

Newsletter +++ new

Ausgabe
04.2003

Erkens Gerow Schmitz Zeiss
Wirtschaftsprüfer | Steuerberater | Rechtsanwälte

+++newsletter+++

Termine April 2003

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

| Steuerart | Fälligkeit | Ende der Schonfrist bei Zahlung durch Überweisung ¹ | Scheck/bar |
|---|------------|---|-------------------------|
| Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag ² | 10.04.2003 | 15.04.2003 | 15.04.2003 ³ |
| Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag ² | 10.04.2003 | 15.04.2003 | Keine Schonfrist |
| Umsatzsteuer ⁴ | 10.04.2003 | 15.04.2003 | 15.04.2003 ³ |

¹ Um die Frist zu wahren, sollte die Überweisung einige Tage vorher in die Wege geleitet werden.

² Für den abgelaufenen Monat, bei Vierteljahreszahlen für das abgelaufene Kalendervierteljahr.

³ Bei Abgabe der Lohnsteueranmeldung und/oder der Umsatzsteuervoranmeldung innerhalb der Schonfrist ist zeitgleiche Bezahlung (Bar- oder Scheckzahlung) erforderlich.

⁴ Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat, bei Vierteljahreszahlen ohne Fristverlängerung für das abgelaufene Kalendervierteljahr.

Termine Mai 2003

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

| Steuerart | Fälligkeit | Ende der Schonfrist bei Zahlung durch Überweisung ¹ | Scheck/bar |
|---|------------|---|-------------------------|
| Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag ² | 12.05.2003 | 19.05.2003 | 19.05.2003 ³ |
| Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag | 12.05.2003 | 19.05.2003 | Keine Schonfrist |
| Umsatzsteuer ⁴ | 12.05.2003 | 19.05.2003 | 19.05.2003 ³ |
| Gewerbesteuer | 15.05.2003 | 20.05.2003 | Keine Schonfrist |
| Grundsteuer | 15.05.2003 | 20.05.2003 | keine Schonfrist |

¹ Um die Frist zu wahren, sollte die Überweisung einige Tage vorher in die Wege geleitet werden.

² Für den abgelaufenen Monat.

³ Bei Abgabe der Lohnsteueranmeldung und/oder der Umsatzsteuervoranmeldung innerhalb der Schonfrist ist zeitgleiche Bezahlung (Bar- oder Scheckzahlung) erforderlich.

⁴ Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat; bei Vierteljahreszahlen mit Dauerfristverlängerung für das vorangegangene Kalendervierteljahr.

Zahlungsverzug: Höhe der Verzugszinsen

Spätestens 30 Tage nach Fälligkeit und Zugang einer Rechnung tritt Verzug und damit Zinszahlungspflicht ein, wenn nicht der Gläubiger schon zuvor den Schuldner über eine Mahnung in Verzug gesetzt hat. Im Streitfall muss allerdings der Gläubiger den Zugang der Rechnung bzw. gegebenenfalls 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, sogar 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 Hauptfinanzierungsoperation der Europäischen Zentralbank vor dem ersten Kalendertag des betreffenden Halbjahres.

Aktuelle Basis- bzw. Verzugszinssätze:

| Zeitraum | Basiszinssatz | Verzugszinssatz | Verzugszinssatz für Rechtsgeschäfte ohne Verbraucherbeteiligung |
|---------------------|---------------|-----------------|---|
| 1.5. bis 31.8.2000 | 3,42 v. H. | 8,42 v. H. | |
| 1.9. bis 31.12.2000 | 4,26 v. H. | 9,26 v. H. | |
| 1.1. bis 30.4.2001 | 4,26 v. H. | 9,26 v. H. | |
| 1.5. bis 31.8.2001 | 4,26 v. H. | 9,26 v. H. | |
| 1.9. bis 31.12.2001 | 3,62 v. H. | 8,62 v. H. | |
| 1.1. bis 30.6.2002 | 2,57 v. H. | 7,57 v. H. | 10,57 v. H. |
| 1.7. bis 31.12.2002 | 2,47 v. H. | 7,47 v. H. | 10,47 v. H. |
| 1.1. bis 30.6.2003 | 1,97 v. H. | 6,97 v. H. | 9,97 v. H. |

Freiwillige Zahlungen vor Festsetzung der Steuerschuld für Zinsberechnung unbeachtlich

Die Festsetzung von Nachzahlungszinsen setzt voraus, dass sich zwischen der festgesetzten Steuer und einer vorangegangenen Festsetzung ein Unterschiedsbetrag ergibt. Freiwillige Zahlungen auf die Steuerschuld vor deren Festsetzung sind für die Zinsberechnung grundsätzlich unbeachtlich. Diese ab 1977 geltende Regelung ist nach Ansicht des Bundesfinanzhofs eindeutig.

In dem entschiedenen Fall hatte ein Unternehmen Umsätze des Veranlagungszeitraums 1997 irrtümlich erst 1998 in seiner Umsatzsteuervoranmeldung erfasst. Nach einer Außenprüfung wurde der Umsatzsteuerbescheid 1997 entsprechend geändert und hinsichtlich des Differenzbetrags Zinsen erhoben. Die Tatsache, dass sich aus der Veranlagung 1998 wegen Erfassung der zu viel angemeldeten Umsätze 1997 nunmehr eine Erstattung ergab, war für die Beurteilung der Zinspflicht aus der Veranlagung unbeachtlich. Die im Folgejahr fehlerhaft angemeldeten und gezahlten Umsatzsteuern waren wie freiwillige Zahlungen zu behandeln und haben keinen Einfluss auf die Ermittlung der Zinsen.

Haftung für Steuerschulden bei Übernahme eines Unternehmens

Wird ein Unternehmen im Ganzen übernommen, so haftet der Erwerber für die betrieblichen Steuern des Unternehmens, die seit dem Beginn des letzten vor der Übertragung liegenden Kalenderjahrs entstanden sind.

Das Finanzamt nahm die Erwerberin eines landwirtschaftlichen Lohnunternehmens für ausstehende Zahlungen von Lohn- und Umsatzsteuer in Anspruch. Diese wehrte sich dagegen, weil sie nicht das ganze Unternehmen erhalten habe. Die Hälfte des Anlagevermögens sei nicht mehr vorhanden gewesen. Der Bundesfinanzhof war anderer Ansicht. Für die Frage nach der Übernahme des ganzen Unternehmens ist der Bestand zum Zeitpunkt der Übertragung maßgebend. Eine Übernahme im Ganzen liegt vor, wenn die zu diesem Zeitpunkt vorhandenen Betriebsgrundlagen im Wesentlichen vollständig auf den Erwerber übergehen.

Dies gilt auch dann, wenn die Übereignung nicht an einem Tag vollzogen wird, sondern sich über einen Zeitraum erstreckt. Eine Übertragung im Ganzen ist in einem solchen Fall gegeben, wenn die zu Beginn der Übertragung vorhandenen Betriebsgrundlagen im Wesentlichen vollständig auf den Erwerber übergehen.

Vor jedem Kauf eines Unternehmens sollte deshalb geprüft werden, ob der Verkäufer noch Steuerschulden hat.

Behandlung von Gleichstellungsgeldern bei Grundstücksschenkungen

Ein Erblasser schenkte einem seiner Neffen ein Grundstück. Die Schenkung an den einen Neffen wird für diesen mit der Auflage verbunden, in Höhe der Hälfte des Verkehrswerts des ihm übertragenen Grundstücks dem anderen Neffen einen Geldbetrag zu zahlen. Mit dieser Zahlungsverpflichtung des einen Neffen gegenüber seinem Bruder soll die Gleichstellung der beiden begünstigten Neffen erreicht werden.

