

MHP - NACHRICHTEN

Informationen · Steuern · Recht · aktuelle Rechtsprechung · EDV · Immobilien · Steuertermine

Februar 2009

Kurzarbeit - Hilfe bei Konjunkturschwächen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Kurzarbeit ist derzeit in aller Munde. Viele der großen Unternehmen haben sie bereits eingeführt. Kurzarbeit kann aber gerade auch für die kleinen und mittleren Unternehmen eine Alternative zu Entlassungen darstellen.

Kurzarbeit kann bereits von kleinsten Unternehmen beantragt werden. Es gibt keine Mitarbeitergrenze. Das Unternehmen muss der zuständigen Arbeitsagentur lediglich ausreichend darlegen, dass sich seine wirtschaftliche Situation in absehbarer Zeit wieder verbessern wird und aus diesem Grund die Entlassungen von Mitarbeiter nicht durchführbar sind.

Arbeitgeber haben den Vorteil, die gesamte Belegschaft zu erhalten, um nach Beendigung der Krise wieder mit dem eingespielten Team arbeiten zu können aber gleichzeitig in der Krise die Belegschaft nicht voll bezahlen zu müssen. Während der Kurzarbeitsphase können die Mitarbeiter zeitlich flexibel eingesetzt werden.

Der Arbeitgeber kann sogar "Kurzarbeit null" vereinbaren, d. h. den Betrieb auf Zeit einstellen.

Mitarbeiter profitieren davon, dass ihr Arbeitsplatz nicht aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt wird und sie nicht Arbeitslosengeld beantragen müssen. Soweit Mitarbeiter durch den Arbeitgeber eingesetzt werden, erhalten sie anteilig ihr reguläres Gehalt. Die Verdiensteinbuße wird durch die Arbeitsagentur zu 67 % (Mitarbeiter mit Familie) bzw. 60 % (Lediger) erstattet, wobei es sich hier um Nettoerstattungen handelt und die Verdiensteinbuße somit nicht 33 % bzw. 40 % beträgt.

Kurzarbeit läuft in der Regel auf die Dauer von 6 Monaten und kann bis zu 18 Monate ausgedehnt werden.

Maximilian Marxen, Rechtsanwalt
MMarxen@mhp-kanzlei.de

Sofortmeldepflicht für Arbeitgeber gegen Schwarzarbeit

Die Bundesregierung hat ein umfangreiches Maßnahmenpaket gegen Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung vorbereitet. Bisher mussten die Meldungen über neu eingestellte Arbeitnehmer mit der ersten Lohn- und Gehaltsabrechnung spätestens 6 Wochen nach dem Beschäftigungsbeginn abgegeben werden. Damit ist es den Kontrollbehörden vor Ort nicht möglich, Sachverhalte abschließend zu klären, wenn noch keine Meldung bei der Sozialversicherung vorliegt. Jetzt wird eine Sofortmeldepflicht eingeführt.

Bestimmte Arbeitgeber müssen ab 1.1.2009 neu eingestellte Mitarbeiter sofort - bei der Arbeitsaufnahme - der Sozialversicherung melden. Damit soll die Behauptung erschwert werden, die Arbeit sei erst am Tag der Überprüfung aufgenommen worden und eine Meldung damit noch nicht erforderlich. Wenn eine Meldung über einen Mitarbeiter bei der Rentenversicherung nicht vorliegt, ist dies ein eindeutiger Verdachtsmoment für Schwarzarbeit. Betroffen sind folgende Wirtschaftsbereiche:

Gaststätten und Beherbergung, Bau, Personbeförderung, Transport und Logistikgewerbe, Spedition, Auf- und Abbau von Messen, Schausteller, Forstwirtschaft und (neu aufgenommen) die Fleischereiwirtschaft.

