

**WIRTSCHAFTSTREUHAND ALTENBURG
STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT MBH**

Fabrikstraße 36 * 04600 Altenburg

Informations-Brief III / 2019

*»Man braucht zwei Jahre, um sprechen zu lernen,
und fünfzig, um schweigen zu lernen.«*

Ernest Hemingway (1899-1961), amerikanischer Autor

Dieses Mal möchten wir Sie über folgende Themen informieren:

- Höhere Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen ab Juli 2019
- Arbeitszeiterfassung: EuGH schafft neue Pflicht für Unternehmen
- Nach welcher Steuerklasse richtet sich das Elterngeld?
- Kürzung des Urlaubs wegen Elternzeit ist zulässig
- Keine Eigenbedarfskündigung bei hohem Alter des Mieters
- Steuerlicher Verlust bei Ausbuchung wertloser Aktien möglich

Höhere Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen ab Juli 2019

Turnusgemäß – alle zwei Jahre – werden zum 01. Juli 2019 die Pfändungsfreigrenzen angepasst. Damit erhöhen sich die auszahlbaren Beträge an Mitarbeiter, deren Gehalt gepfändet wird.

Nachfolgen beispielhafte Pfändungsfreigrenzen ab Juli 2019

Unterhaltspflicht gegenüber ... Personen	Nettoeinkommen pfändungsfrei bis	Bisheriger Grenzwert
0	1.179,99 €	1.139,99 €
1	1.629,99 €	1.569,99 €
2	1.869,99 €	1.799,99 €
3	2.119,99 €	2.039,99 €

WIRTSCHAFTSTREUHAND ALTENBURG STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT MBH

Fabrikstraße 36 * 04600 Altenburg

Arbeitszeiterfassung: EuGH schafft neue Pflicht für Unternehmen

Nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 14. Mai 2019 (AZ: C-55/18) müssen Arbeitgeber die tägliche Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter erfassen.

Ist jetzt überall die Stechuhr notwendig? Dem ist nicht so, die Europarichter urteilten in einem Fall, dem spanisches Recht zugrunde lag. Der EuGH sieht zunächst die nationalen Gesetzgeber in der Pflicht: Sie müssen Arbeitgeber verpflichten, ein „objektives, verlässliches und zugängliches System“ zur Arbeitszeiterfassung einzurichten und dabei den Besonderheiten des Tätigkeitsbereiches und der Größe bestimmter Unternehmen Rechnung zu tragen.

Für deutsche Unternehmer bedeutet das erst einmal: Nichts

In Deutschland wird der Gesetzgeber vermutlich das Arbeitszeitgesetz ändern, und bis dahin wird noch Zeit vergehen, wahrscheinlich wird die Gesetzesänderung erst zum Jahreswechsel erfolgen

Nach welcher Steuerklasse richtet sich das Elterngeld?

Wie viel Elterngeld ausgezahlt wird, richtet sich nach dem Einkommen der vergangenen 12 Monate vor Geburt des Kindes. Eine wichtige Rolle spielt die Steuerklasse bei der Berechnung. Fraglich ist jedoch, welche Steuerklasse bei der Berechnung zu berücksichtigen ist, wenn die Steuerklasse in diesem Zeitraum mehrfach gewechselt wurde.

Hintergrund Vor der Geburt ihres Sohnes bezog die Klägerin Einkommen aus nichtselbstständiger Arbeit. Von Dezember 2014 bis Mai 2015 hatte sie für 6 Monate die Steuerklasse 1, im Juni und Juli 2015 die Steuerklasse 4 und von August bis November 2015 für 4 Monate die Steuerklasse 3. Die Klägerin erhielt Basiselterngeld sowie Elterngeld Plus ab dem 4. Lebensmonat. Dabei legte die Beklagte als Bemessungsentgelt das Einkommen in der Zeit von Dezember 2014 bis November 2015 zugrunde. Die Abzüge für Lohnsteuer berechnete sie nach der Steuerklasse 1, da diese im Bemessungszeitraum 6 Monate und damit relativ gesehen am längsten gegolten hatte. Dagegen wehrte sich die Klägerin mit ihrer Klage, weil sie dadurch finanzielle Nachteile hatte

Entscheidung: Das Bundessozialgericht entschied, dass diese Berechnung korrekt war. Deshalb wies es die Revision der Klägerin zurück. Zur Begründung führten die Richter aus: Bei einem mehrmaligen Wechsel der Steuerklasse überwiegt die Steuerklasse, die in mehr Monaten gegolten hat als jede andere Steuerklasse. Es gilt die relative Betrachtung. Die maßgebliche Steuerklasse musste also nicht mindestens in 7 Monaten des Bemessungszeitraums gegolten haben. Das gilt auch dann, wenn diese absolute Betrachtung für den Elterngeldberechtigten im Einzelfall finanziell günstiger wäre.

Kürzung des Urlaubs wegen Elternzeit ist zulässig

Arbeitgeber dürfen Arbeitnehmern, die von der Elternzeit Gebrauch machen, den Urlaubsanspruch kürzen. Das Bundesarbeitsgericht segnete jetzt diese Vorgehensweise ab und präziserte die genauen Voraussetzungen.

Hintergrund Eine Arbeitnehmerin kündigte ihr Arbeitsverhältnis zum 30.6.2016. Von Januar 2013 bis Dezember 2015 befand sie sich durchgehend in Elternzeit. Mit der Kündigung beantragte sie Urlaub für den Zeitraum der Kündigungsfrist. Dabei sollten die während der Elternzeit entstandenen Urlaubsansprüche einbezogen werden. Der Arbeitgeber erteilte ihr zwar Urlaub, berücksichtigte jedoch nicht den auf die Elternzeit entfallenden Urlaub. Die Arbeitnehmerin verlangte mit ihrer Klage, dass die 89,5 Urlaubstage aus dem Zeitraum ihrer Elternzeit abgegolten werden.