Schenkungsteuerlich führt diese Vorgehensweise nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs allerdings zu einer unterschiedlichen Besteuerung der beiden Begünstigten:

- Bei dem einen Neffen wird die mit der Zahlungsverpflichtung an den anderen Neffen verbundene Grundstücksschenkung als „gemischte Schenkung“ angesehen. Dies hat zur Folge, dass vom Steuerwert des Grundstücks als Verbindlichkeit das zu zahlende Gleichstellungsgeld im Verhältnis Steuerwert zu Verkehrswert des Grundstücks abgezogen werden kann.
- Bei dem anderen Neffen unterliegt der Anspruch auf das Gleichstellungsgeld in voller Höhe der Erbschaftsteuer.

Die steuerlichen Folgen sollen anhand des nachfolgenden Berechnungsbeispiels ohne Berücksichtigung persönlicher Freibeträge dargestellt werden:

Verkehrswert des übertragenen Grundstücks: 800.000 €, Steuerwert des übertragenen Grundstücks: 200.000 €, Gleichstellungsgeld: 400.000 €

Ermittlung der steuerlichen Bemessungsgrundlage für den das Grundstück übernehmenden Neffen

| | |
|---|---------------|
| Steuerwert des Grundstücks | 200.000 € |
| abzügl. Verpflichtung zur Zahlung des Gleichstellungsgeldes 25 v. H. v. 400.000 € (Verhältnis Steuerwert zu Verkehrswert des Grundstücks) | ./. 100.000 € |
| Erbschaftsteuerliche Bemessungsgrundlage | 100.000 € |

Ermittlung der steuerlichen Bemessungsgrundlage für den das Gleichstellungsgeld erhaltenden Neffen

| | |
|--|-----------|
| Erbschaftsteuerliche Bemessungsgrundlage ist das Gleichstellungsgeld | 400.000 € |
|--|-----------|

Abschlussgebühren für Bausparvertrag als Werbungskosten

In vielen Fällen werden zur Finanzierung des Erwerbs von Grundstücken Bausparverträge abgeschlossen. Während bei vermieteten oder gewerblich/beruflich genutzten Objekten klar ist, dass anfallende Schuldzinsen als Werbungskosten oder Betriebsausgaben geltend gemacht werden können, wird oftmals übersehen, dass auch die Abschlussgebühren für einen Bausparvertrag wie Schuldzinsen zu behandeln sind.

Der Abzug ist allerdings nur im Jahr des Abflusses möglich, wenn von vornherein klar ist, dass die Gebühr mit der Erzielung von Einkünften in Zusammenhang steht.

Bauabzugsteuer: Anmeldung und Zahlung

Der Leistungsempfänger (Auftraggeber) hat innerhalb eines Kalendermonats den einbehaltenden Steuerabzug bei dem für den Leistenden (Bauunternehmer) zuständigen Finanzamt anzumelden und abzuführen. Die bei den Umsatzsteuervoranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen gewährte so genannte Abgabeschonfrist ist bei der Bauabzugsteuer nicht anzuwenden. Demzufolge kann das Finanzamt bei der verspäteten Abgabe der Anmeldung einen Verspätungszuschlag von bis zu 10 v. H. des Abzugsbetrags (höchstens 25.000 Euro) auferlegen. Bei verspäteter Zahlung der Bauabzugsteuer können zusätzlich Säumniszuschläge entstehen. Wird die Bauabzugsteuer durch Überweisung geleistet, gilt die fünftägige Zahlungsschonfrist. Eine Stundung des Steuerabzugsbetrags ist ausgeschlossen.

Bauabzugsteuer: Freistellungsbescheinigung

Ein Steuerabzug bei Bauleistungen ist nicht vorzunehmen, wenn der Leistende dem Auftraggeber im Zeitpunkt der Gegenleistung (Zahlung) eine gültige Freistellungsbescheinigung vorlegen kann. Die Erteilung der Freistellungsbescheinigung kann zwar bei nachhaltigen Steuerrückständen versagt werden, ist jedoch im Rahmen des Insolvenzverfahrens nicht grundsätzlich ausgeschlossen. Eine Freistellungsbescheinigung soll auch erteilt werden, wenn mit großer Wahrscheinlichkeit kein zu sichernder Steueranspruch besteht. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn mit großer Wahrscheinlichkeit kein Gewinn erzielt wird, z. B. bei Existenzgründern. Bei Verlust der Freistellungsbescheinigung wird eine Ersatzbescheinigung gleichen Inhalts und mit gleicher Sicherheitsnummer erteilt. Auf Antrag des Bauunternehmers kann jedoch auch eine neue Freistellungsbescheinigung mit neuer Gültigkeitsdauer ausgefertigt werden. Ändern sich persönliche Identifikationsmerkmale (z. B. Anschrift oder Steuernummer des Bauunternehmers), ist auf Antrag eine neue Freistellungsbescheinigung vom gegebenenfalls neu zuständigen Finanzamt zu erteilen.

Bauabzugsteuer: Zweiwohnungsregelung

Vermietet der Empfänger einer Bauleistung nicht mehr als zwei Wohnungen, ist der Steuerabzug auf Bauleistungen für diese Wohnungen nicht anzuwenden (Zweiwohnungsregelung). Für eigengenutzte Gebäude (z. B. privates Einfamilienhaus) kommt eine Abzugsverpflichtung nicht in Betracht. Gleiches gilt für unentgeltlich überlassene Wohnungen. Vorübergehend leer stehende Wohnungen sind bei der Zweiwohnungsgrenze nur zu berücksichtigen, wenn der Vermieter die Vermietungsabsicht nicht aufgegeben hat. Wird eine Wohnung vermietet, ist es unerheblich, zu welchem Zweck vermietet wird und ob sich die vermieteten Wohnungen im Privatvermögen oder Betriebsvermögen des Vermieters befinden. Bei der Berechnung der Zweiwohnungsgrenze werden sämtliche vermietete Wohnungen, auch die im Ausland, berücksichtigt. Bei Ehegatten ist die Zweiwohnungsgrenze jedoch für jeden Ehegatten getrennt zu ermitteln. Ist eine Grundstücksgemeinschaft Eigentümer der Wohnung, ist für die Eigentümergemeinschaft selbst die Zweiwohnungsregelung maßgebend. Dies gilt auch für Ehegatten-Eigentümergemeinschaften. Werden Garagen nicht gemeinsam mit einer Wohnung vermietet, unterliegen Bauleistungen an der Garage grundsätzlich dem Steuerabzug.

Begriff des häuslichen Arbeitszimmers

Mit den Finanzämtern gibt es immer wieder Auseinandersetzungen über das häusliche Arbeitszimmer. Der Bundesfinanzhof hat in zwei Entscheidungen erneut dazu Stellung genommen. Dabei ging es um ein Archiv eines Bauingenieurs im Keller seines Hauses und um einen Arbeitsraum eines Komponisten im Souterrain des Hauses. Folgende Grundsätze wurden dabei herausgearbeitet:

- Das Archiv im Keller des Hauses mit Aktenordnern und Fachbüchern gilt als Arbeitszimmer, das in die häusliche Sphäre eingebunden ist.
- Der zentrale Begriff des häuslichen Arbeitszimmers ist ein Büraum mit einem Schreibtisch. Folglich sind Räume mit einer anderen Nutzung in der Regel nicht als häusliches Arbeitszimmer zu qualifizieren. Kein häusliches Arbeitszimmer sind zum Beispiel Werkstatt- oder Lagerräume, Praxisräume einer Sprachpädagogin, die Räume einer Notfallpraxis eines Arztes oder ein Tonstudio.
- Für die Beurteilung, ob ein häusliches Arbeitszimmer vorliegt, ist es ohne Bedeutung, ob ein solcher Raum eine Betriebsstätte darstellt.

Gewerblicher Grundstückshandel bei Veräußerung von nicht mehr als drei Objekten

Werden mehr als drei Immobilienobjekte innerhalb von fünf Jahren nach Ihrer Anschaffung oder Bebauung verkauft, sieht die steuerliche Rechtsprechung ein Indiz für einen gewerblichen Grundstückshandel. Ergeben sich jedoch gewichtige Anhaltspunkte für oder gegen eine von Anfang an vermutete Veräußerungsabsicht des Eigentümers, dann kommt es auf die Indizienmerkmale nicht an. Ein gewerblicher Grundstückshandel kann in solchen Fällen bereits bei dem Verkauf eines Objekts oder erst bei der Veräußerung mehrerer Objekte vorliegen.

