

Newsletter

Der März-Newsletter des Bundesverbandes der Selbständigen informiert Sie über folgende Themenbereiche:

KOLUMNEN UND KOMMENTARE

ZUKUNFTSCHANCEN NUR MIT INNOVATIONEN

Von Staatssekretär a.D. Friedhelm Ost

Das Fundament der Freiheit

Von Frank Schäffler MdB (FDP)

TIPPS FÜR DIE TÄGLICHE BETRIEBSPRAXIS

- 1. Für das Gespräch mit Ihrem Steuerberater**
- 2. Deutschland im „divers“-Vergleich:
Jeder zweite Arbeitgeber riskiert aktuell eine Klage**
- 3. Bundesarbeitsgericht zur offenen Videoüberwachung**
- 4. Urlaubsabgeltung bei Tod des Arbeitnehmers**
- 5. Anspruch auf Mindestlohn bei einem Praktikum**
- 6. Haftung gegenüber Mitarbeitern bei betrieblicher
Altersversorgung**
- 7. Gestaltungsfreiheit des Arbeitgebers hinsichtlich
Versicherungsschutz und Zusatzversicherungen**

DIENSTLEISTUNGEN:

- Sondertarife für Strom und Erdgas
- Rahmenabkommen mit Maritim-Hotels

Seite 5

Seite 14

KOLUMNEN UND KOMMENTARE

ZUKUNFTSCHANCEN NUR MIT INNOVATIONEN

Von Staatssekretär a.D. Friedhelm Ost

Deutschland ist arm an natürlichen Ressourcen. Das gilt für Rohstoffvorkommen wie Erze und Energie. Die letzte Steinkohlenzeche an der Ruhr wurde Ende letzten Jahres geschlossen, weil die Förderung viel zu teuer war. Steinkohle aus Russland, Australien, Südafrika und anderen Ländern kostet viel weniger.



Friedhelm Ost

leitete die ZDF-Wirtschaftsredaktion, bevor er unter Helmut Kohl Regierungssprecher und schließlich CDU-Abgeordneter im Bundestag wurde. Heute ist Ost weiter als Journalist und in der Politik- und Wirtschaftsberatung tätig.

Arm an natürlichen Ressourcen

Das Ende der heimischen Braunkohle ist ebenfalls bereits eingeleitet worden: Die Stromproduktion aus deutscher Braunkohle ist zwar rentabel und sichert die Versorgung, doch der Widerstand gegen die ökologische Belastung ist groß. Noch ist nicht klar, wie die erforderliche Grundlast bei der Stromversorgung in Zukunft hierzulande garantiert werden kann. Mit den regenerativen Energieträgern wie Sonne und Wind wird Strom immer teurer, aber die Verfügbarkeit nicht sicherer. Es fehlt zudem an Leitungen und Speichern für Energie aus „sanften Quellen“, obwohl alle wissen, dass Wind und Sonne nur recht diskontinuierlich zur Verfügung stehen; selbst in Bayern ist nachts kein Sonnenstrahl vorhanden.

Deutschland muss alle Rohstoffe und sehr viel Energie importieren. Mehr als 100 Mrd. € sind dafür an Russland, Brasilien, Schweden und andere Lieferanten zu zahlen – Milliarden, die erarbeitet und verdient werden müssen. Bislang sind wir mit dem Export deutscher Automobile, Maschinen, chemischer Produkte und anderer Waren sehr erfolgreich und erzielen so Deviseneinnahmen, um die Importe sowie Dienstleistungen aus dem Ausland bezahlen zu können.

Harter globaler Wettbewerb

Allerdings ist dafür in der Welt der Globalisierung die Wettbewerbsfähigkeit entscheidend. Da Deutschland kein besonders kostengünstiger Standort mit Niedriglöhnen, geringer Steuer- und Abgabenlast ist, können deutsche Produkte letztendlich auch nicht billig sein. In der internationalen Konkurrenz müssen sie in dessen von besonders hoher Qualität und sehr innovativ sein. Nur Innovationen sichern die Zukunftschancen für deutsche Unternehmen und Arbeitsplätze, also für die gesamte Volkswirtschaft.

Das Neue ist der Tod des Alten in dieser Welt technologischer Revolutionen. Die wichtigste Ressource Deutschlands – das sind die Menschen hierzulande. Nur mit der besten Grundausbildung in Schulen, die optimal ausgestattet sind und in denen gute Lehrer die Lernstoffe vermitteln, wird das Fundament für die zukünftige positive Gestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft gelegt. Darauf aufzubauen sind Weiterqualifizierung und höhere Bildung, so dann eine breit angelegte Forschung und Entwicklung. Die staatlichen Investitionen in diese Bereiche sowie die steuerliche Förderung von Forschung und Entwicklung – insbesondere auch in kleinen und mittleren Firmen, die in vielfacher Weise die „hidden champions“ unserer Wirtschaft ausmachen – sind massiv zu erhöhen.

Deutschland auf Platz 4

Deutschland liegt derzeit zwar immer noch in der Spitzengruppe der innovationsstärksten Staaten: Unter 35 Volkswirtschaften rangieren wir hinter Singapur, der Schweiz und Belgien auf Platz 4 – vor Schweden, den USA, Großbritannien und Dänemark, die auf den nächsten Positionen folgen. Weit dahinter sind Spanien, China und Russland zu finden. Die Stärke Deutschlands, so haben es das Mannheimer ZEW und das Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung jüngst in einer Studie festgestellt, liegt in einem ausgewogenen Innovationssystem. Wenn auch das deutsche Innovationssystem in keinem der untersuchten Teilsysteme Wirtschaft, Wissenschaft, Bildung und Gesellschaft die Top-Platzierung erreicht, so weist es in jedem Teilsystem gute Werte auf: Rang 9 in der Wirtschaft, Rang 10 bei Wissenschaft und Bildung, Rang 12 bei Gesellschaft und Rang 8 bei Staat.

Nachlassende Innovationsneigung

Zu den Stärken Deutschlands zählt zuvorderst der Austausch zwischen Unternehmen und öffentlicher Forschung. Vor allen in den Bereichen Hochschulbildung, Forschungskapazitäten in der Wissenschaft sowie Forschungs- und Entwicklungsausgaben in Unternehmen schneidet Deutschland gut ab. Allerdings hat die deutsche Innovationsneigung in mittelständischen Firmen nachgelassen: Die Gründe dafür sind die Knappheit an Fachkräften, die begrenzten Innenfinanzierungsmittel und die niedrige Zahl an innovativen Start-ups. Daneben ergeben sich Schwächen auf den besonders dynamischen Innovationsfeldern wie etwa bei den digitalen Dienstleistungen und Geschäftsmodellen.

Eine ausreichend bemessene steuerliche Förderung von Forschung und Entwicklung könnte zusammen mit einer effektiven Projektförderung zu positiven Impulsen führen. So sollten Hightech-start-ups aus der Wissenschaft angeschoben und der Technologie-Transfer in den Mittelstand beschleunigt werden. Schließlich spielt die Offenheit von Innovationssystemen eine wichtige Rolle. Dazu muss der Austausch zwischen Wissenschaft und Wirtschaft intensiviert werden – etwa über Zukunftcluster.

Das positivste Beispiel für Innovationen bietet der Bereich für Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT): Die jährliche Bruttowertschöpfung liegt inzwischen bei deutlich über 100 Mrd. €, seit 2010 ist die Zahl der Beschäftigten um rund 250.000 auf 1,2 Mio. gestiegen. Etwa 17 Mrd. € wurden in Innovationen investiert. 48 Mrd. € beträgt allein der Umsatz mit neuen Produkten und Dienstleistungen im letzten Jahr. ■

Debeka

Versichern und Bausparen

Zwei starke Partner

Debeka

BVMU



Debeka-Firmenschutz für Unternehmen und Selbstständige

Als Unternehmer oder Selbstständiger drohen Ihnen viele Risiken und Unwägbarkeiten. Schützen Sie Ihr Unternehmen, Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich selbst und Ihre Angehörigen.