Außerdem wird die Pflicht, Personaldokumente (Personalausweis, Pass) mitzuführen und vorzulegen, erheblich ausgeweitet. Sie bleibt aber auf die Branchen, in denen ein erhöhtes Risiko der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung besteht, beschränkt. Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten auf die Mitführungspflicht schriftlich hinzuweisen und den Hinweis in den Personalakten zu hinterlegen. Die Verletzung der Pflichten wird mit einem Ordnungsgeld für Arbeitgeber bis zu 1.000 € und für Arbeitnehmer bis zu 5.000 € geahndet.

Bernd Maisenbacher, Steuerberater
BMaisenbacher@mhp-kanzlei.de

Kindergeld: Fallbeilwirkung des Jahresgrenzbetrags

Zur Frage, ob bei Überschreitung des Jahresgrenzbetrags das komplette Kindergeld gestrichen oder eine langsame Reduzierung geboten ist, ist seit dem 9.9.2008 eine Beschwerde beim Bundesverfassungsgericht unter dem Aktenzeichen 2 BvR 1874/08

anhängig. Betroffenen ist daher zum Einspruch und Antrag auf Ruhen des Verfahrens zu raten.

Bernd Maisenbacher, Steuerberater
BMaisenbacher@mhp-kanzlei.de



Themen dieser Ausgabe:

- Kurzarbeit - Hilfe bei Konjunkturschwächen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Sofortmeldepflicht für Arbeitgeber gegen Schwarzarbeit
- Kindergeld: Fallbeilwirkung des Jahresgrenzbetrags
- Steuerbegünstigte Betriebsveräußerung, wenn der Veräußerer als Berater des Erwerbers tätig wird
- Die Sozialversicherungsgrenzen und Sachbezugs-werte 2009
- Kapitalzahlung (Einmalzahlung) aus einer Direktlebensversicherung unterliegt der Beitragspflicht zur gesetzlichen Krankenversicherung
- Aufbewahrungsfristen
- Arbeitsverträge unter Angehörigen müssen strenge Anforderungen erfüllen
- Vereinbarung der VOB/B
- Zwangsgeldandrohung an beratene Steuerpflichtige

Steuerbegünstigte Betriebsveräußerung, wenn der Veräußerer als Berater des Erwerbers tätig wird

Mit Urteil vom 17.7.2008 - X R 40/07 hat der X. Senat des BFH entschieden, dass eine (steuerbegünstigte) Veräußerung i. S. des § 16 EStG auch dann vorliegt, wenn der Übertragende als selbständiger Unternehmer nach der Veräußerung des Betriebs für den Erwerber tätig wird.

Der Kläger verkaufte seinen Gewerbebetrieb an einen Mitarbeiter. Zeitgleich schlossen Veräußerer und Erwerber einen Beratervertrag ab. Danach sollte der Kläger seine frühere Firma in allen Fragen der Unternehmensführung und Akquisition beraten.

Das Finanzamt gewährte dem Kläger weder den Freibetrag nach § 16 Abs. 4 EStG noch behandelte es den Veräußerungsgewinn als außerordentliche Einkünfte i. S. des § 34 EStG. Das Finanzgericht wies die Klage mit der Begründung ab, der Kläger habe nach der Veräußerung seine bisherige Tätigkeit nicht aufgegeben.

Nach Auffassung des BFH ist der Veräußerungsgewinn des Klägers nach §§ 16, 34 EStG begünstigt, weil er seine bisherige gewerbliche Tätigkeit vollständig eingestellt und sich eine neue Einkunftsquelle erschlossen hat.

Unternehmerinitiative habe der Kläger nur noch im Rahmen seines neu gegründeten Gewerbebetriebs "Beratertätigkeit" entfaltet; auch das von ihm zu tragende Unternehmerisiko beziehe sich nur auf diesen Betrieb. Seine langjährigen Kundenkontakte und sein Know-how hätten dem Kläger als Grundlage für seine Beratertätigkeit gedient; er habe diese ab dem Zeitpunkt der Betriebsveräußerung im Interesse des Erwerbers genutzt.