Der Bundesfinanzhof hat in Fortführung dieser Rechtsprechung bei Eheleuten, die ein Gebäude mit zehn Wohnungen errichteten und davon drei Eigentumswohnungen an den Sohn und zwei Eigentumswohnungen an die Tochter übertrugen, Folgendes festgehalten:

- Zubehörräume sind keine Zählobjekte im Sinne der Drei-Objekt-Grenze. Garagen werden als Zubehörräume von Eigentumswohnungen angesehen.
- Unentgeltliche Übertragungen von Immobilienobjekten auf Kinder sind nicht in die Betrachtung der Drei-Objekt-Grenze einzubeziehen. Das gilt selbst bei teilentgeltlicher Übertragung an Kinder, wenn die Eltern keine Gewinnerzielungsabsicht (Teilentgelt übersteigt nicht die Selbstkosten) haben.
- Ein Pflichtteilsverzicht der Kinder anlässlich der Übertragung ist kein Veräußerungsentgelt an die Eltern.
- Im Einzelfall kann die unentgeltliche Übertragung als Entnahme der Eltern anzusehen sein, wenn diese nachweislich vor der Schenkung eine bedingte Veräußerungsabsicht hatten.
- Die Übertragung auf die Kinder ist in die Drei-Objekt-Grenze einzubeziehen, wenn die Schenkungsverträge zwischen nahen Angehörigen steuerlich nicht anzuerkennen sind oder wenn es sich um ein Scheingeschäft oder einen Missbrauch von rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten handelt.

Konkretisierung der geplanten Investitionen für eine Ansparsabschreibung

Für eine Ansparsabschreibung bedarf es einer möglichst konkreten Beschreibung der geplanten Investition, die aus der Sicht am Ende des jeweiligen Gewinnermittlungszeitraums vorzunehmen ist. Eine hierzu ergangene Entscheidung des Bundesfinanzhofs macht deutlich, dass rein willkürlich behauptete Investitionsvorhaben unter bestimmten Voraussetzungen keine Gewinn mindernde Rücklagen rechtfertigen.

In dem betreffenden Fall hatte ein Handelsvertreter nach Schätzung im nachfolgenden Einspruchsverfahren die Bildung einer Gewinn mindernden Rücklage beantragt. Bei einem Gewinn i. H. v. ca. 23.000 € für 1995 begehrte er mehr als zwei Jahre später die nachträgliche Berücksichtigung einer Ansparsabschreibung in der Größenordnung von etwa 120.000 €.

Das Gericht versagte die Bildung der Rücklage u. a. auch deshalb, weil nach seinen Feststellungen der Betrieb auch in der Zeit nach 1995 nur geringfügige Umsätze und Gewinne abgeworfen hatte und die prognostizierte Expansion nicht eingetreten war. Die behauptete Investitionsabsicht stand in keinem Verhältnis zum Umfang der Tätigkeit und hätte nach Aussage des Gerichts nur damit nachgewiesen werden können, dass zum Zeitpunkt der Bildung der Rücklage (31. Dezember 1995) die betreffenden Investitionsgüter bereits verbindlich bestellt gewesen wären, so wie dies z. B. bei einem neu gegründeten Betrieb verlangt wird.

Kürzung der als Sonderausgaben abzugsfähigen Vorsorgeaufwendungen

Ein Arbeitgeber hatte steuerfreie Zuschüsse zur Krankenversicherung und für eine befreende Lebensversicherung an seinen Arbeitnehmer gezahlt. Dementsprechend kürzte das Finanzamt im Rahmen der Veranlagung des Arbeitnehmers den Vorwegabzug für Vorsorgeaufwendungen um 16 v. H. des Bruttoarbeitslohns.

Die Besonderheit des Falls lag darin, dass die steuerfreien Arbeitgeberleistungen zur Zukunftssicherung des Arbeitnehmers erheblich unter dem Kürzungsbetrag für die Vorsorgeaufwendungen lagen. Der Arbeitnehmer war der Auffassung, die Kürzung seiner Vorsorgeaufwendungen dürfe nicht höher sein als der steuerfreie Arbeitgeberzuschuss.

Der Bundesfinanzhof hat die Revision des Arbeitnehmers abgewiesen. Bei der Kürzung des Sonderausgaben-Vorwegabzugs für Vorsorgeaufwendungen komme es nicht auf die Höhe der steuerfreien Zuschüsse des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung seines Arbeitnehmers an. Entscheidend ist nach diesem Urteil allein, dass überhaupt steuerfreie Arbeitgeberleistungen gezahlt werden.

Reparaturkosten vor erstmaliger Nutzung eines Wohngebäudes als Anschaffungskosten

Nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs können auch schadensbeseitigende Reparaturaßnahmen zu Anschaffungskosten für ein Wohngebäude führen. Dies ist dann der Fall, wenn sich das Gebäude vor seiner erstmaligen Nutzung wegen dieses Schadens in einem nicht vermietbaren Zustand befindet. Denn die Beseitigung sämtlicher vor der erstmaligen Vermietung entstandenen Schäden hat den Zweck, das Gebäude betriebsbereit zu machen.

Unter Zugrundelegung dieser Maßstäbe wurden Reparaturaufwendungen an einer Heizungsanlage sowie weitere mit den Reparaturaßnahmen in bautechnischem Zusammenhang stehende Aufwendungen den Anschaffungskosten zugerechnet. Die Schäden an der Heizung waren erst nach dem Erwerb des Gebäudes aufgetreten und wurden vor der erstmaligen Vermietung beseitigt.

Schichtzettel bei Taxiunternehmen aufbewahrungspflichtige Unterlagen?

Die Pflicht zur Aufbewahrung der Bücher, Aufzeichnungen usw. ist Bestandteil der Buchführungs- und Aufzeichnungspflichten. Sie dienen dazu, sicherzustellen, dass bei einer Außenprüfung oder im Rechtsbehelfsverfahren die Unterlagen noch greifbar sind. Die Bücher und Aufzeichnungen sind so geordnet aufzubewahren, dass ein sachverständiger Dritter diese in angemessener Frist prüfen kann. Grundsätzlich gehören zu den aufbewahrungspflichtigen Unterlagen eines Unternehmers alle Unterlagen, die Aussagen über steuerlich relevante Vorgänge enthalten.

Nach einem Urteil des Finanzgerichts Münster gehören zu den aufbewahrungspflichtigen Unterlagen eines Taxiunternehmens auch die so genannten Schichtzettel. Bei Nichtvorlage dieser Schichtzettel sei die Finanzverwaltung berechtigt, Schätzungen bzw. Hinzuschätzungen vorzunehmen.

Der Bundesfinanzhof muss nun abschließend entscheiden.

Abgrenzung zwischen Regel- und Verbraucherinsolvenz

Für Kleininsolvenzen, d. h. bei Schuldern mit keiner oder nur einer geringfügigen selbstständigen wirtschaftlichen Tätigkeit, gilt ein besonderes vereinfachtes Verfahren, bei dem dem eigentlichen Insolvenzverfahren ein so genanntes Schuldbereinigungsverfahren vorgeschaltet ist.

Darunter fällt nach einer Entscheidung des Bundesgerichtshofs allerdings nicht ein Schuldner, der im Zeitpunkt der Antragstellung noch eine selbstständige wirtschaftliche Tätigkeit ausübt. Die Vorschriften bezüglich der Verbraucherinsolvenz- und sonstigen Kleinverfahren finden in diesen Fällen keine Anwendung.

Mitteilung über Kapitalbetrag einer Lebensversicherung kein Anerkenntnis

In einem vom Oberlandesgericht Köln entschiedenen Fall hatte ein Versicherer dem Versicherungsnehmer auf eine entsprechende Anfrage wenige Monate vor Ablauf der Lebensversicherung mitgeteilt, dass ein bestimmter Kapitalbetrag (anstelle einer zu wählenden Rente) fällig werde.

