

ERLANGEN

Nürnberger Straße 71
91052 Erlangen
Telefon 09131/88515-0
FAX 09131/88515-55
E-Mail kontakt@wgk.eu
Internet www.wgk.eu

BAMBERG

Hainstraße 6
96047 Bamberg
Telefon 0951/98640-0
FAX 0951/98640-309
E-Mail kontakt@wgk-bamberg.de
Internet www.wgk-bamberg.de

www.wgk.eu

Das Entscheidende

Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits-, Steuer- und Sozialrecht

Es gehört manchmal mehr Mut dazu, seine Meinung zu ändern, als ihr treuzubleiben.

Christian Friedrich Hebbel; 1813 - 1863, deutscher Dichter

Juni 2007

Inhaltsverzeichnis

1. Sicherung der Altersvorsorge Selbstständiger/
Novelle des Wohnungseigentumsgesetzes
2. Beschäftigung von Schülern
3. Gesundheitsreform – Änderungen für Selbstständige
4. Verbesserte Einstellungsmöglichkeiten älterer
Arbeitnehmer – „Initiative 50 plus“
5. Bürgenhaftung des Hauptunternehmers nach dem
Arbeitnehmer-Entsendegesetz
6. Nachschusspflicht – Abwehr durch Gesellschafter
einer Personengesellschaft
7. Kündigung wegen Strafanzeige gegen den Arbeitgeber

1. Sicherung der Altersvorsorge Selbstständiger/ Novelle des Wohnungseigentumsgesetzes

In der Februar-Ausgabe wurde bereits über das geplante **Gesetz zur Sicherung der Altersvorsorge Selbstständiger** berichtet. Nachdem der Bundesrat dem Gesetz zugestimmt hat, ist es zum 31.3.2007 in Kraft getreten.

Dadurch soll der Pfändungsschutz für Altersvorsorgeverträge Selbstständiger, insbesondere Lebens- und private Rentenversicherungen, deutlich verbessert werden. Künftig sind diese Formen der Altersvorsorge vor dem Vollstreckungszugriff der Gläubiger genauso geschützt wie etwa die Rente oder Pensionen bei abhängig Beschäftigten.

Ebenfalls in der Februar-Ausgabe wurde über die geplanten Änderungen des **Wohnungseigentumsgesetzes** berichtet, welches nun zum 1.7.2007 in Kraft tritt. Das Gesetz vereinfacht die Verwaltung von Eigentumswohnungen und vereinheitlicht das Gerichtsverfahren in Wohnungseigentumssachen mit dem in anderen privatrechtlichen Streitigkeiten.

2. Beschäftigung von Schülern

Viele Schüler bessern ihr Taschengeld während der Ferien – aber auch außerhalb der Ferienzeit – mit kleinen Nebenjobs auf.

Firmen, die arbeitswillige Schüler bzw. Jugendliche beschäftigen möchten, müssen sich mit den Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes und der Kinderarbeitsschutzverordnung – insbesondere mit der Frage, ab welchem Alter und für welche Arbeiten ein Schüler beschäftigt werden darf – auseinandersetzen. So dürfen Kinder ab 13 Jahren mit Zustimmung ihrer Erziehungsberechtigten in der Zeit von 8.00 Uhr bis 18.00 Uhr für maximal 2 Stunden täglich leichte Tätigkeiten ausüben. Dazu gehören z. B. Botengänge, Austragen von Zeitungen, Prospekten usw. In landwirtschaftlichen Familienbetrieben ist ausnahmsweise eine Beschäftigung von bis zu 3 Stunden täglich erlaubt. Durch die Tätigkeiten darf weder die Gesundheit und die Sicherheit noch ein regelmäßiger Schulbesuch und die schulischen Leistungen der Kinder nachteilig beeinflusst werden. Jugendliche (über 15 Jahre, aber unter 18 Jahre) gelten nach dem Gesetz ebenfalls als Kinder, wenn sie der Vollzeitschulpflicht unterliegen. Eine Ausnahmeregelung gilt während der Schulferien. So dürfen Jugendliche während dieser Zeit, für höchstens vier Wochen im Kalenderjahr, pro Tag 8 Stunden bzw. pro Woche 40 Stunden beschäftigt werden. In der Landwirtschaft ist während der Erntezeit für Jugendliche über 16 Jahre eine Beschäftigung von bis zu 9 Stunden täglich, jedoch nicht mehr als 85 Stunden in der Doppelwoche erlaubt.