Machen Sie die richtige Absicherung zur Chefsache – mit den passenden Bausteinen der Debeka-Gewerbeversicherungen (**Ermäßigte Sondertarife für BDS/BVMU-Mitglieder**).

Ihre Ansprechpartner:

Juliane Bräuer
Tim Sölter

Debeka@BVMU.de

Das Fundament der Freiheit

Von Frank Schäffler MdB (FDP)



Frank Schäffler

ist Mitglied der FDP-Fraktion im Deutschen Bundestag und hat sich in der Vergangenheit als Euro-Rebell einen Namen gemacht.

Ohne wirtschaftliche Freiheit kann es keine politische Freiheit geben. Linke sehen das anders. Sie glauben, man könne wirtschaftliche Freiheit beschränken oder sogar unterbinden, und dennoch politische Freiheit zulassen. Damit wollen sie begründen, warum das System der Sowjetunion und der DDR nicht (mehr) ihr Ideal ist. Junge Menschen sind dafür durchaus empfänglich. Haben doch die Marktwirtschaft und noch viel mehr der Kapitalismus ein schlechtes Image. Selbst als Liberaler vermeidet man den Begriff des Kapitalismus und verwendet lieber den der Marktwirtschaft, obwohl beide etwas Unterschiedliches bedeuten.

Die Marktwirtschaft ist die dezentrale Planung und Lenkung wirtschaftlicher Prozesse, die über die Märkte mit Hilfe des Preismechanismus koordiniert werden. Prinzipiell sagt dies nichts darüber aus, wer die Akteure sind. Es können Einzelpersonen, private Unternehmen, staatliche Unternehmen oder Kommunen sein. Man kann sich theoretisch eine Marktwirtschaft vorstellen, die sehr dezentral nur durch staatliche Unternehmen betrieben wird, die miteinander im Wettbewerb stehen. In Deutschland existiert eine Marktwirtschaft, die ein Mischsystem aus unterschiedlichen Akteuren abbildet. Neben privaten Unternehmern und Unternehmen in vielen Wirtschaftsbereichen betreiben Kommunen Stadtwerke, Banken, Wasserwerke, Abfallunternehmen, Autowerkstätten, Gärtnereien. Länder sind Eigentümer von Flughäfen, Binnenhäfen, Banken und Versicherungen. Der Bund baut Flugzeuge, betreibt Expeditionen und Reisebüros. Alles könnten Private genauso gut, wahrscheinlich sogar besser und günstiger erledigen. Doch

mit dem „Wieselwort“ Daseinsvorsorge lässt sich in Deutschland fast alles begründen.

Der Kapitalismus stellt die Frage, wem das Kapital, also beispielsweise die Unternehmen, gehören. Im Kapitalismus gehören sie privaten Personen und nicht dem Staat. Der Staat ist im Kapitalismus kein Mitspieler, sondern Schiedsrichter. Wer für privates Eigentum eintritt, ist daher sicherlich auch für die Marktwirtschaft, meint aber den Kapitalismus. Privates Eigentum hat gegenüber staatlichem Eigentum den Vorteil, dass mit eigenem Geld besser umgegangen wird als mit fremdem Geld. Daher schützen private Eigentümer ihr Vermögen besser als staatliche. Die Verwalter staatlichen Eigentums, meist Politiker, sind auf Zeit gewählt, in der Regel für vier oder fünf Jahre. Gehen sie mit staatlichem Eigentum falsch um, vernichten sie es sogar, dann werden sie eventuell nicht wiedergewählt. Sie haften aber nicht persönlich.

Voraussetzung für wirtschaftliche Freiheit ist das Privateigentum. Nur wenn man mit eigenem Kapital arbeiten kann und damit vom Staat nicht gehindert wird, die eigenen Produkte und Dienstleistungen zu verkaufen, herrscht Freiheit. Dies gilt umgekehrt auch für den Konsumenten. Freiheit für ihn herrscht nur, wenn er die Produkte und Dienstleistungen seiner Wahl kaufen kann. Führt der Staat Devisenkontrollen ein, beschränkt er den Handel durch Einfuhrzölle und Quoten, dann wird nicht nur die wirtschaftliche Freiheit des einzelnen beschränkt, sondern auch die persönliche Freiheit, so zu leben wie er oder sie es will. Das mag hierzulande nicht das große Problem sein. Doch schon Milton Friedman ließ dieses Argument nicht gelten: „Wer an die persönliche Freiheit glaubt, zählt keine Köpfe.“

Daher sollten diejenigen, die für Privateigentum eintreten, sich nicht scheuen, auch von Kapitalismus zu sprechen. Die Hoheit über die Begriffe darf man nicht den Gegnern der wirtschaftlichen Freiheit überlassen.

Dass wirtschaftliche Freiheit Voraussetzung für die politische und persönliche Freiheit ist, wird nicht jedem sofort klar. Daher braucht es auch Beispiele. Der Machtkampf in Venezuela ist so ein Beispiel. Noch im Mai 2018 haben sich Linke auch hierzulande mit Glückwunschschaften zur Wiederwahl von Nicolas Maduro als Präsident von Venezuela überschlagen. Trotz ökonomischem Niedergang glaubten viele an das Ideal eines neuen Sozialismus. Doch der neue ist der alte Sozialismus. Erst wird die wirtschaftliche Freiheit eingeschränkt und dann die politische. Die Enteignung von Unternehmen, die Hyperinflation, Höchstpreise für Nahrungsmittel haben das an Rohstoffen reiche Land an den Abgrund geführt. Für viele Menschen in Venezuela ist der wirtschaftliche Niedergang sehr politisch und auch sehr persönlich. Sie machen es am bisherigen Präsidenten Maduro fest, der die Politik Hugo Chavez konsequent fortgesetzt hat. Jetzt begehrt das Volk auf und der Parlamentspräsident erklärt sich zum neuen Präsidenten des Landes. Schade nur, dass es erst solche brutalen Begegnungen mit der Realität braucht, bis viele Menschen merken, dass die Freiheit unteilbar ist und der Kapitalismus das Fundament der Freiheit ist. ■



Exklusiv für BDS und BVMU Mitglieder:

Sondertarife für Strom und Erdgas

Stichwort: **BDS_BVMU Sondertarif**

Wer...

Die DeESA GmbH ist ein Zusammenschluss aus regionalen, mittelständischen Energielieferanten, die zusammen mehr als 25.000 Haushalte und Gewerbetreibende in Deutschland mit Strom und Gas versorgen. Ihr Anbieter ist ein mittelständischer, langjährig bestehender Energielieferant aus Ihrer Region, welcher sich vom Mineralöhländler zum Energielieferanten auch für Strom und Gas weiterentwickelt hat.

Was...

Günstige Strom und Erdgastarife mit Preisgarantie, auf Wunsch auch gerne mit Ökozertifikat.

Wie...

Fordern Sie ihr unverbindliches Angebot ganz einfach per Telefon unter der Nummer 0981/9776110, oder per Email BDS_BVMU@deesa.de mit dem Stichwort **BDS_BVMU Sondertarif** an. Für die Berechnung benötigen wir lediglich Ihren Namen, die Adresse und Ihren letzten Jahresverbrauch.

Stärken Sie den regionalen Energiemarkt und profitieren von den Vorteilen.

VORTEILE

- ✓ Exklusive Tarife mit Preisgarantie
- ✓ Langjährige Erfahrung im Energiesektor
- ✓ Garantiert durchgängige Belieferung
- ✓ Kostenloser Wechselservice
- ✓ Transparente Tarifgestaltung
- ✓ Ökozertifizierung möglich

KONTAKT

DeESA GmbH
 Rudolf-Diesel-Str. 1
 91522 Ansbach
 Telefon: +49 / (0)981 / 977 611 -0
 E-Mail: info@deesa.de
 Internet: www.deesa.de



Shell Markenpartner

TIPPS FÜR DIE TÄGLICHE BETRIEBSPRAXIS

1. Für das Gespräch mit Ihrem Steuerberater

Grundstücksüberlassung für ökologische Zwecke

Die Errichtung einer Windenergieanlage stellt einen Eingriff in die Natur dar. Dieser muss an anderer Stelle wieder ausgeglichen werden.

