

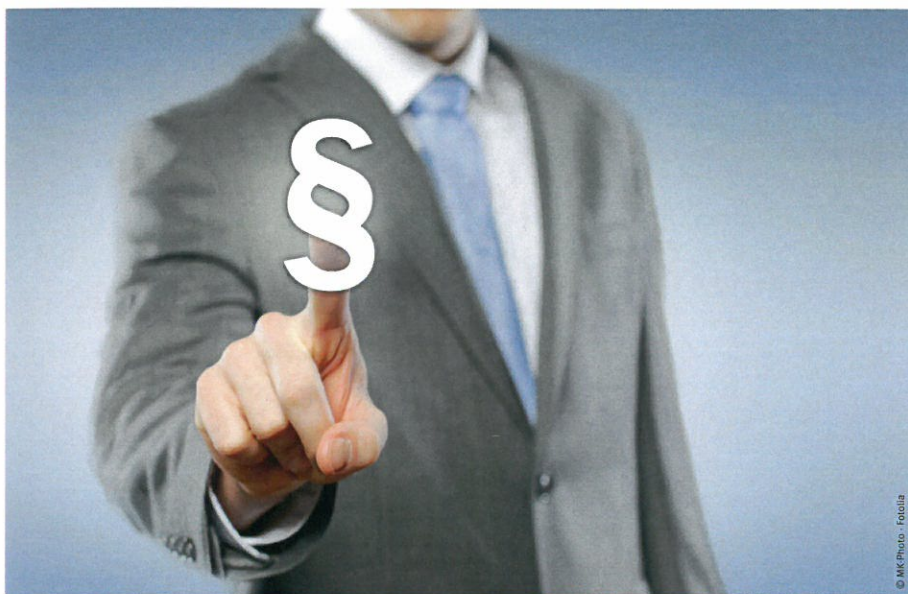
Beckerstraße 2 a
85049 Ingolstadt
Postfach 21 06 45
85021 Ingolstadt
Tel. (0841) 93 44-0
Fax (0841) 3 46 94

KANZLEI LANGER

UND KOLLEGEN

VEREIDIGTER BUCHPRÜFER · STEUERBERATER · RECHTSANWÄLTE

INGOLSTADT · MÜNCHEN · LANDSHUT · ROSENHEIM



Unternehmenserben müssen sich auf Veränderungen einstellen

Erbschaftsteuer

Das Bundesverfassungsgericht zur Erbschaftsteuer

Am 17.12.2014 erging eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur derzeitigen Erbschaftsteuer. Insgesamt halten die Richter die Steuer für rechtskonform. Der Gesetzgeber wurde jedoch angehalten, bis 30.06.2016 die im Gegensatz zu sonstigem Vermögen zu großzügige Freistellung von Betriebsvermögen anzupassen.

Nach bisherigem Recht gilt für Betriebsvermögen eine Steuerbefreiung von 85 %, wenn bestimmte Voraussetzungen zur Zusammensetzung und Beibehaltung des Vermögens und des Erhalts der Arbeitsplätze erfüllt werden. Das Vermögen darf dabei zu höchstens 50 % aus sogenanntem Verwaltungsvermögen bestehen und es muss fünf Jahre in der Hand des

Erwerbers verbleiben. Darüber hinaus müssen die Arbeitsplätze während fünf Jahren erhalten bleiben. Betriebe bis zu 20 Beschäftigten sind von der Arbeitsplatzklausel befreit.

Eine 100%ige Steuerbefreiung ist zu erzielen, wenn der Erwerber erklärt, dass die Arbeitsplätze sieben Jahre erhalten bleiben und er den Betrieb auch sieben Jahre beibehält und wenn die Höhe des Verwaltungsvermögens nur 10 % beträgt.

Wo muss der Gesetzgeber nachbessern?

1. Das Gericht hält die Privilegierung von Betriebsvermögen zwar für verfassungsgemäß. Sie ist jedoch unverhältnismäßig, soweit die Verschonung über den Bereich kleiner und mittlerer Unternehmen hinausgreift, ohne ►

Editorial



Horst Langer

Claus Langer

Erleichterung bei Deutschlands Familienunternehmen: Die seit 2009 geltende Begünstigung der Vererbung von Betriebsvermögen ist zwar nicht verfassungskonform und muss nachgebessert werden. Regierung und Bundesfinanzministerium bekräftigten aber, dass vor allem KMU bei der Vererbung weiterhin begünstigt werden sollen. In unserem Aufmacher fassen wir zusammen, welche Teile des Erbschaftssteuerrechts bis 30. Juni 2016 neu geregelt werden müssen und was das für Erben von Betriebsvermögen bedeutet.

