

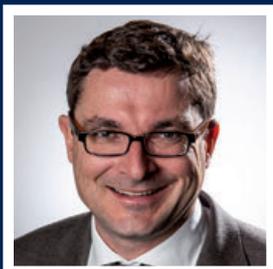
4
2015



Dipl. - Ing. (agr.) Matthias Bär
Steuerberater



Dipl. - Kfm. Rüdiger Eismann
Steuerberater
Fachberater für Internationales
Steuerrecht



Dipl. - Kfm. Karl-Martin Popp
Steuerberater



Benjamin H. Eismann
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht



Eismann und Partner

Steuerberatungsgesellschaft

Gablonzer Str. 4 • 95466 Weidenberg • Tel. 09278/770920 • Fax 09278/77 09 21 77
Augustusburger Str. 233 • 09127 Chemnitz • Tel. 0371/750270 • Fax 0371/750272 77
Lessingweg 1 • 95447 Bayreuth • Tel. 0921/50700760 • Fax 0921/50700777
Richard-Wagner-Str. 35 • 95444 Bayreuth • Tel. 0921/50704330 • Fax 0921/50704333
Ludwig-Jahn-Str. 8 • 91257 Pegnitz • Tel. 09241/9720 • Fax 09241/97240
Hersbrucker Str. 11a • 91244 Reichenschwand • Tel. 09151/866252 • Fax 09151/866253
www.eismann-partner.de

EISMANN

Rechtsanwälte

Lessingweg 1 • 95447 Bayreuth • Tel. 0921/50 70 07 60 • Fax 0921/50 70 07 77
Zweigstelle Pegnitz:
Ludwig-Jahn-Str. 8 • 91257 Pegnitz • Tel. 09241/9720 • Fax 09241/97240
www.eismann-partner.de

AKTUELLE INFORMATIONEN

AUS DEM INHALT

4 | 2015

- **IN EIGENER SACHE** **Seite 2**
 - Jahreswechsel 2015/2016
 - Erfreuliche Nachrichten bei Eismann und Partner
 - Eismann intern
- **BETRIEBSFÜHRUNG** **Seite 3-5**
 - Entgeltfortzahlung bei selbst verschuldeter Arbeitsunfähigkeit?
 - Personalmanagement – Befristete Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze
 - Reform der Erbschaft- und Schenkungsteuer
 - Neues zum Mindestlohn
- **RECHTSPRECHUNG** **Seite 6-7**
 - Nachträgliche Schuldzinsen bei den Einkünften aus Vermietung und Verpachtung
 - Außergewöhnliche Belastungen
 - BFH kippt Steuersparmodell mit hochpreisigen Leasingfahrzeugen
 - Ausgestaltung von Rangrücktrittsvereinbarungen
 - Änderungen zum Erbrecht – Was hat sich zum 17.08.2015 geändert?
- **BUCHHALTUNG UND LOHNABRECHNUNG** **Seite 8**
 - Wechsel zwischen Minijob und sozialversicherungspflichtigem Job nicht unbegrenzt möglich

IN EIGENER SACHE

Jahreswechsel 2015/2016

Mit der vorliegenden Ausgabe 4/2015 schließen wir unsere Mandanteninformationen für das laufende Jahr ab. Auch im zurückliegenden Jahr haben wir versucht, Sie in Kürze über die wichtigsten Neuerungen im Bereich des Steuer- und Wirtschaftsrechts zu informieren.

Während die Schuldenkrise um Griechenland die öffentliche Diskussion im Frühjahr und Sommer 2015 dominierte, beherrscht seit Wochen das Thema der Flüchtlingsbewegung alle Medien. Kurz- und mittelfristig werden hier auch steuerliche und arbeitsrechtliche Themen tangiert werden. Wir werden in unserer Mandanteninformation 1/2016 auf diesen Themenbereich ausführlich eingehen.

Im nächsten Jahr werden uns aber auch andere, altbekannte Themen beschäftigen. Bis zum 30.06.2016 ist der Gesetzgeber gefordert, die Neufassung des Erbschaft- und Schenkungsteuerrechtes zu regeln (vgl. hierzu unser Beitrag auf Seite 4).

