet sich danach, ob die Aufwendungen für die Zuwendung als Betriebsausgabe abziehbar sind.
- Der Unternehmer muss den Zuwendungsempfänger darüber informieren, dass er die Pauschalierung anwendet. Eine besondere Form ist dafür nicht vorgeschrieben.

Wegen der Kompliziertheit der Vorschrift sollte in Einzelfällen der Steuerberater gefragt werden.

Rückstellungen für die Aufbewahrung von Geschäftsunterlagen sind zu bilden

Wegen der gesetzlichen Verpflichtung zur Aufbewahrung von Geschäftsunterlagen ist eine Rückstellung für ungewisse Verbindlichkeiten zu bilden. Die Rückstellung ist mit dem Betrag zu passivieren, der nach den Preisverhältnissen des jeweiligen Bilanzstichtages für die Erfüllung der Verpflichtung voraussichtlich notwendig ist.

Ist ein Unternehmer verpflichtet, seine Geschäftsunterlagen 10 Jahre aufzubewahren, ist nach einem Urteil des Niedersächsischen Finanzgerichts der jährliche Archivierungsaufwand nicht mit der Anzahl der Aufbewahrungsjahre, sondern nur mit dem arithmetischen Mittel der Aufbewahrungszeit, mit 5,5 zu vervielfältigen.

Bei der Berechnung sind u. a. folgende Kosten einzubeziehen:

- Raumkosten,
- AfA für Einrichtungsgegenstände,
- anteilige Personalkosten.

Nicht rückstellungsfähig sind anteilige Finanzierungskosten, die Kosten für die künftige Anschaffung von Regalen und Ordnern, die Entsorgung der Unterlagen nach Ablauf der Aufbewahrungsfrist sowie die Einlagerung künftig entstehender Unterlagen.

Der Bundesfinanzhof muss sich mit dieser Frage noch beschäftigen.

Teilwertabschreibung auf abnutzbare Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens

Abnutzbare Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens sind grundsätzlich mit ihren um die jährlichen Absetzungen für Abnutzung gekürzten Anschaffungs- oder Herstellungskosten zu bilanzieren. Ein niedrigerer Teilwert darf nur berücksichtigt werden, wenn eine voraussichtlich dauernde Wertminderung vorliegt. Eine voraussichtlich dauernde Wertminderung liegt nur unter der Voraussetzung vor, dass der Wert des Wirtschaftsguts zum jeweiligen Bilanzstichtag mindestens für die halbe Restnutzungsdauer unter dem planmäßigen Restbuchwert liegt.

Nach einem Urteil des Bundesfinanzhofs eröffnet nur ein anhaltender Wertverlust die Möglichkeit zum Ansatz eines niedrigeren Teilwerts. Dabei ist bezüglich der Nutzungsdauer von der objektiven Nutzbarkeit unter Berücksichtigung der besonderen betriebstypischen Beanspruchung auszugehen. Die Absicht, das Wirtschaftsgut vor Ablauf seiner betriebsgewöhnlichen Nutzungsdauer zu verkaufen, ist unbeachtlich.

Bundesfinanzhof entschärft Anforderungen an den Nachweis steuerfreier innergemeinschaftlicher Lieferungen

Versendet ein Unternehmer den Gegenstand einer Lieferung durch einen selbstständigen Frachtführer in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union, ist die Lieferung als innergemeinschaftliche Lieferung steuerfrei, wenn der Unternehmer die Versendung durch einen Beleg nachweist. Der Bundesfinanzhof hat entgegen der Auffassung der Finanzverwaltung entschieden, dass ein CMR-Frachtbrief auch dann ein ausreichender Versendungsbeleg ist, wenn er keine Bestätigung über den Wareneingang am Bestimmungsort enthält. Die Empfängerbestätigung nach Feld 24 des Frachtbriefs gehört nicht zu den zwingend erforderlichen Angaben.

Lässt der Erwerber den Gegenstand durch einen Beauftragten abholen, muss der Unternehmer nach Auffassung der Finanzverwaltung die Berechtigung des Abholenden durch eine schriftliche Vollmacht des Erwerbers belegen. Auch dies hat der Bundesfinanzhof verworfen. Bestehen an der Abholberechtigung im Einzelfall konkrete Zweifel, kann der Unternehmer den Nachweis mit anderen Mitteln führen, z. B. durch Zeugenbeweis. Er ist nicht ausschließlich auf einen Nachweis durch einen schriftlichen Beleg angewiesen.

Die Umsatzsteuer gehört zu den Masseverbindlichkeiten, wenn Werkvertrag erst nach Insolvenzeröffnung erfüllt wird

In einem Insolvenzverfahren ist zwischen Insolvenzforderungen und Masseverbindlichkeiten zu unterscheiden. Gehört eine Steuer zu den Insolvenzforderungen, muss das Finanzamt sie zur Tabelle anmelden und erhält ggf. nur die Insolvenzquote ausgezahlt. Gehört die Steuer zu den Masseverbindlichkeiten, erlässt das Finanzamt einen Steuerbescheid; der Insolvenzverwalter muss die Forderung vollständig vorab aus der Insolvenzmasse begleichen.

In Bezug auf die Umsatzsteuer hat der Bundesfinanzhof entschieden, dass diese eine Masseverbindlichkeit darstellt, wenn die Leistung im Zeitpunkt der Eröffnung des Insolvenzverfahrens noch nicht erbracht war und der Insolvenzverwalter die Erfüllung des Vertrags verlangt. Soweit der Unternehmer das vereinbarte Entgelt bereits vor der Eröffnung vereinnahmt hat, ist dieser Betrag von der Umsatzsteuer abzuziehen.

Beispiel: Unternehmer U erhält den Auftrag, ein Gebäude zu errichten, Werklohn 100.000 € zzgl. USt. Er versteuert seine Leistungen nach vereinbarten Entgelten. Nach Ausschachten der Baugrube und dem Hochziehen der Kellerwände wird über sein Vermögen das Insolvenzverfahren eröffnet. Der Insolvenzverwalter wählt Vertragserfüllung und stellt das Gebäude fertig.

Die Umsatzsteuer in Höhe von 19.000 € gehört zu den Masseverbindlichkeiten. Es ist nicht ein fiktiver Betrag für die Ausschacht- und Kellerarbeiten anzusetzen und die fiktiv hierauf entfallende Umsatzsteuer als Insolvenzforderung zu behandeln.

Erhält U nach dem Ausschachten eine Abschlagszahlung in Höhe von 20.000 € zzgl. 3.800 € USt, beträgt die Masseverbindlichkeit noch (19.000-3.800) 15.200 €. Hat U die 3.800 € noch nicht an das Finanzamt abgeführt, handelt es sich insoweit um eine Insolvenzforderung.

