

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Beginn des Jahres 2015 ist das **Mindestlohngesetz** in Kraft getreten. Den Vorgaben dieses Gesetzes schenken viele Arbeitgeber bislang noch wenig Beachtung, da die landläufige Meinung besteht, hiervon nicht betroffen zu sein, weil ohnehin ein über dem Mindestlohn liegender Bruttostundenlohn gezahlt werde.

Diesem Eindruck muss entgegengewirkt werden. Vom Mindestlohn erfasst werden alle Formen von Arbeitsverhältnissen, befristete wie unbefristete ebenso wie Teilzeitbeschäftigte und Vollzeitbeschäftigte. Vom Mindestlohn erfasst werden auch geringfügige, kurzfristige und Saisonarbeitsverhältnisse, unabhängig von der steuerlichen oder sozialversicherungsrechtlichen Behandlung. Der Mindestlohn gilt auch unabhängig vom Status als Rentner, Student oder Hausfrau, Behinderten oder junger Arbeitnehmer über 18 Jahre.

Nicht umfasst sind ausdrücklich Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisse, die unter den Anwendungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetz und den dort aufgeführten Branchen-Katalog fallen, z. B. Gebäudereinigung, Sicherheitsdienst etc., oder für die eine abweichende Regelung eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages gilt.

Nun gönnt man ja den Betroffenen gerne etwas mehr Geld – aber das MiLoG ist mehr: Es ist ein neues Gesetz zur Überwachung von Menschen und Wirtschaft, ein bürokratisches Monstrum.

Jeder Arbeitgeber hat das Mindestlohngesetz zu beachten und die Kontrolle darüber wird jetzt allumfassend und fast flächendeckend ausgerollt. Dazu wird eine „Auftragshaftung“ eingeführt – jedes Unternehmen ist für Subunternehmer und damit für viele Lieferanten, Partnerunternehmen und deren Subs verantwortlich.

Die Lohnfindung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, mit Tarifverträgen und dem Zusammenwirken früherer „Tarifparteien“ – auch das wird beendet und damit ein wesentliches Merkmal der sozialen Marktwirtschaft, die Deutschland seit den Zeiten Ludwig-Erhardts erfolgreich gemacht hat.

1.600 neue Zollbeamte sollen für jährlich € 80 Mio. in den nächsten Jahren eingestellt werden, um die Einhaltung der Vorschriften zum Mindestlohn zu überwachen. Dabei ist das MiLoG nur Anlass für eine generelle Überwachung und Ausweitung der Kontrolle. 30 Gesetze sind tangiert, Verordnungen, Tarifverträge und andere Regeln.

Arbeitgeber müssen nun bis zu einem Monatseinkommen von € 2.958,00 Beginn, Dauer und Ende der Arbeitszeit dokumentieren und für zwei Jahre nachweisen. Diese „Erleichterung“ wurde noch kurzfristig (am 18. Dezember 2014) mit der „Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung“ (MiLoDokV) kodifiziert.

Bei dieser Grenze geht der Gesetzgeber davon aus, dass kaum jemand mehr als 348 Stunden im Monat zu je € 8,50 arbeitet – was zum Beispiel 29 Tage zu je zwölf Stunden wären.

Das Mindestlohngesetz ist Schwerpunkt dieser Ausgabe und auf den nachfolgenden Seiten detailliert dargestellt. Trotz der Komplexität der neuen Vorschriften wünschen wir allen unsern Lesern ein gutes und erfolgreiches Jahr 2015!



Rolf Groß

Geschäftsführender Gesellschafter bei DORNBACH

Inhaltsverzeichnis

Auswirkungen aus dem Mindestlohngesetz ab 2015.... 2

Anteilige Berücksichtigung der Einkünfte und Bezüge im Monat des Erreichens der Altersgrenze eines Kindes..... 6

Berechnung der Spekulationsfrist für Wertpapiere 6

Gewinnrealisierung bei Bauingenieurleistungen 6

Berücksichtigung von ausländischen Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit im Rahmen des Progressionsvorbehalts 7

Bilanzielle Behandlung von Sanierungszuschüssen an GmbHS 7

Teilentgeltliche Übertragung einzelner Wirtschaftsgüter: Beitrittsaufforderung an das BMF 8

Veranstaltungstermine von und mit DORNBACH 8

Termine Februar 2015



Bitte beachten Sie die folgenden Termine, zu denen die Steuern und Sozialabgaben fällig werden:

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch	
		Überweisung ¹	Scheck ²
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag ³	10.2.2015	13.2.2015	6.2.2015
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag	Ab dem 1.1.2005 ist die Kapitalertragsteuer sowie der darauf entfallende Solidaritätszuschlag zeitgleich mit einer erfolgten Gewinnausschüttung an den Anteilseigner an das zuständige Finanzamt abzuführen.		
Umsatzsteuer ⁴	10.2.2015	13.2.2015	6.2.2014
Umsatzsteuer-Sondervorauszahlung ⁵	10.2.2015	13.2.2015	6.2.2014
Gewerbsteuer	16.2.2015	19.2.2015	13.2.2014
Grundsteuer	16.2.2015	19.2.2015	13.2.2014
Sozialversicherung ⁶	25.2.2015	entfällt	entfällt

¹ Umsatzsteuer-Voranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen müssen grundsätzlich bis zum 10. des dem Anmeldezeitraum folgenden Monats (auf elektronischem Weg) abgegeben werden. Fällt der 10. auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, ist der nächste Werktag der Stichtag. Bei einer Säumnis der Zahlung bis zu drei Tagen werden keine Säumniszuschläge erhoben. Eine Überweisung muss so frühzeitig erfolgen, dass die Wertstellung auf dem Konto des Finanzamts am Tag der Fälligkeit erfolgt.