Unter dem Stichwort „Modernisierung des Besteuerungsverfahrens“ stehen Reformvorhaben der Finanzverwaltung mit der Zielsetzung, im Besteuerungsverfahren eine höhere Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit zu etablieren. Neben Vereinfachungen und Erleichterungen für die Steuerbürger sollen bei der Bearbeitung der Steuererklärung die Grundsätze der Flexibilisierung, der Wirtschaftlichkeit und die automationsgestützte Bearbeitung stärkeres Gewicht erhalten. Wir werden sicher über die einzelnen Maßnahmen, die im Laufe des nächsten Jahres beschlossen werden, berichten.

Wir hoffen, Ihnen mit der Auswahl der Beiträge Hilfestellungen und Anregungen für den täglichen Umgang mit den Gesetzesvorhaben geben zu dürfen und wünschen eine anregende Lektüre.

Wir bedanken uns auf diesem Weg für das uns entgegengebrachte Vertrauen und freuen uns auf eine ebenso gute Zusammenarbeit im Jahr 2016.

Ihnen und Ihrer Familie wünschen wir ein frohes Weihnachtsfest und alles Gute im neuen Jahr.



Erfreuliche Nachrichten bei Eismann und Partner

In unserem Büro in Weidenberg durften wir uns bei einer Reihe von Mitarbeitern für ihre langjährige Mitarbeit in unserer Kanzlei herzlich bedanken. Auf eine 30jährige Betriebszugehörigkeit können *Frau Elke Bauer, Sekretärin* und *Herr Harald Morath, Bilanzbuchhalter* zurückblicken. *Herr Stefan Müller (Dipl. Kfm.)* und *Frau Reger (Steuerfachangestellte)* konnten in diesem Jahr ihr 15jähriges Dienstjubiläum feiern. *Frau Nadine Hörnlein, Bilanzbuchhalterin und Steuerfachwirtin* ist bereits seit 10 Jahren für Eismann tätig. Bei allen Mitarbeitern bedankte sich Rüdiger Eismann im Namen aller Partner bei den Jubilaren für ihre langjährige engagierte Mitarbeit bei Eismann und Partner. Wir freuen uns, auch weiterhin auf die Kompetenz und Einsatzbereitschaft unserer Mitarbeiter zählen zu dürfen.

Im Bild von links:

Claudia Reger, Elke Bauer, Rüdiger Eismann, Nadine Hörnlein, Harald Morath und Stefan Müller.



Eismann intern



Wir freuen uns, auch im Jahr 2015 in unseren Büros in Weidenberg, Pegnitz und Bayreuth, drei Ausbildungsplätze zur/zum Steuerfachangestellten besetzen zu können.

Im Bild unsere neuen Auszubildenden von links: Christian Zuber, Annalena Sticht u. Clarissa Rauscher.

• Aus der Komplexität und Dynamik von Gesetzgebung und Rechtsprechung ergeben sich zwangsläufig ständig Änderungen, sodass für die in der Mandanteninformation enthaltenen Beiträge keine Haftung übernommen werden kann. Die nachfolgenden Beiträge sollen vielmehr als Grundlageninformation für ein gemeinsames Gespräch dienen. Denn konkrete Beratungsempfehlungen stimmen wir immer auf Ihre persönlichen Verhältnisse ab.

Entgeltfortzahlung bei selbst verschuldeter Arbeitsunfähigkeit?

Arbeitsgerichte werden immer wieder mit der Fragestellung konfrontiert, ob einem arbeitsunfähig erkrankten Mitarbeiter das Entgelt bis zu sechs Wochen vom Arbeitgeber fortzuzahlen ist, wenn der Mitarbeiter die Arbeitsunfähigkeit selbst verschuldet hat. Denn § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) bestimmt, dass der Anspruch auf Entgeltfortzahlung ausgeschlossen ist, wenn die Krankheit selbst verschuldet wurde.

Dies ist dann der Fall, wenn sich Ihr Mitarbeiter die Krankheit durch

- unverständiges, leichtfertiges oder sittenwidriges Verhalten zugezogen hat oder
- den Wiedereintritt der Arbeitsfähigkeit hinausgezögert oder verhindert hat.