In einem vom Bundesfinanzhof entschiedenen Fall schloss eine GmbH für diese Zwecke einen Nutzungsvertrag über Ausgleichsflächen mit einem Grundstückseigentümer. Hierfür schuldete sie dem Eigentümer insgesamt 70.000 € in zwei Raten. Die erste Rate (35.000 €) zahlte sie 2012. Der Grundstückseigentümer war der Auffassung, dass die erhaltene Rate als Vorauszahlung auf einen Zeitraum von 25 Jahren zu verteilen sei.

Der Bundesfinanzhof lehnte dies ab. Die erhaltene Zahlung war als steuerbare Einnahme aus Vermietung und Verpachtung komplett im Jahr 2012 zu erfassen. Zwar kann ein Steuerpflichtiger in bestimmten Fällen Einnahmen, die auf einer Nutzungsüberlassung von mehr als fünf Jahren beruhen, gleichmäßig auf diesen Zeitraum verteilen. Die Vertragsparteien hatten vorliegend jedoch keine bestimmte Vertragslaufzeit festgelegt. Der Bundesfinanzhof konnte auch offen lassen, ob es ausreichend gewesen wäre, wenn der Zeitraum der Nutzungsüberlassung anhand sonstiger objektiver Umstände bestimmbar gewesen wäre, da solche nicht vorlagen.

Fehlende Steuerbescheinigung über die Ausschüttung aus der Kapitalrücklage

Schüttet eine Kapitalgesellschaft Beträge aus dem steuerlichen Einlagekonto aus, muss sie keine Kapitalertragsteuer einbehalten und an das Finanzamt abführen. Die Gesellschaft muss die Ausschüttung aus dem steuerlichen Einlagekonto nach amtlichem Muster dem Anteilseigner bescheinigen. Liegt diese Steuerbescheinigung nicht bis zum Tag der Bekanntgabe der erstmaligen Feststellung des steuerlichen Einlagekontos zum Schluss des Wirtschaftsjahrs, in dem die Ausschüttung erfolgt ist, vor, gilt der Betrag der Einlagenrückgewähr als mit 0 € bescheinigt.

Die Ausschüttung ist in der Folge steuerpflichtig, da sie als nicht aus dem steuerlichen Einlagekonto erfolgt gilt. Eine Korrektur ist ausgeschlossen. Diese gesetzlich angeordneten Rechtsfolgen sind verfassungsgemäß. (Quelle: Urteil des Bundesfinanzhofs)

Entschädigungszahlungen für Aufhebung eines Vertriebsvertrags sind sofort abzugsfähige Betriebsausgaben

Die A-KG hatte 1998 mit der X einen exklusiven Vertriebsvertrag im Bereich der Telekommunikation geschlossen, der erstmals zum 31. Dezember 2008 gekündigt werden konnte. Nachdem die A-KG festgestellt hatte, dass der Vertrag für sie wirtschaftlich nachteilig war, schloss sie 2001 mit der X einen Auflösungsvertrag und zahlte ihr hierfür eine Entschädigung, die sie als sofort abzugsfähige Betriebsausgabe behandelte. Das Finanzamt meinte, der gezahlte Betrag sei als immaterielles Wirtschaftsgut zu aktivieren und auf die Laufzeit des ursprünglichen Vertrags bis zum 31. Dezember 2008 abzuschreiben.

Der Bundesfinanzhof ließ den sofortigen Betriebsausgabenabzug zu. Die A-KG hatte die Zahlung nur geleistet, um den für sie ungünstigen Vertrag mit der X aufzuheben. Aufwendungen zur Verbesserung der eigenen Gewinnchancen sind aber, da es am Erwerb eines (fremden) Geschäftswerts fehlt, nicht aktivierungspflichtig. Ein aktiver Rechnungsabgrenzungsposten lag auch nicht vor, weil er eine zeitraumbezogene künftige Gegenleistung der X vorausgesetzt hätte. Die X hatte nach dem Auflösungsvertrag aber keine Gegenleistung mehr zu erbringen.

Voraussetzungen für die Abzinsung von Verbindlichkeiten

Bilanzierende Unternehmer haben die in der Bilanz auszuweisenden Wirtschaftsgüter zu bewerten. Unverzinsliche Verbindlichkeiten mit einer Laufzeit von mindestens einem Jahr sind mit einem Zinssatz von 5,5 % abzuzinsen. In einem vom Bundesfinanzhof entschiedenen Fall war die Frage zu klären, ob ein verzinsliches oder unverzinsliches Darlehn vorlag. Die ursprünglichen Vertragsbedingungen sahen grundsätzlich eine Verzinslichkeit vor. Diese war jedoch abhängig von Dividendenzahlungen aus Aktien, deren Kauf Anfang 2010 mit einem Darlehn finanziert worden war. Da die Dividendenzahlungen ausblieben, wurden die Vertragsbedingungen des Darlehns in Bezug auf die Verzinsung noch im November 2010 geändert und mit Wirkung ab Januar 2011 eine Mindestverzinsung festgelegt.

Das Finanzamt nahm zum 31. Dezember 2010 eine Abzinsung vor, da es das Darlehn als unverzinslich, mit einer fiktiven Laufzeit von zwölf Jahren beurteilte.

Dem widersprach der Bundesfinanzhof. Nach seinem Urteil ist ein Darlehn verzinslich, wenn eine Zinsvereinbarung getroffen wurde. Entscheidend hierfür ist dabei der Zeitpunkt der Vereinbarung. Die Höhe des Zinssatzes und der Zeitpunkt der Zinszahlung sind für die Beurteilung ohne Bedeutung.

Wirtschaftliche Zurechnung eines Mitunternehmeranteils

B war alleiniger Kommanditist der A-GmbH & Co. KG (A-KG) und alleiniger Gesellschafter deren Komplementärin, der A-GmbH. Im Jahr 1998 verkaufte B 49 % seiner Anteile an der A-KG und an der A-GmbH an die C-GmbH. Seine verbliebenen Anteile brachte er in die B-GmbH ein, die diese so weit veräußerte, dass ihr noch ein Anteil von 20 % an der A-GmbH und von 1 % an der A-KG verblieben. Im Jahr 2003 veräußerte die B-GmbH die verbliebenen Beteiligungen an die C-GmbH.

Das Finanzamt bezog den Gewinn der B-GmbH aus der letzten Veräußerung in die Berechnung des Gewerbeertrags der A-KG ein.

Das hat der Bundesfinanzhof bestätigt. Die B-GmbH war als zivilrechtliche Gesellschafterin bis zur Veräußerung ihres 1 %-Anteils Mitunternehmerin an der A-KG. Nur wenn die C-GmbH als Erwerberin rechtsgeschäftlich eine auf den Erwerb des Anteils gerichtete rechtlich geschützte Position erworben hätte, die ihr gegen ihren Willen nicht mehr entzogen werden konnte und zudem Mitunternehmerisiko und -initiative vollständig auf sie übergegangen wäre, hätte die B-GmbH ihre Mitunternehmerstellung bereits vor 2003 aufgegeben.

Auch der Gewinn aus der Veräußerung der restlichen Beteiligung an der A-GmbH unterlag der Gewerbesteuer, da diese gewillkürtes Sonderbetriebsvermögen II der B-GmbH bei der A-KG war.

Nachweisanforderungen für den Vorsteuerabzug

Ein rumänischer Investor errichtete 2006 in Rumänien eine Wohnanlage mit 90 Apartments. Seine Umsätze überstiegen im Streitjahr 2006 die rumänische Kleinunternehmergrenze. Damit wurde er rückwirkend mehrwertsteuerpflichtig.

Obwohl er nicht mehr im Besitz der Originalrechnungen war, verlangte der Investor den Vorsteuerabzug. Er sei nach rumänischem Recht als Kleinunternehmer nicht verpflichtet gewesen, die Belege aufzubewahren. Zudem hätte er die Mehrwertsteuer für die an ihn erbrachten Leistungen gezahlt. Mangels Originalrechnungen seien die Finanzbehörden gehalten, die gezahlten Beträge durch ein Sachverständigengutachten zu bestimmen.