² Bei Zahlung durch Scheck ist zu beachten, dass die Zahlung erst drei Tage nach Eingang des Schecks

beim Finanzamt als erfolgt gilt. Es sollte stattdessen eine Einzugsermächtigung erteilt werden.

³ Für den abgelaufenen Monat.

⁴ Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat; bei Vierteljahreszahlern mit Dauerfristverlängerung für das vorangegangene Kalendervierteljahr.

⁵ Vgl. Information „Dauerfristverlängerung für Umsatzsteuer-Vorauszahlungen“.

⁶ Die Fälligkeitsregelungen der Sozialversicherungsbeiträge sind einheitlich auf den drittletzten Bankarbeitstag

des laufenden Monats vorgezogen worden. Um Säumniszuschläge zu vermeiden, empfiehlt sich das Lastschriftverfahren. Bei allen Krankenkassen gilt ein einheitlicher Abgabetermin für die Beitragsnachweise. Diese müssen dann bis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit (d. h. am 23.2.2015) an die jeweilige Einzugsstelle übermittelt werden. Regionale Besonderheiten bzgl. der Fälligkeiten sind ggf. zu beachten. Wird die Lohnbuchführung durch extern Beauftragte erledigt, sollten die Lohn- und Gehaltsdaten etwa 10 Tage vor dem Fälligkeitstermin an den Beauftragten übermittelt werden. Dies gilt insbesondere, wenn die Fälligkeit auf einen Montag oder auf einen Tag nach Feiertagen fällt.

Diese Informationen und weitere Beiträge finden Sie auf unserer Website.

Auswirkungen aus dem Mindestlohngesetz ab 2015

Sehr geehrte Damen und Herren, wir möchten Sie gerne auf die einschlägigen Herausforderungen, die mit dem zum Jahreswechsel in Kraft tretenden **Mindestlohngesetz** (MiLoG) in Zusammenhang stehen, aufmerksam machen. So sind vor allem die eigentliche Ermittlung des Mindestlohns und die durch das Gesetz hervorgerufenen Dokumentationspflichten in den Fokus zu rücken.

Seit Beginn des Jahres 2015 gilt für alle Branchen und für alle tätigen Beschäftigten ein flächendeckender, gesetzlicher Brutto-Mindestlohn von € 8,50 pro Zeitstunde (§ 1 Abs. 2 MiLoG).

Der Brutto-Mindestlohn gibt einen allgemeinen Grundlohn vor, der als solcher die unterste Grenze für die Entlohnung bildet. Vergütungsabreden, die den Mindestlohn unterschreiten, sind unwirksam (§ 134 BGB). An ihre Stelle tritt § 612 BGB, der besagt,

dass die im betreffenden Wirtschaftsgebiet für eine vergleichbare Tätigkeit üblicherweise gezahlte Vergütung als vereinbart anzusehen ist, die weit über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen kann. Minijobber, die im gewerblichen Bereich oder im Privathaushalt über das Haushaltsscheckverfahren tätig sind, fallen ebenfalls unter das Mindestlohngesetz.

Es gibt jedoch auch Ausnahmen für folgende Beschäftigte (§ 22 MiLoG):

- Jugendliche unter 18 Jahre
- Auszubildende (auch über 18-jährige)
- Ehrenamtliche Tätigkeit
- Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum nach Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung leisten
- Praktikanten, die ein Orientierungspraktikum von bis zu drei Monaten vor einer Berufsausbildung oder einem Studium leisten
- Praktikanten, die ein Praktikum von bis zu 3 Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten. Geht ein derartiges Praktikum über 3 Monate hinaus, muss ab dem 4. Monat Mindestlohn gezahlt werden. Nach Abschluss der Ausbildung oder des Studiums gilt der Mindestlohn grundsätzlich auch für Praktikanten – es sei denn, sie wollten in einem anderen als dem bis dahin erlernten Beruf ihre beruflichen Kenntnisse vertiefen.
- Wer nach mindestens 12-monatiger Arbeitslosigkeit einen neuen Arbeitsplatz bekommt, hat in den ersten 6 Monaten ebenfalls keinen Anspruch auf den Mindestlohn.
- Branchen mit Tarifverträgen, die über den 01.01.2015 hinausreichen, können von der gesetzlichen Lohnuntergrenze noch für 2 weitere Jahre nach unten abweichen.

