



Wamser's kleiner Steuerratgeber

HERZLICHEN DANK

Als mitarbeitende Geschäftsführerin und Gesellschafterin prägt **Frau Christine Rupprecht-Held** nun schon seit 35 Jahren tatkräftig das Geschehen in der Wamser Steuerberatungsgesellschaft.

Alles, was kompliziert, schwierig und umfangreich ist, was einer grundlegenden Recherche bedarf oder einer tiefgründigen Analyse - das gelangt auf den Schreibtisch von Frau Rupprecht-Held und ist damit in guten Händen. Auf eine zielorientierte, optimale und sichere Lösung ist Verlass, und das in all den vielen Jahren.

Und wenn die Tätigkeit so viel Spaß macht und die Arbeit mit so viel Leidenschaft und Einsatz erfolgt, dann sind wir uns sicher, dass wir noch viele weitere Jahre darauf bauen können.

Darauf freuen wir uns und danken ganz herzlich für diesen Einsatz!



Daheim in der Buchhaltung mit den komplizierten Umsatzsteuersachverhalten, dem direkten Datenaustausch mit Unternehmen online, allen anderen schwierigen Gestaltungen bis hin zur Umsatzträger-Kostenrechnung, dafür steht **Frau Anja Bußkamp** seit nun schon mehr als 10 Jahren.

So schloss Frau Bußkamp nach ihrer Ausbildung zur Steuerfachangestellten erfolgreich die Weiterbildung als Steuerfachwirtin bei uns ab.

Fundiertes Wissen, das in der täglichen Arbeit hilft.

Keine Schwierigkeit zu groß und immer gewissenhaft und jederzeit hilfsbereit. Das schätzen wir so an ihr. Eine zuverlässige und geschätzte Partnerin in unserem Team.

Dafür dankt die Geschäftsleitung und wir freuen uns auf viele weitere gemeinsame Jahre.

AUS DER GESETZGEBUNG

Das Flexirentengesetz

Das Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben ist größtenteils zum 01.01.2017 in Kraft getreten. Teile davon traten noch zum 01.07.2017 in Kraft.

Das Gesetz enthält die unterschiedlichsten Regelungen, unter anderem zu:

- Flexibilisierung der Teilrenten und des Hinzuverdienstes
- Rentenversicherungspflicht für Vollrentner vor Erreichen der Regelaltersgrenze
- Aktivierung der Arbeitgeberbeiträge zur Rentenversicherung bei Beschäftigung und Vollrentenbezug nach Erreichen der Regelaltersgrenze
- Zielgenauere Rentenauskunft
- Zahlung von Beiträgen zum Ausgleich von Rentenabschlägen
- Stärkung von Prävention und Rehabilitation.

Herauszuheben ist die Tatsache, dass die Hinzuverdienstgrenze bei Bezug einer Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze nun weg von der monatlichen, hin zu einer kalenderjährlichen Betrachtungsweise gewechselt hat. Damit dürfen nunmehr jährlich EUR 6.300,00 verdient werden und zwar unabhängig davon, ob während des ganzen Jahres kontinuierlich hinzuverdient wird, oder nur in einzelnen Zeiträumen. Ein vorzeitiger Rentenbezug führt zu Abschlägen in Höhe von 0,3 % je Monat der früheren Inanspruchnahme. Nun erhalten die Versicherten das Recht, diese Abschläge durch zusätzliche Beitragszahlungen auszugleichen. Dieses Recht besteht bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze. Die Ausgleichszahlung kann bis zur Höhe der zum Ausgleich der Rentenminderung erforderlichen Beträge gezahlt werden. Teilzahlungen sind zulässig; Beiträge können bis zu zweimal im Kalenderjahr gezahlt werden.

Straßenausbaubeiträge von der Steuer absetzbar?
Das Finanzgericht Nürnberg berücksichtigte die Erschließungskosten für den Straßenbau als Handwerkerleistung und ließ eine Schätzung der Arbeitskosten zu. Andere Finanzgerichte sehen das anders. Der Bundesfinanzhof wird hierüber letztendlich in absehbarer Zeit entscheiden.