In folgenden Fällen ist von einem solchen Selbstverschulden auszugehen:

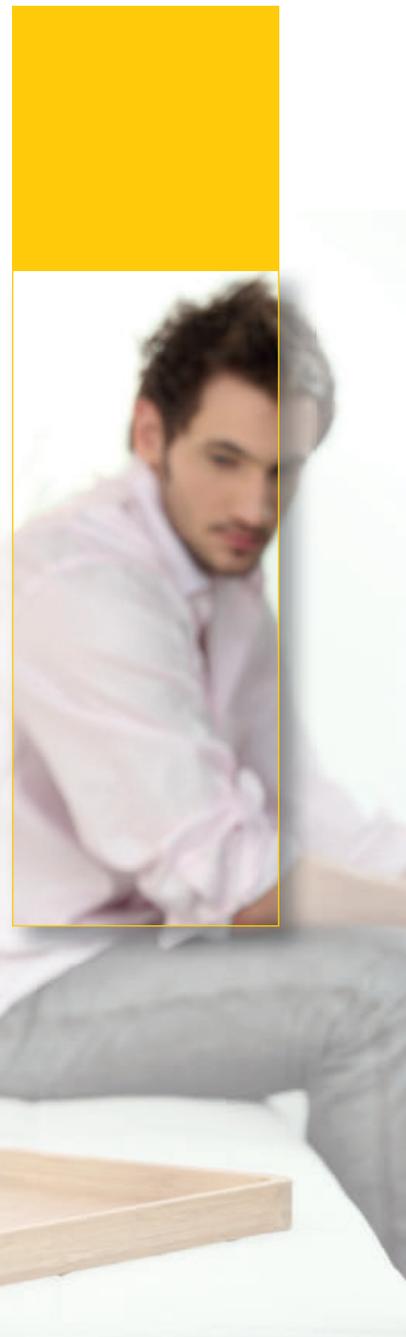
- bei einer Sportverletzung, wenn sich der Mitarbeiter so sportlich betätigt, dass es seine Kräfte und Fähigkeiten deutlich übersteigt oder er gegen anerkannte Regeln verstößt. Dies ist bei gefährlichen Sportarten der Fall; bislang wurde jedoch

nur das Kickboxen als gefährliche Sportart eingestuft. Nicht dagegen Amateurboxen, Fußball, Drachenfliegen oder Motocrossrennen.

- bei Verkehrsunfällen ist die Arbeitsunfähigkeit selbst verschuldet, wenn der Mitarbeiter grob gegen die Straßenverkehrsvorschriften verstoßen hat, z.B. wenn er ohne Sicherheitsgurt oder alkoholisiert fährt oder beim Fahren telefoniert. Auch bei der Beteiligung des Mitarbeiters an einer tätlichen Auseinandersetzung ist eine daraus entstehende Verletzung in der Regel selbst verschuldet.

Alkoholsucht ist eine nicht selbst verschuldete Erkrankung nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes, dies wurde sogar für rückfällige Mitarbeiter nach Entziehungskuren entschieden.

Die Beweislast für Selbstverschulden liegt bei Ihnen als Arbeitgeber. Sie müssen dem Mitarbeiter nachweisen, dass er die Arbeitsunfähigkeit selbst verschuldet hat.



Personalmanagement Befristete Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Scheiden langjährige Mitarbeiter wegen Erreichen der Regelaltersgrenze aus dem Berufsleben aus, entsteht im Unternehmen eine Lücke, die nicht leicht zu schließen ist. Es liegt oft im Interesse des Unternehmens, Mitarbeiter auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze für eine begrenzte Zeit weiter zu beschäftigen. Für eine solche Befristung muss allerdings ein sachlicher Grund vorliegen. Eine neue Regelung im Sozialgesetzbuch (SGB) hilft hier weiter. Damit kein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht, müssen jedoch einige Voraussetzungen erfüllt sein.