Ein Mindestlohn nach Tarifverträgen gilt derzeit für folgende Branchen (Stand 01.10.2014):

1. Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst
2. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Zeitarbeit)
3. Bauhauptgewerbe
4. Aus- und Weiterbildung
5. Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken

6. Dachdeckerhandwerk
7. Elektrohandwerk (Montage)
8. Fleischwirtschaft
9. Friseurhandwerk
10. Gebäudereinigung
11. Gerüstbauerhandwerk
12. Maler- und Lackiererhandwerk
13. Pflegebranche
14. Schornsteinfeger
15. Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk
16. Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft

Muss Ihr Unternehmen keinen abweichenden Mindestlohn nach einem Tarifvertrag zahlen, gilt für alle Mitarbeiter Ihres Unternehmens der gesetzliche Mindestlohn von € 8,50 ab 01.01.2015.

Grundsätzlich ist, sofern keine anderweitige vertragliche Regelung getroffen wurde, der Mindestlohn am letzten Banktag des Monats fällig, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeit geleistet wurde (§ 2 Abs. 1 MiLoG). Diese Regelung hat aber wenig Bedeutung, da meist ein früherer Fälligkeitszeitpunkt, regelmäßig Ende des laufenden Monats oder zum 15. des folgenden Monats, vertraglich vereinbart ist. Liegt keine schriftliche Vereinbarung vor, ist der Lohn, wie bisher nach den Regeln des BGB, zum Ende des Monats fällig, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde.

Da das Mindestlohngesetz für alle gilt, stellt die verspätete Zahlung eines Betrages in Höhe des Mindestlohnes nunmehr auch eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit nach dem Mindestlohngesetz dar.

Desweiteren gilt, dass grundsätzlich der Mindestlohn für alle in dem Monat geleistete Arbeitsstunden zu ver-

güten ist. Leistet der Mitarbeiter am letzten Tag des Monats z. B. zwei Stunden mehr als üblich, sind auch diese zwei Stunden am Ende des Monats zu bezahlen. Dies stellt in der Praxis häufig ein Problem dar, da die Lohnabrechnungen bekanntlich im Hinblick auf die Meldungen zur Sozialversicherung früher zu erfolgen hat. Insbesondere bei Teilzeitbeschäftigten und geringfügig Beschäftigten wirft dies Probleme auf.

Beispiel:

Arbeitnehmer A ist bei einem Monatslohn vom € 900,00 brutto mit einer monatlichen Arbeitsleistung von 100 Stunden beschäftigt. Im Juni leistet er darüber hinaus 10 zusätzliche Stunden. Erhält der Mitarbeiter, ohne vertragliche Vereinbarung eines Arbeitszeitkontos, den vereinbarten Lohn von € 900,00 brutto, wird der Mindestlohn unterschritten, da er einen Anspruch von € 935,00 (110 x € 8,50) hat.

Dieses Problem kann der Arbeitgeber umgehen, wenn ein schriftlich vereinbartes Arbeitszeitkonto geführt wird, in dem die Arbeitszeit, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet wurde, gutgeschrieben wird.

Wenn ein Arbeitszeitkonto schriftlich vereinbart wurde, kann ein Ausgleich für über die vertragliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeit innerhalb von 12 Monaten entweder durch Freizeitgewährung oder durch Zahlung des Mindestlohns durchgeführt werden (§ 2 Abs. 2 MiLoG).

Eine Ausgleichspflicht besteht aber nur, soweit der Anspruch auf den Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden nach § 1 Abs. 1 MiLoG nicht bereits durch Zahlung des verbleibenden Arbeitsentgelts erfüllt ist. Durch diese Regelung wird klargestellt, dass Arbeitgeber die Sonderregelung des MiLoG nur beachten müssen, wenn wegen der Überstunden der gesetzliche Mindestlohn unterschritten würde.

Die Kontrolle über die Einhaltung des Mindestlohnes obliegt der Abteilung Schwarzarbeit der Bundeszollverwaltung (§ 14 MiLoG). Dabei sind die Befugnisse des Zolls weitreichend. Hierzu gehört nicht nur die Personenüberprüfung und das Betreten der Geschäftsräume ohne Vorankündigung, sondern auch die Einsichtnahme von Belegen und insbesondere die Befragung des Personals.

Bei Verstößen gegen das Mindestlohngesetz können Geldbußen verhängt werden (§ 21 MiLoG):

- Bei Nichtzahlung oder nicht rechtzeitiger Zahlung des Mindestlohns kann ein Bußgeld von bis zu € 500.000 verhängt werden (§ 21 Abs. 1 Nr. 9 i.V.m. Abs. 3 MiLoG)
- Die Verletzung von Mitwirkungspflichten, Verstöße gegen die Pflicht zur Erstellung von Arbeitszeitaufzeichnungen oder Meldeverstöße können mit einer Geldbuße von bis zu € 30.000 geahndet werden (§ 21 Abs. Nrn. 1 - 8 i.V.m. Abs. 3 MiLoG)

Wer mit einer Geldbuße von mind. € 2.500 belegt worden ist, kann von öffentlichen Aufträgen ausgeschlossen werden (§ 19 Abs. 1 MiLoG).