UMSATZSTEUER

USt-Freiheit von Personenbeförderung eines Taxiunternehmens

Die Beförderung von kranken und verletzten Personen mit besonders eingerichteten Fahrzeugen ist umsatzsteuerfrei. Ein Taxiunternehmer war der Auffassung, dass aufgrund seines besonderen Vertrags mit einer privatwirtschaftlichen Klinik diese Befreiungsvorschrift für ihn keine Anwendung fände. Er versteuerte die Umsätze aus Rollstuhltransporten je nach Fahrtstrecke mit dem Regel- bzw. ermäßigten Steuersatz. Dementsprechend wurde auch der volle Vorsteuerabzug in Anspruch genommen. Im Rahmen einer Prüfung behandelte das Finanzamt diese Umsätze als steuerfrei, forderte die in den Rechnungen unberechtigt ausgewiesene Umsatzsteuer und kürzte die Vorsteuern entsprechend.

Das Finanzgericht des Landes Sachsen-Anhalt hat dies bestätigt. Gleichzeitig wurde der Antrag des Taxiunternehmers zurückgewiesen, die in den betreffenden Rechnungen ausgewiesene Umsatzsteuer nicht bezahlen zu müssen, weil zwischenzeitlich die Rechnungen mit fehlerhaft ausgewiesener Umsatzsteuer berichtigt worden waren. Hierzu weist das Gericht darauf hin, dass diese Rechnungsberichtigung nicht auf den Zeitpunkt der Ausstellung zurückwirkt, sondern erst im Berichtigungszeitraum zum Tragen kommt. Damit war die fehlerhaft ausgewiesene Umsatzsteuer zunächst zu entrichten.

Umsatzsteuerliche Behandlung von Fahrschulunterricht

Die unmittelbar dem Schul- und Bildungszweck dienenden Leistungen privater Schulen, allgemeinbildender oder berufsbildender Einrichtungen und die Unterrichtsleistungen selbstständiger Lehrer sind unter bestimmten Voraussetzungen umsatzsteuerfrei.

Derzeit wird heftig darüber gestritten, wie der Fahrschulunterricht umsatzsteuerlich zu behandeln ist. Dazu gibt es widersprüchliche Rechtsprechung der Finanzgerichte:

Das Finanzgericht Berlin-Brandenburg ist der Auffassung, dass Fahrschulunterricht umsatzsteuerfrei ist.

Dagegen entschied das Niedersächsische Finanzgericht, dass eine Umsatzsteuerbefreiung vom Fahrschulunterricht nicht generell in Frage kommt.

Das Finanzgericht Baden-Württemberg hat ernste Zweifel an der Umsatzsteuerpflicht von Fahrschulunterricht zum Erwerb eines Pkw-Führerscheins. Es ist der Meinung, Fahrschulunterricht sei umsatzsteuerbefreit.

Was richtig ist, muss nun der Bundesfinanzhof entscheiden.

Hinweis: Die Finanzverwaltung erkennt die Umsatzsteuerbefreiung nur an, soweit es sich um eine Berufsausbildung handelt, z. B. für die Fahrerlaubnis der Klassen C, CE, D, DE, D1, D1E, T und L.

Umsatzsteuersatz auf E-Books

Das polnische Verfassungsgericht hatte den Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) wegen der Umsatzbesteuerung von Publikationen angerufen. Es wurde die Frage gestellt, ob die unterschiedliche Besteuerung von Büchern, Zeitungen und Zeitschriften, je nachdem, ob es sich um Printmedien oder digitale Publikationen handelt, richtlinienkonform ist. Die Printmedien werden derzeit mit dem ermäßigten Umsatzsteuersatz besteuert, während für digitale Publikationen auf elektronischem Wege der umsatzsteuerliche Regelsteuersatz gilt. Insbesondere geht es auch darum, ob die Anwendung eines ermäßigten Steuersatzes auf die Lieferung digitaler Bücher auf physischen Trägern zulässig ist, wo hingegen bei Lieferung auf digitalem Wege der Regelsteuersatz Anwendung findet.

Das Gericht entschied, dass diese Ungleichbehandlung als Konsequenz der für den elektronischen Handel geltenden Mehrwertsteuer-Sonderregelung gerechtfertigt ist.

BLICKPUNKT STEUERN

Geburtstagsfeier als Werbungskosten

Grundsätzlich sind Aufwendungen für eine Geburtstagsfeier auch durch die gesellschaftliche Stellung veranlasst und daher keine Werbungskosten. Die gesellschaftliche Konvention des Einladens ist regelmäßig Teil der

privaten Lebensführung und damit steuerlich unbeachtlich.