Für eine unbestimmte Anzahl von Interessenten hergestellte Kontaktlisten sind ermäßigt zu steuernde Druckerzeugnisse

Umsätze aus dem Verkauf von Listen mit persönlichen Angaben von kontaktsuchenden Personen (sog. Kontaktlisten), die für eine unbestimmte Anzahl von Interessenten hergestellt werden, unterliegen als Lieferungen von Druckerzeugnissen dem ermäßigten Umsatzsteuersatz von zurzeit 7 %.

Dies hat der Bundesfinanzhof im Fall eines Unternehmers entschieden, der Kontaktdaten von heiratswilligen Damen kostenlos aufnahm, drucktechnisch in einer immer wieder aktualisierten Kontaktliste aufbereitete und diese Kontaktliste mit ca. 150 bis 200 Datensätzen an Interessierte verkaufte. Entscheidend sei, dass die Listen für eine unbestimmte Anzahl von kontaktsuchenden Männern hergestellt wurden und sich somit nicht wesentlich von Adress- oder Fernsprechbüchern unterscheiden. Wäre die Liste für jeden Interessenten nach dessen individuellen Wünschen (beispielsweise Wohnort, Alter, Größe, Augen- und Haarfarbe) zugeschnitten worden, hätte das Dienstleistungselement im Vordergrund gestanden. Auf den Verkauf solcher individualisierten Kontaktlisten ist der Regelsteuersatz von zurzeit 19 % anzuwenden.

Geschäftsveräußerung auch bei teilweiser Übernahme der Mietverträge

Ein Unternehmen hatte 1994 ein Bürogebäude unter Inanspruchnahme des Vorsteuerabzugs errichtet und mit Büromöbeln ausgestattet. Das Gebäude vermietete das Unternehmen umsatzsteuerpflichtig an verschiedene Mieter. Im Juni 1998 veräußerte das Unternehmen umfangreiche Büroeinrichtungen an die Mieter. Im Juli 1998 veräußerte das Unternehmen das Grundstück umsatzsteuerfrei. Zu diesem Zeitpunkt bestanden nur noch Mietverträge mit K und der A-GmbH. Ansonsten stand das Gebäude leer. Das Mietverhältnis mit K hat der Erwerber nicht übernommen, aber das mit der A-GmbH.

Das Finanzamt meinte, die steuerfreie Veräußerung des Grundstücks bewirke eine Änderung der Verhältnisse, so dass sich ein Vorsteuerberichtigungsbetrag ergebe. Die Mietverträge und das Mobiliar seien wesentliche Grundlagen des Vermietungsunternehmens. Da der überwiegende Teil der Mietverträge bei Veräußerung nicht mehr bestanden habe und das Mobiliar vorher veräußert worden sei, liege keine Geschäftsveräußerung im Ganzen vor.

Der Bundesfinanzhof nahm dagegen eine steuerfreie Geschäftsveräußerung im Ganzen an. Eine solche löst keine Vorsteuerberichtigung aus, weil der für das Wirtschaftsgut maßgebliche Berichtigungszeitraum nicht unterbrochen wird. Vielmehr führt der Erwerber den bisherigen Berichtigungszeitraum fort.

Eine Geschäftsveräußerung im Ganzen setzt voraus, dass ein Unternehmen oder ein in der Gliederung eines Unternehmens gesondert geführter Betrieb im Ganzen entgeltlich oder unentgeltlich übereignet oder in eine Gesellschaft eingebracht wird. Der Erwerber muss beabsichtigen, den übertragenen Geschäftsbetrieb oder Unternehmensteil zu betreiben. Entscheidend ist, ob das übertragene Unternehmensvermögen als hinreichendes Ganzes die Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit ermöglicht und ob die vor und nach der Übertragung ausgeübten Tätigkeiten übereinstimmen oder sich hinreichend ähneln. Der Fortsetzung der durch den Veräußerer ausgeübten Tätigkeit steht nicht entgegen, wenn der Erwerber den Geschäftsbetrieb ändert oder modernisiert. Bei Grundstücksgeschäften führt die Übertragung eines vermieteten oder verpachteten Grundstücks zu einer Geschäftsveräußerung, da durch den mit dem Grundstückserwerb verbundenen Eintritt in den Miet- oder Pachtvertrag ein Vermietungs- oder Verpachtungsunternehmen übernommen wird. Eine Geschäftsveräußerung durch Übertragung eines vermieteten oder verpachteten Grundstücks liegt auch vor, wenn dieses nur teilweise vermietet oder verpachtet ist, die nicht genutzten Flächen aber zur Vermietung oder Verpachtung bestimmt sind, da hinsichtlich dieser Flächen auf die Fortführung der bisherigen Vermietungs- oder Verpachtungsabsicht abzustellen ist.

So war es im Besprechungsfall. Der Erwerber setzte die bisher durch die Klägerin ausgeübte Vermietungstätigkeit fort. Dass das Grundstück nur teilweise vermietet war, steht der Geschäftsveräußerung nicht entgegen, da die unvermieteten Flächen zur Vermietung bestimmt waren. Unbeachtlich war, dass der Erwerber das Büroinventar nicht übernommen hat, da eine Geschäftsveräußerung auch dann vorliegt, wenn der Erwerber das Unternehmen in seinem Zuschnitt ändert oder modernisiert.

Kein umsatzsteuerliches Organschaftsverhältnis einer Organtochter zu mehreren Organträgern

Grundlage eines umsatzsteuerlichen Organschaftsverhältnisses ist die finanzielle, wirtschaftliche und organisatorische Eingliederung einer juristischen Person in das Unternehmen eines Organträgers. Fehlt eines der vorgenannten Elemente, bleiben die Unternehmen selbstständige Steuersubjekte.

Liegt ein Organschaftsverhältnis vor, werden die Umsätze einschließlich der daraus resultierenden Umsatzsteuer und die abzugsfähigen Vorsteuerbeträge der Organgesellschaft dem Organträger zugerechnet.

Entgegen der körperschaft- und gewerbesteuerlichen Rechtslage kann im Umsatzsteuerrecht kein Organschaftsverhältnis einer Organgesellschaft zu mehreren Organträgern begründet werden. Dies ergibt sich aus einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs.

Wegfall der Steuerfreiheit einer innergemeinschaftlichen Lieferung bei bewusst unrichtiger Rechnungsausstellung ist zweifelhaft

Die Lieferung eines Gegenstands von einem Mitgliedsstaat in einen anderen Mitgliedsstaat der Europäischen Union ist unter bestimmten Bedingungen von der Umsatzsteuer im Lieferstaat befreit (innergemeinschaftliche Lieferung). Im Gegenzug muss der Abnehmer den Erwerb des Gegenstands im Empfängerstaat mit dem dort gültigen Umsatzsteuersatz versteuern. Der Bundesfinanzhof hält es für ernstlich zweifelhaft, ob der Steuerfreiheit einer innergemeinschaftlichen Lieferung entgegensteht, dass der inländische Unternehmer bewusst und gewollt an der Vermeidung der Erwerbsbesteuerung seines Abnehmers mitwirkt.