Eine Anpassung des Mindestlohns ist zum 1. Januar 2017 und anschließend alle 2 Jahre vorgesehen (§ 9 Abs. 1 MiLoG). Über die Anpassung befindet eine Mindestlohnkommission, deren 7 Mitglieder aus Vertretern der Gewerkschaften und der Arbeitgeber besteht (§ 5 MiLoG).

Besondere Beachtung verdienen die Konsequenzen bei Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze bei Minijobbern:

Da das nicht nur gelegentliche Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze von € 450,00 im Monat grundsätzlich vom Tage des Überschreitens an dazu führt, dass keine geringfügige Beschäftigung mehr vorliegt, wird in

den Fällen, in denen es auf Grund des gesetzlichen Mindestlohns zu einer Entgelterhöhung kommt und die Arbeitszeit von den Arbeitsvertragsparteien parallel nicht angepasst (reduziert) wird, die Geringfügigkeitsgrenze überschritten. Dies löst die Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung aus. Der Arbeitgeber kann damit nicht mehr die pauschale Beitragsleistung zur Kranken- und Rentenversicherung sowie die Lohnsteuerpauschalierung mit 2 % in Anspruch nehmen.

Durch das o.g. Tarifautonomiestärkungsgesetz ist daher im Gegenzug die Höchstgrenze für eine kurzfristige, versicherungsfreie Beschäftigung (z. B. Erntehelfer) angehoben worden (§ 115 SGB IV): für den Zeitraum vom 01.01.2015 bis 31.12.2018 wird die Möglichkeit der kurzfristigen Beschäftigung auf 3 Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr angehoben. In diesen Fällen unterliegt das Arbeitsentgelt nicht der Sozialversicherungspflicht (Umlagen können aber anfallen). Ab dem 01.01.2019 gelten wieder die bisherigen Höchstgrenzen von 2 Monaten oder 50 Arbeitstagen pro Kalenderjahr.

Die Lohnsteuer kann mit 25 % pauschal erhoben werden (§ 40a Abs. 1 EStG), wenn

- der Arbeitnehmer lediglich gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend und für höchstens 18 zusammenhängende Arbeitstage beschäftigt wird und
- der Arbeitslohn durchschnittlich € 62 je Arbeitstag nicht übersteigt. (Wird wegen unvorhergesehenen Ausfällen der Einsatz der Beschäftigung erforderlich, ist der höhere Arbeitslohn für die Lohnsteuerpauschalierung nicht schädlich.)

Von einem 2- bzw. 3-Monats-Zeitraum ist auszugehen, wenn der Minijob an mindestens 5 Tagen in der Woche ausgeübt wird. Wird die Beschäftigung

regelmäßig an weniger als 5 Tagen in der Woche ausgeübt, ist auf den Zeitraum von 50 bzw. 70 Arbeitstagen abzustellen.

Neue Aufzeichnungspflichten wurden für folgende Personengruppen eingeführt (§ 17 MLoG):

- Minijobber (Ausnahme: im Privathaushalt)
- kurzfristig Beschäftigte i.S.d § 8 Abs. 1 SGB IV
- Arbeitnehmer in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftszweigen; das sind:
 1. Baugewerbe
 2. Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
 3. Personenbeförderungsgewerbe
 4. Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe
 5. Schaustellergewerbe
 6. Unternehmen der Forstwirtschaft
 7. Gebäudereinigungsgewerbe
 8. Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen
 9. Fleischwirtschaft

Die Aufzeichnungen von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit müssen spätestens bis zum Ablauf des 7. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertags erfolgen. Sie sind mindestens 2 Jahre aufzubewahren. Ferner sind die Unterlagen auf Verlangen der zuständigen Behörde am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten.

Wie müssen Sie nun tätig werden?

Bitte prüfen Sie Ihre Stundenlohnempfänger und Gehaltsempfänger (auch Arbeitnehmer in der Gleitzone)

und teilen Sie uns (sofern wir Ihre Lohnabrechnungen erstellen) bzw. der lohnabrechnenden Stelle ggf. Änderungen der wöchentlichen Arbeitszeiten und/oder der Entgelte mit. Bei Gehaltsempfängern, die eine Monatsarbeitszeit von 173,33 Stunden (40 Wochenstunden mal 13 Wochen dividiert durch 3 Monate) haben, ergibt sich ein Mindest-Brutto-Gehalt von € 1.473,31 (die Berechnung der Monatsarbeitszeit kann unterschiedlich erfolgen).

Sollte im Arbeitsvertrag ein Stundenlohn von weniger als € 8,50 vereinbart worden sein, muss der Arbeitsvertrag angepasst werden. Der Faktor einer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit spielt ebenfalls eine Rolle, ohne dass ein Stundenlohn vereinbart ist. Die Arbeitszeit bei geringfügig Beschäftigten darf ab dem 01.01.2015 nicht mehr 52,9 Stunden überschreiten; 53 Stunden sind bereits zu viel (= € 450,50).

Was gilt für Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld?