Es kann sich jedoch trotz des persönlichen Ereignisses aus den Umständen im Einzelfall ergeben, dass die Kosten für die Feier ausnahmsweise ganz oder teilweise beruflich veranlasst sind. Das kann insbesondere der Fall sein, wenn die Feier nicht in erster Linie dem Geburtstagskind zu ehren dient, sondern dem kollegialen Miteinander und daher der Pflege des Betriebsklimas. Den Kollegen wird Dank und Anerkennung entgegengebracht und gefestigten betrieblichen Gepflogenheiten wird Rechnung getragen.

Im hier entschiedenen Fall waren für den Bundesfinanzhof folgende Kriterien Grund dafür, eine ausschließlich berufliche Veranlassung anzunehmen:

- Nur, und zwar alle, Mitarbeiter waren eingeladen
- Arbeitgeber war in die Organisation der Veranstaltung eingebunden und damit zumindest mittelbar an den Kosten beteiligt
- Maßvolle Kosten von ca. EUR 35,00 pro Person (bei ca. 70 Gästen)
- Veranstaltungsort war eine mit Bierzeltgarnituren bestuhlte und einfach dekorierte Werkstatthalle des Arbeitgebers
- Es gab bereits eine private Feier.

Habilitationsfeier als Werbungskosten

Aufwendungen, die nicht oder in nur unbedeutendem Maß auf privaten, der Lebensführung des Steuerpflichtigen zuzurechnenden Umständen beruhen, sind grundsätzlich als Werbungskosten abziehbar. Auch eine Aufteilung der Aufwendungen kann grundsätzlich in Betracht kommen, sofern die Teilung nach objektiven Maßstäben einfach, zutreffend und nachvollziehbar erfolgen kann.

Ob eine Feier beruflich oder privat ist, bestimmt sich in erster Linie nach dem Anlass. Dieser ist allerdings nur starkes Indiz, nicht aber allein entscheidend. Weitere Kriterien sind: wer als Gastgeber auftritt, wer die Gästeliste bestimmt, wer die Gäste sind (Kollegen, Geschäftsfreunde, Mitarbeiter, Presse, Angehörige des öffentlichen Lebens, Freunde, Angehörige), wo die Feier stattfindet, wie teuer die Veranstaltung ist und welchen Charakter das Fest hat.

Der BFH hat vorliegend klargestellt, dass eine Habilitation zwar sicher auch ein privates, vor allem und vordergründig jedoch ein berufli-

ches Ereignis ist. Ebenso entschieden wurde für ein Dienstjubiläum.

Verluste einer Photovoltaikanlage sind steuerlich anzuerkennen

Einkünfte unterliegen der Einkommensbesteuerung, wenn sie mit der Absicht, Gewinne zu erwirtschaften, erzielt werden. Werden Verluste erwirtschaftet, muss für die steuerliche Berücksichtigung in vielen Fällen durch eine Prognoserechnung die Gewinnerzielungsabsicht nachgewiesen werden. Das Finanzgericht Baden-Württemberg hat entschieden, dass der Verlust aus dem Betrieb einer Photovoltaikanlage auch bei einer negativen Gewinnprognose steuerlich anzuerkennen sein kann.

Im entschiedenen Fall hatte ein Mann ein anteiliges Erbbaurecht an einem Grundstück sowie zwei Photovoltaikanlagen von einer Kommanditgesellschaft erworben. Diese plante, entsprechend ihres Verkaufsprospekts, einen Solarpark aus unabhängigen Einzelanlagen. In dem Prospekt war eine Ertragsprognose enthalten. Die tatsächliche Leistung der Anlagen wich aber von der Prognose ab. Der Mann erzielte daher Verluste, die das Finanzamt nicht anerkannte. Weil die Ertragsprognose negativ sei, handele es sich um steuerlich irrelevante Liebhaberei.

Dem widersprach das Finanzgericht. Die Gewinnerzielungsabsicht ist zweistufig zu prüfen. Nachdem in der ersten Stufe die Ertragsprognose für die Nutzungsdauer der Photovoltaikanlage (20 Jahre) negativ war, waren in der zweiten Stufe die Gründe dafür zu würdigen. Die verlustbringende Tätigkeit beruhte nicht auf persönlichen Gründen des Mannes. Die Verluste waren daher anzuerkennen.