Im entschiedenen Fall hatte ein Unternehmer gebrauchte Kfz von Deutschland nach Portugal geliefert und darüber falsche Rechnungen ausgestellt, um den Abnehmern die Vermeidung der portugiesischen Erwerbsbesteuerung zu ermöglichen. Nach Bekanntwerden der Vorgänge setzte das deutsche Finanzamt Umsatzsteuer auf die Kfz-Lieferungen des Unternehmers fest, der die entsprechenden Bescheide im Wege des vorläufigen Rechtsschutzes angriff.

Das Gericht gab dem Unternehmer Recht, weil die Kfz-Lieferungen in Portugal zu besteuern seien. Irrelevant sei nämlich, ob die Erwerbsbesteuerung in Portugal tatsächlich stattgefunden habe. Weiterhin käme es zu einer Doppelbesteuerung, wenn nach der Aufklärung des Sachverhalts neben Portugal auch Deutschland Umsatzsteuer auf die Lieferungen erheben würde. Im Hauptsacheverfahren muss nun geklärt werden, ob die Steuerfreiheit der innergemeinschaftlichen Lieferung wegen der bewusst unrichtigen Rechnungsausstellung entfällt.

+++Anlage Lohnbüro+++

Durch Gewährung von Naturallohn darf der verbleibende Barlohn den unpfändbaren Betrag nicht unterschreiten

In einem vom Bundesarbeitsgericht¹ entschiedenen Fall nahm ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber auf Zahlung von Differenzlohn bis zur Grenze der pfändungsfreien Beträge in Anspruch. Der an den Arbeitnehmer ausgezahlte Lohn unterschritt die Pfändungsgrenzen, weil der Arbeitgeber den geldwerten Vorteil des Arbeitnehmers für die Privatnutzung seines Dienstwagens in der Lohnabrechnung berücksichtigt hatte.

Der Arbeitnehmer stützte seine Forderung auf eine Vorschrift aus der Gewerbeordnung², wonach der Wert der vereinbarten Sachbezüge die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen darf.

Das Gericht bestätigte die Auffassung des Arbeitnehmers und gab der Klage statt. Auch der geldwerte Vorteil der Privatnutzung eines Dienstwagens ist ein Sachbezug im Sinne der genannten Vorschrift.

¹ BAG, Urt. v. 24.3.2009, 9 AZR 733/07, LEXinform 1555432.

² § 107 Abs. 2 S. 5 GewO.

Keine regelmäßige Arbeitsstätte beim Auftraggeber für Kurierfahrer

Für Kurierfahrer, die morgens ihre Tätigkeit an den Firmensitzen der Auftraggeber ihres Arbeitgebers beginnen und dort Transportfahrzeuge übernehmen, sind die Einsatzorte bei den Auftraggebern keine regelmäßige Arbeitsstätte.¹ Der Kurierfahrer fuhr morgens mit seinem eigenen Wagen zum Firmensitz des jeweiligen Auftraggebers seines Arbeitgebers und übernahm dort Transportfahrzeuge der Auftraggeber im beladenen Zustand. Nach der letzten Auslieferung brachte er die Transporter an den Firmensitz des Auftraggebers zurück und fuhr von dort aus mit dem eigenen Fahrzeug nach Hause.

Arbeitsstätte ist der Betrieb oder eine ortsfeste Betriebsstätte des Arbeitgebers. Eine betriebliche Stätte oder Einrichtung des Arbeitgebers ist nur anzunehmen, wenn der Arbeitgeber Verfügungsmacht über die Einrichtung besitzt. Sie muss in seinem rechtlichen oder wirtschaftlichen Eigentum stehen. Die Rechtsprechung hat Fahrten zu verschiedenen regelmäßigen Arbeitsstätten mithin nur angenommen, wenn es sich dabei um Einrichtungen des Arbeitgebers handelte.

Sind die Einsatzorte keine regelmäßige Arbeitsstätte, entstehen Reisekosten, die vom Arbeitgeber steuerfrei ersetzt werden können.

¹ FG Düsseldorf, Urt. v. 4.6.2009, 11 K 4502/07, LEXinform 5008811.

Anfechtbarkeit einer Anrufungsauskunft

Ein Arbeitgeber kann die ihm erteilte Anrufungsauskunft des Finanzamtes durch das Finanzgericht inhaltlich überprüfen lassen. Eine solche Auskunft stellt nicht nur eine Wissenserklärung des Finanzamts darüber dar, wie im einzelnen Fall lohnsteuerliche Vorschriften anzuwenden sind, sondern ist ein feststellender Verwaltungsakt, gegen den Einspruch und Klage möglich sind. So entschied der Bundesfinanzhof.¹

Ein Unternehmen hatte vom Finanzamt Auskunft darüber verlangt, ob seine Mitarbeiter Arbeitnehmer oder Selbstständige seien. Das Finanzamt hatte mehrfach die Auskunft erteilt, es handele sich um selbstständig Tätige, später aber diese Auskunft widerrufen. Zunächst hatten sowohl das Finanzamt als auch das Finanzgericht die Auffassung vertreten, gegen den Widerruf sei kein Rechtsbehelf gegeben. Der BFH widersprach dem.

Das Institut der Anrufungsauskunft soll Konflikte zwischen dem Arbeitgeber und dem Finanzamt vermeiden und auftretende lohnsteuerliche Fragen zeitnah klären. Es ist mit den Grundsätzen eines fairen Verfahrens nicht vereinbar, dem Arbeitgeber Rechtsschutz erst durch Anfechtung der Lohnsteuer- oder Haftungsbescheide zu gewähren.

¹ BFH, Urt. v. 30.4.2009, VI R 54/07, BFH/NV 2009, S. 1528, DStR 2009, S. 1582, LEXinform 0588936.

Sozialversicherungsfreie Übernahme von Studiengebühren durch den Arbeitgeber

Steuerrechtlich werden vom Arbeitnehmer geschuldete und vom Arbeitgeber übernommene Studiengebühren für den Besuch einer Berufsakademie nicht als Arbeitslohn angesehen.¹ Sozialversicherungsrechtlich sind sie ein geldwerter Vorteil und damit beitragspflichtiges Arbeitsentgelt.²

Nach einer neueren Abstimmung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit³ gilt das nicht für Fälle, in denen die Studiengebühren nicht vom studierenden Arbeitnehmer, sondern von der Ausbildungsstätte oder dem Arbeitgeber geschuldet werden. Dies setzt allerdings voraus, dass die Bestimmung des Arbeitgebers als zur Zahlung der Studiengebühren Verpflichteten auf der Grundlage einer Studienordnung oder einer vergleichbaren Regelung oder darauf basierenden Vereinbarungen beruht und es sich nicht nur um eine Verkürzung des Zahlungsweges handelt. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, handelt es sich für den studierenden Arbeitnehmer nicht um einen geldwerten Vorteil, der dem Begriff des Arbeitsentgelts im Sinne der Sozialversicherung zuzurechnen ist.