Entscheidung: Die Klage der Arbeitnehmerin hatte keinen Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht war der Ansicht, dass der Arbeitgeber zu Recht die Urlaubsansprüche der Arbeitnehmerin aus den Jahren 2013 bis 2015 gekürzt hatte. Das gesetzlich geregelte Kürzungsrecht besagt, dass der Urlaub für jeden vollen Kalendermonat, in dem sich ein Arbeitnehmer in Elternzeit befand, um ein Zwölftel gekürzt werden darf. Voraussetzung dafür, dass der Arbeitgeber kürzen darf, ist die Abgabe einer darauf gerichteten empfangsbedürftigen rechtsgeschäftlichen Erklärung. Der Arbeitgeber muss also für den Arbeitnehmer erkennbar erklären, dass er den Urlaub in der Elternzeit kürzen möchte. Im vorliegenden Fall genügte dem Gericht das Schreiben, in dem der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin Urlaub erteilte, die Gewährung des auf die Elternzeit entfallenden Urlaubs jedoch ablehnte. Darüber hinaus stellten die Richter fest, dass das Kürzungsrecht des Arbeitgebers nicht nur den gesetzlichen Mindesturlaub, sondern auch den vertraglichen Mehrurlaub erfasst. Das gilt jedoch nur, soweit die Arbeitsvertragsparteien keine von § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG abweichende Regelung für diesen vereinbart haben. Schließlich verwies das Gericht noch auf die aktuelle Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, nach der die Kürzung des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs nicht gegen europäisches Recht verstößt. Denn das Unionsrecht verlangt nicht, dass Arbeitnehmer, die wegen Elternzeit im Bezugszeitraum nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet waren, Arbeitnehmern, die in diesem Zeitraum tatsächlich gearbeitet haben, gleichgestellt werden müssen.

Keine Eigenbedarfskündigung bei hohem Alter des Mieters

Trotz einer Kündigung wegen Eigenbedarfs können Mieter, die ein hohes Lebensalter erreicht haben, die Fortsetzung des Mietverhältnisses verlangen. Wie alt genau man sein muss, um weiterhin in der Wohnung bleiben zu dürfen, bleibt aber unklar.

Hintergrund Die Vermieterin einer Wohnung verlangte von den 87- und 84-jährigen Mietern die Räumung. Im Jahr 2015 hatte die Vermieterin eine Kündigung des seit 1997 bestehenden Mietverhältnisses wegen Eigenbedarfs erklärt. Die Mieter widersprachen der Kündigung und verwiesen auf ihr hohes Alter, ihren beeinträchtigten Gesundheitszustand, ihre langjährige Verwurzelung am Ort und ihre für die Beschaffung von Ersatzwohnraum zu beschränkten finanziellen Mittel.

**WIRTSCHAFTSTREUHAND ALTENBURG
STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT MBH**

Fabrikstraße 36 * 04600 Altenburg

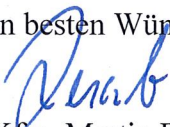
Entscheidung: Die Räumungsklage der Vermieterin hatte keinen Erfolg. Im Gegenteil, das Landgericht sprach den Mietern sogar einen Anspruch auf eine zeitlich unbestimmte Fortsetzung des Mietverhältnisses zu. Zur Begründung führten die Richter aus: Für Mieter hohen Alters begründet allein schon der Verlust der Wohnung eine Härte – unabhängig von dessen gesundheitlichen und sonstigen Folgen. Die entsprechende Vorschrift des Bürgerlichen Gesetzbuches war mit Blick auf die durch das Grundgesetz garantierte Menschenwürde und das Sozialstaatsprinzip verkörpert und garantierten Wert- und Achtungsanspruch alter Menschen entsprechend weit auszulegen. Bei einer Kündigung wegen Eigenbedarfs gebietet das als Härtegrund eingewandte hohe Alter des Mieters in der Regel eine Fortsetzung des Mietverhältnisses, auch unter Würdigung der berechtigten Interessen des Vermieters. Die Interessenabwägung hätte nur dann zu Gunsten des Vermieters ausfallen können, wenn dieser beim Fortbestand des Mietverhältnisses besonders gewichtige persönliche oder wirtschaftliche Nachteile befürchten musste. Diese lagen hier jedoch nicht vor.

Steuerlicher Verlust bei Ausbuchung wertloser Aktien möglich

Die Ausbuchung wertloser Aktien aus einem Depot ist zu behandeln wie der Ausfall einer Darlehensforderung. Für Aktionäre, die einen solchen Totalverlust erleiden, bedeutet das, sie können ihren Verlust steuerlich geltend machen

Urteil Finanzgericht Rheinland-Pfalz vom 12.12.2018, 2 K 1952/16; allerdings Revision beim Bundesfinanzhof eingelegt, AZ VIII R 5/19.

Mit den besten Wünschen verbleibt



Dipl.-Kfm. Martin Raab
Steuerberater

Alle auch älteren Info-Briefe sind über
unsere Internetseite verfügbar

»In den Vereinigten Staaten sind die Aktionäre die Eigentümer. Sie haben das letzte Wort. Aber wer in Japan die Frage beantwortet, wem ein Unternehmen gehört, würde ganz selbstverständlich sagen, dass es zuerst den Mitarbeitern und dann den Aktionären gehört. Aus dieser Perspektive ergibt sich die Verpflichtung, langfristig zu denken und zu planen. «

Minoru Makihara, Präsident der Mitsubishi Corporation