Zum Einen muss der Arbeitsvertrag regeln, dass das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze endet. Sie müssen mit Ihrem Mitarbeiter noch während des bestehenden Arbeitsverhältnisses – spätestens am letzten Arbeitstag – die Weiterbeschäftigung vereinbaren. Das Arbeitsverhältnis muss ununterbrochen – und zwar auch ohne Unterbrechung durch ein Wochenende oder einen Feiertag – fortgesetzt werden. Endet das reguläre Arbeitsverhältnis z. B. am Freitag, dem 27.11.2015, muss die Weiterbeschäftigung ab Samstag, 28.11. erfolgen. Die Arbeitsbedingungen (z.B. Arbeitszeit/

Vergütung etc.) sollten in der Vereinbarung über die Weiterbeschäftigung unverändert übernommen werden. Selbstverständlich muss die Vereinbarung von Ihnen und dem Mitarbeiter schriftlich festgehalten werden. Zur Dauer der Weiterbeschäftigung gibt das SGB keine Grenzen vor. Wegen bestehender Bedenken hinsichtlich der europarechtlichen Zulässigkeit mehrfacher Verlängerungen und vor dem Hintergrund der sich ständig ändernden Rechtsprechung empfehlen wir Ihnen, im Einzelfall vor dem Abschluss entsprechender Vereinbarungen fachkundigen Rat einzuholen.

Reform der Erbschaft- und Schenkungsteuer

In unserer letzten Ausgabe der aktuellen Informationen von Eismann und Partner hatten wir bereits über den Regierungsentwurf „Neufassung des Erbschaft- und Schenkungsteuergesetzes“ berichtet.

Die vage Hoffnung, dass das Gesetz bereits zum 31.12.2015 verabschiedet wird und in diesem wichtigen Bereich wieder Rechtssicherheit einkehren kann, hat sich leider zerschlagen. Der Bundesrat, dem der Regierungsentwurf vorliegt und hierzu eine öffentliche Sachverständigenanhörung abgehalten hatte, hat erhebliche Zweifel geäußert, dass der Gesetzesentwurf den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichtes entspricht.

Wesentliche Kritikpunkte des Bundesrates sind:

1. Der Vorschlag, bei jedem einzelnen Wirtschaftsgut zu prüfen, ob es als nicht begünstigtes sog. Verwaltungsvermögen von der Steuerbefreiung ausgeschlossen werden muss, ist in der Praxis nicht praktikabel.
2. Die vom Bundesverfassungsgericht kritisierte Privilegierung des unentgeltlichen Erwerbs von größeren Unternehmen ohne sogenannte Bedürfnisprüfung sieht der Bundesrat im Gesetzesentwurf als nicht erfüllt an. Die Bundesregierung hatte eine Prüfschwelle in Höhe von 26 Millionen Euro pro Erwerb vorgesehen. Im Jahr 2013 lagen bundesweit nur ca. 1,7% der Erwerbe von Betriebsvermögen über einer Grenze von 20 Millionen Euro. Somit würde weiterhin ein überwiegender Teil der Steuerpflichtigen, die ein Unternehmen erben oder geschenkt bekommen, von der Steuerbefreiung begünstigt,

ohne dass eine sogenannte Bedürfnisprüfung vorgenommen wird.

3. Die Ermittlung des Unternehmenswertes durch das sogenannte vereinfachte Ertragswertverfahren wird kritisiert.

In diesem Verfahren wird der Unternehmenswert dergestalt ermittelt, dass der durchschnittliche Jahresertrag des Unternehmens an die Höhe des Basiszinses gekoppelt ist. Da auf Grund der derzeitigen Niedrigzinsphase der Basiszins ständig zurückgegangen ist, ergeben sich rein rechnerisch immer höhere Unternehmenswerte, obwohl sich betriebswirtschaftliche Umsatz- und Gewinngrößen nicht bzw. kaum verändert haben.

Hier gilt es, eine von der Zinsentwicklung abgekoppelte Methode zu entwickeln.

Aus der Fülle der Kritikpunkte des Bundesrates sowie der angehörten Verbände haben wir nur die wesentlichen herausgegriffen.

Dies soll bereits verdeutlichen, dass am vorliegenden Gesetzesentwurf wohl noch eine Reihe von entscheidenden Veränderungen vorgenommen werden (müssen), so dass sich der parlamentarische Einiigungsprozess wohl noch in die Länge ziehen wird.

Die vom Bundesverfassungsgericht eingeräumte Frist (30.06.2016) wird wohl aller Voraussicht nach ausgeschöpft werden, bis das neue Gesetz verabschiedet wird.

Vor Vermögensübertragungen empfehlen wir weiterhin, mit unserer Kanzlei Rücksprache zu halten.

Neues zum Mindestlohn

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hält Wort und lockert die Dokumentationspflichten des Mindestlohngesetzes.