¹ OFD Karlsruhe, VfG. v. 10.10.2007, S-2227/147-St 146, DStR 2007, S. 1961, LEXinform 5231406.

² § 14 Abs. 1 S. 1 SGB IV.

³ Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 30. und 31.3.2009.

Studenten: Für das Wintersemester 2009/2010 gelten niedrigere Beiträge

Zum Wintersemester sinken die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung der Studenten. Unterm Strich müssen die angehenden Akademiker dann 53,40 € pro Monat für ihren Krankenversicherungsschutz aufwenden.

Studenten sind krankenversicherungspflichtig, wenn sie an staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschulen eingeschrieben sind. Studierende an privaten, nicht staatlichen Einrichtungen werden von der Versicherungspflicht jedoch nicht erfasst. Die Mitgliedschaft versicherungspflichtiger Studenten beginnt mit dem Semester, frühestens mit dem Tag der Einschreibung oder der Rückmeldung an der Hochschule. Dabei ist es ohne Bedeutung, wann der Student erstmals an einer Vorlesung teilnimmt.

Einheitlicher Beitrag zur Kranken- und Pflegeversicherung

Mit der studentischen Krankenversicherung soll den Studierenden ein Versicherungsschutz zu einem Beitrag angeboten werden, der ihrer finanziellen Situation angemessen ist. Dabei orientiert sich der monatliche Beitrag für die Kranken- und Pflegeversicherung zum einen am Bedarfssatz nach dem BAföG. Dieser beträgt zurzeit 512 € pro Monat. Zum anderen werden die Beiträge zur Krankenversicherung auf Basis von 7/10 des dann gültigen allgemeinen Beitragssatzes der Krankenversicherung berechnet. Darauf werden in der Krankenversicherung – bundeseinheitlich - Beiträge nach einem Beitragssatz in Höhe von 10,85 % bzw. 10,43 % seit 1. Juli 2009 bemessen. In der Pflegeversicherung gilt der allgemeine Beitragssatz von 1,95 % (2,2 % für kinderlose Studenten nach Vollendung des 23. Lebensjahres). Folgende Beiträge ergeben sich bis 31. Dezember 2009 in der Übersicht:

Kranken- und Pflegeversicherung der Studenten	Allgemeiner Beitrag		Beitrag für Kinderlose, die mindestens 23 Jahre alt sind	
	vom 1.1.2009 bis 30.6.2009	seit 1.7.2009	vom 1.1.2009 bis 30.6.2009	seit 1.7.2009
Beitrag KV	55,55 €	53,40 €	55,55 €	53,40 €
Beitrag PV	9,98 €	9,98 €	11,26 €	11,26 €

Es gibt Geld dazu

Bezieher von BAföG-Leistungen erhalten vom zuständigen Amt für Ausbildungsförderung gegebenenfalls einen monatlichen Zuschuss zum Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrag. Die dafür erforderliche „Bescheinigung“ stellt die zuständige Krankenkasse aus.

Der Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag beträgt 54,00 € und 10,00 € zum Pflegeversicherungsbeitrag.

Wenn Studenten zu viel verdienen oder zu alt werden

Verdienen Studenten mehr, bzw. grundsätzlich ab ihrem 25. Lebensjahr, werden die Hochschüler krankenversicherungspflichtig. Zeiten von Wehr- oder Zivildienst verschieben den Beginn der Versicherungspflicht. Gleiches gilt, wenn eine Familienversicherung bei der gesetzlichen Krankenkasse nicht zustande kommt, weil ein Elternteil bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert ist.

Studenten dürfen außerdem nicht mehr als 20 Stunden in der Woche jobben, wenn sie kostenlos bei den Eltern familienversichert bleiben wollen. Eine Ausnahme gilt nur für die Zeit während der Semesterferien, im Einzelfall auch bei Beschäftigungen am Wochenende bzw. in den Abend- und Nachtstunden.

Auch darf der Student das regelmäßige monatliche Gesamteinkommen von 360 € nicht überschreiten; bei einem Minijob liegt die Einkommensgrenze bei 400 € im Monat.

Minijob-Beurteilung nicht nur bei Neueinstellung

Arbeitnehmer können neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung nur einen sozialversicherungsfreien Minijob ausüben. Der zweite und jeder weitere 400-€-Job wird mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und ist in der Regel versicherungspflichtig in der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung. Von der Zusammenrechnung bleibt stets der zuerst aufgenommene Minijob ausgenommen.

Arbeitgeber sind daher verpflichtet, ihre geringfügig entlohnt Beschäftigten immer wieder zu befragen, ob weitere Minijobs ausgeübt werden. Das Bundessozialgericht (BSG) hat am 15. Juli 2009 in einer mündlichen Verhandlung die Vorgaben der Sozialversicherungsträger nicht gelockert¹.

Geringfügigkeitsrichtlinien sind maßgeblich

Die Geringfügigkeitsrichtlinien sehen vor, dass Arbeitgeber sich fortwährend - nach Auffassung der Sozialversicherungsträger sogar schriftlich - beim Minijobber nach weiteren Beschäftigungen erkundigen müssen. Wird diese sogenannte Erkundigungspflicht „vorsätzlich oder grob fahrlässig“ verletzt, können Beiträge rückwirkend ab dem Zeitpunkt der Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze nachgefordert werden.

Zwei Arbeitgeber hatten gegen diese Beitragsnachforderung der Minijob-Zentrale geklagt. Das Bayerische Landessozialgericht² sowie das Landessozialgericht Baden-Württemberg³ gaben den Arbeitgebern Recht. In beiden Fällen legte die Minijob-Zentrale Revision ein; diese wurden jedoch in der Verhandlung vor dem BSG nach Hinweisen des Gerichts zurückgenommen, weil die Minijob-Zentrale nicht berechtigt ist, die Versicherungspflicht festzustellen.

Im Rahmen einer Besprechung zum gemeinsamen Beitragseinzug werden die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger am 13./14. Oktober 2009 über die Änderung der Geringfügigkeitsrichtlinien beraten und diese dann neu bekannt geben.