Nachdem sich der Versicherungsnehmer für die Kapitalabfindung entschieden hatte, zahlte der Versicherer ihm bei Fälligkeit einen Betrag aus, der wesentlich unter dem zunächst mitgeteilten lag. Zur Begründung wies er gleichzeitig darauf hin, dass ihm bei der ersten Berechnung ein Abrechnungsfehler unterlaufen sei.

Der Versicherungsnehmer sah in der ersten Auskunft eine verbindliche Zusage des Versicherers und verklagte diesen auf Zahlung des Unterschiedsbetrags.

Das Gericht wies die Klage mit der Begründung ab, dass es sich bei einer solchen Auskunft weder um ein abstraktes noch ein kausales Schuldnerkenntnis handelt.

Ein möglicherweise zu bejahender Schadensersatzanspruch wegen unrichtiger Auskunftserteilung scheiterte in diesem Verfahren aus formalen prozessualen Gründen.

Reichweite salvatorischer Klauseln

Salvatorische Klauseln sind weit verbreitete, in der Regel standardmäßig verwendete rechtsgeschäftliche Formulierungen, wonach ein nichtiges Rechtsgeschäft auch ohne die nichtige Klausel wirksam sein soll.

Die Verwendung einer solchen Klausel entbindet aber nicht von der Prüfung, ob die Parteien das teilnichtige Geschäft als Ganzes verworfen hätten oder aber den Rest hätten gelten lassen wollen. Abweichend von der gesetzlichen Regelung trifft nach einer Entscheidung des Bundesgerichtshofs in diesem Fall die Darlegungs- und Beweislast allerdings denjenigen, der entgegen der Erhaltungsklausel den Vertrag im Ganzen für unwirksam hält.

+++Anlage Lohnbüro+++

Lohnsteuerliche Behandlung von Warengutscheinen

Gibt ein Arbeitgeber an seine Arbeitnehmer Warengutscheine aus, liegt Arbeitslohn entweder in Form eines Sachbezugs oder als Barlohn vor. Nach einer Verfügung der Oberfinanzdirektion Nürnberg¹ gilt Folgendes:

- Warengutscheine, die beim Arbeitgeber einzulösen sind, stellen regelmäßig einen Sachbezug dar, auch wenn der Gutschein nur auf einen Euro-Betrag lautet. Demzufolge sind bei der Erfüllung der übrigen gesetzlichen Voraussetzungen die 50 Euro-Freigrenze² oder der Rabattfreibetrag³ anwendbar.
- Vom Arbeitnehmer bei einem Dritten einzulösende Warengutscheine, die auf einen Euro-Betrag lauten und nicht eine **konkrete** Sache bezeichnen, sind Einnahmen in Geld und keine Sachbezüge. Diese Warengutscheine sind mit dem angegebenen Betrag als Arbeitslohn zu erfassen.

Nach bisheriger Rechtsauffassung konnte ein bei einem Dritten einlösbarer Gutschein, in dem die Sache konkret bezeichnet **und** zusätzlich der Wert in Euro angegeben ist (z. B. ein Gutschein über 40 Liter Benzin, höchstens für 50 Euro) als Sachbezug behandelt werden. Dagegen steht jedoch ein Schreiben⁴ des bayerischen Finanzministeriums vom 3. Januar 2002, nach dem insbesondere die 50 Euro-Freigrenze nicht anwendbar ist, wenn neben der Bezeichnung der Ware oder Dienstleistung auf dem Gutschein **auch** ein anzurechnender Betrag oder Höchstbetrag gegeben ist. Die Verfügung der Oberfinanzdirektion Nürnberg gewährt jedoch in diesen Fällen eine Übergangslösung, so dass bei Einlösung von Gutscheinen mit darauf angegebenem Anrechnungs- oder Höchstbetrag **vor dem 1. April 2003** die Anwendung der 50 Euro-Freigrenze nicht beanstandet wird.

Sollen demnach weiterhin Warengutscheine an Arbeitnehmer ausgegeben werden, die bei Dritten einlösbar sind, muss darauf geachtet werden, dass nach dem 31. März 2003 keine Wertangaben mehr auf dem Warengutschein vermerkt sind.

¹ OFD Nürnberg, Vfg. v. 15.1.2003, S – 2343 – 112/St 32, LEXinform-Nr. 0577129.

² § 8 Abs. 2 S. 9 EStG.

³ § 8 Abs. 3 EStG.

⁴ Bay. Staatsministerium der Finanzen, Schr. v. 3.1.2002, 34 – S – 2343 – 137 – 49736/02.

Zulässigkeitsvoraussetzungen eines so genannten Einfühlungsverhältnisses

Die Vereinbarung eines so genannten Einfühlungsverhältnisses ohne Vergütungsanspruch und ohne Arbeitspflicht des potenziellen Arbeitnehmers ist unter folgenden Voraussetzungen zulässig:

- Es muss eine sachliche Notwendigkeit hierfür bestehen, z. B. bei mangelnder Berufserfahrung bzw. Fehlen entsprechender Nachweise.
- Der Mitarbeiter darf nur „schnuppern“, eine Arbeitspflicht wird nicht begründet.
- Dem Arbeitgeber steht kein Weisungsrecht, sondern nur das Hausrecht zu.
- Es handelt sich um keine Tätigkeit, die normalerweise vergütungspflichtig ist.
- Die Einführungsphase darf nur eine zeitlich eng begrenzte Dauer umfassen.

In einem vom Landesarbeitsgericht Bremen¹ entschiedenen Fall war ein tätig werden des Arbeitnehmers für vier Tage im Betrieb des Arbeitgebers vereinbart worden, wobei der Arbeitnehmer die Frage der Bezahlung erst nach Beendigung der Tätigkeitsphase stellte. Nach Auffassung des Gerichts sprachen diese Umstände für den Abschluss eines unbezahlten Einfühlungsverhältnisses; der Arbeitnehmer konnte seine Behauptung, es sei eine Bezahlung vereinbart worden, nicht beweisen.

¹ LAG Bremen, Urt. v. 25.7.2002, 3 Sa 83/02.

Rahmenvereinbarung mit Tagesaushilfen

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts¹ ist eine Kombination von Rahmenvereinbarungen und einzelnen befristeten Arbeitsverhältnissen auch für arbeitsvertragliche Beziehungen grundsätzlich möglich. Die Arbeitsvertragsparteien sind nicht gezwungen, stattdessen ein Abrufarbeitsverhältnis² zu begründen.

Eine solche Rahmenvereinbarung gibt nur die Bedingungen der erst noch abzuschließenden, auf den jeweiligen Einsatz befristeten Arbeitsverträge wieder, begründet selbst aber noch keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung und ist deshalb kein Arbeitsvertrag. In ihr können z. B. folgende Punkte geregelt werden:

- Bereitschaft des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer in eine Liste der Interessenten für zeitweilige Arbeitseinsätze aufzunehmen.
- Einzelheiten der Kontaktaufnahme im Bedarfsfall.
- Hinweis, dass der Arbeitgeber zu Beschäftigungsangeboten nicht verpflichtet ist.
- Hinweis, dass der Arbeitnehmer nicht zur Annahme der Beschäftigungsangebote verpflichtet ist.
- Hinweis, dass ein Dauerteilzeitarbeitsverhältnis, auch in Form eines Abrufverhältnisses, nicht begründet werden soll.
- Grundsätze der Vergütung, z. B. Bezugnahme auf Tarifvertrag.

Jeder einzelne, nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung geschlossene Einsatzvertrag muss schriftlich abgeschlossen werden.³ Eine Befristung ohne Sachgrund ist allerdings nur einmal zulässig,⁴ anschließend ist für jeden einzelnen Eintagesarbeitsvertrag ein Sachgrund (z. B. Vertretung)⁵ erforderlich.