Weniger gut hat die Wirtschaft die Einführung eines bundesweiten Mindestlohns aufgenommen. Im Journal lesen Sie, was es bei der Berechnung zu beachten gilt und welche Aufzeichnungspflichten Unternehmen haben.

Wir hoffen, dass wir Ihnen mit diesen und den anderen Journalartikeln wieder eine interessante Themenmischung anbieten können. Sprechen Sie uns gerne an, wenn Sie mehr zu den einzelnen Artikeln wissen möchten!

Ihr Erfolg ist unser Ziel.

Wir beraten Sie gerne: Tel. (0841) 93 44 – 0

KANZLEI LANGER

- eine Bedürfnisprüfung vorzusehen. Die Richter erwähnen hierzu zwei mögliche Definitionen. Betriebe, die weniger als 250 Arbeitnehmer beschäftigen und entweder einen Jahresumsatz von höchstens € 50 Millionen erzielen oder deren Bilanzsumme maximal 43 Millionen beträgt. Eine andere denkbare Definition wäre nach Meinung des Gerichts ein maximales Betriebsvermögen von € 100 Millionen.
- 2. Die Grenze von 20 Beschäftigten für einen Verzicht auf die Lohnklausel halten die Richter für zu hoch. Auf welche Zahl sich der Gesetzgeber einpendeln wird, ist unsicher, man rechnet mit einer Reduzierung auf 5 Arbeitnehmer.
- 3. Die feste Obergrenze von 50 % Verwaltungsvermögen ist mit dem Grundgesetz unvereinbar. Die Richter präferieren hier wohl eine Steuerbefreiung nur in Höhe des individuellen Prozentsatzes.

Exzessive Ausnutzung sofort gesetzteswidrig

Das bisherige Recht halten die Richter auch insoweit für verfassungswidrig, als es Gestaltungen zulässt, die zu ungerechtfertigten Ungleichbehandlungen führen. Als solche erwähnen die Richter:

1. Exzessive Ausnutzung der Befreiung von der Lohnsummenpflicht durch die Aufspaltung in eine Besitzgesellschaft mit zwischen 0 und 20 Arbeitnehmern und in eine Betriebsgesellschaft mit allen übrigen Arbeitnehmern.
2. Umgehung der 50%-Regel für Verwaltungsvermögen durch Konzern- oder Holdingstrukturen.
3. Begünstigung von Geldvermögen durch die Schaffung von Cash-Gesellschaften, also der bewussten Überführung von Geldmitteln in Betriebsvermögen, um die Erbschaftsteuerfreiheit nutzen zu können.

Nach Auffassung der Verfassungsrichter kann der Gesetzgeber solche Gestaltungen – wie aber wohl die „Normalfälle“ auch – mit Rückwirkung auf den 17.12.2014 einer Neuregelung unterwerfen. Es bleibt abzuwarten, inwieweit der Gesetzgeber von dieser Ermächtigung zur Rückwirkung Gebrauch macht.

Steuerliche Beurteilung einer Zahnarzthelferin



Die Finanzbehörden sind nicht an die Beurteilung eines Arbeitsverhältnisses durch die Sozialversicherung gebunden.

Die Ehefrau eines Zahnarztes war als ausgebildete Arzthelferin in der Praxis ihres Ehemanns tätig. Die Arbeit wurde jahrelang als nichtselbständige Tätigkeit behandelt und dafür auch Sozialversicherungsbeiträge abgeführt. Im Jahr 2006 beantragte sie über ein Statusfeststellungsverfahren, die Arbeit rückwirkend bis 1997 nicht als Anstellungsverhältnis, sondern als selbständige Tätigkeit zu beurteilen, bekam Recht und erhielt die zu viel entrichteten € 42.200 Rentenversicherung zurück. Bei einer steuerlichen Betriebsprüfung wollte sich das Finanzamt an die sozialversicherungsrechtliche Entscheidung anschließen. Da sich das steuerlich nachteilig ausgewirkt hätte, legte die Ehefrau Einspruch ein. Der Fall ging bis zum Finanzgericht Rheinland-Pfalz, das der Ehefrau Recht gab.