Die in unserer Ausgabe der aktuellen Informationen 3/2015 angekündigten Nachbesserungen zum Mindestlohngesetz sind nun zum 1.8.2015 in Kraft getreten.

Wie angekündigt, wird hierbei die Entgeltgrenze von brutto **2.958,- €** im Monat auf **2.000,- €** im Monat herabgesetzt.

Diese neue Grenze gilt jedoch nur für solche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, denen der Arbeitgeber dieses Monatsentgelt nachweislich für die letzten 12 Monate gezahlt hat. Gerade bei Saisonkräften bleibt es somit bei der Grenze von 2.958,- € im Monat. Auch dürfte u. E. gerade bei Berufseinsteigern weiterhin die höhere Grenze von 2.958,- € im Monat gelten, da eine tatsächliche Zahlung des Entgelts nicht bereits für vergangene 12 Monate erfolgen konnte.

Die Aufzeichnungspflichten entfallen zukünftig vollständig für mitarbeitende Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers. Dies gilt z. B. auch bei einer GmbH als Arbeitgeber, sofern der Angehörige Geschäftsführer der Gesellschaft ist. Dies ist eine äußerst positive Entscheidung, gerade in familiengeführten mittelständigen Unternehmen. Gerade hier führten die Aufzeichnungspflichten bei (zeitweise) mitarbeitenden Familienangehörigen zu viel bürokratischen Mehraufwand.

Dies bedeutet jedoch selbstverständlich nicht, dass diese Personen nicht mehr unter das MiLoG fallen! Auch für diese gilt also nach wie vor der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 € pro Stunde – es entfällt

lediglich der Bürokratieaufwand des Arbeitszeitennachweises.

Die gesamte Verordnung steht auf der MiLoG-Internetseite des BMAS zum Download bereit:

<http://www.der-mindestlohn-wirkt.de/ml/DE/Service/Meldungen/2015/neue-mindestlohn-verordnung.html>

Auch die Klarstellung im Bereich der sogenannten Auftraggeberhaftung wurde nun vom Ministerium vorgenommen. Die Auftraggeberhaftung des Mindestlohngesetzes greift nur für solche Unternehmer, welche einen eigenen Auftrag an einen Subunternehmer weitergeben. Unternehmen, die selbst eine Dienstleistung in Auftrag geben, haften dagegen nicht auf die Zahlung des Mindestlohns beim Auftragnehmer.

Mindestlohn bei ehrenamtlich Tätigen in Vereinen

Nach § 22 MiLoG sind ehrenamtlich Tätige grundsätzlich nicht vom Mindestlohn betroffen. Nicht geregelt ist jedoch, was unter ehrenamtlicher Tätigkeit zu verstehen ist. Klargestellt wurde bislang, dass Übungsleiter, die bis zu 2.400,- € im Jahr im Wege der sogenannten Übungsleiterpauschale erhalten, nicht unter das MiLoG fallen.

Wer als Übungsleiter mehr als 2.400,- € im Jahr erhält, ist jedoch nicht automatisch Arbeitnehmer im Sinne des MiLoG. Hier muss in jedem Einzelfall geprüft werden, ob es sich um weisungsabhängige Arbeitnehmer handelt oder nicht. Von einer Arbeitnehmereigenschaft ist jedoch nicht bereits durch die Vorgabe von Zeit und

Ort der Tätigkeit, z.B. der Trainingstage oder des Trainingsprogramms, auszugehen. Das Ministerium hat nun angekündigt, gerade für Fälle mit Entschädigungen oberhalb der steuerrechtlich anerkannten Übungsleiterpauschale von 2.400,- € im Jahr eine gesetzliche Definition der ehrenamtlichen Tätigkeit zu erarbeiten.



RECHTSPRECHUNG

Nachträgliche Schuldzinsen bei den Einkünften aus Vermietung und Verpachtung

Nachdem der BFH den nachträglichen Schuldzinsenabzug bei den Einkünften aus Vermietung und Verpachtung in den Fällen anerkannt hat, in denen der Veräußerungserlös einer Immobilie nicht ausreichte, um die noch valutierten Darlehensverbindlichkeiten zu tilgen, hat sich auch die Finanzverwaltung dieser Sichtweise angeschlossen. In der derzeitigen Niedrigzinsphase taucht immer wieder die Frage auf, ob Vorfälligkeitsentschädigungen, die im Rahmen von Darlehensumschuldungen auf Verträge mit günstigeren Zinssätzen von den Banken erhoben werden, bei den Einkünften aus Vermietung und Verpachtung als Werbungskosten anerkannt werden.