Steffen Hort, Steuerberater
SHort@mhp-kanzlei.de



Die Sozialversicherungsgrenzen und Sachbezugswerte 2009

Mit den neuen Rechengrößen in der Sozialversicherung werden die für das Versicherungsrecht sowie für das Beitrags- und Leistungsrecht in der Sozialversicherung maßgebenden Grenzen bestimmt. Für das Jahr 2009 gelten folgende Größen:

- ▶ Arbeitnehmer sind nicht **gesetzlich krankenversicherungspflichtig**, wenn sie im Jahr mehr als 48.600 € bzw. im Monat mehr als 4.050 € verdienen. Arbeitnehmer sind erst dann krankenversicherungsfrei, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze in den letzten **drei** aufeinanderfolgenden Jahren überstiegen hat.
- ▶ Die **Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge** werden von jährlich höchstens 44.100 € bzw. von monatlich höchstens 3.675 € berechnet.
- ▶ Die Beitragsbemessungsgrenze für die **Renten- und Arbeitslosenversicherung** beträgt 64.800 € (alte Bundesländer - aBL) bzw. 54.600 € (neue Bundesländer - nBL) im Jahr
- ▶ Die **Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge** werden von höchstens 5.400 € (aBL) bzw. 4.550 € (nBL) monatlich berechnet.
- ▶ Die **Bezugsgröße** in der Sozialversicherung beträgt 2.520 € (aBL) bzw. 2.135 € (nBL) monatlich.
- ▶ Die **Geringfügigkeitsgrenze** ist bei 400 € monatlich geblieben.

Die Beitragssätze für die Krankenversicherung werden ab 1.1.2009 zum ersten Mal einheitlich für das ganze Bundesgebiet auf 14,6 % festgelegt. Zuzüglich den von den Versicherten allein zu tragenden 0,9 % bedeutet das einen Beitragssatz von 15,5 %. Der Beitragssatz für die Pflegeversicherung beträgt 1,95 % bzw. bei Kinderlosen, die das 23. Lebensjahr bereits vollendet haben, 2,2 %; der Rentenversicherungs-

beitragsatz 19,9 %. Der Beitragssatz für die Arbeitslosenversicherung reduziert sich auf 2,8 %; ab 1.7.2010 steigt er wieder auf 3 %. Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sind i. d. R. je zur Hälfte vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen. Bei der Krankenversicherung hat der Arbeitnehmer 0,9 % selbst zu tragen. Auch der Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung für Kinderlose (0,25 %) ist vom Arbeitnehmer allein zu tragen.

Ausnahmen gelten für das Bundesland Sachsen. Der Arbeitnehmer trägt hier 1,475 % (bzw. kinderlose Arbeitnehmer nach Vollenendung des 23. Lebensjahres 1,725 %) und der Arbeitgeber 0,475 % des Beitrags zur Pflegeversicherung.

Anmerkung: Ab 1.1.2009 besteht Krankenversicherungspflicht für alle!

Sachbezugswerte 2009: Der Wert für Verpflegung wird ab 1.1.2009 auf monatlich 210 € angehoben (Frühstück 46 €, Mittag- und Abendessen je 82 €) Der Wert für die Unterkunft beträgt 204 €. Kalendertäglich sind das für Frühstück 1,53 €, Mittagessen 2,73 € und Abendessen 2,73 €.

Bernd Maisenbacher, Steuerberater
BMaisenbacher@mhp-kanzlei.de

Kapitalzahlung (Einmalzahlung) aus einer Direktlebensversicherung unterliegt der Beitragspflicht zur gesetzlichen Krankenversicherung

Direktversicherungen sind eine Form der betrieblichen Altersversorgung. Sie werden in der Regel als Lebensversicherung durch den Arbeitgeber als Versicherungsnehmer zugunsten des Arbeitnehmers als Bezugsberechtigten abgeschlossen. Tritt der Versicherungsfall ein, kann die Direktversicherung als fortwährende Leistung in Form eines regelmäßigen, monatlichen Versorgungsbezugs oder bei Altverträgen als einmaliger Kapitalbetrag geleistet werden.

Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts zu der bis zum 31.12.2003 gültigen Rechtslage unterlag jedoch nur Rentenbezug aus einer Direktversicherung uneingeschränkt der Beitragspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Demgegenüber wurde eine einmalige Kapitalleistung aus der Direktversicherung nicht von der Beitragspflicht erfasst.

Durch das Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung vom 14.11.2003 sind die maßgeblichen Bestimmungen zum 1.1.2004 geändert worden. Danach unterliegt die als Kapitalleistung erbrachte Direktversicherung auch der Beitragspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung. Das Bundesverfassungsgericht stellte nunmehr mit Beschluss vom 7.4.2008 fest, dass diese Vorgehensweise mit dem Grundgesetz vereinbar ist.

Steffen Hort, Steuerberater
SHort@mhp-kanzlei.de

Aufbewahrungsfristen

Die Aufbewahrungsfrist beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem die letzte Eintragung in das Buch gemacht, das Inventar, die Eröffnungsbilanz, der Jahresabschluss oder der Lagebericht aufgestellt, der Handels- oder Geschäftsbrief empfangen oder abgesandt worden oder der Buchungsbeleg entstanden ist. Im Einzelnen können nachfolgend aufgezeigte Unterlagen nach dem 31.12.2008 vernichtet werden:

Aufbewahrungsfrist 10 Jahre: Bücher, Inventare, Bilanzen, Rechnungen und Buchungsbelege (Offene-Posten-Buchführung), d. h. Bücher mit Eintragung vor dem 1.1.1999, Bilanzen

und Inventare die vor dem 1.1.1999 entstanden sind, sowie Belege mit Buchfunktion.

Aufbewahrungsfrist 6 Jahre: Empfangene Handels- und Geschäftsbriefe sowie Kopien von abgesandten Handels- und Geschäftsbriefen, sonstige Unterlagen, d. h. Unterlagen und Lohnkonten, die vor dem 1.1.2003 entstanden sind.

Dies gilt nicht, soweit Bescheide noch nicht endgültig und soweit Rechtsbehelfs- oder Klageverfahren anhängig sind.

Bernd Maisenbacher, Steuerberater
BMaisenbacher@mhp-kanzlei.de

Arbeitsverträge unter Angehörigen müssen strenge Anforderungen erfüllen

Lohnzahlungen an einen im Betrieb des Steuerpflichtigen mitarbeitenden Angehörigen können als Betriebsausgaben steuerlich angesetzt werden, wenn er aufgrund eines Arbeitsvertrags beschäftigt wird, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung erbringt und der Steuerpflichtige seinerseits alle Arbeitgeberpflichten, insbesondere die der pünktlichen und regelmäßigen Lohnzahlung erfüllt, also wie ein fremder Arbeitnehmer beschäftigt wird.

Ist die vom Arbeitnehmer zu erbringende Arbeitsleistung im Vertrag nicht im Einzelnen festgelegt, so steht dies der steuerlichen Anerkennung des Vertrags dann nicht entgegen, wenn die Leistung bestimmbar ist. Die Zulässigkeit mündlicher Absprachen zum Einsatz des Arbeitnehmers im Falle fehlender schriftlicher Fixierung der Modalitäten des Arbeitseinsatzes folgt daraus, dass ein Arbeitsvertrag weder unter fremden Dritten noch unter Angehörigen schriftlich abgeschlossen werden muss, um wirksam zu sein bzw. anerkannt zu werden; die Schriftform ist aber zwecks leichteren Nachweises des Vertragsinhalts empfehlenswert. Da der Arbeitgeber die objektive Beweislast dafür trägt, dass sein Angehöriger in seinem Betrieb nicht auf einer familiären

Grundlage, sondern auf einer steuerlich anzuerkennenden Leistungsaustauschbeziehung tätig geworden ist, können die geltend gemachten Betriebsausgaben steuerlich dann nicht anerkannt werden, wenn es an einem Nachweis für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit fehlt.