Grundsätzlich sollte bei einer Beschäftigung von Schülern

überlegt werden, ob diese als Mini-Jobber bis 400 Euro im Monat oder kurzfristig Beschäftigte angemeldet werden.

Kurzfristige Beschäftigung: Diese liegt vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Jahres seit ihrem Beginn auf längstens 50 Arbeitstage oder zwei Monate beschränkt ist. Bei der Prüfung, ob die Zeitgrenze von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen überschritten wird, ist der maßgebliche Zeitraum das Kalenderjahr. Die „kurzfristige Beschäftigung“ ist sozialversicherungsfrei, daher müssen keine Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden.

Die Versteuerung erfolgt grundsätzlich anhand der Merkmale der vorgelegten Lohnsteuerkarte.

Ausnahmsweise kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer pauschal mit 25 % des Arbeitsentgelts zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer erheben, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen: Der Arbeitnehmer wird beim Arbeitgeber nur gelegentlich, nicht regelmäßig beschäftigt, der Arbeitnehmer ist nicht mehr als 18 Arbeitstage zusammenhängend beschäftigt (ohne arbeitsfreie Samstage, Sonn- und Feiertage, Krankheits- und Urlaubstage), der durchschnittliche Stundenlohn beträgt höchstens 12 Euro und der Arbeitslohn übersteigt während der Beschäftigungsdauer durchschnittlich 62 Euro je Arbeitstag nicht (Ausnahme: unvorhersehbarer Bedarf an Arbeitskräften)

Da Schüler in der Regel nur ein geringes Einkommen beziehen, bleiben sie entweder ohnehin steuerfrei oder erhalten die abgeführte Steuer, sofern ihr Jahresgesamteinkommen unter dem Grundfreibetrag liegt, mit dem Lohnsteuerjahresausgleich zurück. Daher empfiehlt sich i. d. R. die Abrechnung auf Lohnsteuerkarte. Diese wird dem Schüler von der Gemeinde ausgestellt.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung (400-Euro-Job): Geringfügig entlohnt ist eine Beschäftigung, wenn sie regelmäßig ausgeübt wird und das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt, das aus dieser Beschäftigung erzielt wird, 400 Euro nicht übersteigt.

Das Beschäftigungsverhältnis ist im Gegensatz zur kurzfristigen Beschäftigung nicht nur steuerpflichtig, sondern auch sozialversicherungspflichtig. Sozialversicherungsbeiträge und Steuer werden jedoch nicht in voller Höhe erhoben und der Beschäftigte ist von diesen Abgaben befreit. Lediglich der Arbeitgeber muss i. d. R. die folgenden pauschalen Beiträge entrichten:

Rentenversicherung in Höhe von 15 %, *Krankenversicherung* in Höhe von 13 % sowie *Pauschalsteuer* in Höhe von 2 %, die sowohl Lohn- als auch Kirchensteuer sowie den Solidaritätszuschlag abdeckt.

Werden Mini-Jobs im Haushalt ausgeübt, reduziert sich der Beitragssatz in der Renten- und in der Krankenversicherung auf jeweils 5 %.

Die Pauschalabgaben inklusive der Pauschalsteuer in Höhe von insgesamt 30 % bzw. 12 % sind vollständig an die Knappschaft-Bahn-See abzuführen.

Beschäftigung zwischen Schulentlassung und erster Aufnahme einer Dauerbeschäftigung bzw. Ausbildung: Zeitlich befristete Beschäftigungen, mit denen die Zeit zwischen der Schulentlassung und der ersten Aufnahme einer Dauerbeschäftigung oder eines

Ausbildungsverhältnisses überbrückt werden soll, sind als berufsmäßige Beschäftigungen anzusehen.

Versicherungsfreiheit wegen Kurzfristigkeit kommt deshalb für diese Beschäftigungen grundsätzlich nicht in Betracht. Die Beschäftigungen bleiben allenfalls dann versicherungsfrei, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt 400 Euro nicht übersteigt.

Anmerkung: Für spätere Betriebsprüfungen sind u. a. die Schulbesuchsbescheinigung, die Nachweise und Erklärungen für geringfügig Beschäftigte (Aufzeichnungen über die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, die Bestätigung über das Vorliegen bzw. Nichtvorliegen einer weiteren Beschäftigung) bei den Lohnunterlagen aufzubewahren.