Die Rechtsprechung sieht grundsätzlich diese Abzugsmöglichkeit vor.

Das Finanzamt prüft jedoch in jedem Einzelfall, ob die Absicht, Einkünfte aus der Vermietung des später verkauften Objektes zu erzielen, nicht bereits zum Zeitpunkt der Umschuldung oder vorzeitigen Darlehensablösung gegen Vorfälligkeitsentschädigungen aufgegeben wurde.

Bei Ablösung bzw. Umschuldung von Darlehen gegen Vorfälligkeitsentschädigung und einer zeitnahen Veräußerung der Immobilie wird nämlich nach Ansicht der Finanzverwaltung der wirtschaftliche Zusammenhang der Darlehenszinsen bzw. Vorfälligkeitsentschädigung mit der bisherigen Vermietungstätigkeit durch die Veräußerung überlagert und die Zinsen werden nicht als Werbungskosten anerkannt.

Außergewöhnliche Belastungen

Außergewöhnliche Belastungen als steuermindernder Abzugsposten in Rahmen der Einkommensteuerveranlagung - weiterhin ein Thema, das Finanzgerichte sowie BFH beschäftigt. Beim Bundesfinanzhof sind Verfahren anhängig, die Klärung bringen sollen, ob und in welchem Umfang Scheidungskosten auch ab dem Veranlagungszeitraum 2013 als außerge-

wöhnliche Belastung abzugsfähig sind. Auch die Frage, ob Kosten eines Zivilprozesses eine außergewöhnliche Belastung darstellen, muss noch vom BFH geklärt werden. Persönliche Unfälle oder Krankheitsfälle verursachen nicht selten enorme Kosten durch den behindertengerechten Umbau der Wohnräume. Sind die steuerpflichtigen Einkünfte vergleichsweise niedrig, geht der Abzug der Umbaukosten (a.g. Belastung)

nicht selten zu einem großen Teil ins Leere. Hier stellt sich die Frage, ob derart hohe Aufwendungen als außergewöhnliche Belastung über mehrere Jahre verteilt werden können. Wichtig ist, grundsätzlich im Vorfeld ein amtsärztliches Gutachten über die Notwendigkeit und Zwangsläufigkeit der beabsichtigten Umbaumaßnahmen einzuholen, das der Finanzverwaltung vorgelegt werden kann.

BFH kippt Steuersparmodell mit hochpreisigen Leasingfahrzeugen

Hohe Leasingraten – niedriger Restwert – Privatkauf am Laufzeitende. Das war ein beliebtes Steuersparmodell, das es dem Leasingnehmer ermöglichte

- hohe Leasingraten als Betriebsausgabe geltend zu machen,
- das Fahrzeug steuerneutral mit einem niedrigen Restwert, der die hohen Lea-

singraten kompensiert, ins Privatvermögen zu überführen und
- das Fahrzeug dann aus dem Privatvermögen steuerfrei zu verkaufen.

Diesem Modell widersprach der BFH. Er sieht in dem Privatkauf zum vereinbarten Restwert durch den Leasingnehmer eine Entnahme des Fahrzeugs mit dem

Verkehrswert. Weil dieser höher ist als der per Kaufoption vereinbarte Restwert des Fahrzeugs, erhöht die Entnahme den Gewinn im Betrieb des Leasingnehmers.

Das Bundesministerium für Finanzen hat sich dem BFH-Urteil bereits angeschlossen und wird diese Entscheidung künftig auch anwenden.

Ausgestaltung von Rangrücktrittsvereinbarungen

Der BFH hat sich in einem Urteil mit der Formulierung von Rangrücktrittserklärungen befasst. Für die Praxis wird klar, dass Rangrücktrittsvereinbarungen weiterhin äußerst sorgfältig formuliert werden müssen, um den verfolgten Zweck zu erreichen.

Dieser ist in aller Regel

- die Nichtberücksichtigung der Darlehensverbindlichkeiten im Überschuldungsstatus bei
- gleichzeitiger Berücksichtigung der Verbindlichkeit in der Steuerbilanz.