¹ BAG, Urt. v. 31.7.2002, 7 AZR 181/01, schnellbrief Arbeitsrecht 4/2003, S. 5.

² § 12 TzBfG.

³ § 14 Abs. 4 TzBfG.

⁴ § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG.

⁵ Vgl. § 14 Abs. 1 Ziff. 1 – 8 TzBfG.

Neues Recht der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse

Ein Schwerpunkt der ab dem 1. April 2003 wirksam werdenden so genannten Reform der Mini-Jobs: Die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Nachdem zum 1. April 2003 die 15-Stunden-Grenze fällt und die Arbeitsentgeltgrenze von 325 EUR auf 400 EUR pro Monat heraufgesetzt wird, fallen unter den Begriff einer geringfügig entlohten Beschäftigung dann alle Beschäftigungsverhältnisse, deren Arbeitsentgelt nicht mehr als 400 EUR beträgt.

Für diese zahlen die Arbeitgeber eine pauschale Abgabe, die sich je nachdem, ob die Beschäftigung im gewerblichen Bereich oder privaten Haushalt ausgeübt wird, wie folgt gliedert:

| | gewerblicher Bereich | haushaltsnaher Bereich ¹ |
|---------------------|----------------------|-------------------------------------|
| Rentenversicherung | 12 % | 5 % |
| Krankenversicherung | 11 % | 5 % |
| Finanzverwaltung | 2 % | 2 % |

Zusammenrechnung

Neuerungen ergeben sich auch im Bereich der Zusammenrechnung: Bislang wurden geringfügig entlohnte Beschäftigungen sowohl untereinander als auch mit Hauptbeschäftigung zusammengerechnet (Ausnahme: Keine Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung im Bereich der Arbeitslosenversicherung). Ab 1. April 2003 dagegen ist in allen Zweigen der Sozialversicherung eine neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübte geringfügige Beschäftigung versicherungsfrei.

Weiterhin werden allerdings mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse untereinander (unabhängig davon, ob im Privathaushalt oder in andere Branchen) zusammengerechnet. Wird dabei die Entgeltgrenze von 400 EUR im Monat überschritten, tritt Versicherungspflicht ein.

Verzicht auf die RV-Freiheit

Auch beim 400-EUR-Job ist der Verzicht auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung möglich. Die Mindestbeitragsbemessungsgrenze von 155 EUR gilt zwar weiterhin, allerdings werden die Aufstockungsbeträge deutlich höher als bisher ausfallen: Die vom Arbeitnehmer zu tragende Differenz beträgt wegen des angehobenen Beitragssatzes in der Rentenversicherung

- 7,5 % (19,5 % - 12 %) bei einem allgemeinen Mini-Job bzw.
- 14,5 % (19,5 % - 5 %) bei einem Mini-Job in einem Privathaushalt.

Kurzfristige Beschäftigungen

Ab 1. April 2003 wird bei der Frage, ob die Beschäftigung auf längstens 2 Monate oder 50 Arbeitstage befristet ist, nicht mehr auf ein Zeitjahr, sondern auf das Kalenderjahr abgestellt. Bei Beschäftigungen, die über einen Kalenderjahreswechsel fortbestehen, liegt Kurzfristigkeit aber nur dann vor, wenn die Beschäftigung für die gesamte Beschäftigungszeit auf nicht mehr als 2 Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt ist.

Geringverdienergrenze für Auszubildende

Ebenfalls per 1. April 2003 wird die Geringverdienergrenze für Auszubildende angepasst. Fortan trägt der Arbeitgeber den Beitrag für im Rahmen betrieblicher Berufsbildung Beschäftigte, deren monatliches Arbeitsentgelt 400 EUR (bis 31. 3. 2003: 325 EUR) nicht übersteigt, allein.

Einzugs- und Meldestelle: Bundesknappschaft

Die Bundesknappschaft ist zukünftig die zentrale Einzugs- und Meldestelle für geringfügig Beschäftigte. Sie nimmt die Meldungen² an und verteilt die pauschale Abgabe auf die Kranken- und Rentenversicherung sowie die Finanzverwaltung und führt außerdem für diesen Personenkreis die Lohnfortzahlungsversicherung durch.

- ¹ Die Beschäftigung ist durch einen privaten Haushalt begründet und die Tätigkeit wird sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt.
- ² Für die im privaten Haushalt Beschäftigten mit einem Entgelt von bis zu 400 EUR ist ein modifiziertes Haushaltsscheckverfahren – über die Bundesknappschaft – vorgesehen.

Neuer Begriff in der Sozialversicherung: Gleitzone

Zum 1. April 2003 wurde im Zusammenhang mit der Anhebung der Arbeitsentgeltgrenze für geringfügige Beschäftigungen eine sog. Gleitzeneregelung für den Niedriglohnbereich eingeführt. Während dann geringfügige Beschäftigungen mit einem Arbeitsentgelt bis zu 400 EUR im Monat versicherungsfrei bleiben, sind Beschäftigungen mit einem monatlichen Arbeitsentgelt in der sich anschließenden Gleitzone von 400,01 EUR bis 800,00 EUR zwar versicherungspflichtig, allerdings hat der Arbeitnehmer nur einen reduzierten, ansteigenden Beitragsanteil zur Gesamtsozialversicherung zu zahlen. Der Arbeitgeberbeitrag bleibt unverändert. Diese Regelung zur Gleitzone gilt allerdings nicht für Auszubildende. Werden mehrere Beschäftigungen ausgeübt, gelten die besonderen Regelungen zur Gleitzone, wenn das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt innerhalb der Gleitzone liegt.

Beispiel:

- Beschäftigung A mit mtl. Arbeitsentgelt von 350 EUR und Beschäftigung B mit mtl. Arbeitsentgelt von 250 EUR.
- Die monatlichen Arbeitsentgelte der beiden geringfügigen Beschäftigungen liegen zwar jeweils unterhalb der Gleitzone, da jedoch die Summe der monatlichen Arbeitsentgelte der aufgrund der Zusammenrechnung versicherungspflichtigen Beschäftigungen in der Gleitzone liegt (600 EUR), finden die besonderen Regelungen zur Gleitzone Anwendung.

Hinweis: Bei der Zusammenrechnung der Arbeitsentgelte aus mehreren Beschäftigungen ist jedoch zu beachten, dass eine geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung versicherungsfrei bleibt und daher nicht bei der Zusammenrechnung zu berücksichtigen ist.

Beispiel:

- Beschäftigung A mit mtl. Arbeitsentgelt von 750 EUR und Beschäftigung B mit mtl. Arbeitsentgelt von 220 EUR.
- Da es sich bei der Beschäftigung B um eine versicherungsfreie „erste“ geringfügige Nebenbeschäftigung handelt, erfolgt keine Zusammenrechnung der Arbeitsentgelte aus beiden Beschäftigungen. Das monatliche Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung A liegt demnach weiterhin in der Gleitzone. Die besonderen Regelungen zur Gleitzone finden daher auf die Beschäftigung A Anwendung.

Berechnung der SV-Beiträge

Für die Beitragsberechnung und Beitragstragung bei Beschäftigungen mit einem monatlichen Arbeitsentgelt innerhalb der Gleitzone gelten in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung besondere Regelungen. Im Ergebnis haben die Arbeitgeber weiterhin ihren „vollen“ Beitragsanteil zu den einzelnen Versicherungszweigen zu zahlen. Die Arbeitnehmer zahlen jedoch nur einen geringeren Arbeitnehmeranteil, der sich durch die der Beitragsberechnung zu Grunde zu legende reduzierte beitragspflichtige Einnahme und die besondere Regelung über die Beitragstragung ergibt.