Das lehnte der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) ab. Ein Vorsteuerabzug ist nicht allein auf Grundlage einer Schätzung möglich. Der Unternehmer muss durch objektive Nachweise belegen, dass andere Unternehmer ihm tatsächlich Gegenstände geliefert oder Dienstleistungen erbracht haben, die seinen der Mehrwertsteuer unterliegenden Umsätzen dienten und dass er dafür die Mehrwertsteuer tatsächlich bezahlt hat.

Der EuGH bestätigte insoweit seine Rechtsauffassung, dass der Besitz einer Rechnung für den Vorsteuerabzug formal erforderlich ist. Ausnahmen sind nur in besonders gelagerten Einzelfällen möglich.

Frist zur Zuordnungsentscheidung von gemischt genutzten Leistungen zum Unternehmen endet am 31. Juli

Bei gemischt genutzten Eingangsleistungen ist es für den Vorsteuerabzug entscheidend, in welchem Umfang eine Zuordnung zum unternehmerischen Bereich vorliegt. Nur wenn eine zumindest teilweise Zuordnung zum Unternehmensvermögen erfolgt, ist grundsätzlich der Vorsteuerabzug und in späteren Jahren gegebenenfalls eine Vorsteuerberichtigung möglich.

Ein Unternehmer hat insbesondere dann bestimmte Zuordnungswahlrechte, wenn er Gegenstände bezieht, die er teilweise unternehmerisch und teilweise nichtunternehmerisch zu verwenden beabsichtigt.

Handelt es sich bei der teilweisen nichtunternehmerischen Verwendung um eine nichtwirtschaftliche Tätigkeit im engeren Sinne (z. B. ideelle, unentgeltliche Tätigkeit eines Vereins), besteht grundsätzlich ein Aufteilungsgebot. Im Wege der Billigkeit ist eine Zuordnung im vollen Umfang zum nichtunternehmerischen Bereich möglich.

Handelt es sich bei der teilweise nichtunternehmerischen Verwendung hingegen um eine unternehmensfremde Tätigkeit (z. B. Entnahme für den privaten Bedarf des Unternehmers), hat der Unternehmer in der Regel folgende Zuordnungswahlrechte:

- Der Gegenstand kann insgesamt der unternehmerischen Tätigkeit zugeordnet werden.
- Der Unternehmer kann den Gegenstand in vollem Umfang in seinem nichtunternehmerischen Bereich belassen.
- Der Gegenstand kann im Umfang der tatsächlichen (ggf. zu schätzenden) unternehmerischen Verwendung seiner unternehmerischen Tätigkeit zugeordnet werden.

Für eine Zuordnung zum unternehmerischen Bereich bedarf es weiterhin mindestens einer 10 %-igen unternehmerischen Nutzung.

Wichtig ist, dass eine Zuordnungsentscheidung zum Unternehmensvermögen mit endgültiger Wirkung bis spätestens zum 31. Juli des Folgejahrs erfolgt sein muss. Die Frist gilt unabhängig von einer etwaigen verlängerten Abgabefrist für die Steuererklärung. Wird die Frist versäumt, ist im Zweifel eine spätere Zuordnung zum Unternehmensvermögen ausgeschlossen. Ein Vorsteuerabzug sowie gegebenenfalls eine Korrektur in späteren Jahren sind nicht mehr möglich.

Autor: StB Marcel Spliethove, 42287 Wuppertal, Heinz-Fangman-Straße 4, Tel.: 0202-250600, E-Mail: info@spliethove.de

2. Deutschland im „divers“-Vergleich:

Jeder zweite Arbeitgeber riskiert aktuell eine Klage

Seit Beginn des Jahres ist das dritte Geschlecht „divers“ offiziell gesetzlich verankert. In deutschen Stellenangeboten wird das Geschlecht jedoch nur in 55 Prozent der Fälle angesprochen - womit zahlreiche Arbeitgeber eine Klage riskieren. Zu diesem Ergebnis kommt die aktuelle Arbeitsmarkt-Analyse der Jobsuchmaschine Adzuna www.adzuna.de, welche Stellenangebote in allen deutschen Bundesländern, den 100 größten Städten sowie verschiedenen Branchen auf die Kennzeichnung hin untersucht hat.

Inja Schneider, Country Managerin Deutschland bei Adzuna, zu den Folgen für Arbeitgeber: „Unternehmen in Deutschland sind seit dem 01. Januar 2019 dazu verpflichtet, das dritte Geschlecht „divers“ in ihren Stellenangeboten anzusprechen. So verlangt es das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), welches merkmals-neutrale Stellenausschreibungen vorsieht. Ein Verstoß kann demnach zu einer Klage führen, falls der abgelehnte Bewerber sich diskriminiert fühlt. Das trifft derzeit für knapp jedes zweite Inserat zu. Wir empfehlen daher Unternehmen dringend, ihre Stellenanzeigen zu überprüfen.“

In Sachsen wird „divers“ am häufigsten berücksichtigt

Im Vergleich der Bundesländer wird „divers“ in Sachsen mit einem Anteil von rund 61 Prozent am häufigsten berücksichtigt. Knapp dahinter folgen Thüringen (60,4 Prozent) und Bremen (59,2 Prozent). Den letzten Platz belegt Schleswig-Holstein mit einem Anteil von 48,8 Prozent, dicht gefolgt von Hamburg mit 51,5 Prozent.

Anteil unter den Städten unterscheidet sich um bis zu 35 Prozent

Den niedrigsten Wert unter den 100 verglichenen Städten verzeichnen Arbeitgeber in Recklinghausen. In Stellenangeboten der nordrhein-westfälischen Kreisstadt wird das dritte Geschlecht nur in einem Drittel der Stellenangebote (33,9 Prozent) angesprochen. Ähnlich niedrig ist der Anteil in Iserlohn (39 Prozent) und Esslingen am Neckar (39,8 Prozent), die Rang 99 und 98 belegen. Dahinter folgen Trier und Oldenburg mit einem Anteil von rund 40 Prozent.

Auf Platz eins der Analyse befindet sich hingegen das in Baden-Württemberg gelegene Villingen-Schwenningen mit einem Anteil von 68,4 Prozent. Den zweiten Platz belegt Erfurt mit einer Quote von 67,9 Prozent gefolgt von Salzgitter mit 67 Prozent.

Logistik spricht „divers“ am öftesten an

In der Logistikbranche wird das dritte Geschlecht in 69,7 Prozent aller Stellenangebote angesprochen - bester Wert des Branchen-Vergleichs. Im Bereich Handel und Bau berücksichtigen mit einem Anteil von 68,5 Prozent jedoch ähnlich viele Arbeitgeber die neue Option. Am niedrigsten ist der Anteil bei Inseraten aus dem Gesundheitswesen: „divers“ wird hier nur in 45,6 Prozent der Inserate angesprochen.

Zur Untersuchung:

Für die Analyse hat Adzuna am 25.01.2019 insgesamt 620.000 deutsche Stellenangebote aus der eigenen Datenbank auf die Angabe des dritten Geschlechts hin untersucht. Neben „divers“ wurden zudem noch Stellenangebote miteinbezogen, die ein „x“, ein „i“ (intersexuell) oder ein „gn“ (gender neutral) aufführten. Für die Vergleichbarkeit wurden die Ergebnisse der Städte, Bundesländer oder Branchen im Anschluss in Bezug zum jeweiligen Gesamtaufkommen aller verfügbaren Daten gesetzt. ■

3. Bundesarbeitsgericht zur offenen Videoüberwachung

Die Speicherung von Bildsequenzen aus einer rechtmäßigen offenen Videoüberwachung, die vorsätzliche Handlungen eines Arbeitnehmers zulasten des Eigentums des Arbeitgebers zeigen, wird nicht durch bloßen Zeitablauf unverhältnismäßig, solange die Ahndung der Pflichtverletzung durch den Arbeitgeber arbeitsrechtlich möglich ist (Mitteilung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 23.08.2018 zu seinem Urteil vom selben Tage, Az. 2 AZR 133/18 -).