Begründung des Finanzgerichts

Der steuerliche Arbeitnehmerbegriff ist eigenständiger Natur und nach den für das Steuerrecht maßgebenden Grundsätzen auszulegen. Deshalb hat die sozialrechtliche Einordnung für die steuerrechtliche Beurteilung keine Bindungswirkung.

Ausblick: Es erscheint schon mutig, sich durch unterschiedliche Argumentationen für die Sozialversicherung als Selbständiger und für den Fiskus als Arbeitnehmer darzustellen. Denkbar ist, dass die erstattete Rentenversicherung zurückgefordert werden könnte.

Sanierungspflicht bei Eigentumswohnung



In einer Eigentumswohnanlage kann auch ein einzelner Eigentümer die Durchführung von Instandhaltungen auf gemeinsame Kosten aller Miteigentümer durchsetzen.

Eine Frau erwarb eine im Keller gelegene Wohnung, um darin selbst zu wohnen. Die Wohnung war aber wegen Feuchtigkeitsschäden nicht bewohnbar. Deren Ursache waren Baumängel, die das gemeinschaftliche Eigentum im Keller betrafen. Sie beantragte Zustimmung der Eigentümergemeinschaft zur Sanierung und Umlage der Kosten nach Maßgabe der Miteigentumsanteile. Die übrigen Eigentümer stimmten dem nicht zu, es ergab sich Streit, der beim Bundesgerichtshof landete.

Gericht bestätigt Kostenteilung

Die Richter des obersten Zivilgerichts sahen den Anspruch der Klägerin auf Durchführung der Sanierung als gegeben an. Ein Übergreifen der Feuchtigkeitsschäden auf den übrigen Kellerbereich drohte ebenfalls. Die Mängel betrafen auch die Fundamente im Bereich des Gemeinschaftseigentums und damit konstruktive Teile des Hauses. Diese dienen dem Gebrauch aller Wohnungseigentümer, selbst wenn die Sanierung in erster Linie der Kellergeschosswohnung zugutekommt.

Ausblick: Die Richter erwähnten dazu, dass auch die Sanierung eines Dachs vordergründig dem Eigentümer der Dachgeschosswohnung zugutekommt, aber niemand auf die Idee käme, diese Kosten nicht auf alle Hausbewohner umzulegen.

Der neue Mindestlohn



Schärfere Aufzeichnungspflichten gibt es nun auch im Baubereich

Trotz heftiger Proteste aus der Wirtschaft: Ab 2015 gilt bundesweit der neue Mindestlohn von € 8,50 pro Stunde.

Vom Mindestlohn ausgenommen sind Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung, ehrenamtlich Tätige und Arbeitslose, die mindestens ein Jahr ohne Arbeit waren, in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung. Zeitungszusteller werden schrittweise bis 2017 auf den Mindestlohn angepasst. Saisonarbeiter in der Landwirtschaft bekommen den Mindestlohn. Praktikanten dürfen nur in Ausnahmefällen nicht mit dem Mindestlohn vergütet werden.

Berechnung

Nicht in den Mindestlohn eingerechnet werden dürfen z.B.:

- ☐ einmalige, Weihnachts- oder Urlaubsgelder
- ☐ steuer- und sozialversicherungsfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit
- ☐ steuer- und sozialversicherungsfreie Sachzuwendungen
- ☐ Zuzahlungen zu Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen
- ☐ Fahrtkostenzuschüsse zu Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte

Neue Aufzeichnungspflichten

Scharfe Regelungen gelten für Minijobber sowie für Arbeitnehmer, die unter das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz

fallen: Dazu zählen die Branchen Bau, Gaststätten und Beherbergung, Personbeförderung, Spedition und Transport, Messen, Fleischwirtschaft und Gebäudereinigung. Hier müssen Aufzeichnungen vorliegen über Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sowie Pausen und diese Aufzeichnungen haben auch spätestens sieben Tage nach der Arbeitsleistung zu erfolgen. Diese Verpflichtung gilt für alle Beschäftigten, auch Gehaltsempfänger, mit einem monatlichen Bruttogehalt bis zu € 2.958 brutto. Arbeitszeitkonten sind nach wie vor zulässig. Mehrarbeit muss aber spätestens nach 12 Monaten durch Urlaubsgewährung oder durch Bezahlung ausgeglichen werden.