Nach den Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs können zusätzliche Leistungen wie Weihnachtsgeld und auch Urlaubsgeld nur dann als Bestandteil des Mindestlohns angesehen werden, wenn diese dem Arbeitnehmer zum Fälligkeitsdatum des Mindestlohns tatsächlich und unwiderruflich zufließen.

In seiner klassischen Struktur stellt das Weihnachtsgeld eine sog. freiwillige (Einmal-) Zahlung dar, die rein die Betriebstreue belohnt und kein Entgelt als Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer geleistete Arbeit ist. Dieser Fall ist einfach. Hier darf das Weihnachtsgeld nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden. Dies gilt ebenfalls für das Urlaubsgeld.

Aber auch eine Gratifikation mit Mischcharakter, bei der über die Betriebstreue hinaus auch die erbrachten Leistungen des Arbeitnehmers hono-

riert werden sollen, und ein 13. Monatsgehalt, d. h. eine zeitanteilig verdiente, lediglich in der Fälligkeit auf November bzw. Dezember verschobene Leistung mit reinem Entgeltcharakter, fließen dem Arbeitnehmer nur einmal im Jahr zu und nicht zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum. Zu befürchten ist daher, dass eine einmal jährlich ausbezahlte Leistung generell nicht auf die übrigen elf Monate umgelegt werden kann. Für endgültige Klarheit werden hier die Gerichte sorgen müssen.

Was gilt für Sachbezüge?

Auch zum Thema Sachbezüge – wie etwa ein Dienstwagen, Job-Tickets, Wohnung, Kost, Tankgutscheine, Haus-trunk etc. – trifft das MiLoG keinerlei Aussagen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen grundsätzlich vereinbaren, dass ein Sachbezug Teil der Vergütung ist. Allerdings darf der Wert des Sachbezugs die Höhe des pfändbaren Teils des Lohns nicht übersteigen (§ 107 Abs. 2 Satz 5 GewO). Konsequenz ist, dass in der Praxis für Sachbezüge bei Mindestlohnzahlung kaum Raum bleibt.

Beispiel: Die Pfändungsfreigrenze für den alleinstehenden „Ottonormalverbraucher“ ohne Unterhaltsverpflichtungen liegt bei etwa € 1.050,00 netto im Monat. Bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 170 Stunden im Monat und einem Mindestlohn von € 8,50 brutto pro Stunde erhält der Arbeitnehmer € 1.445,00 brutto, das bedeutet für einen Alleinstehenden ohne Unterhaltsverpflichtungen € 1.061,25 netto. Der noch verbleibende Sachbezug dürfte rechnerisch demnach € 11,25 nicht übersteigen.

Anpassung von Arbeitsverträgen

Bei der Abfassung von Arbeitsverträgen gilt es, eine Anpassung der häufig verwendeten Musterverträge an die Vorgaben des Mindestlohngeset-

zes vorzunehmen. Dies betrifft leider auch die aktuell bereits abgeschlossenen Verträge. Einerseits sollte ein Arbeitszeitkonto vereinbart werden, andererseits dürften die üblichen Formulierungen von Ausschussklauseln unwirksam sein, sofern keine Ausnahme in Höhe des Mindestlohnes enthalten ist.

Schließlich sollte ein Arbeitsvertrag bereits jetzt berücksichtigen, dass der Mindestlohn für den Zeitraum ab 2017 angepasst werden kann. Insofern gilt es, die derzeit verwendeten Arbeitsverträge aller Mitarbeiter, aber insbesondere die Verträge mit geringfügig Beschäftigten und Teilzeitarbeitern, zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

Dokumentationspflichten / Ausnahmen

Das Mindestlohngesetz sieht bestimmte Dokumentationspflichten für Arbeitgeber vor. Sie müssen in bestimmten Bereichen die Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten aufzeichnen. Die Dokumentationspflichten werden auf Beschäftigte in Bereichen konzentriert, bei denen aufgrund des Verdienstes das Risiko für einen Mindestlohnverstoß höher ist.

Die Dokumentationspflicht gilt nicht für Beschäftigte, die regelmäßig monatlich mehr als € 2.958,00 verdienen. Bei diesen Beschäftigten gibt es kein nennenswertes Risiko, dass gegen den Mindestlohn verstoßen wird.

Die Entgeltgrenze von € 2.958,00 dabei errechnet sich so: Nach dem Arbeitszeitgesetz ist eine monatliche Arbeitszeit (selbst mit Ausnahme-genehmigung der Arbeitsschutzbehörde und möglicher Sonntagsarbeit) von 348 Stunden maximal zulässig. Multipliziert man diese Höchststundenzahl mit dem gesetzlichen Mindestlohn von € 8,50 ergibt sich die Entgeltgrenze von € 2.958,00 (§ 1 Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (MiLoDokV)).

Diese „Erleichterung“ der Dokumentationsvorschriften wurde noch kurzfristig am 17. Dezember 2014 von Bundesregierung beschlossen.