Die Klägerin war in einem vormals von dem Beklagten betriebenen Tabak- und Zeitschriftenhandel mit angeschlossener Lottoannahmestelle tätig. Dort hatte der Beklagte eine offene Videoüberwachung installiert. Mit den Aufzeichnungen wollte er sein Eigentum vor Straftaten sowohl von Kunden als auch von eigenen Arbeitnehmern schützen. Nach dem Vortrag des Beklagten wurde im 3. Quartal 2016 ein Fehlbestand bei Tabakwaren festgestellt. Bei einer im August 2016 vorgenommenen Auswertung der Videoaufzeichnungen habe sich gezeigt, dass die Klägerin an zwei Tagen im Februar 2016 vereinnahmte Gelder nicht in die Registrierkasse gelegt habe. Der Beklagte kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis der Parteien außerordentlich fristlos.

Die Vorinstanzen haben der dagegen gerichteten Kündigungsschutzklage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat gemeint, die Erkenntnisse aus den Videoaufzeichnungen unterlägen einem Verwertungsverbot. Der

Beklagte hätte die Bildsequenzen unverzüglich, jedenfalls deutlich vor dem 1. August 2016 löschen müssen.

Auf die Revision des Beklagten hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts das Berufungsurteil hinsichtlich des Kündigungsschutzantrags aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Sollte es sich – was der Senat nach den bisherigen Feststellungen nicht beurteilen kann – um eine rechtmäßige offene Videoüberwachung gehandelt haben, wäre die Verarbeitung und Nutzung der einschlägigen Bildsequenzen nach § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG aF zulässig gewesen und hätte dementsprechend nicht das durch Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht der Klägerin verletzt. Der Beklagte musste das Bildmaterial nicht sofort auswerten. Er durfte hiermit solange warten, bis er dafür einen berechtigten Anlass sah. Sollte die Videoüberwachung rechtmäßig erfolgt sein, stünden auch die Vorschriften der seit dem 25. Mai 2018 geltenden Datenschutz-Grundverordnung einer gerichtlichen Verwertung der erhobenen personenbezogenen Daten der Klägerin im weiteren Verfahren nicht entgegen. ■

Der Autor ist Vizepräsident des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Rückfragen:

RA Jens Klarmann, Fachanwalt für Arbeitsrecht, c/o Passau, Niemeyer & Kollegen

Walkerdamm 1, 24103 Kiel

Tel.: 0431 – 974 300, Fax: 0431 – 974 3099, j.klarmann@pani-c.de, www.pani-c.de

4. Urlaubsabgeltung bei Tod des Arbeitnehmers

Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, haben dessen Erben nach § 1922 Abs. 1 BGB iVm. § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) Anspruch auf Abgeltung des von dem Erblasser nicht genommenen Urlaubs (Mitteilung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zu seinem Urteil vom 22.01.2019 – Az. 9 AZR 45/16).

Die Klägerin ist Alleinerbin ihres am 20. Dezember 2010 verstorbenen Ehemanns (Erblasser), dessen Arbeitsverhältnis mit der Beklagten durch seinen Tod endete. Nach § 26 des auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) standen dem Erblasser in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage Urlaub zu. Der Erblasser wurde mit Wirkung vom 18. August 2010 als schwerbehinderter Mensch anerkannt. Er hatte danach gemäß § 125 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 SGB IX aF für das Jahr 2010 Anspruch auf anteiligen Zusatzurlaub von zwei Arbeitstagen. Die Klägerin verlangt die Abgeltung des Resturlaubs von insgesamt 25 Arbeitstagen, der ihrem verstorbenen Ehemann zum Zeitpunkt seines Todes für das Jahr 2010 noch zustand.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Beklagte hat den nicht gewährten Urlaub des Erblassers mit einem Betrag iHv. 5.857,75 Euro brutto abzugelten.

Urlaub, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden kann, ist nach § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten. Die nach dem europäischen Unionsrecht gebotene Auslegung von §§ 1, 7 Abs. 4 BUrlG ergibt, dass der Resturlaub auch dann abzugelten ist, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet. Der Gerichtshof der Europäischen Union hat entschieden, dass der durch Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) gewährleistete Anspruch auf bezahlten Mindestjahresurlaub nicht mit dem Tod des Arbeitnehmers im laufenden Arbeitsverhältnis untergehen darf, ohne dass ein Anspruch auf finanzielle Vergütung für diesen Urlaub besteht, der im Wege der Erbfolge auf den Rechtsnachfolger des Arbeitnehmers überzugehen hat (EuGH 6. November 2018 – C-569/16 und C-570/16 – [Bauer und Willmeroth]). Daraus folgt für die richtlinienkonforme Auslegung von §§ 1, 7 Abs. 4 BUrlG, dass die Vergütungskomponente des Anspruchs auf den vor dem Tod nicht mehr genommenen Jahresurlaub als Bestandteil des Vermögens Teil der Erbmasse wird. Der Abgeltungsanspruch der Erben umfasst dabei nicht nur den Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub nach §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG von 24 Werktagen, sondern auch den Anspruch auf Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach § 125 Abs. 1 Satz 1 SGB IX aF sowie den Anspruch auf Urlaub nach § 26 TVöD, der den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigt. Dem TVöD lässt sich nicht entnehmen, dass dem Erben das Verfallrisiko für den tariflichen Mehrurlaub bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Tod des Arbeitnehmers zugewiesen ist. ■

Der Autor ist Präsident des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Rückfragen:

RA Michael Henn, Fachanwalt für Arbeitsrecht/Fachanwalt für Erbrecht, c/o Rechtsanwälte Dr. Gaupp & Coll. Kronprinzstraße 14, 70173 Stuttgart

Tel.: 0711 – 3058 930, Fax: 0711 – 3058 9311, Email: stuttgart@drgaupp.de, www.drgaupp.de

Verantwortlich für den Inhalt und Kontakt

Hans-Peter Murmann, Präsident, Bundesverband der Selbständigen e.V.

Reinhardtstraße 35, 10117 Berlin, E-Mail: murmann@bds-dgv.de

Redaktion: Joachim Schäfer (verantwortlich)

Bitte senden Sie den Newsletter an befreundete Selbstständige weiter.

Anmelden und abbestellen unter info@bds-dgv.de

Hier fängt Ihr Urlaub an!

Erlieben Sie einen unvergesslichen Urlaub in einer unserer Ferienwohnungen oder Ferienhäuser in Norden - Norddeich. Unsere Objekte sind insgesamt sehr zentral gelegen und nur wenige Minuten vom Strand und dem Deich entfernt.

Wir sind überzeugt, dass unsere hochwertigen Ferienhäuser & Ferienwohnungen auf Ihr Interesse stoßen und Ihre Zustimmung finden werden. Hier finden Sie auch Informationen rund um die Küstenregion Ostfriesland und um die Stadt Norden sowie über das Nordseeheilbad Norddeich direkt an der Nordseeküste.

Für einen gelungenen Urlaub ist aber nicht nur der Urlaubsort ausschlaggebend, sondern vor allem das Ferienhaus oder die Ferienwohnung.

Wir bieten als etablierte und kompetente Vermietagentur Wohlfühlquartiere – und das im besten Sinne des Wortes.

Um diesem hohen Anspruch gerecht zu werden, sind unsere Ferienimmobilien in zentraler und dennoch ruhiger Lage angesiedelt und verfügen über eine überdurchschnittliche komfortable Ausstattung. Das Meer, der Hafenbereich, der Strand sowie das Zentrum von Norddeich sind bei fast allen Objekten bequem fußläufig erreichbar.