Aus steuerlicher Sicht ist entscheidend, dass zur Vermeidung der ertragswirksa-

men Auflösung der Darlehensverbindlichkeit eine Klausel aufgenommen werden muss, die eine Tilgung des Darlehens aus sogenanntem „freiem Vermögen“ ermöglicht.

Aus insolvenzrechtlicher Sicht ist nach dem jüngsten Urteil des BGH erforderlich, dass die Darlehensverbindlichkeit in der Insolvenz im Rang hinter die Forderungen aus § 39 InsO zurücktritt und außerhalb des Insolvenzverfahrens nur aus freiem Vermögen zu befriedigen ist.

Bei der Formulierung derartiger Formulierungen sollte auf jeden Fall fachkundiger Rat eingeholt werden.



Änderungen zum Erbrecht – Was hat sich zum 17.08.2015 geändert?

Die neue EU-Verordnung Nr. 650/2012 EU-ErbVO bringt wesentliche Veränderungen für Deutsche mit sich, die sich regelmäßig oder dauerhaft im Ausland aufhalten. Mit der neuen Erbrechtsverordnung kann plötzlich ein anderes Recht gelten als das, welches man erwartet.

Was dies genau bedeutet und wie man sich dagegen wappnen kann, wird im Folgenden dargestellt:

Bisher galt für deutsche Staatsbürger das deutsche Erbrecht. Mit der neuen EU-Erbrechtsverordnung gilt – zunächst – das Recht des Staates, in dem der Erblasser zum Zeitpunkt seines Todes seinen gewöhnlichen Aufenthalt hatte. Unter dem Begriff des gewöhnlichen Aufenthalts versteht man in der Regel eine enge, feste Bindung zu dem Land und eine bestimmte Dauer und Regelmäßigkeit des Aufenthalts dort. Ob diese Voraussetzungen erfüllt sind, ist jedoch immer im Einzelfall zu klären.

Problematisch könnte dies beispielsweise werden bei Menschen, die sich in ein ausländisches Pflegeheim begeben, bei Daueraufenthalt in Mallorca oder etwa auch bei jüngeren Menschen, die mehrere Monate oder Jahre ausbildungsbedingt im Ausland leben.

Die Verordnung betrifft hierbei das gesamte Vermögen des Erblassers im In- und Ausland, sie ist in sämtlichen Ländern der EU mit Ausnahme von Dänemark, Großbritannien und Irland anwendbar.

Wer nicht möchte, dass bei einem gewöhnlichen Aufenthalt im Ausland auch das Erbrecht dieses Staates gilt, muss künftig explizit in einer Verfügung von Todes wegen kundtun, dass für ihn weiterhin deutsches Erbrecht gilt. Man muss eine sog. Rechtswahl treffen. So sollte künftig in einem Testament oder einem Erbvertrag die Rechtswahl geregelt werden.

Auch wenn durch vorstehende Ausführungen der Eindruck entstehen kann, dass mit der neuen Regelung Nachteile verbunden sind, so ist doch festzuhalten, dass die Vor-

teile der neuen EU-Erbrechtsverordnung überwiegen.

Bislang gab es bei grenzüberschreitenden Erbfällen oft Streit darüber, welches nationale Recht anzuwenden ist. Diese Frage ist nunmehr eindeutig geklärt.

Bis August 2015 konnte es zu Anwendungen mehrerer Rechtsordnungen kommen, wenn beispielsweise deutsch-französischer Grundbesitz tangiert war. Ein Haus in Frankreich wurde nach französischem Recht vererbt, während eine Wohnung in Deutschland nach deutschem Recht vererbt wurde. Dieses Problem wurde nunmehr geklärt.

Weiterhin ist es von Vorteil, dass ein sog. europäisches Nachlasszeugnis eingeführt wurde. Dieses Zeugnis ist ein internationaler Nachweis für Erben, die künftig nicht mehr in mehreren Ländern Erbscheine beantragen müssen.

Zuständig für die Erteilung eines Nachlasszeugnisses ist das Gericht oder die Behörde an dem Ort, an dem der Erblasser seinen letzten gewöhnlichen Aufenthalt hatte.