Minijob-Zentrale darf keine Versicherungspflicht feststellen

Immerhin ein Punkt wurde vom BSG in der Verhandlung geklärt: Stellt die Minijob-Zentrale bei einem Abgleich der Meldedaten fest, dass die 400-€-Grenze überschritten wurde, so ist die Bekanntgabe der Feststellung an den Arbeitgeber für den Beginn der Versicherungspflicht maßgebend. Die Versicherungspflicht der Beschäftigten darf die Minijob-Zentrale jedoch im Falle des Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze nicht feststellen. Im Streitfall kann nur die Krankenkasse als Einzugsstelle über die Versicherungspflicht und damit über eine Beitragsnachforderung entscheiden.

¹ BSG, Urte. v. 15.07.2009, B 12 R 1/08 R, B 12 R 5/08 R.

² Bayerisches LSG, Urte. v. 22.10.2008, L 13 KN 16/08.

³ LSG Baden-Württemberg, Urte. v. 09.04.2008, L 5 R 2125/07.

Wirksamkeit von arbeitsvertraglichen Klauseln zur Rückzahlung von Aus- und Fortbildungskosten

Klauseln in Arbeitsverträgen, nach denen der Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen zur Rückzahlung von Aus- und Fortbildungskosten verpflichtet ist, können wirksam sein, wenn die Ausbildung von geldwertem Vorteil für den Arbeitnehmer ist und dieser nicht unangemessen lange an das Arbeitsverhältnis gebunden wird. Ist eine zu lange Bindungsdauer vereinbart, führt dies grundsätzlich zur Unwirksamkeit der Rückzahlungsklausel insgesamt; ein Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers besteht dann nicht.

Nach diesen Grundsätzen hat das Bundesarbeitsgericht¹ eine Rückzahlungsklausel als unwirksam beurteilt. In dem der Entscheidung zu Grunde liegenden Fall war die Rückzahlungsvereinbarung erst nach Abschluss der Schulungsmaßnahme und nachdem der Arbeitgeber die Teilnahme an der für seinen Betrieb nützlichen Maßnahme nicht vergütet hatte, geschlossen worden.

¹ BAG, Urt. v. 15.9.2009, 3 AZR 173/08, Pressemitteilung Nr. 91/09, LEXinform 0434564.

Voraussetzungen für den Status als "Leitender Angestellter"

Für den Status eines leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 2 BetrVG ist nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts neben der Verleihung der Prokura erforderlich, dass der Angestellte unternehmerische Führungsaufgaben wahrnimmt, die regelmäßig einem Prokuristen aufgrund der mit der Prokura verbundenen gesetzlichen Vertretungsmacht (§ 49 HGB) vorbehalten sind.¹

- Diese unternehmerischen Führungsaufgaben dürfen nicht von untergeordneter Bedeutung sein.
- Voraussetzung für die Wahrnehmung einer unternehmerischen (Teil-)Aufgabe ist, dass dem leitenden Angestellten rechtlich und tatsächlich ein eigener und erheblicher Entscheidungsspielraum zusteht.
- Weiterhin dürfen die Personalkompetenzen nicht nur von untergeordneter Bedeutung für den Betrieb und das Unternehmen sein. Die Einstellungs- und Entlassungsbefugnis muss nach § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 BetrVG sowohl im Innenverhältnis als auch im Außenverhältnis bestehen. Die Ausübung der Personalkompetenz darf dabei nicht von der Zustimmung einer anderen Person abhängig sein.
- Angestellte in Stabsfunktionen können leitende Angestellte nach § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 3 BetrVG sein. Der nach § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 3 BetrVG erforderliche Einfluss auf die Unternehmensführung kann darin bestehen, dass der leitende Angestellte selbst die Entscheidungen trifft, aber auch darin, dass er kraft seiner Schlüsselposition Voraussetzungen schafft, an denen die Unternehmensleitung schlechterdings nicht vorbeigehen kann.

¹ BAG, Beschluss v. 25.03.2009, 7 ABR 2/08, LEXinform 1556634.

Entschädigung wegen Belästigung durch ausländerfeindliche Parolen

In einem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall waren die vier türkischstämmigen Kläger als Lagerarbeiter beschäftigt.¹ Dort hatten auf der Toilette für die männlichen Mitarbeiter Unbekannte ein Hakenkreuz und ausländerfeindliche Parolen angebracht. Der Arbeitgeber bestreitet die Behauptung der Kläger, ein Mitarbeiter habe den Niederlassungsleiter bereits im September 2006 auf diese Schmierereien hingewiesen, worauf dieser nichts veranlasst und sich lediglich dahingehend geäußert habe, "dass die Leute eben so denken würden". Spätestens im Rahmen eines Kündigungsrechtsstreits erfuhr der Arbeitgeber im März 2007 von den Beschriftungen. Er ließ diese Anfang April 2007 beseitigen. Mit Schreiben vom 11. April 2007 haben die Kläger vom Arbeitgeber eine Entschädigung wegen einer Belästigung im Sinne des § 3 Abs. 3 AGG verlangt und im Juni 2007 auf Zahlung von 10.000 € an jeden der Kläger geklagt.

Die Klagen bleiben ohne Erfolg.

Der Senat hat zwar die Schmierereien als unzulässige Belästigung der Kläger wegen deren ethnischer Herkunft betrachtet, aber aufgrund der streitigen Angaben über den Zeitpunkt der Unterrichtung des Niederlassungsleiters über diese Beschriftungen und dessen Reaktionen darauf keine Entscheidung darüber treffen können, ob durch die Schmierereien ein sogenanntes feindliches Umfeld im Sinne des § 3 Abs. 3 AGG für die Kläger geschaffen worden war. Letztlich scheiterten die Klagen daran, dass die Kläger ihre Entschädigungsansprüche nicht innerhalb der Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG schriftlich geltend gemacht hatten. Diese Frist begann spätestens ab dem Zeitpunkt der von den Klägern behaupteten Unterrichtung des Niederlassungsleiters über die ausländerfeindlichen Parolen auf den Mitarbeiter Toiletten im September 2006 zu laufen und war mit der Geltendmachung am 11. April 2007 jedenfalls abgelaufen.

¹ BAG, Urt. v. 24.09.2009, 8 AZR 705/08, LEXinform 0434602.

Kündigung wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein kann eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz je nach Umfang und Intensität eine fristlose oder ordentliche Kündigung rechtfertigen, ohne dass es zuvor einer wirksamen Abmahnung bedarf.¹

Dies gilt auch bei nur verbalen sexuellen Belästigungen.

In dem entschiedenen Fall hatte ein Arbeitnehmer seinen Kolleginnen gegen deren Willen pornographisches Bildmaterial gezeigt und Geschlechtsverkehr angeboten.

Nachdem der Arbeitgeber von diesen Vorfällen Kenntnis erlangt hatte, kündigte er das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist.

Die Kündigungsschutzklage blieb ohne Erfolg, dem Arbeitgeber war aber aufgrund der langen Betriebszugehörigkeit und des Fehlens handgreiflicher sexueller Übergriffe die Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zuzumuten.