In der Praxis erfolgt die Berechnung wie folgt:

- Arbeitgeberbeitrag = tatsächliches Arbeitsentgelt x halber Beitragssatz
- Arbeitnehmerbeitrag = reduzierte beitragspflichtige Einnahme¹ x halber Beitragssatz x 2 - Arbeitgeberbeitrag

Beispiel:

Das monatliche Arbeitsentgelt beträgt 475 EUR.

| | | |
|----------------------------------|--|------------|
| Beitragspflichtige Einnahme | $1,4005 \times 475 - 320,40$ | 344,84 EUR |
| Gesamtsozialversicherungsbeitrag | $344,84 \times 20,85^2 \times 2$ | 143,80 EUR |
| Arbeitgeberanteil | $475 \times 20,85 \%^3$ | 99,04 EUR |
| Arbeitnehmeranteil | $143,80 \text{ EUR} - 99,04 \text{ EUR}$ | 44,76 EUR |

¹ 2003 (vereinfacht): $1,4005 \times \text{Arbeitsentgelt} - 320,40$. (Dies ist die beitragspflichtige - für die Meldung zu berücksichtigende - Einnahme.)

² Vereinfachte Darstellung: Tatsächlich sind die Beiträge für jeden Versicherungszweig getrennt zu berechnen:

- KV (Prozentsatz je nach Krankenkasse, hier wurde mit 14,0 % gerechnet)
- RV (19,5 %)
- ALV (6,5 %)
- PV (1,7 %)

³ Vereinfachte Darstellung, siehe auch Fußnote 2.

Neue Beitragsnachweise

Ab 1. April 2003 wird es einen zusätzlichen Beitragsnachweis geben. In diesem gesonderten Beitragsnachweis sind Beiträge und Pauschalsteuer für geringfügig Beschäftigte für Zeiten vom 1. April 2003 an gegenüber der Bundesknappschaft nachzuweisen. Das Besondere: Neben der Betriebsnummer ist auch die Steuernummer des Arbeitgebers einzutragen. Der Beitragsnachweis für geringfügig Beschäftigte ist erstmals für den Abrechnungsmonat April 2003 zu verwenden und ist ausschließlich der Bundesknappschaft einzureichen. Der allgemeine Beitragsnachweis gilt, wenn Beiträge für geringfügig Beschäftigte für Zeiten bis zum 31. März 2003 nachgewiesen werden sollen.

Rechtskreis

Sowohl im allgemeinen - bereits zum 1. Januar 2003 modifizierten und auch für Zeiten davor anwendbaren - Beitragsnachweis als auch im Beitragsnachweis für geringfügig Beschäftigte ist jeweils der Rechtskreis anzukreuzen, für den die Beiträge bestimmt sind. Hat ein Arbeitgeber Beiträge sowohl für Beschäftigte in den alten Bundesländern (einschließlich West-Berlin) als auch für Beschäftigte in den neuen Bundesländern (einschließlich Ost-Berlin) nachzuweisen, so muss er für die Rechtskreise „West“ und „Ost“ getrennte Beitragsnachweise einreichen.

Fälligkeit

Ein weiteres Ankreuzfeld auf beiden Nachweisen betrifft die Fälligkeit. Grundsätzlich werden Gesamtsozialversicherungsbeiträge spätestens am 15. des Folgemonats fällig. Allerdings gilt eine Ausnahme für Arbeitsentgelt, das bereits bis zum 15. eines Monats zahlbar ist: Hier gilt als Fälligkeitstermin für die Beiträge grundsätzlich der 25. des laufenden Monats. In diesen Fällen ist in den Beitragsnachweisen das spezielle Feld „Fälligkeit am 25. des lfd. Monats“ anzukreuzen.

Weiteres

Der Beitragsnachweis bzw. der Beitragsnachweis für geringfügig Beschäftigte ist der Einzugsstelle - abgesehen vom Dauer-Beitragsnachweis - für jeden Entgeltabrechnungszeitraum einzureichen, in dem versicherungspflichtig Beschäftigte oder geringfügig entlohnte Beschäftigte gemeldet sind. Folglich ist ein Beitragsnachweis (mit Nullbeträgen) auch für Entgeltabrechnungszeiträume zu erstellen, in denen ausnahmsweise keine Beiträge anfallen.

Wird der Beitragsnachweis bzw. der Beitragsnachweis für geringfügig Beschäftigte mit Hilfe automatischer Einrichtungen hergestellt oder der Vordruck mit Hilfe automatischer Einrichtungen beschriftet, kann die Unterschrift durch den Arbeitgeber bzw. seinen Beauftragten (z. B. Steuerberater) entfallen. Dann ist allerdings der Hinweis erforderlich, dass dieser maschinell erstellt oder beschriftet wurde.

Mini-Jobs: Zusammenrechnung von Haupt- und Nebenbeschäftigung

Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

Grundsätzlich werden versicherungspflichtige Hauptbeschäftigungen mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zusammengerechnet.

Eine wesentliche Änderung ab dem 1. April 2003 wird sein, dass zukünftig eine geringfügige Beschäftigung bis zu 400 EUR neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung sozialversicherungsfrei bleiben wird.¹

Sollten allerdings neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zwei oder mehr geringfügige Beschäftigungsverhältnisse ausgeübt werden, so werden diese zusammengerechnet.

Beispiele

Ein Arbeitnehmer ist bei Arbeitgeber A zu einem Entgelt von 2.000 EUR monatlich (also sozialversicherungspflichtig) beschäftigt. Abends übt er zusätzlich bei Arbeitgeber B eine geringfügige Beschäftigung mit einem monatlichen Verdienst von 200 EUR aus.

Die geringfügige Beschäftigung wird ab April 2003 nicht mehr mit der sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammengerechnet, die geringfügige Beschäftigung bleibt also sozialversicherungsfrei.

Der Arbeitgeber B hat monatlich Pauschalabgaben in Höhe von 25 % des Arbeitsentgelts (12 % Rentenversicherung, 11 % Krankenversicherung, 2 % Lohnsteuer) an die Bundesknappschaft zu entrichten.

Sollte nun der Arbeitnehmer eine weitere Tätigkeit bei Arbeitgeber C mit einem Einkommen von 300 EUR ausüben, so werden sämtliche Einkünfte von Arbeitgeber A, B und C zusammengerechnet. In Konsequenz sind dann Sozialversicherungsbeiträge aus allen drei Einkünften zu bestreiten.

Steuerliche Auswirkungen

Soweit derzeit ein Arbeitnehmer mit sozialversicherungspflichtiger Hauptbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber eine geringfügige Nebenbeschäftigung ausübt, hat er diesem Arbeitgeber für den Lohnsteuerabzug zumeist eine zweite Lohnsteuerkarte mit der Steuerklasse VI vorgelegt. Diese Lohnsteuerkarte wird ab April 2003 nicht mehr benötigt, da in den Pauschalabgaben von 25 % auch die Lohnsteuer enthalten ist. Der ab April 2003 pauschal versteuerte Arbeitslohn wird auch in der Einkommensteuerveranlagung des Arbeitnehmers nicht angesetzt, so dass es hier für den Arbeitnehmer zu einer spürbaren Entlastung kommt.

¹ Vgl. § 8 Abs. 2 S. 1 SGB IV.

Mini-Jobs: Geringfügig entlohnte Beschäftigungen in privaten Haushalten

Für geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten muss der Arbeitnehmer keine Lohnsteuerkarte vorlegen, wenn der Arbeitgeber ab 1. April 2003 eine Pauschalabgabe von 12 % bezahlt. Davon entfallen

5 % auf die Rentenversicherung, 5 % auf die Krankenversicherung (auch für privat Krankenversicherte) und 2 % auf die Pauschalsteuer.

Für 400 EUR-Jobs in privaten Haushalten ist das Haushaltsscheck-Verfahren zwingend vorgeschrieben. Als Einzugsstelle ist die Bundesknappschaft (Außenstelle Cottbus) bestimmt. Diese zieht den 12 %-igen Sozialversicherungsbeitrag halbjährlich im Lastschriftverfahren ein. Damit wird auch die Abführung der Umlage nach dem Lohnfortzahlungsgesetz auf diese Stelle übertragen.