Anmerkung: Auch wenn geringfügige Abweichungen einzelner Sachverhaltsmerkmale vom Üblichen sowohl bezüglich des Vertragsinhalts als auch bezüglich der Vertragsdurchführung für sich allein nicht immer zur steuerlichen Nichtanerkennung des Arbeitsverhältnisses führen, sollten ganz besonders Verträge mit nahen Angehörigen stets schriftlich fixiert und im Detail ausgearbeitet werden, wenn sie steuerlich relevant sein sollen. Bei neuen Arbeitsverhältnissen werden die Arbeitsverträge grundsätzlich im Rahmen der sozialversicherungsrechtlichen Statusprüfung angefordert. Denn insbesondere die Krankenkassen prüfen, ob der Ehegatte überhaupt sozialversicherungsfähig ist und wie ein dritter Arbeitnehmer im Betriebsgeschehen eingegliedert ist.

Steffen Hort, Steuerberater
SHort@mhp-kanzlei.de



Vereinbarung der VOB/B

Die Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen (VOB) ist in 3 Teile untergliedert. Teil A regelt die Vergabe von Aufträgen durch die öffentliche Hand. Teil B beinhaltet allgemeine Vertragsbedingungen für die Ausführung von Bauleistungen. Teil C enthält schließlich allgemeine technische Vertragsbedingungen für Bauleistungen. Die nachfolgenden Ausführungen betreffen allein Teil B der VOB.

Kommt es im Rahmen eines Bauvertrages zu Streitigkeiten, stellt sich in der Praxis häufig die Frage, welche Regelungen einer Beurteilung zugrunde zu legen sind.

Haben die Parteien keine Vereinbarungen getroffen, sind die Regelungen im BGB zum Werkvertrag in den §§ 631 ff. BGB maßgeblich. Die Heranziehung der VOB/B kommt in diesen Fällen nicht in Betracht, weil die VOB/B weder Gesetz noch Rechtsverordnung ist. Es handelt sich bei der VOB/B auch nicht um eine Verkehrssitte oder einen Handelsbrauch, sondern um allgemeine Geschäftsbedingungen. Die VOB/B wird daher nur dann Vertragsbestandteil, wenn die Vertragsparteien dies ausdrücklich vereinbaren.

Die Anforderungen, die an eine wirksame Vereinbarung der VOB/B gestellt werden, hängen maßgeblich davon ab, ob Vertragspartner ein im Baubereich Bewanderter, etwa ein Unternehmer ist, oder es sich bei dem Vertragspartner um eine nicht auf dem Bausektor gewerblich tätige Person, z. B. eine Privatperson, handelt. Bei einem im Baubereich bewanderten Vertragspartner ist davon auszugehen, dass dieser die VOB/B kennt, was dazu führt, dass diesem der Text der VOB/B weder überreicht, noch sonst zur Einsicht vorgelegt werden muss. Bei Privatpersonen oder nicht auf dem Bausektor tätigen Unternehmern genügt ein bloßer Hinweis auf die VOB/B in der Regel

nicht. In diesen Fällen muss, wenn die VOB/B wirksam Vertragsbestandteil werden soll, dieselbe vom Verwender dem Vertragspartner konkret zur Kenntnis gebracht werden. Reicht ein allgemeiner Hinweis aus, also gegenüber auf dem Bausektor gewerblich tätigen Unternehmern, muss der Hinweis klar und unmissverständlich sein. Ist die Formulierung missverständlich oder unklar, etwa weil neben der VOB/B weitere Regelungen gelten sollen, die erhebliche Unterschiede zur VOB/B aufweisen, kann dies dazu führen, dass keine wirksame Einbeziehung der VOB/B vorliegt. Ein bloßer Hinweis auf die VOB/B kann bei Privatpersonen als Bauherr dann genügen, wenn diese beim Vertragsschluss durch einen Architekten vertreten sind. Bei einem Architekten kann aufgrund seiner Ausbildung davon ausgegangen werden, dass ihm die Regelungen der VOB/B geläufig sind. Diese Kenntnis ist dem Bauherren zuzurechnen.