Kosten medizinischer Seminare als außergewöhnliche Belastung

Erwachsen einem Steuerpflichtigen zwangsläufig größere Aufwendungen als der überwiegenden Mehrzahl der steuerpflichtigen Personen gleicher Einkommensverhältnisse, gleicher Vermögensverhältnisse und gleichen Familienstands (sog. außergewöhnliche Belastungen), so wird auf Antrag die Einkommensteuer ermäßigt. Der Teil der Aufwendungen, der die zumutbare Belastung übersteigt, wird vom Gesamtbetrag der Einkünfte abgezogen. Krankheitskosten stellen grundsätzlich außer-

gewöhnliche Belastungen dar. Dazu zählen z. B. Aufwendungen für die Behandlung durch Ärzte und Heilpraktiker, für Operationen, Zahnbehandlungen und Zahnersatz, Medikamente, Krankenhausaufenthalte, Krankenbeförderungen und Hilfsmittel. Aufwendungen für Arznei-, Heil- und Hilfsmittel können nur anerkannt werden, wenn ihre medizinische Notwendigkeit durch Verordnung eines Arztes oder Heilpraktikers nachgewiesen wird.

Das Finanzgericht Münster hatte folgenden Fall zu entscheiden: Bei zwei Pflegekindern diagnostizierten die Ärzte frühkindliche Traumata und andere Störungen und Schwächen. Die Pflegeeltern besuchten medizinische Seminare, um sich in die Lage zu versetzen, mit der Krankheit ihrer Kinder im Alltag heilungsfördernd umzugehen. Das Gericht entschied, dass diese Seminarkosten als außergewöhnliche Belastung zu berücksichtigen sind. Es stellt zudem klar, dass Krankheitskosten für minderjährige Pflegekinder den Pflegeeltern aufgrund sittlicher Verpflichtung zwangsläufig entstehen.

„Herrenabende“ als Betriebsausgabe

Die Bewirtung und Unterhaltung von Geschäftsfreunden im Rahmen eines Gartenfestes sind Betriebsausgaben. Sie unterliegen nicht zwingend dem Abzugsverbot.

Nach dem hier zugrunde liegenden Urteil des BFH muss sich aus der Veranstaltung und ihrer Durchführung ergeben, dass Aufwendungen für eine überflüssige und unangemessene Unterhaltung und Repräsentation getätigt werden. Die bloße Annahme eines „Eventcharakters“ reicht für das Abzugsverbot nicht. Die Aufwendungen müssen unüblich sein, beispielsweise durch einen besonderen Veranstaltungsort oder besondere Unterhaltung. Die Einladung zu einem „gewöhnlichen Gartenfest“ dagegen ist üblich.

Zusammenveranlagung trotz langjähriger räumlicher Trennung

Ein seit 1991 verheiratetes Ehepaar wohnte seit 2001 getrennt. Für 2012 lehnte das Finanzamt deshalb eine Zusammenveranlagung ab. Das Ehepaar argumentierte dagegen, dass es lediglich räumlich, nicht aber persönlich und geistig getrennt lebte. Die Ehefrau war als Ärztin berufstätig und nur wegen der schwierigen familiären Situation durch die im

selben Haus lebende pflegebedürftige Mutter des Mannes ausgezogen.

Die Eheleute trafen sich weiterhin regelmäßig abends und an Wochenenden und unternahmen gemeinsame Ausflüge, Urlaube und sonntägliche Kirchenbesuche. Die Kosten hierfür und den Unterhalt des gemeinsamen Sohnes trugen beide stets gemeinsam. Andere Partner gab es niemals. Außerdem war geplant, auf einem gemeinsamen Grundstück einen Bungalow zu errichten, um dort wieder zusammenzuziehen.

Diese Argumente überzeugten das Finanzgericht Münster. Es glaubte dem Ehepaar, die persönliche und geistige Gemeinschaft trotz der räumlichen Trennung aufrechterhalten zu haben. Dass das Ehepaar grundsätzlich getrennt wirtschaftete und getrennte Konten führte, sei heutzutage auch bei räumlich zusammen lebenden Eheleuten üblich.