3. Gesundheitsreform – Änderungen für Selbstständige

Zum 1.4.2007 trat die erste Stufe der Gesundheitsreform in Kraft. Das bedeutet auch für Selbstständige einige Veränderungen in der Krankenversicherung. Nachfolgend die wichtigsten Neuregelungen:

- Selbstständige, die **zuletzt privat krankenversichert** waren, können sich ab dem 1.7.2007 in einem neuen, modifizierten Standardtarif bei einer privaten Krankenversicherung (PKV) versichern. Ab dem 1.1.2009 ist dieser Personenkreis jedoch verpflichtet, sich gegen das Krankheitsrisiko in privaten Krankenversicherungen zu versichern. Bis zum 1.1.2009 steht es ihnen dagegen frei eine Krankenversicherung abzuschließen.
- Selbstständige, die **zuletzt gesetzlich krankenversichert** waren, sind seit dem 1.4.2007 wieder in die Versicherungspflicht einbezogen. Sie werden Pflichtmitglied ihrer ehemaligen gesetzlichen Krankenkasse.
- Hauptberuflich Selbstständige, die im bisherigen Leben in Deutschland **weder privat noch gesetzlich krankenversichert** waren, werden der privaten Krankenversicherung zugeordnet. Sie können sich ab dem 1.7.2007 im modifizierten Standardtarif der PKV versichern. Auch hier gilt ab dem 1.1.2009 die Pflicht zum Abschluss einer Versicherung. Dagegen werden nebenberuflich Selbstständige der gesetzlichen Krankenversicherung zugeordnet. Sie unterliegen ab dem 1.4.2007 der Versicherungspflicht und müssen einer ihnen wählbaren gesetzlichen Krankenkasse beitreten.
- Für **hauptberuflich Selbstständige**, die in der gesetzlichen Krankenkasse versichert sind, wurde ab dem 1.4.2007 der **Mindestbeitrag** abgesenkt. So gingen die Krankenkassen bisher immer von einem Einkommen über der Bemessungsgrenze von derzeit 3.562,50 Euro im Monat aus. Wer der

Krankenkasse gegenüber ein geringeres Einkommen nachweist, kann den Beitrag senken. Bisher lag das für Berechnung des Mindestbeitrags angenommene Mindesteinkommen bei 1.837,50 Euro. Dieser Bemessungswert wurde ab dem 1.4.2007 auf 1.225 Euro abgesenkt.

Mindestbeiträge in der gesetzlichen Krankenkasse für	Bemessungswert für Mindestbeitrag	Mindest-Monats-Beitrag beim durchschnittlichen Beitragsatz (13,3 + 0,9 %)
hauptberuflich Selbstständige	1.225,00 Euro	173,95 Euro
Bezieher von Existenzgründungszuschuss (Ih-AG)	1.225,00 Euro	173,95 Euro
nebenberuflich Selbstständige (bis 18 Std./Woche)	816,67 Euro	115,97 Euro

- Für **nebenberuflich Selbstständige ist der Verbleib in der Familienversicherung** der gesetzlichen Krankenkasse möglich, sofern das Gesamteinkommen des Selbstständigen die Grenze von 350 Euro/Monat (Betrag für das Jahr 2007) nicht übersteigt.

4. Verbesserte Einstellungs- möglichkeiten älterer Arbeitnehmer – „Initiative 50 plus“

Vor dem Hintergrund der steigenden Lebenserwartung und sinkender Geburtenzahlen wurde die stufenweise Anhebung der Altersgrenze für den Renteneintritt von 65 auf 67 Jahre beschlossen. Ergänzend soll durch die sog. „Initiative 50 plus“ die Erwerbstätigenquote Älterer verbessert werden.

Um diese Initiative umzusetzen hat der Bundesrat am 30.3.2007 dem „Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen“ zugestimmt, das in den wesentlichen Punkten am 1.5.2007 in Kraft getreten ist. Hier die wichtigsten Änderungen im Überblick:

- **Befristete Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern ab Vollendung des 52. Lebensjahres:** Voraussetzung für die sachgrundlose Befristung des Arbeitsvertrags ist künftig, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos war, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme, d. h. an einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme oder an einer sog. Arbeitsgelegenheit („Ein-Euro-Job“) teilgenommen hat. Die Höchstbefristungsdauer bei demselben Arbeitgeber beträgt fünf Jahre.
- **Einstellung von älteren Arbeitnehmern ab dem 50. Lebensjahr:** Künftig können Arbeitgeber Eingliederungszuschüsse von der Bundesagentur für Arbeit (BA) für mindestens ein Jahr, höchstens für drei Jahre in

Höhe von 30 % und höchstens 50 % der Lohnkosten erhalten, wenn sie ältere Arbeitnehmer (ab dem 50. Lebensjahr) einstellen, die in den letzten sechs Monaten arbeitslos waren oder an bestimmten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teilgenommen oder persönliche Vermittlungshemmnisse haben.