Raluca und Christian Kuhlmann

Unser Portfolio umfasst über 100 Ferienobjekte. Hier eine kleine Auswahl:

	max. 2 Pers. , 1 Schlafz. 4 Sterne ab 54,00 EUR / Nacht	Ferienwohnung Anita I Erdgeschoss DTV Zertifiziertes Objekt mit 4 Sternen ☎ ☂ P 🚗 🚿 🍷 @
	max. 2 Pers. , 1 Schlafz. 4 Sterne ab 48,00 EUR / Nacht	Ferienwohnung Anita II Obergeschoss DTV Zertifiziertes Objekt mit 4 Sternen ☂ P 🚗 🚿 🍷 @
	max. 4 Pers. , 2 Schlafz. 5 Sterne ab 60,00 EUR / Nacht	Ferienwohnung Anita III Erdgeschoss DTV Zertifiziertes Objekt mit 5 Sternen, ☎ ☂ ☂ P 🚗 🚿 🍷 @
	max. 4 Pers. , 2 Schlafz. 5 Sterne ab 60,00 EUR / Nacht	Ferienwohnung Anita IV Erdgeschoss DTV Zertifiziertes Objekt mit 5 Sternen ☎ ☂ ☂ 🚗 🚿 🍷 @

Alle Objekte unter www.vermietung-norddeich.de

Unser Kontaktdaten

Christian Kuhlmann
Am Markt 2, 26506 Norden
Telefon: 04931 - 8 20 40 75, Telefax: 04931 - 8 20 40 78
Mobil: 0152/54 08 24 41, E-Mail: info@vermietung-norddeich.de

Unsere Bürozeiten

Montags bis Freitags 9:30 Uhr – 13:00 Uhr
Montags bis Freitags 15:00 Uhr bis 17:00 Uhr
Samstag und Sonntags nur bedingt erreichbar
(An- & Abreisen)

5. Anspruch auf Mindestlohn bei einem Praktikum

Praktikanten haben keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, wenn sie das Praktikum zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten und es eine Dauer von drei Monaten nicht übersteigt.

Das Praktikum kann jedenfalls aus Gründen in der Person des Praktikanten/der Praktikantin rechtlich oder tatsächlich unterbrochen und um die Dauer der Unterbrechungszeit verlängert werden, wenn zwischen den einzelnen Abschnitten ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang besteht und die Höchstdauer von drei Monaten insgesamt nicht überschritten wird (Mitteilung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zu seinem Urteil vom 30.01.2019 - Az. 5 AZR 556/17 -).

Die Klägerin vereinbarte mit der Beklagten, die eine Reitanlage betreibt, ein dreimonatiges Praktikum zur Orientierung für eine Berufsausbildung zur Pferdewirtin. Das Praktikum begann am 6. Oktober 2015. Die Klägerin putzte und sattelte die Pferde, stellte sie auf ein Laufband, brachte sie zur Weide und holte sie wieder ab, fütterte sie und half bei der Stallarbeit. In der Zeit vom 3. bis 6. November 2015 war die Klägerin arbeitsunfähig krank. Ab dem 20. Dezember 2015 trat sie in Absprache mit der Beklagten über die Weihnachtsfeiertage einen Familienurlaub an. Während des Urlaubs verständigten sich die Parteien darauf, dass die Klägerin erst am 12. Januar 2016 in das Praktikum bei der Beklagten zurückkehrt, um in der Zwischenzeit auf anderen Pferdehöfen „Schnuppertage“ verbringen zu können. Das Praktikum bei der Beklagten endete am 25. Januar 2016. Die Beklagte zahlte der Klägerin während des Praktikums keine Vergütung.

Die Klägerin hat von der Beklagten für die Zeit ihres Praktikums Vergütung in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns in einer Gesamthöhe von 5 491,00 Euro brutto gefordert. Sie hat vorgetragen, die gesetzlich festgelegte Höchstdauer eines Orientierungspraktikums von drei Monaten sei überschritten. Daher sei ihre Tätigkeit mit dem Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde zu vergüten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen.

Die Revision der Klägerin hatte vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Ein Anspruch auf gesetzlichen Mindestlohn besteht nicht, weil das Praktikum zur Orientierung für eine Berufsausbildung die Höchstdauer von drei Monaten nicht überschritten hat. Unterbrechungen des Praktikums innerhalb dieses Rahmens sind möglich, wenn der Praktikant/die Praktikantin hierfür persönliche Gründe hat und die einzelnen Abschnitte sachlich und zeitlich zusammenhängen. Diese Voraussetzungen sind hier gegeben. Das Praktikum wurde wegen Zeiten der Arbeitsunfähigkeit sowie auf eigenen Wunsch der Klägerin für nur wenige Tage unterbrochen und im Anschluss an die Unterbrechungen jeweils unverändert fortgesetzt. Der von der Klägerin geltend gemachte Anspruch auf angemessene Vergütung nach dem Berufsbildungsgesetz hatte aus prozessualen Gründen keinen Erfolg. ■

Der Autor ist Präsident des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Rückfragen:

RA Michael Henn, Fachanwalt für Arbeitsrecht/Fachanwalt für Erbrecht, c/o Rechtsanwälte Dr. Gaupp & Coll. Kronprinzstraße 14, 70173 Stuttgart
Tel.: 0711 – 3058 930, Fax: 0711 – 3058 9311, Email: stuttgart@drgaupp.de, www.drgaupp.de

6. Haftung gegenüber Mitarbeitern bei betrieblicher Altersversorgung

Welche Hinweis-, Aufklärungs- und Beratungspflichten den Arbeitgebern auferlegt sind

Das Landesarbeitsgericht (LAG Hamm, Urteil vom 06.12.2017, Az. 4 Sa 852/17) entschied, dass der Arbeitgeber (AG) auf Schadensersatz haftet, sofern die Beratung bei Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) fehlerhaft war. Und zwar auch dann wenn die Beratung durch ein Kreditinstitut erfolgt war. Dies gilt analog für Versicherungsvermittler aller Art, denn diese sind ebenfalls im Pflichtenkreis des Arbeitgebers tätig, mithin dessen Erfüllungsgehilfen.

Der Mitarbeiter bemerkte erst nach Auszahlung der bAV, dass auf diese noch Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) zu bezahlen waren.

Paukenschlag auf einer bAV-Fachtagung des Handelsblattes

Der damalige Vorsitzende des Ruhegeldsenates beim Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte bereits 2005 durch einen Fachvortrag und einen Fachaufsatz zum Thema „Hinweis-, Aufklärungs- und Beratungspflichten im Betriebsrentenrecht“ für Wirbel gesorgt. Das LAG Hamm, aber noch nicht jedes Arbeitsgericht, folgt inzwischen dieser Linie der Arbeitgeberhaftung.

Das LAG München (Urteil vom 15.03.2007, Az. 4 Sa 1152/07) verurteilte einen Arbeitgeber zur Lohnnachzahlung, weil die Entgeltumwandlung mit gezillmerten Tarifen (also solchen, welche die Abschlusskosten in den ersten bis zu weniger als 10 Jahren verteilt erheben) nicht zur gesetzlich verlangten Wertgleichheit mit dem umgewandelten Entgelt führt.

Potentiell bis zu mehr als 20 Millionen bAV-Verträge betroffen

Selbstverständlich ist nicht nur über die GKV-Beitragspflicht zu informieren (sowie die Beiträge zur Pflegeversicherung) sondern auch darüber, dass der Arbeitnehmer (AN) diese dann als Rentner ganz allein bezahlt, also nicht nur wie bis 2003 geregelt den „halben“ Beitrag. Fachanwälte und Interessenvereine haben massenhaft gegen den „vollen GKV-Beitrag auf Betriebsrenten seit 2004“ u.a. geklagt – bis zum Verfassungsgericht: Stets erfolglos, weil der Falsche verklagt wurde!

Die Arbeitgeberhaftung erscheint erfolgversprechender. Noch krasser ist das wirtschaftliche Ergebnis, wenn wegen Erreichen der Beitragsbemessungsgrenze ohnehin (fast oder) gar kein Beitrag zur GKV angefallen wäre, wenn man auf die Entgeltumwandlung richtig informiert ganz verzichtet hätte.

Wie die „Betreuung“ der bAV für Agenten und Makler zum Verhängnis wird?

Gesichert ist, dass kein Arbeitgeber seine (neuen) Mitarbeiter über die bAV ungefragt aufzuklären hat, § 1a BetrAVG. Erst wenn die Entscheidung des Mitarbeiters für insbesondere eine Entgeltumwandlung gefallen ist, beginnen begrenzte Aufklärungs- und Beratungspflichten. Wer als Arbeitgeber dies einem Versicherungsvermittler oder Bankberater überlässt ist besser beraten, wenn er den Beratungsinhalt prüfen lässt und auch zur Personalakte nimmt.