¹ LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 04.03.2009, 3 Sa 410/08, LEXinform 1430660.

Sonderkündigungsschutz für Abfallbeauftragten

Hat der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer zum Betriebsbeauftragten für Abfall bestellt, so ist nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses unzulässig.¹

Das Arbeitsverhältnis kann gemäß § 55 Abs. 3 Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetz (KrW-/AbfG) nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden.

Der Sonderkündigungsschutz setzt eine wirksame Bestellung als Abfallbeauftragten voraus. Die Bestellung bedarf der Schriftform und wird regelmäßig gesondert dokumentiert. Im Einzelfall kann sie bereits im schriftlichen Arbeitsvertrag erfolgen.

¹ BAG, Urt. v. 26.03.2009, 2 AZR 633/07, LEXinform 1556233.

Raucherpausen ohne Ausstempeln rechtfertigen fristlose Kündigung

Das Arbeitsgericht Duisburg hat die Kündigungsschutzklage einer Arbeitnehmerin abgewiesen, die trotz Abmahnung wiederholt Pausen im Raucherraum verbracht hat, ohne die vorgeschriebene Zeiterfassung zu bedienen.¹

In dem entschiedenen Fall war eine langjährig beschäftigte Arbeitnehmerin im Laufe des Kalenderjahres 2008 mehrfach abgemahnt worden, weil sie Raucherpausen genommen hatte, ohne vorher auszustempeln. Im Betrieb der Arbeitgeberin ist in zulässiger Weise verbindlich die Regelung getroffen worden, dass bei einer sogenannten "Raucherpause" vorher auszustempeln ist. Im Frühjahr 2009 wurde festgestellt, dass die Klägerin an drei aufeinanderfolgenden Tagen ohne vorherige Bedienung des Zeiterfassungsautomaten Raucherpausen genommen hatte. Auch das bei Wiederaufnahme der Arbeit erforderliche Einstempeln unterblieb. Nachdem die Klägerin in den Folgetagen auch keine Korrekturbelege einreichte, wurde die fristlose Kündigung ausgesprochen. Angesichts des wiederholten Verstoßes, für den seitens der Arbeitnehmerin auch keine nachvollziehbare Begründung vorgetragen wurde, war im konkreten Fall die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses berechtigt. Auch der kurzzeitige Entzug der Arbeitsleistung ist eine gravierende Vertragsverletzung, die das für die weitere Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauensverhältnis zerstört.

¹ ArbG Duisburg, Urt. v. 14.9.2009, 3 Ca 1336/09, LEXinform 0434573.

Fristlose Kündigung eines Betriebsratsmitglieds wegen Führens privater Telefonate

Nach ständiger arbeitsgerichtlicher Rechtsprechung ist anerkannt, dass unerlaubte private Telefongespräche, die über die betriebliche Fernsprechanlage auf Kosten des Arbeitgebers geführt werden, grundsätzlich zur fristlosen Kündigung berechtigen können. Führt ein Arbeitnehmer gemäß betrieblicher Regelung private Telefongespräche von seinem Dienstapparat, deklariert er diese aber fälschlicherweise als vom Arbeitgeber zu zahlende Dienstgespräche, so liegt darin eine erhebliche Vertragspflichtverletzung, die den Vertrauensbereich, die Loyalität und Ehrlichkeit des Arbeitnehmers berührt. In welchem Maße eine solche Handlung das Vertrauen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zerstört, ob dem Arbeitgeber dadurch insbesondere eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch nur bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unzumutbar wird, oder ob eine Abmahnung der Vertragsstörung hinreichend Rechnung tragen kann, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Voraussetzung für die Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung ist allerdings in derartigen Fällen, dass der Arbeitgeber mit einer klaren betrieblichen Regelung unmissverständlich zum Ausdruck bringt, dass Privatgespräche zu kennzeichnen und ihre Kosten vom Arbeitnehmer zu tragen sind.

In Anwendung dieser Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht Hamm¹ die fristlose Kündigung eines Betriebsratsmitglieds bestätigt. Entgegen einer klaren und eindeutigen Vereinbarung hatte der Arbeitnehmer private Telefonate als Dienstgespräche deklariert und dadurch seinen Arbeitgeber über einen Zeitraum von ca. 17 Monaten mit Kosten in Höhe von ca. 220 € belastet.

Keine abhängige Beschäftigung der geschäftserfahrenen Mutter beim geschäftsunerfahrenen Sohn

Bei der Beurteilung der Frage, ob ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis besteht, kommt es mehr noch als auf die schriftlichen Unterlagen auf die tatsächliche Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses an. Dies kann im Einzelfall gegen ein der Sozialversicherung unterliegendes Beschäftigungsverhältnis sprechen. So lag es in einem Fall, den das Landessozialgericht Baden-Württemberg entschieden hat. Dort war eine langjährig als Gastronomin in einem Hotelbetrieb selbstständig tätig gewesene Mutter von ihrem Sohn, einem gelernten Koch, der einen eigenen Hotelbetrieb eröffnet hatte, angestellt worden. Die beklagte Rentenversicherungsträgerin entschied, dass keine Versicherungspflicht zur Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung bestehe. Die Mutter habe stets eine selbstständige Tätigkeit ausgeübt und der Sohn sei bei ihr lange Jahre abhängig beschäftigt gewesen. Es sei deshalb nicht glaubhaft, dass der Sohn der Mutter Weisungen erteile.

Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung voraussetzt, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb sei dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und er dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Maßgebend sei das Gesamtbild der Arbeitsleistung. Dabei gäben die tatsächlichen Verhältnisse den Ausschlag.

Übertragen auf den vorliegenden Fall ging das Bundesarbeitsgericht davon aus, dass die Tätigkeit der Mutter als „Gästabtreuerin“ nicht in Form einer abhängigen Beschäftigung durchgeführt worden ist. Zu den Besonderheiten des vorliegenden Falles gehöre die Tatsache, dass der Arbeitsvertrag nicht nur zwischen dem Sohn als Arbeitgeber und seiner Mutter als Arbeitnehmerin geschlossen worden ist, sondern dass dies zu einem Zeitpunkt geschehen ist, in dem sich abzeichnete, dass die Mutter auf Grund gesundheitlicher Beschwerden in ihrer Erwerbsfähigkeit nicht unerheblich beeinträchtigt war. Da die Mutter versucht habe, Krankengeld zu erhalten, dränge sich der Verdacht auf, dass der Arbeitsvertrag nur deshalb unterzeichnet worden ist, um in den Genuss eines Anspruchs auf Krankengeld zu kommen. Eine persönliche Abhängigkeit der Mutter von ihrem Sohn in ihrer Tätigkeit als „Gästabtreuerin“ sei nur schwer vorstellbar, denn sie habe auf Grund der Tatsache, dass sie früher selbst ein Hotel geführt und auch den Beruf der Hotelfachfrau erlernt hat, mehr über die Führung eines Hotels gewusst als ihr Sohn, der eine Berufsausbildung als Koch genossen hat. Im Rahmen der vorzunehmenden Gesamtabwägung sei außerdem zu berücksichtigen, dass die Gehaltszahlungen in bar erfolgten, was nicht dem unter Fremden Üblichen entspricht. Zweifel, ob ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis besteht, gingen letztlich zu Lasten desjenigen, der sich auf die Sozialversicherungspflicht beruft. Dementsprechend sei das vorliegende Beschäftigungsverhältnis nicht als versicherungspflichtig einzustufen.