Beibehalten wird die bereits bisher bei Anwendung des Haushaltsscheck -Verfahrens geltende Regelung, dass nur der an den Arbeitnehmer ausbezahlte Geldbetrag als Arbeitsentgelt gilt (§ 14 Abs. 3 SGB IV).

Sachbezüge bleiben bei Anwendung des Haushaltsscheck-Verfahrens wie bisher außer Ansatz. Bei Gewährung kostenloser Unterkunft und Verpflegung, die mit den amtlichen Sachbezugswerten anzusetzen ist, bedeutet dies in der Praxis eine Verdoppelung der monatlichen 400 EUR-Grenze.

Der Arbeitgeber erhält nach § 35a EStG für die Beschäftigung einer Haushaltshilfe eine Reihe von Steuervergünstigungen.

Die Steuerentlastung wird in Form eines Abzugsbetrages von der Einkommensteuer gewährt, und zwar wie folgt:

- Bei einer geringfügigen Beschäftigung in Privathaushalten bis zu einem Monatslohn von 400 EUR beträgt der beim Arbeitgeber von der Einkommensteuer abzuziehende Betrag 10 % der Aufwendungen, höchstens 510 EUR jährlich.
- Bei Beschäftigungsverhältnissen in privaten Haushalten, für die Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung entrichtet werden müssen, beträgt der beim Arbeitgeber von der Einkommensteuer abzuziehende Betrag 12 % der Aufwendungen, höchstens 2.400 EUR jährlich.

Mini-Jobs: Phantomlohn

Bei Betriebsprüfungen durch die Rentenversicherungsträger kommt es immer häufiger zu Meinungsverschiedenheiten darüber, ob arbeitsrechtlich ggf. entstandener, tatsächlich aber nicht zugeflossener Arbeitslohn in die Beitragspflicht mit einbezogen werden muss oder nicht. Denn im Gegensatz zu dem im Steuerrecht geltenden **Zuflussprinzip** richtet sich die Erhebung von Sozialversicherungsbeiträgen nach dem **sog. Entstehungsprinzip**.

Um diese sog. Verbeitragung von Phantomlöhnen einzuschränken, wurde durch eine Änderung des § 22 Abs. 1 SGB IV mit Wirkung ab 1.1.2003 geregelt, dass auf Einmalzahlungen Sozialversicherungsbeiträge nur dann zu entrichten sind, wenn der Einmalbezug tatsächlich ausgezahlt wurde.

Bisher wurden nach dem Entstehungsprinzip von Betriebsprüfern Beiträge nacherhoben, wenn eine verbindliche Tarifvertragsregelung z. B. den Anspruch auf Weihnachtsgeld vorschrieb, obwohl dieses dem Arbeitnehmer tatsächlich nicht ausgezahlt wurde. Besondere Auswirkungen ergaben sich dabei, wenn die Einbeziehung der tariflich geschuldeten Einmalzahlungen zur Überschreitung der 325 EUR-Grenze führte. Diese Fälle wurden rückwirkend versicherungspflichtig in der Sozialversicherung, was entsprechend zu Beitragsnachforderungen führte.

Seit dem 1.1.2003 gilt ausschließlich für Einmalzahlungen das aus dem Steuerrecht bekannte Zuflussprinzip. Sozialversicherungsbeiträge auf Einmalzahlungen fallen also nur noch dann an, wenn der Arbeitnehmer diese auch tatsächlich erhalten hat.

Achtung: Diese Entschärfung gilt nur für Einmalzahlungen. Wird beispielsweise ein durch einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag vorgeschriebener Mindestlohn unterschritten, so werden gegebenenfalls Sozialversicherungsbeiträge nacherhoben.

Mini-Jobs: Wegfall Steuerfreiheit

Durch die Neuregelung im Rahmen der so genannten Hartz-Gesetze¹ wird die Steuerfreiheit des Arbeitsentgelts aus geringfügigen Beschäftigungen² ab dem 1. April 2003 aufgehoben. Das Arbeitsentgelt für Lohnzahlungszeiträume ab dem 1. April 2003 ist damit stets steuerpflichtig. Eine Freistellungsbescheinigung wirkt letztmals für Arbeitsentgelte, die vor dem 1. April 2003 endende Lohnzahlungszeiträume betreffen. Die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt für geringfügige Beschäftigung im Sinne des SGB IV ist pauschal oder nach den Merkmalen der Lohnsteuerkarte zu erheben.³

¹ 2. Gesetz f. moderne Dienstleistung am Arbeitsmarkt v. 23.12.2002, BGBI 2002 I, S. 4621.

² § 3 Nr. 39 EStG.

³ BMF, Erläuterungen zur steuerlichen Behandlung des Arbeitsentgelts aus geringfügigen Beschäftigungen ab 1.4.2003, Art. v. 13.2.2003.

Mini-Jobs: Lohnsteuerpauschalierungen

Für die Lohnsteuerpauschalierung¹ ist zu unterscheiden zwischen der neuen einheitlichen Pauschsteuer in Höhe von 2 Prozent² und der bekannten pauschalen Lohnsteuer mit einem Steuersatz in Höhe von 20 Prozent³. In beiden Fällen ist Voraussetzung, dass eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des SGB IV vorliegt. Liegt eine geringfügige Beschäftigung⁴ oder eine geringfügige Beschäftigung in privaten Haushalten⁵ vor, für die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 12 Prozent oder 5 Prozent für geringfügig versicherungspflichtige Beschäftigte⁶ oder versicherungsfreie geringfügige Beschäftigte⁷ zu entrichten sind, kann der Arbeitgeber unter Verzicht auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte die Lohnsteuer mit einem einheitlichen Pauschsteuersatz in Höhe von insgesamt 2 Prozent des Arbeitsentgelts erheben. In dieser einheitlichen Pauschsteuer ist neben der Lohnsteuer auch der Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer enthalten. Der einheitliche Pauschsteuersatz von 2 Prozent ist auch anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer keiner erhebungsberechtigten Religionsgemeinschaft angehört. Für die Anmeldung und Abführung der Pauschsteuer ist ab dem 1. April 2003 stets - wie für die pauschalen Beiträge zur gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung - die Bundesknappschaft zuständig. Im Falle der Lohnpauschalierung in Höhe von 20 Prozent des Arbeitsentgelts oder der Besteuerung nach der Maßgabe der vorgelegten Lohnsteuerkarte ist - wie bisher - stets das Betriebsstättenfinanzamt zuständig.

¹ BMF, Erläuterung zur steuerlichen Behandlung des Arbeitsentgelts aus geringfügiger Beschäftigung ab 1.4.2003, Art. v. 13.2.2003.

² § 40a Abs.2 EStG n. F.

³ § 40a Abs. 2a EStG n. F.

⁴ § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV.

⁵ § 8a SGB IV.

⁶ § 168 Abs. 1 Nr. 1b oder 1c SGB VI.

⁷ § 172 Abs. 3 oder 3a SGB VI.

Bei eigenmächtiger Urlaubsverlängerung fristlose Kündigung rechthens

Eine eigenmächtige Urlaubsverlängerung rechtfertigt grundsätzlich eine fristlose Kündigung.¹

In dem vom Arbeitsgericht Frankfurt entschiedenen Fall waren einem Arbeitnehmer vier Wochen Erholungsurlaub genehmigt worden. In der ersten Urlaubswoche wollte der Arbeitnehmer telefonisch bei einer Kollegin den Urlaub um eine Woche verlängern. Die Kollegin erklärte, der Vorgesetzte werde deshalb zurückrufen. Als dieser Anruf ausblieb, dachte der Arbeitnehmer fälschlicherweise, die Urlaubsverlängerung sei genehmigt und kehrte erst eine Woche später aus dem Urlaub zurück. Der Arbeitgeber kündigte darauf fristlos.