- **Laufende Beschäftigungsverhältnisse:** Arbeitnehmer, die in einem laufenden Arbeitsverhältnis stehen, kommen ab dem 45. Lebensjahr (bisher ab 50) in kleinen und mittleren Betrieben bis zu 250 Beschäftigten (bisher bis zu 100) in den Genuss einer weitergehenden Förderung bei der beruflichen Weiterbildung. Für frei wählbare, zertifizierte Weiterbildungsanbieter können sie von der BA ihre beruflichen Weiterbildungskosten über sog. Bildungsgutscheine erstattet bekommen.
- **Neuer Kombilohn:** Arbeitnehmer ab dem 50. Lebensjahr, die eine geringer bezahlte Tätigkeit aufnehmen und die noch einen Anspruch auf Arbeitslosengeld von mindestens 120 Tagen haben, können den neuen Kombilohn beanspruchen. Dieser schafft einen teilweisen Ausgleich der Differenz zwischen dem Nettoentgelt vor der Arbeitslosigkeit und dem Nettoentgelt in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Im ersten Jahr wird die Nettoentgeltdifferenz zu 50 % und im zweiten Jahre zu 30 % ausgeglichen. Die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung aus der neuen Beschäftigung werden durch einen Zuschuss auf 90 % der früheren Beiträge aufgestockt.
- **Telefonische Arbeitsuchendmeldung:** Neu ist auch, dass bei abzuschender Arbeitslosigkeit die (zunächst) fernmündliche Arbeitsuchendmeldung bei der BA ausreicht. *Da Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf deren Pflicht zur frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung hinweisen sollen*, sind sie durch diese Neuregelung ebenfalls betroffen.

5. Bürgenhaftung des Hauptunternehmers nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz bestimmt, dass ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Bauleistungen beauftragt, für die tariflichen Mindestlohnansprüche der bei dem Nachunternehmer beschäftigten Arbeitnehmer wie ein Bürge haftet, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Diese Vorschrift ist nach einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts verfassungsgemäß. Der Hauptunternehmer kann vom Arbeitnehmer des Nachunternehmers unmittelbar in Anspruch genommen werden. Da ihm die Einrede der Vorausklage verwehrt ist, kann er nicht darauf verweisen, dass der Arbeitnehmer zunächst gegen den Nachunternehmer als seinen Arbeitgeber vorgehen soll. Auf ein Verschulden, etwa bei der Auswahl des Nachunternehmers, kommt es nicht an.

Die Bürgenhaftung erscheint auch nicht als unangemessen, weil dem Hauptunternehmer keine Möglichkeiten zur Verfügung stünden, um sich vor der Inanspruchnahme durch die Arbeitnehmer zu schützen. Nach der verfassungsrechtlich nicht zu beanstandenden Vorstellung des Gesetzgebers soll sich der Hauptunternehmer gerade darum bemühen, nur Nachunternehmer zu beauftragen, die eine größtmögliche Gewähr für die Erfüllung der Mindestlohnansprüche der Arbeitnehmer bieten. Indem die Arbeitnehmer mit dem Hauptunternehmer einen weiteren Schuldner erhalten, soll sichergestellt werden, dass sie den rechtlich garantierten Mindestlohnanspruch tatsächlich durchsetzen können. Die Erstreckung der tariflichen Mindestlöhne auf Außenseiter soll einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegenwirken, dem insbesondere kleine und mittlere Betriebe nicht standhalten können.

6. Nachschusspflicht – Abwehr durch Gesellschafter einer Personengesellschaft

Die Wirksamkeit einer im Gesellschaftsvertrag grundsätzlich möglichen Zustimmung zu Nachschusspflichten durch Mehrheitsbeschluss setzt voraus, dass im Gesellschaftsvertrag das Ausmaß der zusätzlichen Belastung festgelegt ist. Dies erfordert die Festlegung einer Obergrenze oder sonstiger Kriterien, die das Erhöhungsrisiko eingrenzen. Eine allgemeine Klausel, die Änderungen des Gesellschaftsvertrags (und damit auch der Regelungen zur Nachschusspflicht) durch einfachen Mehrheitsbeschluss erlaubt, reicht nicht aus.