Sittenwidrig niedriger Arbeitslohn begründet Nachzahlungspflicht des Arbeitgebers

Rechtsgeschäfte, durch die sich jemand Leistungen versprechen lässt, die zu der gewährten Gegenleistung in einem auffälligen Missverhältnis stehen, sind nichtig, wenn dies unter Ausbeutung der Zwangslage, der Unerfahrenheit, des Mangels an Urteilsvermögen oder der erheblichen Willensschwäche eines anderen geschieht. Dies gilt auch, wenn für die Dienstleistung eines Arbeitnehmers ein auffällig geringes Entgelt gezahlt wird. Ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung liegt vor, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal zwei Drittel des in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblichen Tariflohns erreicht. Dies hat das Bundesarbeitsgericht entschieden.

Es ging um den Fall einer von 1992 bis 2002 in einem Gartenbaubetrieb als ungelernete Hilfskraft beschäftigten Portugiesin, die der deutschen Sprache nicht mächtig war. Sie erhielt anfänglich einen Stundenlohn von 6,00 DM netto, für Arbeit an Sonntagen zusätzlich pauschal 10,00 DM netto. Ab dem 1. Januar 2002 erhielt sie einen Stundenlohn von 3,25 € netto. Sie arbeitete durchschnittlich rund 270 Stunden pro Monat, wobei in den Wintermonaten 42 bis 274 Stunden und in der übrigen Zeit 219 bis 352 Stunden monatlich anfielen. Mit der Begründung, der Lohn für ihre Arbeit sei sittenwidrig gering gewesen, verlangte die Arbeitnehmerin von ihrem Arbeitgeber später eine Nachzahlung von rund 37.000,00 € brutto für nicht verjährte Zahlungszeiträume, wobei sie sich auf den für die Gartenbaubetriebe ihrer Region geltenden Lohn tariffvertrag berief. Der beklagte Arbeitgeber wandte ein, dass Lohnwucher nicht vorliege. Maßstab könne nicht der Tarifvertrag sein, da sich die Parteien bewusst nicht tariflich gebunden hätten. Die durch die Leistungen der Klägerin erzielte Wertschöpfung entspreche nicht der tariflichen Vergütung. Außerdem seien lediglich 40 % der Gartenbaubetriebe der Region im Arbeitgeberverband organisiert.

Das Bundesarbeitsgericht gab der von der Klägerin hiergegen erhobenen Revision statt. Das Gericht führte aus, dass für die Beurteilung des Wuchertatbestands nicht allein auf die Verhältnisse am Tag des

Vertragsschlusses abgestellt werden dürfe. Bei einem längeren Arbeitsverhältnis müsse auch die Entwicklung berücksichtigt werden. Weiterhin stellte das Gericht fest, dass für die Beurteilung des Wuchertatbestandes der Gesamtcharakter des Arbeitsverhältnisses geprüft werden muss. Insbesondere die überlangen, das gesetzlich Zulässige weit übersteigenden und zudem unregelmäßigen Arbeitszeiten der Klägerin seien zu berücksichtigen.

Erstmals stellte das Bundesarbeitsgericht fest, dass ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung anzunehmen ist, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal zwei Drittel eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht. Entgegen der Auffassung des Arbeitgebers komme es für den objektiven Wert der Leistung nicht auf den so genannten Aneignungswert für den Unternehmer an. Ausgangspunkt der Wertbestimmung seien in der Regel die Tariflöhne des jeweiligen Wirtschaftszweiges. Sie drückten den objektiven Wert der Arbeitsleistung aus, wenn sie in dem betreffenden Wirtschaftsgebiet üblicherweise gezahlt werden. Die Bestimmung des Werts der Leistung anhand des Tariflohns schränke auch nicht die negative Koalitionsfreiheit der Parteien ein. Die einschlägigen Tarifverträge würden lediglich rechtstatsächlich als Vergleichsmaßstab zur Bestimmung der üblichen und angemessenen Vergütungshöhe herangezogen, was zulässig sei. Der Bundesgerichtshof habe entschieden, dass ein auffälliges Missverhältnis zwischen Dienstleistung und Lohn besteht, wenn ein Arbeitslohn nur zwei Drittel des in einem für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag geregelten Entgelts beträgt. Dem hat sich das Bundesarbeitsgericht nun angeschlossen. Unterhalb dieser Grenze sei mangels besonderer Umstände Lohnwucher anzunehmen. Werde der übliche Lohn in einem derartigen Ausmaß unterschritten, liege eine erhebliche, ins Auge fallende und regelmäßig nicht hinnehmbare Abweichung vor, für die es einer spezifischen Rechtfertigung bedarf. Eine Üblichkeit der Tarifvergütung könne angenommen werden, wenn mehr als 50 % der Arbeitgeber eines Wirtschaftsgebiets tarifgebunden sind oder wenn die organisierten Arbeitgeber mehr als 50 % der Arbeitnehmer eines Wirtschaftsgebietes beschäftigen.

Was die subjektiven Voraussetzungen des Lohnwuchers angeht, reiche es aus, wenn sich der Arbeitgeber leichtfertig der Einsicht verschließe, dass sich der andere nur wegen seiner schwächeren Lage oder unter dem Zwang der Verhältnisse auf den ungünstigen Vertrag einlässt. In einem Arbeitsverhältnis könne auch regelmäßig davon ausgegangen werden, dass die einschlägigen Tariflöhne dem Arbeitgeber bekannt sind; denn sie sind für ihn einerseits von hohem Interesse, andererseits auch ohne große Schwierigkeit zu beschaffen. Maßgebend sei die Kenntnis der für die Beurteilung erheblichen Umstände; es helfe dem beklagten Arbeitgeber also nichts, wenn er die Zwei-Drittel-Grenze nicht kannte oder sich etwa wegen wirtschaftlicher Notwendigkeiten als Familienunternehmer ohne Tarifbindung für berechtigt hielt, der Klägerin den niedrigeren Lohn zu zahlen.