Die Betreuung durch Vermittler und Berater, aber auch Rückfragen von Arbeitnehmern bei solchen Betreuern, bedeuten eine weiterlaufende Haftung, also ein Verhindern des Ablaufes der Verjährung: Denn es kann sicher auch bei vorher abgeschlossenen Verträgen die korrekte Beratung nachgeholt werden, damit die bAV-Verträge ggf. noch beitragsfrei gestellt werden könnten.

Vermittlerhaftung und Beraterhaftung verjähren 10 Jahre nach dem jeweiligen Pflichtverstoß

Der Bundesgerichtshof geht davon aus, dass jede Beratungspflichtverletzung separat zu betrachten ist, auch bei der Verjährung. Beim Unterlassen zählt der letztmögliche Zeitpunkt korrekter Information bzw. Beratung. Hier würde dann auch ein Vermittler dem AG haften, für Falschberatung, entweder bei Erstberatung, oder bei versprochener Betreuung auch später – etwa bei einer auch bereits geplanten Gesetzesänderung (im Fall des LAG Hamm: Volle GKV-Beitragspflicht seit 01.01.2004).

Indes: Er könnte den AG ja korrekt beraten haben, aber dann nur in den Gesprächen mit den Arbeitnehmern (AN) dann falsch informiert haben, oder später im Rahmen der Betreuung, ohne dass es Gespräche mit den AN dann noch gab. Unter Umständen hat der Vermittler bzw. Berater dem AG sogar eine Dokumentation gegeben, die korrekt war – dem AN gegenüber aber nichts dokumentiert, weil dieser ja kein Versicherungsnehmer (VN) wird. Dies wäre nicht gesetzwidrig, sodass die Frage ist, wie es dann mit der Beweislast aussieht. Er ist ggf. gegenüber dem AN ja nur Gehilfe des AG bei der Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten. Wie man sich als AG schützen kann, erfährt der Arbeitgeber vielleicht erst nach einem verlorenen Prozess vor dem Arbeitsgericht?

Weitergehende Informations-, Aufklärungs- und Beratungspflichten des Arbeitgebers

Die Vermittlerhaftung verjährt 10 Jahre nach der Falschberatung (entsprechend bei Betreuung). Diese Frist wird oft abgelaufen sein, wenn der Betriebsrentner seine bAV-Auszahlung erhält. Daher könnte Feststellungsklage durch den Arbeitgeber geboten sein.

Nicht zu vergessen wären die Verminderungen der Ansprüche auf gesetzliche Renten, sowie Kranken- und Arbeitslosengeld, wohl auch Unfallrenten – durch Entgeltumwandlung. Bei der Wirtschaftlichkeit stellt sich immer wieder auch die Frage, ob gesetzliche Rente nicht rentabler ist?

Verteidigungsoptionen für Arbeitgeber, Berater und Vermittler?

Vermittler wie auch der AG könnten sich gegenüber dem AN wehren, indem sie nachweisen, dass gar kein Schaden entstanden ist, und daher kein Feststellungsinteresse besteht.

Dass mehr als 10 Jahre nach der Gesetzesänderung und breiter Information in den Medien darüber immer noch die meisten AN nichts davon wissen, ist eine Tatsache. Sie könnten bei nachträglicher Information die Verträge beitragsfrei stellen und sollten darauf hingewiesen werden. Wenn sie dann dennoch weiter zahlen, haftet dafür nicht mehr der AG. Zudem könnte dies als Nachweis dienen, dass die Mitarbeiter bei korrekter früherer Information ebenfalls die Entgeltumwandlung vorgenommen bzw. weiter gezahlt hätten, sodass ein eventueller Schaden nicht kausal auf die Falschberatung zurückzuführen ist. Frei nach dem Motto: Er wollte zur Risikostreuung auch Geld verbrennen.

Dies wäre dann ein Ansatz, strategisch die eigene Haftung zu reduzieren.

Der Verjährung vorbeugend bietet sich die Feststellungsklage an, von Arbeitnehmern gegenüber (oft ehemaligen) Arbeitgebern, sowie von Arbeitgebern gegenüber Vermittlern, Beratern, Banken, sowie Versicherern (VR).

Erster Schritt: Vermittler, Berater, Banken und Versicherer zum Anerkenntnis auffordern

Vorher aber sollten Arbeitgeber ihre bAV-Bank bzw. ihren bAV-VR bzw. Vermittler auffordern, die eigene Haftung bei Klagen von AN anzuerkennen, vielleicht unter der Voraussetzung, dass sie bei deren Abwehr mitwirken. So hatten sich mit potentieller Haftung für insgesamt mehrere Milliarden Euro branchenweit auch die VR wegen der Haftung des AG bei fehlender Wertgleichheit infolge Zillmerung gegenüber AG verpflichtet, weil AG dann für die Auffüllung auf einen wertgleichen Betrag der Leistungsansprüche zum umgewandelten Entgelt haften.

Fristgebundener Handlungsbedarf für alle Seiten

Ein vielfältiger gegenläufiger dringender „fristgebundener“ Handlungsbedarf liegt nahe, für AN gegenüber AG, Vermittler gegen AG und AG gegen alle, und zwar möglichst vor dem anderen und vor „Fristablauf“. Auf die ursprünglichen Berater darf man nicht zählen, weil diese häufig mit Verjährung ihrer Haftung rechnen, durch schlichtes Nichtstun, bis dereinst der AN bei Rentenbeginn oder Fälligkeit der Direktversicherung sich wegen Geringleistung beim AG meldet.

Widerruf von bAV-Verträgen

Wenn Arbeitgeber oder Arbeitnehmer einmal vergleichen, welche Gelder einbezahlt wurden, und was davon aktuell nach Abzug von Abschlusskosten sowie laufenden Verwaltungskosten noch übrig ist (z.B. als Rückkaufswert oder Ablaufleistung), dann stellen Sie oft größere Abweichung von den bei Vermittlung vorgelegten „Musterberechnungen zur Illustration“ fest – regelmäßig also Vermögensverluste. Davon gehen noch Steuerabzüge und Kranken-/Pflegeversicherungsbeiträge ab, was das unerwartet geringe Ergebnis nochmal um die Hälfte vermindern kann.

Auch viele bAV-Verträge in der Lebensversicherung lassen sich indes oft wegen fehlerhafter Widerrufsbelehrung widerrufen und rückabwickeln, eine Ewigkeit lang. Zahlreiche Arbeitnehmer sind selbst zum Widerruf berechtigt, wenn sie selbst Versicherungsnehmer geworden sind.

Auch für Arbeitgeber – vom Einzelunternehmen bis hin zur GmbH&Co.KG – bietet sich für Versicherungsverträge ab 1995 der Widerruf an – mit der Aussicht nach sachverständiger versicherungsmathematischer Begutachtung bis zu mehr als das Doppelte des Rückkaufswertes zu bekommen. Eine Option für einen wirtschaftlichen Exit als Arbeitgeber aus der bAV-Haftung.

So wird aus einer Niederlage die Chance auf einen noch höheren Gewinn für Arbeitgeber, der auch für den AN noch rechtzeitig ein größeres Risiko beseitigt.

Denn sollte der Arbeitgeber insolvent werden, wird der Insolvenzverwalter Direktversicherungen und Entgeltumwandlungen gegenüber dem VR möglichst widerrufen, was den Lebensversicherungsvertrag vernichtet und deren Wert der Insolvenzmasse zuführt. Damit gehen dann auch alle Begünstigungen und Verpfändungen an AN ins Leere – AN verlieren dadurch ihre betriebliche Altersversorgung – weil ganz ohne Ansprüche an den Pensionssicherungsverein – komplett oder können eventuelle Forderungen aus der bAV-Zusage zur Insolvenzquote mit meist einstelligen Prozentsätzen anmelden. ■

Autoren:

Dr. Johannes Fiala, PhD, RA, RB, MBA Finanzdienstleistungen (Univ.), MM (Univ.), Geprüfter Finanz- und Anlageberater (A.F.A.), Bankkaufmann (www.fiala.de)
und

Dipl.-Math. Peter A. Schramm, Sachverständiger für Versicherungsmathematik (Diethardt), Aktuar DAV, öffentlich bestellt und vereidigt von der IHK Frankfurt am Main für Versicherungsmathematik in der privaten Krankenversicherung (www.pkv-gutachter.de).