Auch aufgrund der gesellschafterlichen Treuepflicht besteht eine Nachschussverpflichtung nur in Ausnahmefällen. An diese Verpflichtung sind jedoch besonders hohe Anforderungen zu stellen, weil ein Gesellschafter grundsätzlich nicht zu neuen Vermögensopfern gezwungen werden kann.

Der Bundesgerichtshof hat nunmehr in seinem Urteil vom 5.3.2007 entschieden, dass ein Gesellschafterbeschluss einer Personengesellschaft, durch den eine Nachschussverpflichtung

begründet wird, die im Gesellschaftsvertrag keine Grundlage hat, dem nicht zustimmenden Gesellschafter gegenüber unwirksam ist.

Dieser Gesellschafter kann die Unwirksamkeit im Wege der allgemeinen, nicht fristgebundenen Feststellungsklage sowohl gegenüber seinen Mitgesellschaftern – und zwar gegenüber jedem einzelnen – als auch gegenüber der Gesellschaft geltend machen.

7. Kündigung wegen Strafanzeige gegen den Arbeitgeber

Neben der Hauptpflicht, die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung zu erbringen, hat ein Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis auch sog. Nebenpflichten. Dazu gehören z. B. die Verschwiegenheitspflicht, die Unterlassung von ruf- und kreditschädigenden Mitteilungen usw.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts hatten nun in einem Fall aus der Praxis zu prüfen, ob eine Strafanzeigenerstattung des Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber ohne innerbetriebliche Klärung eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Nebenpflichten darstellt.

Sie entschieden, dass der Arbeitnehmer regelmäßig keinen Versuch der innerbetrieblichen Klärung zu unternehmen hat, wenn es sich bei den dem Arbeitgeber zur Last gelegten Vorfällen um schwerwiegende Vorwürfe handelt und die betreffenden Straftaten vom Arbeitgeber begangen worden sind. Dabei kommt es nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts nicht darauf an, welche Stellung der Arbeitnehmer im Unternehmen einnimmt. Jeder Arbeitnehmer nimmt, wenn er eine Strafanzeige erstattet, ein staatsbürgerliches Recht wahr, das ihm unabhängig von seiner beruflichen Stellung und deren Bewertung durch den Arbeitgeber oder Dritte zusteht.

Für die Frage, ob die Erstattung der Strafanzeige einen Kündigungsgrund bilden kann, kommt es nicht entscheidend darauf an, ob sie zu einer Verurteilung führt oder nicht.

Basiszinssatz: (in Prozent) (§ 247 Abs. 1 BGB)	01.01. – 30.06.2002 = 2,57 01.07. – 31.12.2002 = 2,47 01.01. – 30.06.2003 = 1,97 01.07. – 31.12.2003 = 1,22	01.01. – 30.06.2004 = 1,14 01.07. – 31.12.2004 = 1,13 01.01. – 30.06.2005 = 1,21 01.07. – 31.12.2005 = 1,17	01.01. – 30.06.2006 = 1,37 01.07. – 31.12.2006 = 1,95 seit 01.01.2007 = 2,70
Verzugszinssatz: (§ 288 BGB) seit 1.1.2002	Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern: Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern:		Basiszinssatz + 5 %-Punkte Basiszinssatz + 8 %-Punkte
Verbraucherpreisindex: (2000 = 100)	2007: März = 11,6; Februar 111,3; Januar 110,96 2006: Dezember 111,11; November 110,2; Oktober 110,3 ; September 110,2; August 110,6; Juli 110,7; Juni 110,3; Mai 110,1; April 109,9; März 109,5; Februar 109,5; Januar 109,1; 2005: Dezember 109,6; November 108,6; Oktober 109,1; September 109,1; August 108,7; Juli 108,6; Juni 108,1; Mai 108,0; April 107,7; März 107,6; Februar 107,3; Januar 106,9		
Eventuelle Änderungen der Daten, die nach Ausarbeitung dieses Informationsschreibens erfolgen, können erst in der nächsten Ausgabe berücksichtigt werden!			
Trotz gewissenhafter Bearbeitung aller Beiträge kann eine Haftung für deren Inhalt nicht übernommen werden.			