Die Arbeitszeitaufzeichnungen sind nicht an eine bestimmte Form gebunden und können sowohl elektronisch als auch schriftlich geführt werden. Lediglich Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sind zu erfassen, nicht jedoch die exakte Lage und Dauer der einzelnen Pausen. Zudem bestehen für die Aufzeichnung auch keine besonderen Formvorschriften.

Eine Anschaffung von elektronischen Zeiterfassungssystemen ist hierzu nicht erforderlich. Sofern für die einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits Planungen, z. B. Wochenpläne zu Einsatzzeiten und -orten, bestehen, die Beginn und Ende sowie Pausenzeiten oder die Pausendauer vorsehen, kann die Aufzeichnung der Arbeitszeit auch auf Grundlage dieser Planungen erfolgen. Zu ergänzen sind dann nur entsprechende Abweichungen. In jedem Fall müssen sie die oben genannten Angaben für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer enthalten.

Die gleiche Verpflichtung hat nach § 17 Abs. 1 Satz 2 MiLoG, § 19 Abs. 1 Satz 2 AEntG und § 17c Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) jeder Entleiher, der von einem Verleiher überlassene Arbeitnehmer tätig werden lässt, unabhängig davon, ob er seinen Sitz im Inland oder im Ausland hat.

Eine vereinfachte Aufzeichnung der Arbeitszeit in der Form, dass lediglich die Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen ist, ist nach § 1 Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiLoAufzV) zulässig, wenn

- die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Tätigkeit ausschließlich mobil ausüben,
- Arbeitgeber die konkrete tägliche Arbeitszeit (tatsächlichen Beginn

und tatsächliches Ende) nicht vorgeben und

- die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen können.

Die Arbeitsleistung muss somit lediglich in einem bestimmten Zeitkorridor erbracht werden. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen dabei über ihre Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeit (Pausen) frei verfügen können. Nur in diesen Fällen genügt die Aufzeichnung der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit (Dauer), ohne Angaben zu Beginn und Ende.

Dies gilt nicht für die Überlassung von Arbeitnehmern.

Im Verlauf der nächsten Wochen und Monate werden sich voraussichtlich noch einige Fragestellungen aus den Neuregelungen des Mindestlohngesetzes ergeben über die wir sie selbstverständlich unterrichten werden.

Anteilige Berücksichtigung der Einkünfte und Bezüge im Monat des Erreichens der Altersgrenze eines Kindes

Einkünfte und Bezüge eines in Ausbildung stehenden Kindes sind für den Kalendermonat, in dem das Kind das 25. Lebensjahr vollendet, nur teilweise anzusetzen. Der Ansatz erfolgt jeweils für volle Monate, die dem Zeitraum zwischen dem 1.1. und dem Monat der Vollendung des 25. Lebensjahres entsprechen.

Dies hat nur noch Bedeutung für Veranlagungszeiträume bis einschließlich 2011. Mit Wegfall der Einkünfte- und Bezügegenze für volljährige Kinder durch das Steuervereinfachungsgesetz 2011 spielen die Einkünfte und Bezüge eines Kindes keine Rolle mehr (BFH, Urt. v. 10.4.2014, VI R 64/13, DStRE 2014, S. 973, BFH/NV 2014, S. 1288).

Berechnung der Spekulationsfrist für Wertpapiere

Für bis zum 31.12.2008 im Privatvermögen angeschaffte Wertpapiere, wie beispielsweise Aktien oder Anleihen, mussten Veräußerungsgewinne nur versteuert werden, wenn sie innerhalb einer Spekulationsfrist von einem Jahr erzielt wurden. Die Frist berechnete sich nach dem Datum des zivilrechtlich wirksam abgeschlossenen Kauf-, bzw. Verkaufsvertrags. In einem vom Bundesfinanzhof (BFH, Urt. v. 8.4.2014, IX R 18/13, BFH/NV 2014, S. 1612, DStR 2014, S. 1711) entschiedenen Fall hatte ein Aktienverkäufer dem Käufer zunächst einen nicht unterschriebenen Kaufvertrag zugesandt. Zu diesem Zeitpunkt war die Jahresfrist noch nicht abgelaufen. Der Käufer zahlte den Kaufpreis auch sofort. Der Kaufvertrag wurde erst drei Monate später unterschrieben. Zu diesem Zeitpunkt war die Jahresfrist abgelaufen.

Das Gericht entschied, dass der Kaufvertrag wegen des Bindungswillens des Verkäufers bereits mit dem Versand des nicht unterschriebenen Kaufvertrags zustande gekommen war und somit die Veräußerung innerhalb der Jahresfrist lag. Es berücksichtigte in diesem Fall nicht die Vorschrift des BGB (§ 154 Abs. 2 BGB), nach der ein nicht von allen Vertragsbeteiligten unterschriebener Vertrag im Zweifel zivilrechtlich noch nicht wirksam zustande gekommen ist.

Hinweis: Für ab 2009 angeschaffte Wertpapiere des Privatvermögens gilt eine Neuregelung: Alle beim Verkauf realisierten Gewinne sind Einkünfte aus Kapitalvermögen, unabhängig davon, wie lange die Papiere gehalten wurden.