Entnahme eines Wirtschaftsguts aus dem Betriebsvermögen

Die Entnahme aus dem Betriebsvermögen erfordert eine unmissverständliche, vom Entnahmewilligen getragene Entnahmehandlung. Außerdem müssen die steuerlichen Folgen aus der Entnahme gezogen und ein Entnahmegewinn oder -verlust erklärt werden. Bevor ein Wirtschaftsgut aus dem Betriebsvermögen eines Unternehmens einer anderen Einkunftsart zugeordnet werden kann, muss es wirksam aus dem Betriebsvermögen entnommen worden sein.

Die Grundsätze ergeben sich aus einem Urteil des Bundesfinanzhofs. Er hatte über den Fall eines Börsenmaklers zu entscheiden. Der Makler erhielt statt seiner Courtageansprüche Aktien der Börsengesellschaft zum Ausgabepreis.

Diese wurden im Zeitpunkt des Erwerbs Teil seines notwendigen Betriebsvermögens. In seiner Buchhaltung erfasste er den Vorgang durch die Buchung „Entnahme an Erlöse“. Allein diese Buchung reicht zur Dokumentation der beabsichtigten Entnahmehandlung nicht aus. Richtigerweise hätten die Anteile zunächst aktiviert werden müssen, um danach die Entnahme der Wertpapiere buchhalterisch zu erfassen.

Dazu ist es notwendig, den Kurswert der entnommenen Aktien zum Entnahmezeitpunkt zu ermitteln und einen Entnahmegewinn oder -verlust der Besteuerung zu unterwerfen. Die steuerlichen Folgen einer Entnahme sind nach

außen erkennbar innerhalb und außerhalb der Buchführung zu ziehen.

LOHNBÜRO AKTUELL

Ferienjobs sind für Schüler sozialversicherungsfrei

Schüler können in den Ferien im Rahmen eines kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisses unbegrenzt Geld verdienen, ohne sozialversicherungspflichtig zu werden. Voraussetzung dafür ist, dass die Dauer des Ferienjobs bei einer Arbeitswoche von mindestens fünf Tagen höchstens drei Monate beträgt. Bei einer Arbeitswoche unter fünf Tagen dürfen gesamt 70 Arbeitstage nicht überschritten werden.

Wird die Beschäftigung in einem Kalenderjahr über diesen kurzen Zeitraum hinaus fortgesetzt und ein Arbeitsentgelt von bis zu EUR 450,00 im Monat gezahlt, so können dann für diesen Zeitraum die Vorschriften für die sog. Minijobs angewandt werden.

Beispiel: Schüler Paul arbeitet erstmals in den Sommerferien vom 20.07. bis 01.09.2017 montags bis freitags in einer Firma und erhält dafür ein Entgelt von insgesamt EUR 900,00. Es entsteht keine Sozialversicherungspflicht, weil er nicht mehr als drei Monate arbeitet. Am 01.10.2017 vereinbaren sie, dass Paul fortan für monatlich EUR 450,00 weiterarbeitet. Ab diesem Tag hat der Arbeitgeber pauschale Sozialversicherungsabgaben, Pauschalsteuer und Umlagen an die Minijob-Zentrale der Bundesknappschaft zu entrichten. Außerdem wird ein Arbeitnehmeranteil zur Rentenversicherung einbehalten, sofern Paul keine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragt.

Hinweis: Wegen weiterer zu beachtender Vorschriften (z. B. Mindestlohn) sollten Sie jedoch eine Abstimmung mit unserer Lohnabteilung vornehmen.

Erfüllung des gesetzlichen Mindestlohns

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass alle zwingend und transparent geregelten Gegenleistungen des Arbeitgebers für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers Bestandteile des Mindestlohns sind. Es folgte damit der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union.

Geklagt hatte eine Telefonistin, die im Berechnungszeitraum monatlich neben ihrem Bruttogrundgehalt i. H. v. EUR 1.280,00 eine Wechselschichtzulage von EUR 243,75, eine Prämie für die Fähigkeit zur Funkvermittlung i. H. v. EUR 122,71 und zwei verschiedenen berechnete Leistungsprämien i. H. v. EUR 81,81 und EUR 51,13 erhielt. Sie war der Meinung, dass damit bei einer täglichen Arbeitszeit von acht Stunden der Mindestlohn nicht erreicht sei, weil es sich bei den Zulagen und Prämien um Zahlungen handele, die neben ihrem Grundgehalt gezahlt würden.