Wurde der Architekt in die Vertragsverhandlungen bzw. den Vertragsschluss nicht mit einbezogen, genügt ein bloßer Hinweis auf die VOB/B jedoch nicht.

In den Fällen, in denen der reine Hinweis auf die VOB/B nicht ausreicht, verlangt der Bundesgerichtshof, dass der Auftragnehmer bzw. Verwender seinen Vertragspartner in die Lage versetzt, sich in geeigneter Weise von der VOB/B Kenntnis zu verschaffen und seine Informationsmöglichkeiten zu nutzen.

Nach überwiegender Ansicht soll es zwar reichen, wenn dem Vertragspartner die Möglichkeit eröffnet wird, ohne Aufwand an Zeit und Kosten Kenntnis von der VOB/B zu erlangen, um Risiken zu vermeiden empfiehlt es sich aber, den Text der VOB/B auszuhändigen.

Uwe Balzer, Rechtsanwalt
UBalzer@mhp-kanzlei.de

Zwangsgeldandrohung an beratene Steuerpflichtige

In den letzten Tagen sind in vielen Fällen unberechtigt Zwangsgeldandrohungen verschickt worden.

Im Rundschreiben AO-Aktuell vom 23.12.2008 hat die OFD Karlsruhe die Finanzämter informiert, dass für beratene Steuerpflichtige der nächste Mahnlauf mit Zwangsgeldandrohungen am 10.2.2009 erfolgen wird. Im Vertrauen darauf wurden noch nicht alle Fristverlängerungsanträge (bis 28.2.2009) erfasst. Das Finanzamt wurde informiert, dass der angegebene Termin 10.2.2009 falsch war und

bereits am 20.1.2009 der Mahnlauf mit den Zwangsgeldandrohungen erfolgt ist. Es wurde mit Hilfe der OFD versucht, den Versand zu stoppen. Dies ging aber leider nicht mehr. Die Bürgerinnen und Bürger wurden bereits über Presseerklärung in den BNN informiert.

Diese Zwangsgeldandrohungen sind nach Mitteilung des Vorstehers des Finanzamtes Karlsruhe-Stadt gegenstandslos.

Bernd Maisenbacher, Steuerberater
BMaisenbacher@mhp-kanzlei.de

STEUERTERMINE Februar 2009

| | |
|----------------------|---|
| 10.02. | Kapitalertragsteuer, Lohn- und Kirchensteuer, Steuerabzug nach § 48a EStG, Umsatzsteuervoranmeldung für Monatszahler, Umsatzsteuer für Monatszahler mit Dauerfristverlängerung, Vergünstigungssteuer, Getränkesteuer |
| 16.02.2009 | Feuerschutzsteuer, Gewerbesteuer, Grundsteuer, Versicherungssteuer |
| 28.02.2009 | Lohnsteuerbescheinigung 2008, elektronische Übermittlung |
| Basiszinssatz | seit 01.01.2009: 1,62 % |

Steuerberatungsgesellschaft
Rechtsanwälte

76131 Karlsruhe
Rintheimer Str. 63a
Tel: +49 721 9633-0
Fax: +49 721 9633-188

76530 Baden-Baden
Quettigstr. 12
Tel: +49 7221 504848-0
Fax: +49 7221 504848-288

www.mhp-kanzlei.de
info@mhp-kanzlei.de

Impressum:
MHP-Nachrichten ist ein kostenloser Service. Die Verfasser übernehmen keine Gewähr für die Richtigkeit der übermittelten Informationen. Bitte beachten Sie, dass diese Informationen eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können.

Herausgeber:
Maisenbacher, Hort & Partner
Steuerberatungsgesellschaft
Rechtsanwälte
Rintheimer Str. 63a
76131 Karlsruhe
Ansprechpartner (ViSDP):
Bernd Maisenbacher

Druck:
GMedia
Bismarckstr. 16
76287 Rheinstetten