Gewinnrealisierung bei Bauingenieurleistungen

Ein Ingenieurbüro für Bautechnik in Form einer Kommanditgesellschaft (KG) ermittelte den Gewinn durch Betriebsvermögensvergleich nach dem

Einkommensteuergesetz. In ihrer Bilanz auf den 31. Dezember 2000 aktivierte sie unfertige Leistungen in Höhe von 8,5 Mio. DM und passivierte erhaltene Anzahlungen in Höhe von rd. 11 Mio. DM als Verbindlichkeiten, da sie davon ausging, dass insoweit eine Gewinnrealisierung noch nicht eingetreten sei. Nach einer Außenprüfung vertrat das Finanzamt die Auffassung, dass ein wesentlicher Teil der Leistungen, die die KG in ihrer Bilanz als unfertige Leistungen ausgewiesen hatte, bereits wirtschaftlich erfüllt und der Gewinn auch insoweit realisiert sei. Für mögliche Belastungen durch Restarbeiten und Planungsfehler setzte es eine Rückstellung in Höhe der Differenz zwischen den Honorarforderungen und den erhaltenen Anzahlungen an und erhöhte den Gesamthandsgewinn der KG auf rd. 4 Mio. DM (BFH, Urt. v. 14.5.2014, VIII R 25/11, DStR 2014, S. 2010).

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass Gewinnrealisierung bei Planungsleistungen eines Ingenieurs nicht erst mit der Abnahme oder Stellung der Honorarschlussrechnung eintritt, sondern bereits dann, wenn der Anspruch auf Abschlagszahlung nach § 8 Abs. 2 HOAI entstanden ist. Abschlagszahlungen nach § 8 Abs. 2 HOAI sind nicht wie Anzahlungen auf schwebende Geschäfte zu bilanzieren.

Die Erhöhung des Gesamthandsgewinns der KG für das Streitjahr 2000 war rechtmäßig, da der festgestellte Gewinn zum Abschlussstichtag be-

reits in voller Höhe realisiert worden war. Bei Lieferungen und anderen Leistungen wird Gewinn realisiert, wenn der Leistungsverpflichtete die von ihm geschuldeten Erfüllungshandlungen wirtschaftlich erfüllt hat und ihm die Forderung auf die Zahlung so gut wie sicher ist. Eine Dienst- oder Werkleistung ist wirtschaftlich erfüllt, wenn sie – abgesehen von unwesentlichen Nebenleistungen – erbracht worden ist. Nach HOAI (§ 8 Abs. 2 HOAI) in der im Streitjahr geltenden Fassung hatte der Werkuhnternehmer in angemessenen zeitlichen Abständen einen Anspruch auf Abschlagszahlungen für bereits nachgewiesene Leistungen.

Berücksichtigung von ausländischen Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit im Rahmen des Progressionsvorbehalts

Alle natürlichen Personen, die in Deutschland entweder ihren Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben, unterliegen der unbeschränkten Einkommensteuerpflicht. Diese erstreckt sich auf ihr gesamtes (Welt-) Einkommen, das sie in Deutschland und im Ausland erzielen. Dieses Welteinkommensprinzip darf aber nicht dazu führen, dass Einkünfte zweimal, im In- und Ausland, versteuert werden. Deshalb bestimmen Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) den Ort und den Umfang der Besteuerung oder sehen einen Ausgleich vor. Einkünfte, die nach einem Abkommen zur Vermeidung

der Doppelbesteuerung in Deutschland steuerfrei bleiben, sind allerdings in vielen Fällen in den sog. Progressionsvorbehalt einzubeziehen, d. h., es ist ein besonderer Steuersatz zu ermitteln: Nach der Ermittlung des zu versteuernden (deutschen) Einkommens werden die aufgrund von DBA steuerfreien Einkünfte hinzugerechnet. Der sich danach ergebende besondere (höhere) Steuersatz ist dann auf das (deutsche) zu versteuernde Einkommen anzuwenden.

Das Finanzgericht Hamburg (FG Hamburg, Urt. v. 6.2.2014, 2 K 73/13, (Revision eingelegt, Az. I B 24/14), EFG 2014, S. 1000) hatte folgenden Fall zu entscheiden: Eine bei einer niederländischen Fluggesellschaft beschäftigte Stewardess wurde gemeinsam mit ihrem Ehemann in Deutschland veranlagt. Sie war der Auffassung, dass die niederländischen Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit nicht nur in Deutschland steuerfrei seien, sondern sie dürften auch im Hinblick auf die Niederlassungsfreiheit nicht in den Progressionsvorbehalt einbezogen werden.

Das Finanzgericht war anderer Ansicht und entschied, dass nur die ausdrücklich im Einkommensteuergesetz (§ 32b Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 5 EStG) bestimmten ausländischen Einkünfte nicht in den Progressionsvorbehalt einzubeziehen sind. Die Berücksichtigung der in den Niederlanden erzielten Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit im Rahmen des Progressionsvorbehalts führe nicht zu einer unionsrechtswidrigen Benachteiligung und sei auch mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar.