Dem widersprach nun das Bundesarbeitsgericht. Als Zahlungen zur Erfüllung des Mindestlohns seien alle Zahlungen anzusehen, die als zwingend und transparent geregelte Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeitsleistung gezahlt werden. Hierzu gehörten nach Ansicht des Gerichts auch die im vorliegenden Fall streitigen Zulagen und Prämien, sodass die Klägerin keine weiteren Ansprüche gegen ihren Arbeitgeber hatte.

Hohes Honorar ist starkes Indiz gegen Scheinselbstständigkeit

Das Bundessozialgericht hatte im Fall eines Heilpädagogen zu entscheiden, der neben einer Vollzeittätigkeit auf der Basis von Honorarverträgen vier bis sieben Stunden wöchentlich für einen Landkreis Aufgaben im Rahmen der Jugendhilfe erbrachte und hierfür ein Honorar von ca. EUR 40,00 je Betreuungsstunde erhielt.

Nach Ansicht des Gerichts lag in diesem Fall keine abhängige Beschäftigung vor, da der Heilpädagoge weitgehend weisungsfrei arbeitete und auch nicht in die Arbeitsorganisation des Landkreises eingebunden war. Gegen eine abhängige Beschäftigung sprach zudem die Höhe der Vergütung, die deutlich über dem Arbeitsentgelt eines vergleichbar eingesetzten Arbeitnehmers gelegen und damit eine Eigenvorsorge ermöglicht habe. Folge: Der Landkreis konnte im Zusammenhang mit der Beauftragung des Heilpädagogen nicht zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen herangezogen werden.

Verfallklauseln und Ausschlussfristen

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass Ausschlussfristen für das Mindestentgelt nicht arbeitsvertraglich vereinbart werden

können. Wird nur eine gesamte Verfallklausel vereinbart, dann ist diese insgesamt unwirksam, weil sie gegen das Transparenzgebot verstößt. Insoweit empfiehlt sich eine gesonderte Ausschlussfristenregelung für Arbeitsentgelt zusammen mit der Klarstellung, dass Mindestlohnanprüche davon ausdrücklich nicht erfasst sind.

Unabhängig davon ist zum 01.10.2016 eine Änderung des AGB-Rechts in Kraft getreten, nach der für Ausschluss- und Verfallklauseln nur noch Textform (Email, SMS ...) und nicht mehr Schriftform (mit eigenhändiger Unterschrift) vorgeschrieben sein darf.

Altverträge werden von der Neuregelung nicht erfasst – es sei denn, sie werden verändert. Werden aber Neuverträge abgeschlossen oder Altverträge geändert, darf für Ausschlussfristen und Verfallklauseln nur noch Textform vereinbart werden.

Abgekürzte Kündigungsfristen in der Probezeit

Arbeitgeber, die sich die Möglichkeit erhalten möchten, ein Arbeitsverhältnis während der Probezeit mit einer kurzen, zweiwöchigen Kündigungsfrist zu beenden, müssen darauf achten, dass ein eventueller Musterarbeitsvertrag dies eindeutig regelt. Das ergibt sich aus einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts.

Der Arbeitgeber hatte einen vorformulierten Arbeitsvertrag verwendet, den das Gericht als Allgemeine Geschäftsbedingungen interpretierte, bei denen es darauf ankommt, wie ein durchschnittlicher Arbeitnehmer die Formulierungen versteht. Der Vertrag verwies zwar pauschal auf einen Manteltarifvertrag, demzufolge eine kurze Kündigungsfrist während der Probezeit gegolten hätte. Er enthielt an anderer Stelle aber die generelle Aussage, dass die Kündigungsfrist sechs Wochen zum Monatsende beträgt.

Als dem Arbeitnehmer während der Probezeit gekündigt wurde, berief er sich auf die zuletzt genannte Kündigungsfrist und verlangte entsprechende weitere Entgeltzahlungen. Zu Recht, wie das Bundesarbeitsgericht entschied.

Sie erfahren immer Aktuelles aus dem Steuerrecht auf unserer Homepage unter

www.wamsergmbh.de

Klicken Sie doch einfach mal rein!



Abfindungszusagen und Kündigungsschutzgesetz

Eine weitreichende Entscheidung zulasten von Arbeitgebern hat das Bundesarbeitsgericht getroffen. Im entschiedenen Fall, wurde einem Arbeitnehmer eine doppelte Abfindung zugesprochen.