BUCHHALTUNG UND LOHNABRECHNUNG

Wechsel zwischen Minijob und sozialversicherungspflichtigem Job nicht unbegrenzt möglich

Als Arbeitgeber haben Sie für Teilzeit- oder Aushilfskräfte oftmals schwankenden Arbeitsbedarf. Ummeldungen zwischen geringfügiger und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung sind aber nur begrenzt zulässig.

Folgende Fragen zur Abrechnung tauchen immer wieder auf:

Frage:

Liegt ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis auch dann vor, wenn in einem Kalenderjahr der Beschäftigungsumfang und damit die Vergütung mehrmals die 450,- €-Grenze überschreitet?

Antwort:

Es hängt davon ab, wie oft die 450,- €-Grenze überschritten wird, wie lange sie dauert und wie die Zukunftsprognose ausfällt.

nicht Urlaubsvertretung oder turnusgemäß erhöhter Arbeitsanfall) der Monatsbetrag für bis zu höchstens drei Monaten innerhalb eines Zeitjahres über 450,- € liegt. In diesem Fall darf die 5.400,- € Jahresgrenze überschritten werden.

Wird im Laufe einer zunächst geringfügigen Beschäftigung ein Jahresentgelt über 5.400,- € vereinbart, tritt ab dem Zeitpunkt der Vereinbarung volle Versicherungspflicht ein.

Wird aus einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis heraus die Arbeitszeit bzw. das Entgelt unter die 450,- €-Grenze reduziert, ist der neue Beschäftigungsabschnitt unabhängig von der vorangegangenen Beschäftigungszeit zu beurteilen.

Ergibt sich danach in der Prognoseentscheidung, dass das regelmäßig zu erzielende Arbeitsentgelt max. 450,- € beträgt, kann wieder eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegen.

Die Prognoseentscheidung ist zu Beginn einer Beschäftigung sowie bei dauerhaften Veränderungen dahingehend zu treffen, ob die Tätigkeit innerhalb der Geringfügigkeitsgrenzen ausgeübt wird oder diese übersteigt.

Keine Versicherungspflicht trotz Überschreiten der 450,- € Grenze:

Überschreitet das monatliche (nicht das regelmäßige) Entgelt 450,- €, kann eine geringfügige Beschäftigung trotzdem weiter vorliegen, wenn

- das Jahreseinkommen insgesamt 5.400,- € nicht übersteigt oder
- aus unvorhersehbaren Gründen (also

Beschäftigung von Flüchtlingen

Die unzähligen Flüchtlinge stellen grundsätzlich auch neues Beschäftigungspotenzial dar, das vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels interessant scheint. Doch es herrscht Unsicherheit, wann Arbeitgeber wen anstellen dürfen und ob die Qualifikation der Bewerber tatsächlich zur Beseitigung des Fachkräftemangels beitragen kann. Die Bundesregierung hat die Beschäftigungsmöglichkeiten für Flüchtlinge

zwar erweitert, doch ohne dauerhaften Aufenthaltstitel bleibt es schwierig. Die arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Aspekte bei Flüchtlingen sind vielschichtig.

Ein Gesamtüberblick zu diesem Thema finden Sie auch unter:

www.arbeitsagentur.de/Unternehmen unter dem Stichwort „Potenziale nutzen – geflüchtete Menschen beschäftigen“.



IMPRESSUM

Herausgeber | Redaktion:

Eismann und Partner
Steuerberatungsgesellschaft
Weidenberg | Tel.: 0 92 78 - 77 09 20

Gestaltung:

Pellkofer-Grießhammer Design
Ahorntal | Tel.: 0 92 79 - 4 99

Druck:

Mediafaktor GbR
Chemnitz | Tel.: 03 71 - 5 34 75 16

Auflage | Stand:

800 Stück | November 2015

Bildquellen:

- S. 2 oben: aboutpixel.de © spurensicherung
- S. 3: aboutpixel.de © Mark Chambers
- S. 4: aboutpixel.de © Markus Gann
- S. 5 oben: aboutpixel.de © Fabian Gniffke
- S. 5 unten: aboutpixel.de © Helmut Luttenberger
- S. 6: aboutpixel.de © Heiko Küverling
- S. 7: aboutpixel.de © Sergei Brehm
- S. 8 oben: aboutpixel.de © Mark Chambers