Folgen bei Zuwiderhandlung

Wird man vom Zoll oder einer anderen Behörde erwischt, wird ein Ordnungsgeld verhängt. Bei eklatanten Verstößen liegt sogar eine Straftat vor. Zieht ein betroffener Arbeitnehmer vor Gericht, muss eine etwaige Differenz nachbezahlt werden, auch wenn er schon aus den Diensten der Firma ausgeschieden ist. Außerdem sind auf die Differenzbeträge Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen.

Haftung für Subunternehmer

Beauftragt ein Unternehmer einen Subunternehmer zur Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen, haftet er auch dafür, dass der Subunternehmer Mindestlöhne zahlt.

Sozialversicherung

Katalog zur Scheinselbstständigkeit

Zur Einsparung von Sozialabgaben wird immer wieder versucht, die Tätigkeit als Selbständiger auszuüben. Oft geht das schief, wenn eine sogenannte Scheinselbstständigkeit vorliegt. Die Abgrenzung ist schwierig. Denn entscheidend sind die beiden unbestimmten Kriterien Weisungsgebundenheit und Eingliederung. Eine erste Einschätzung ermöglicht ein Katalog, den die Deutsche Rentenversicherung veröffentlicht hat:

Scheinselbständige sind i. d. R.

- ☐ Ableser für Gas, Wasser, Strom, Heizung
- ☐ Notärzte, da sie meist in die Organisation eingebunden sind
- ☐ Bedienungspersonal in Gaststätten
- ☐ Lehrer, wenn sie wegen Übernahme von Nebenpflichten in den Schulbetrieb eingegliedert sind
- ☐ Messehostessen
- ☐ Omnibusfahrer ohne eigene Busse
- ☐ Regalauffüller, außer sie sind auch für die Platzierung verantwortlich
- ☐ Berufssportler
- ☐ Taxifahrer ohne eigenes Fahrzeug
- ☐ Toiletten-Service-Mitarbeiter
- ☐ Zeitungszusteller

Selbständig sind i. d. R.

- ☐ Lehrer und Dozenten an Hoch- und Musikschulen, wenn sie keine Nebenpflichten zu erfüllen haben
- ☐ Fahrlehrer, wenn sie zur Leitung einer Fahrschule berechtigt sind
- ☐ Tagesmütter
- ☐ Ärzte, Zahnärzte und Apotheker, wenn sie keinen Beschränkungen unterliegen, die über die Benutzung der Praxisräume, Einhaltung der Sprechstunden und Abrechnung im Namen des Vertretenen hinausgehen

Ausblick: Bei Zweifelsfragen empfiehlt sich, am besten vor Beginn der Tätigkeit ein Statusanfrageverfahren zu machen. Die zuständige Behörde nimmt dann zum jeweiligen Fall Stellung und erteilt eine für die Zukunft verbindliche Auskunft.

Betriebsprüfung und Steuerhinterziehung



Eine Betriebsprüfung kann insbesondere bei Verdacht auf Steuerhinterziehung auch über die sonst üblichen drei Jahre hinaus angeordnet werden.

Ein Steuerpflichtiger gab zuerst eine Selbstanzeige ab, kurz darauf meldete er dem Finanzamt bisher nicht versteuerte Trinkgelder. Ein Jahr später ordnete das Finanzamt eine Betriebsprüfung für die Jahre 2000–2010 an. Der Steuerpflichtige griff die Prüfungsanordnung insoweit an, als sie sich ohne weitere Begründung nicht auf die nach Betriebsprüfungsordnung üblichen drei, sondern insgesamt auf 11 Jahre erstreckte.

Verdachtsmomente reichen aus

Der Fall ging bis vor das Finanzgericht Düsseldorf, welches die zeitliche Erweiterung des Prüfungszeitraums für rechtmäßig erachtete. Denn aufgrund der Selbstanzeige und des Berichtigungsantrags war bereits ein Strafverfahren eingeleitet worden. Der zeitliche Umfang einer Außenprüfung kann mehr als drei Jahre umfassen, wenn der Verdacht einer Steuerordnungswidrigkeit oder einer Straftat besteht oder wenn mit nicht unerheblichen Änderungen der Besteuerungsgrundlagen zu rechnen ist. Für diese Entscheidung dürfen auch Ergebnisse berücksichtigt werden, die in der Zwischenzeit entdeckt wurden. Die Nachforschungen der Prüfer hatten nämlich den Verdacht auf Mehrrumsätze über € 1.750.000,00 allein für die Jahre 2008–2010 ergeben.