Der Arbeitgeber und der Betriebsrat hatten eine Vereinbarung getroffen, nach der den von einer Kündigung betroffenen Arbeitnehmern eine Abfindung zu zahlen war. Der Arbeitgeber kündigte einem Arbeitnehmer betriebsbedingt und wies in der Kündigung zutreffend auf einen Abfindungsanspruch hin.

Der Arbeitnehmer klagte auf die Zahlung der Abfindung aus dem Kündigungsschutzgesetz und aus der Betriebsratsvereinbarung – und bekam Recht.

Obwohl der Arbeitgeber und der Betriebsrat sich einig waren, in ihrer Vereinbarung von der Abfindung nach dem Kündigungsschutzgesetz gesprochen zu haben, hielt es das BAG nicht für ausgeschlossen, dass der Arbeitnehmer beide Abfindungen erwartet hat und nur deswegen auf Kündigungsschutzklage verzichtet hat.

Beim Formulieren von Kündigungsschreiben und Abfindungszusagen ist daher große Vorsicht und besondere Sorgfalt geboten.

AUS RECHT & WIRTSCHAFT

Einstandspflicht des Arbeitgebers bei Herabsetzung von Betriebsrenten

Ein Arbeitgeber, der einem Mitarbeiter eine betriebliche Altersversorgung in einer Pensionskasse zugesagt hat, muss ihm gegenüber für Leistungskürzungen einstehen, welche die Kasse satzungsgemäß aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten beschließt. In Ermangelung einer ausdrücklichen abweichenden Regelung (Umfassungszusage) bezieht sich diese Einstandspflicht aber nur auf Ausfälle, die sich aus der Herabsetzung des von dem Arbeitgeber finanzierten Teils der Rente ergeben. Dies hat das Bundesarbeitsgericht entschieden. Dabei seien bei Versorgungszusagen aus der Zeit vor dem 1. Juli 2002 für die Annahme einer Umfassungszusage aus Vertrauensschutzgründen erhöhte Anforderungen zu stellen.

Im vorliegenden Fall habe der Arbeitnehmer eine solche Zusage nicht nachgewiesen. Des-

halb müsse der Arbeitgeber hier nur für diejenigen Kürzungen einstehen, die den von dem Arbeitgeber und nicht den von dem Arbeitnehmer finanzierten Teil der Rente betreffen. Außerdem billigte das Gericht dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf Anpassung der Betriebsrente an die wirtschaftliche Entwicklung zu.

Betriebshaftpflichtversicherung bei Fehlhandlungen von Beschäftigten

Der Zweck sogenannter Betriebshaftpflichtversicherungen besteht nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts darin, Unternehmen und deren Beschäftigte davor zu bewahren, selbst Schadenersatz für Fehlhandlungen leisten zu müssen, die ihnen im Zusammenhang mit der betrieblichen Tätigkeit unterlaufen. Durch derartige Versicherungen schützen sich Unternehmen in doppelter Hinsicht. Zum einen begegnen sie der Gefahr, selbst für Schadenersatzansprüche Dritter aufkommen zu müssen. Durch die Einbeziehung der Beschäftigten als Mitversicherte werden aber auch Spannungen zwischen den versicherten Unternehmen und deren Mitarbeitern vermieden, wenn Letztere von Geschädigten unmittelbar in Anspruch genommen werden und gegebenenfalls arbeitsvertragliche Freistellungsansprüche gegen ihren Arbeitgeber geltend machen müssten.

Im entschiedenen Fall ging es um Schadenersatzansprüche gegen eine Firma und einen bei ihr beschäftigten Kranfahrer, der bei Transportarbeiten fremde Maschinen beschädigt hatte. Im Ergebnis musste der Haftpflichtversicherer der Firma für die Schäden aufkommen, weil der Arbeitnehmer in den Geltungsbereich der Betriebshaftpflichtversicherung einbezogen war.

Hinweis: Seit 01.01.2008 umfasst der gesetzliche Versicherungsschutz neben den Vertretern des Versicherungsnehmers ausdrücklich alle Personen, die in einem Dienstverhältnis zu dem Unternehmen stehen.