Voraussetzungen für eine Verlängerung der Ausbildungszeit

Die lang anhaltende Erkrankung eines Auszubildenden begründet keinen Anspruch auf Verlängerung seiner Ausbildungszeit. Dies hat das Verwaltungsgericht Gießen kürzlich entschieden.

Es ging um den Fall einer Verwaltungsfachangestellten, die innerhalb ihrer dreijährigen Ausbildungszeit insgesamt nur etwa zwei Monate Ausbildung absolvieren konnte und deshalb eine Verlängerung ihrer Ausbildungszeit beantragte. Das beklagte Land lehnte diesen Antrag ab. Zu Recht, wie das Verwaltungsgericht Gießen bestätigte: Die Entscheidung über die Verlängerung der Ausbildungszeit liegt im pflichtgemäßen Ermessen der zuständigen Stelle. Es besteht daher grundsätzlich kein Anspruch auf eine entsprechende Verlängerung. Vielmehr kann eine Verlängerung der Ausbildungszeit nur in Ausnahmefällen erfolgen. Eine entsprechende Beurteilung ist im Einzelfall unter Berücksichtigung von Leistungsfähigkeit und -willigkeit des Antragstellers vorzunehmen.

Im vorliegenden Fall habe das beklagte Land zutreffend darauf abgestellt, dass die Klägerin innerhalb ihrer Ausbildungszeit insgesamt nur kurze Zeit Ausbildung habe absolvieren können. In dieser Zeit hätten ihr nur wenige Ausbildungsinhalte vermittelt werden können. Auch an der Zwischenprüfung habe die Klägerin nicht teilgenommen. Eine Verlängerung zur Erreichung des Ausbildungsziels müsste im Falle der klagenden Verwaltungsangestellten trotz ihrer Vorbildung demnach derart lang bemessen sein, dass nahezu die gesamte Ausbildung nachgeholt werden müsste. Dies sei jedoch nicht Zweck der gesetzlichen Ausnahmeregelung.

Unverbindliche Preisempfehlung des Automobilherstellers keine geeignete Grundlage zur Ermittlung des lohnsteuerrechtlichen Vorteils aus einem Jahreswagenrabatt

Nach Ansicht des Bundesfinanzhofs ist die unverbindliche Preisempfehlung eines Automobilherstellers keine geeignete Grundlage mehr, den lohnsteuerlichen Vorteil eines Arbeitnehmers für den Erwerb eines Jahreswagens zu ermitteln.

Als Ausgangsgröße galt bisher die unverbindliche Preisempfehlung (Endpreis) des Automobilherstellers, mit dem das fragliche Fahrzeug fremden Dritten angeboten wurde. Hiervon wurde die Hälfte des Rabatts abgezogen, der im allgemeinen Geschäftsverkehr tatsächlich gewährt wird. Dies hält das Gericht nicht

mehr für zeitgemäß. Stattdessen ist nun der Preis maßgebend, zu dem das Fahrzeug im Zeitpunkt des Erwerbs nach Abzug üblicher Preisnachlässe am Markt erhältlich ist. Ein Vergleich im entschiedenen Fall aus dem Jahr 2003 hatte ergeben, dass zum selben Zeitpunkt ein Autohaus schon ohne Preis- und Vertragsverhandlungen einen Nachlass von 8 % auf den Listenpreis gewährt hatte.

Man kann davon ausgehen, dass diese Grundsätze auch für die Jahre nach 2003 gelten.

Zukunftssicherungsleistungen eines inländischen Arbeitgebers für ausländische Arbeitnehmer als steuerbarer Arbeitslohn

Zukunftssicherungsleistungen, die ein inländischer Arbeitgeber für einen unbeschränkt steuerpflichtigen ausländischen Arbeitnehmer an ausländische Versicherungsunternehmen entrichtet, sind Arbeitslohn.

Die inländische Tochtergesellschaft eines schwedischen Konzerns leistete für seine schwedischen Arbeitnehmer Beiträge an ausländische Versicherer. Dadurch erwarben die Arbeitnehmer unmittelbare Ansprüche gegen die Versicherungsunternehmen. Eine Lohnsteuer-Außenprüfung beurteilte die Versicherungsbeiträge als steuerpflichtigen Arbeitslohn.

Der Bundesfinanzhof schloss sich dieser Auffassung an. Eine Steuerbefreiung kommt nach Aussage des Gerichts nicht in Betracht, weil die auf vertraglicher Grundlage erbrachten Leistungen nicht unter die nationale Steuerbefreiung fallen. Dass die Steuerbefreiung nur für auf gesetzlicher Grundlage erbrachte Zukunftssicherungsleistungen gilt, verstößt nach Auffassung des Gerichts nicht gegen EU-Recht. An dieser Beurteilung ändert auch die Tatsache nichts, dass im Entsendestaat Schweden die nachgelagerte Besteuerung gilt, die in der Bundesrepublik Deutschland erst im Rahmen einer Übergangsregelung eingeführt wurde.

Behandlung von Kosten für Arbeitnehmer bei Betriebsveranstaltungen

Kosten für im überwiegend betrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführte Betriebsveranstaltungen dürfen pro Arbeitnehmer nicht mehr als 110 € inklusive Umsatzsteuer betragen. Kosten für Aufwendungen von teilnehmenden Angehörigen der Arbeitnehmer sind diesen zuzurechnen. Außerdem dürfen maximal zwei Betriebsveranstaltungen pro Jahr durchgeführt werden. Wird die Freigrenze von 110 € überschritten, ist der Gesamtbetrag als Arbeitslohn zu versteuern.

Der Arbeitgeber kann diesen Arbeitslohn pauschal versteuern. Dies gilt allerdings nur dann, wenn die Teilnahme an der Veranstaltung allen Arbeitnehmern offen stand.

Der Bundesfinanzhof hat die Auffassung der Finanzverwaltung bestätigt, dass es nicht mehr auf die Dauer der Veranstaltung ankommt. Die Veranstaltung kann sich also auch über zwei Tage mit Übernachtung hinziehen.

Bei den am Ende eines Jahres üblichen Weihnachtsfeiern sollte noch Folgendes beachtet werden:

- Geschenkpäckchen bis zu einem Wert von 40 € inklusive Umsatzsteuer, die anlässlich solcher Feiern übergeben werden, sind in die Berechnung der Freigrenze einzubeziehen.
- Geschenke von mehr als 40 € inklusive Umsatzsteuer sind grundsätzlich steuerpflichtiger Arbeitslohn und deshalb nicht bei der Prüfung der Freigrenze zu berücksichtigen. Die gezahlten Beträge können dann aber vom Arbeitgeber mit 25 % pauschal versteuert werden.
- Geldgeschenke, die kein zweckgebundenes Zehrgeld sind, unterliegen nicht der Pauschalierungsmöglichkeit und müssen voll versteuert werden.

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.