Der Bundesfinanzhof muss nun abschließend entscheiden.

Bilanzielle Behandlung von Sanierungszuschüssen an GmbHs

Befindet sich eine GmbH in einer wirtschaftlichen Krise, wollen die Gesellschafter diese häufig retten. Hier-

Impressum

Herausgeber:

DORNBACH GMBH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
Anton-Jordan-Straße 1
56070 Koblenz

Verantwortlich für den Inhalt:

Dipl.-Betriebswirt Rolf Groß
Wirtschaftsprüfer / Steuerberater
Fachberater für
Internationales Steuerrecht

Die in dieser Mandantenzeitung gegebenen Informationen können die zugrunde liegenden Sachverhalte oftmals nur verkürzt wiedergeben. Wir bitten Sie daher, vor Entscheidungen auf der Grundlage dieser Informationen, diesbezüglich mit uns Kontakt aufzunehmen.

für gibt es mehrere Möglichkeiten. Eine davon ist der sog. Sanierungszuschuss. Wie er in der Steuerbilanz zu behandeln ist, hat der Bundesfinanzhof (BFH, Urt. v. 7.5.2014, X R 19/11, BFH/NV 2014, S. 1736) in folgendem Fall entschieden.

Ein Einzelunternehmer hatte im Rahmen einer sog. Betriebsaufspaltung sein Anlagevermögen an eine GmbH verpachtet, deren alleiniger Gesellschafter er war. Die GmbH-Anteile gehörten deshalb zum Betriebsvermögen seines Einzelunternehmens. Als es der GmbH schlecht ging, zahlte er ihr Sanierungszuschüsse, die er als Betriebsausgabe in seinem Einzelunternehmen geltend machte.

Das Gericht entschied, dass die Zuschüsse nur dann steuerlich sofort abzugsfähig sind, wenn sie ausschließlich der Abwendung der Insolvenz dienen. Wenn sie aber auch der Wiederherstellung der Ertragsfähigkeit der GmbH dienen, sind sie als verdeckte Einlagen nachträgliche Anschaffungskosten der GmbH-Beteiligung und zu aktivieren. In diesem Falle ist an jedem Bilanzstichtag zu überprüfen, wie hoch der Teilwert der

GmbH-Beteiligung ist. Liegt er dauerhaft unter den Anschaffungskosten inklusive der verdeckten Einlagen, ist eine Teilwertabschreibung zulässig. Den niedrigeren Teilwert muss der Unternehmer nachweisen.

Teilentgeltliche Übertragung einzelner Wirtschaftsgüter: Beitrittsaufforderung an das BMF

Der Bundesfinanzhof (BFH, Beschl. v. 19.3.2014, X R 28/12, BStBl 2014 II, S. 629, DB 2014, S. 2254) hat das Bundesministerium der Finanzen (BMF) aufgefordert, einem gerichtlichen Verfahren beizutreten. Bei der Einbringung eines Grundstücks aus dem Betriebsvermögen eines Einzelunternehmens in das Gesamthandsvermögen einer neu gegründeten Personengesellschaft ist streitig, ob und ggf. in welcher Höhe die Einbringung eine Gewinnrealisierung zur Folge hat, weil der Buchwert des Wirtschaftsguts die Kommanditeinlage übersteigt und hinsichtlich des übersteigenden Betrags ein Darlehen gewährt wird. In dem Verfahren soll mithilfe des BMF geklärt werden:

- ob die Einbringung ein teilentgeltlicher Vorgang oder eine vollentgeltliche Übertragung in Gestalt einer Einbringung gegen Mischentgelt ist;
- ob es bei Zugrundelegung der modifizierten Trennungstheorie zu Schwierigkeiten bei der Besteuerung des Erwerbers des teilentgeltlich übertragenen Wirtschaftsguts kommt;
- welche Folgen dies für die Beurteilung teilentgeltlicher Übertragungen von Wirtschaftsgütern des Privatvermögens hätte und
- welche Argumente aus Sicht des BMF für die vom ihm vertretene „strenge Trennungstheorie“ sprechen.

Nach der „strengen Trennungstheorie“ der Finanzverwaltung ist eine teilentgeltliche Übertragung nach dem Verhältnis des Entgelts zum Verkehrswert des übertragenen Wirtschaftsguts aufzuteilen; der Buchwert des Wirtschaftsguts ist nach diesem Verhältnis zuzuordnen.

Veranstaltungstermine von und mit DORNBACH:

5. Februar 2015

KOBLENZ: DORNBACH Forum Rechnungswesen, Steuern und Recht

Wir informieren Sie über die aktuellen Entwicklungen aus dem Steuerrecht – hier insbesondere über die Urteilsverkündung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) in Sachen Erbschaftsteuer und die Auswirkungen auf Ihre Unternehmensnachfolge. Des Weiteren über das Neueste zum Thema Bilanzrecht (BilRUG) und aus dem Unternehmensstrafrecht.

Detaillierte Informationen zu den jeweiligen Veranstaltungen finden Sie auf unserer Homepage www.dornbach.de unter Aktuelles/Veranstaltungen.