Mietvertragliche Individualvereinbarungen

Der Bundesgerichtshof befasste sich in einer Entscheidung mit der Frage, ob mündliche Änderungen eines Gewerbemietvertrags trotz einer formularmäßig vereinbarten sogenannten doppelten Schriftformklausel wirksam sind. Unter einer doppelten Schriftformklausel

versteht man dabei eine Vereinbarung, die vorsieht, dass Änderungen und Ergänzungen des Mietvertrags und auch die Aufhebung dieser Klausel einer schriftlichen Vereinbarung bedürfen.

Nach Ansicht des Gerichts kann eine Schriftformklausel, die formularmäßig vereinbart wurde, jedoch nicht verhindern, dass die Vertragsparteien mündlich oder stillschweigend Änderungen des Vertrags vereinbaren. Eine Individualabrede zwischen den Parteien hat immer Vorrang vor Formularvereinbarungen oder Allgemeinen Geschäftsbedingungen.

Dies beruht auf der Überlegung, dass derartige Vereinbarungen als generelle Richtlinien für eine Vielzahl von Verträgen abstrakt formuliert und daher von vornherein auf Ergänzung durch die individuelle Einigung der Parteien ausgelegt sind. Vereinbaren die Parteien, wenn auch nur mündlich, etwas anderes, so kommt dieser Änderung Vorrang zu.

Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Vertragspartner bei ihrer mündlichen Absprache an die entgegenstehende Klausel gedacht haben und sich bewusst darüber hinwegsetzen wollten.

Mindestlohn

Seit 01.01.2015 haben wir nun den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn. Nach nunmehr zwei Jahren, findet sich langsam eine Urteilslandschaft, die das Thema abdeckt.

Eine der häufigsten Fragen ist die, ob eine bestimmte Zahlung auf den Mindestlohn anrechenbar ist oder nicht. Dabei gilt der Grundsatz: Eine Zahlung, die geleistete Arbeit vergütet, ist anrechenbar (Normalleistung), eine Zahlung, die einen besonderen Zweck hat oder nicht auf Arbeitsleistung beruht (Sonderleistung zusätzlich zur Normalleistung), ist nicht anrechenbar. Im Folgenden dazu einige Beispiele von Urteilen.

Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern hat entschieden, dass eine tarifvertragliche Anwesenheitsprämie auf den Mindestlohn angerechnet werden kann.

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat entschieden, dass Sonderzahlungen auf den Mindestlohn angerechnet werden können.

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat entschieden, dass Nachtzuschläge NICHT auf den Mindestlohn angerechnet werden können.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass eine vorbehaltlos und unwiderruflich in jedem Monat zu 1/12 geleistete Sonderzahlung angerechnet werden kann. Die monatliche Auszahlung muss jedoch vereinbart sein (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung) und kann nicht durch den Arbeitgeber festgelegt werden.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass Bereitschaftszeit zwingend mit dem gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten ist. Eine einzel- oder tarifvertragliche Regelung ist nicht möglich.

Ehegattentestament

Ehegatten haben die Möglichkeit, ein gemeinsames Testament zu errichten und damit ihre Erbfolge zu gestalten. Wird das gemeinschaftliche Testament eigenhändig errichtet, so genügt es, wenn einer der Ehegatten das Testament eigenhändig schreibt, mit Ort und Datum versieht und unterschreibt. Der andere Ehegatte muss die gemeinschaftliche Erklärung eigenhändig mitunterzeichnen und soll hierbei Ort und Datum seiner Unterschrift angeben.

Fehlt in einem gemeinschaftlichen eigenhändigen Testament Ort und Datum der zweiten Unterschrift, so steht dies nach einer Entscheidung des Oberlandesgerichts Düsseldorf der Wirksamkeit des Testaments nicht entgegen.

IMPRESSUM

Herausgeber, Rechte und Druck:

WAMSER SteuerberatungsgesellschaftmbH, Nürnberg

www.wamsergmbh.de

Vorstehende Informationen wurden für Sie zusammengestellt und geben einen Einblick in den derzeitigen Rechtsstand der Gesetzgebung und Rechtsprechung. Nachdem Sachverhalte verkürzt oder vereinfacht wiedergegeben wurden, muss jede Gewährleistung ausgeschlossen werden. Bitte setzen Sie sich mit unseren Mitarbeitern in Verbindung, wenn Sie weitere Informationen zu den einzelnen Themen auf Ihren speziellen Anwendungsfall wünschen.