Krabbenbrötchen als Kündigungsgrund

Kann eine angebissenes Brötchen Grund für eine Kündigung sein? Die Richter des Landesarbeitsgerichts Hamburg hatten sich mit der Frage zu beschäftigen.

Eine allein erziehende Mutter mit vier unterhaltsberechtigten Kindern war 13 Jahre in einer Kaufhauskette angestellt. Sie war in der Feinkostabteilung tätig. Der Marktleiter sah, dass sie etwas kaute und fand in einer Ecke ein angebissenes halbes Brötchen, das mit Nordseekrabben belegt war. Das Brötchen hatte sie vorher bezahlt, nicht aber die geschätzten 50 g Krabbensalat im Wert € 1,50. Die Firma kündigte ihr fristlos, hilfsweise auch fristgerecht. Die Verkäuferin wehrte sich dagegen. Der Fall ging bis zum Landesarbeitsgericht, das sowohl die fristlose, als auch die fristgemäße Kündigung für unrechtmäßig hielt.

Richter fordern mildere Sanktion

Bei der Prüfung, ob eine fristlose Kündigung gerechtfertigt ist, ist in einer Gesamtwürdigung abzuwägen. Hierbei zu berücksichtigen ist das Gewicht der Vertragspflichtverletzung, der Grad des Verschuldens, eine mögliche Wiederholungsgefahr sowie die Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen störungsfreier Verlauf. Positiv gewertet wurde im vorliegenden Fall, dass die Klägerin nicht heimlich handelte und dass sie sofort einräumte, den Krabbensalat nicht bezahlt zu haben. Letzteres lässt nach Ansicht der Richter ein milderes Licht auf die Tat fallen, als beim Griff in die Kasse. Sie meinten, hier wäre eine mildere Sanktion wie z. B. ein Abmahnung angemessen und zumutbar gewesen. Das Verhalten war auch kein Grund für eine fristgemäße Kündigung. Das ergab sich aus der fehlenden sozialen Rechtfertigung anhand der persönlichen Verhältnisse der Klägerin.

Fazit: Ein Diebstahl im Arbeitsverhältnis, egal in welcher Höhe, soll keinesfalls tolerabel sein. Nach gesundem Menschenverstand geurteilt, hätte der Arbeitgeber aber sicher anders reagieren können.

Diskriminierung bei Übergewicht

Eine im Bewerbungsverfahren auf ihr Übergewicht sehr deutlich angesprochene Bewerberin vermutete, dass sie deshalb nicht eingestellt wurde. Sie ging vor Gericht und verlangte Schadenersatz.

Der Beklagte ist ein gemeinnütziger Verein. Zweck des Vereins ist die Förderung der öffentlichen Gesundheit. Nach einem Einstellungsge-spräch schickte die Vorsitzende des Vereins der Bewerberin eine Mail mit der Frage, was dazu geführt hat, dass sie kein Normalgewicht habe. Und weiter: „Im jetzigen Zustand wären Sie natürlich kein vorzeigbares Beispiel und würden unsere Empfehlungen für Ernährung und Sport konterkarieren.“ Ein folgendes Schreiben beinhaltete: „Wir fühlten uns ... getäuscht, dass aus dem Bewerbungsbild nicht hervorging, welches enorme Übergewicht sie mit sich trägt“ und später „was der Grund sein könnte, dass eine gutaussehende junge Frau mit tollen Fähigkeiten und Ideen und dazu in diesem Alter dermaßen figurmäßig entgleist.“

Übergewicht nicht schutzwürdig

Die Klage wurde abgewiesen. Denn das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbiete Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Die Richter stellten fest, dass die Benachteiligungsgründe abschließend sind. Keines der Kriterien lag vor, auch nicht das einer Behinderung. Die Klägerin behauptete zwar während des Prozesses, dass der Verein wohl nach ihrer Ansicht eine Fettsucht oder Fettleibigkeit unterstellt hätte, was tatsächlich eine Behinderung wäre. Nach Auffassung des Gerichts gab es dafür aber keine Anhaltspunkte.

Fazit: Zur Vermeidung von Klagen abgelehnter Bewerber sollten sich Arbeitgeber zur Sicherheit jeglicher Äußerungen enthalten.