7. Gestaltungsfreiheit des Arbeitgebers hinsichtlich Versicherungsschutz und Zusatzversicherungen

Nach der differenzierenden Ansicht des Bundesfinanzhofs hat der Arbeitgeber hinsichtlich des Versicherungsschutzes seiner Mitarbeiter die Wahl zwischen der Gewährung eines unmittelbaren Versicherungsschutzes oder der Zahlung eines Zuschusses zu einer eigens von den Arbeitnehmern abgeschlossenen Zusatzversicherung.

Hintergrund ist die Norm des § 8 Abs. 2 S. 11 EStG, wonach Sachbezüge außer Ansatz bleiben, wenn die Vorteile, die sich nach Anrechnung der vom Steuerpflichtigen gezahlten Entgelte ergeben, insgesamt 44 % nicht überschreiten.

Gewährt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern also unmittelbar Versicherungsschutz, indem er selbst als Versicherungsnehmer Versicherungen etc. abschließt (so bei BFH, Urt. v. 07.06.2018 – VI R 13/16), gelten die vom Arbeitgeber für den Versicherungsschutz geleisteten Beiträge als Sachbezüge, die der oben genannten Freigrenze unterliegen. Trotz begünstigendem Sachlohn liegt der Nachteil dann darin, dass die Möglichkeiten für weitere Sachbezüge gerade aufgrund der Freigrenze von 44 %, die bei Überschreitung jegliche Steuerfreiheit entfallen lässt, massiv eingeschränkt sind.

Vermittelt der Arbeitgeber jedoch nur Kontakt zu einem Versicherungsunternehmen und zahlt lediglich bei Vertragsschluss einen Zuschuss an seine Arbeitnehmer (siehe BFH, Urt. v. 04.07.2018 – VI R 16/17), so liegt in der Bezuschussung nur ein Barlohn, der nicht unter die Freigrenze der Sachbezüge fällt. Auf diese Weise wird den Arbeitnehmern kein Versicherungsschutz zugesagt, vielmehr wird ein von vornherein steuerpflichtiger Zuschuss unter der Bedingung gezahlt, dass die Mitarbeiter selbst eine private Zusatzkrankenversicherung abschließen.

Fazit: Zusammenfassend liegt es demnach beim Arbeitgeber, wie er den Versicherungsschutz seiner Mitarbeiter ausgestaltet. Um dem Risiko der Überschreitung der Freigrenze zu entgehen, bietet sich jedoch Gewährung verwendungsbezogener Zuschüsse zu privaten Zusatzversicherungen an. ■

Der Autor ist Mitglied der Deutschen Anwalts- und Steuerberatervereinigung für die mittelständische Wirtschaft e.V.

Rückfragen:

RA Arnd Lackner, Fachanwalt für Steuerrecht, Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht
WAGNER webvocat® Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Großherzog-Friedrich-Str. 40, 66111 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681-95 82 82-0 Fax: +49 (0) 681-95 82 82-10
E-Mail: wagner@webvocat.de www.webvocat.de

SERVICE/ DIENSTLEISTUNGEN

Rahmenabkommen mit Maritim-Hotels

12% Rabatt für BDS-Mitglieder auf alle tagesaktuellen Übernachtungspreise



Ihr Partner

für deutschlandweite Übernachtungen, Veranstaltungen und mehr

kundenorientiert | zuverlässig | partnerschaftlich | kreativ



Attraktive Firmenkonditionen für die Bundesvereinigung mittelständischer Unternehmer e.V.

Ihre Vorteile

- Sie haben einen zentralen Ansprechpartner für alle Maritim Hotels.
- Wir nehmen Ihre Anfrage auf und fragen die Kapazitäten in den gewünschten Hotels für Sie ab, dadurch sparen Sie Zeit und Kosten.
- Wir erstellen zielorientierte, transparente Angebote und Verträge für Sie.
- Wir unterstützen Sie bei der Planung und Organisation Ihrer Veranstaltung inklusive Locationsuche, innovativer Caterings und begleitender Rahmenprogramme.
- Bei Bedarf entwickeln wir individuelle Incentives/ Motivationsprogramme im In- und Ausland für Sie.

Ihre persönliche Ansprechpartnerin:

Sabine Fiebich

Verkaufsassistentin

Maritim Hotel Gelsenkirchen
Am Stadtgarten 1
45879 Gelsenkirchen
Telefon 0209 176-1701
sfiebich.vkd@maritim.de

Betriebsstätte der Maritim Hotelgesellschaft mbH
Herforder Straße 2 · 32105 Bad Salzuflen

Mit dem Buchungscode BVMU99 erhalten Sie

- 12 % Rabatt auf alle tagesaktuellen Übernachtungspreise (Tagespreis und Frühbucherpreis) – immer und zu jeder Zeit (gültig für Einzelreisende bis neun Personen, ausgenommen Hotels mit fest vereinbarten Raten).
- ein kostenfreies Upgrade in die nächst höhere Zimmerkategorie inklusive VIP-Treatment für den Referenten, den Vorstand und die Geschäftsführung.
- feste Firmen-Sonderraten im Maritim proArte Hotel Berlin.

Ihre Firmen-Sonderraten 2018

Preise pro Zimmer und Tag exklusive Frühstücksbuffet ¹.

Maritim Hotels	Zimmerkategorien					
	Classic		Comfort		Superior	
	EZ	DZ	EZ	DZ	EZ	DZ
Berlin proArte ^{2,3}	104 €	119 €	114 €	129 €	144 €	159 €

¹ Teilnahme am reichhaltigen Maritim Frühstücksbuffet pro Person/Tag: 24 €.

² Die Raten der Superior Kategorie beinhalten die Nutzung der Lounge. Hier stehen ab 6.30 Uhr Frühstück und den gesamten Tag Snacks, Getränke, Kaffee, Tee und andere Annehmlichkeiten zur Verfügung.

³ Ggf. zzgl. lokaler Abgaben auf die Beherbergung.





Ihr Partner für eine datenschutzkonforme Internetseite



- Unterstützung rund um das Thema „datenschutzkonforme Internetseite“ mit Beratungsleistung durch unsere Datenschutzbeauftragten
- Aufbau von Webseiten auf Basis von Content Management Systemen
- Programmierung und Aufbau von Online-Shops
- Programmierung und Aufbau von Intranet- / Extranet-Systemen
- Beratung und Unterstützung bei der Suchmaschinenoptimierung
- Individuelle Softwareentwicklung im Webbereich
- Professionelles Webhosting mit persönlicher Kundenbetreuung

Fordern Sie als BDS Mitglied jetzt Ihren kostenlosen
DSGVO Websitecheck an unter: www.cokuna.com/dsgvo
oder telefonisch unter **+49 (0) 800 72 38 318**

cokuna
www.cokuna.com



BDS.

Großabnehmerrabatt für BDS-Mitglieder

Abrufschein für Kfz-Neuwagen zu Sonderkonditionen der Marken Toyota und Mazda anfordern

Bitte senden Sie mir einen Abrufschein an die von mir eingetragene Firmenadresse und auf meinen Namen zu. Weitere Sonderkonditionen für Kraftfahrzeuge und für andere Produkte und Dienstleistungen finden Sie im geschützten Bereich unter:
www.bds-dgv.de.

Bitte ankreuzen:

☐

von 18% (Lexus RX) bis zu 29% (ProAce) Nachlass je nach Fahrzeugmodell

Sie können den gewünschten Abrufschein anfordern unter:

Telefon: 0 30 / 28 04 91-0 · Telefax: 0 30 / 28 04 91-11 · E-Mail: info@bds-dgv.de

☐

Ich bin BDS-Mitglied. Mitgliedsnummer (falls zur Hand) _____

Vorname/Nachname

Straße

Firma

PLZ/Ort

E-Mail/Telefon

Datum/Unterschrift