Nach Ansicht des Gerichts ist eine fristlose Kündigung auch bei langjährigen Arbeitsverhältnissen und erheblichen Unterhaltpflichten des Mitarbeiters rechthens. Der Arbeitnehmer hätte sich nochmals bei dem Vorgesetzten melden müssen. Keinesfalls dürfe sich ein Arbeitnehmer leichtfertig darauf berufen, dass der Urlaub verlängert wurde, wenn er von seinem Vorgesetzten nichts hört.

¹ ArbG Frankfurt, 15 Ca 7998/02, dpa-Meldung v. 3.2.2003.

Tarifvertrag kann Vorlage einer Krankmeldung am ersten Tag festlegen

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts kann ein Angestellter per Tarifvertrag dazu verpflichtet werden, für die Entgeltfortzahlung eine Krankmeldung vom ersten Tag an vorzulegen.¹

Das gilt auch dann, wenn eine Betriebsvereinbarung die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung für einen späteren Zeitpunkt vorsieht.

Das Entgeltfortzahlungsgesetz lässt zu, dass ein Tarifvertrag die Pflicht zur Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Krankheitstag des Arbeitnehmers begründet. Wegen der tariflichen Regelung kann diese Frage nicht mehr Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Lediglich eine für den Arbeitnehmer günstigere einzelvertragliche Regelung könnte diese Vorlagepflicht dann noch ändern.

¹ BAG, Urt. v. 26.2.2003, 5 AZR 112/02, BAG-Pressemitteilung Nr. 19/03.

Arbeitgeber müssen über Teilzeitwunsch des Arbeitnehmers verhandeln

Kürzlich erging eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zum Thema Teilzeitarbeit.¹

In dem entschiedenen Fall lehnte ein Arbeitgeber den Teilzeitwunsch einer Arbeitnehmerin ohne Verhandlungen der Arbeitszeitwünsche ab.

Das BAG legte klar, dass nach § 8 Abs. 3 TzBfG der Arbeitgeber verpflichtet ist, mit dem Arbeitnehmer über geäußerte Teilzeitwünsche zu verhandeln. Das gilt sowohl hinsichtlich der Verkürzung als auch hinsichtlich der Neuverteilung der Arbeitszeit. Die Verletzung dieser Pflicht führt jedoch nicht dazu, dass die Zustimmung des Arbeitgebers als erteilt gilt.

1 BAG, Urt. v 18.2.2003, 9 AZR 356/02, BAG-Pressemitteilung Nr. 14.

Beweiswert einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Weigert sich ein Arbeitnehmer, eine von ihm vertraglich geschuldete Arbeit auszuführen mit dem Bemerkern, die ihm übertragene Arbeit schade seiner Gesundheit, und legt er nachträglich eine noch am selben Tag gefertigte ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor, so kann deren Beweiswert zweifelhaft sein. Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer in dieser Situation auffordern, den Arzt von der Schweigepflicht zu entbinden, damit sich der Arbeitgeber ein Bild machen kann, ob die Krankschreibung bereits den Konfliktzeitpunkt mit abdeckt oder nicht.

Mahnt ein Arbeitgeber den Arbeitnehmer wegen angeblicher Arbeitsverweigerung ab, trägt er die Beweislast für die Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers.

Entbindet der Arbeitnehmer den Arzt von der Schweigepflicht, kann sich der Arbeitgeber auf den Arzt als Zeugen berufen. Tut er dies nicht, ist von der vom Arbeitnehmer behaupteten Arbeitsunfähigkeit auszugehen.

Dies hat jüngst das Landesarbeitsgericht Berlin entschieden.

Kleinbetriebe: Eingeschränkter Schutz vor Kündigung

Zwar können sich Arbeitnehmer in Kleinbetrieben, in denen in der Regel fünf oder weniger Arbeitskräfte beschäftigt sind, nicht auf das Kündigungsschutzgesetz berufen. Sie haben aber die Möglichkeit, die Unwirksamkeit einer Kündigung nach den Grundsätzen von Treu und Glauben geltend zu machen.

Erforderlich ist dann aber, dass schon auf den ersten Blick erkennbar ist, dass der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer gekündigt hat, der erheblich schutzwürdiger ist als vergleichbare, nicht gekündigte Mitarbeiter.

Wird einem Arbeitnehmer gekündigt, der jedenfalls zum Teil andere Tätigkeiten ausübt als nicht gekündigte Arbeitnehmer, fehlt es bereits an der erforderlichen Vergleichbarkeit und die Kündigung ist wirksam. Dies hat jüngst das Bundesarbeitsgericht entschieden.

Schwangere dürfen lügen

Die vom Arbeitgeber vor Abschluss des Arbeitsvertrags gestellte Frage nach einer Schwangerschaft ist unzulässig, weil sie eine verbotene Diskriminierung wegen des Geschlechts beinhaltet. Dies hat jüngst das Bundesarbeitsgericht entschieden.

Daher darf eine Arbeitnehmerin trotz einer entsprechenden Frage des Arbeitgebers ihre Schwangerschaft leugnen, auch wenn sie die vereinbarte Tätigkeit während der Schwangerschaft wegen eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots nicht ausüben kann.

Im entschiedenen Fall hatte eine Arbeitnehmerin (Wäschereihilfin) gegenüber ihrem Arbeitgeber bei Vertragsschluss wahrheitswidrig angegeben, dass sie nicht schwanger sei. Als der Arbeitgeber von der Schwangerschaft Kenntnis erhielt, fochte er den Arbeitsvertrag unter Hinweis auf eine arglistige Täuschung durch die Arbeitnehmerin an.

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts scheidet eine arglistige Täuschung aus, weil die Frage nach der Schwangerschaft von vornherein unzulässig war. Das Beschäftigungshindernis sei nur von vorübergehender Natur und führe nicht zu einer dauerhaften Störung des Vertragsverhältnisses.

Hinzuverdienstgrenzen von Rentnern

Rentenbezieher dürfen nicht in unbegrenztem Umfang hinzuverdienen. Um den Rentenbezug nicht zu gefährden, sind folgende Hinzuverdienstgrenzen zu beachten:

| Rentenart | Zulässiger Hinzuerdienst ab 1.1.2003 (ohne Sonderfälle) |
|---|---|
| Rente wegen Erwerbsunfähigkeit Vollrente wegen Alters vor Vollendung des 65. Lebensjahrs, wie | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Altersrente für langjährig Versicherte nach Vollendung des 63. Lebensjahrs • Altersrente für Schwerbehinderte, Berufsunfähige oder Erwerbsunfähige nach Vollendung des 60. Lebensjahrs • Altersrente wegen Arbeitslosigkeit nach Vollendung des 60. Lebensjahrs • Altersrente für Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahrs | Hinzuerdienst bis zu einem Siebtel der monatlichen Bezugsgroße = 340 € |
| • Vollrente wegen Alters nach Vollendung des 65. Lebensjahrs | Keine Verdienstbeschränkungen für Bezieher von Altersruhegeld vom 65. Lebensjahr an |

Die Hinzuerdienstgrenze von 340 € brutto (Beschäftigte im geringen Umfang) darf im Laufe eines Jahres seit Rentenbeginn in zwei Monaten überschritten werden, z. B. auf Grund einer Zahlung von Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, neuerdings auch bei Überstundenvergütung oder saisonalem Mehrverdienst. Dies gilt allerdings auch nicht in unbegrenzter Höhe, sondern höchstens bis zum Doppelten der für den Monat geltenden Hinzuerdienstgrenzen. Überschreitet der Rentner mit seinem Nebenverdienst die Einkommensgrenze von 340 €, führt dies immer zu einer Kürzung der gewährten Rente.

Jahresmeldung für 2002 ist bis zum 15.4.2003 einzureichen

Arbeitgeber haben der zuständigen Krankenkasse nach Ablauf eines Kalenderjahrs den Zeitraum der Beschäftigung und die Höhe des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts ihrer Arbeitnehmer zu melden.

Die Jahresmeldung 2002 ist für alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis über den 31.12.2002 unverändert besteht, bis spätestens 15.4.2003 einzureichen. Dies gilt auch für geringfügig Beschäftigte, für die Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung abgeführt worden sind.

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.