

TIPPS & WISSENSWERTES

Liebe Leserin, lieber Leser!

In unserem heutigen Rundschreiben informieren wir über neue Entscheidungen im Zivil-, Arbeits- und Mietrecht. Arbeitnehmer aus Kroatien haben ab 1. Juli 2015 freien Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Davon berichten wir in unserem ersten Beitrag. Zum selben Stichtag wurden die Pfändungsfreigrenzen angehoben, über die Sie sich in unserem zweiten Beitrag einen Überblick verschaffen können. Von einer Rechtsänderung des Bundesfinanzhofes, wonach der Zwangsverwalter auch die anteilige Einkommensteuer für den Schuldner zahlen muss, informiert der dritte Beitrag. Wenn ein Arbeitsplatz aus unternehmerischen Gründen nicht mehr benötigt wird, so darf dem Mitarbeiter gekündigt werden. Wie diese Gründe definiert werden müssen, damit es keine sozial ungerechtfertigte Kündigung ist, lesen Sie im vorletzten Beitrag. Zum Schluss erfahren Sie, dass nach dem neuen Mietrechtsnovellierungsgesetz nicht in jedem Fall der künftige Mieter die Maklercourtage zahlen muss.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre.

Arbeitsgenehmigung ist nicht mehr erforderlich

Kroatien hat freien Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt

Ab 1. Juli 2015 haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Kroatien freien Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Damit endet eine zweijährige Übergangsfrist, die mit dem Beitritt Kroatiens zur Europäischen Union im Juli 2013 begann.

Die Bundesregierung verzichtet auf die Möglichkeit einer weiteren Verlängerung, den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt für kroatische Staatsangehörige zu beschränken. Der EU-Beitrittsvertrag mit Kroatien erlaubte es, die Arbeitnehmerfreizügigkeit für kroatische Staatsangehörige in zwei Stufen für maximal sieben Jahre zu beschränken.

Mit der uneingeschränkten Öffnung des Arbeitsmarktes für kroatische Bürger ab 1. Juli 2015 entfällt das Erfordernis einer Arbeitsgenehmigung-EU.

Steffen Pasler, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht
ETL Rechtsanwälte GmbH, Rechtsanwaltsgesellschaft, Greifswald

Erhöhung der Pfändungsfreigrenze ab dem 1. Juli 2015

Dem Schuldner bleibt mehr zum Lebensunterhalt

Der Gesetzgeber ist seit 1. Juli 2003 verpflichtet, alle zwei Jahre die Pfändungsfreibeträge mit der Entwicklung des steuerlichen Grundfreibetrags abzugleichen und gegebenenfalls anzupassen. Seit dem letzten Stichtag im Jahr 2013 hat sich der steuerliche Grundfreibetrag um 2,76 % erhöht, so dass auch die Pfändungsgrenzen zum 1. Juli 2015 um diese 2,76 % angehoben werden mussten.

Ab dem 1. Juli 2015 gilt ein unpfändbarer Grundbetrag von 1.073,88 Euro. Dieser wurde um 28,84 Euro pro Monat erhöht. Hat der Schuldner gesetzliche Unterhaltspflichten gegenüber Kindern und/oder dem Ehepartner, so erhöht sich der nicht pfändbare Anteil am Einkommen für die erste Person um 404,16 Euro (bisher: 393,30 Euro) und für die zweite sowie jede weitere Person um 225,17 Euro (bisher: 219,12 Euro). Diese Freibeträge gelten jedoch nur gegenüber nicht bevorrechtigten Gläubigern, d. h. die selbst nicht unterhaltsberechtigten gegenüber dem Schuldner sind. Beträgt das Einkommen des Schuldners mehr als die Pfändungsfreibeträge, so ist das Einkommen bis zu einem Betrag von 3.292,09 Euro (bisher 3.203,67 Euro) in einen pfändbaren und einen unpfändbaren Anteil aufzuteilen. Die Aufteilung erfolgt dabei in Abhängigkeit von der Anzahl der unterhaltspflichtigen Personen. Darüber hinaus gehende Einkommensbeträge sind in vollem Umfang pfändbar.

An diese neuen Pfändungsfreigrenzen haben sich nicht nur Gläubiger und Gerichte zu halten. Sie sind auch von Arbeitgebern zu beachten, soweit durch einen Pfändungsbeschluss der Einbehalt von Arbeitslohn angeordnet wurden. Bestehen individuelle Freibeträge, die durch ein Gericht oder die Vollstreckungsstelle eines öffentlichen Gläubigers festgesetzt wurden, so muss der Schuldner gegebenenfalls selbst den Antrag auf Änderung der Freibeträge stellen.

Bei der Pfändung von Arbeitslohn sind nicht nur die Pfändungsfreigrenzen zu beachten. Es gilt auch darauf zu achten, dass nicht alle Lohnbestandteile pfändbar sind. So sind u.a. Auslösegelder und Aufwandsentschädigungen zu 100 % unpfändbar. Überstundenvergütungen müssen aufgeteilt werden, da hier 50 % zum pfändbaren Einkommen gerechnet werden. Dagegen sind Zuschläge für Nacht- und Schichtarbeit sowie Zuschläge für Arbeit an Sonn- und Feiertagen in vollem Umfang in das pfändbare Einkommen einzubeziehen.

Die vollständigen Pfändungstabellen finden Sie im Internet unter www.gesetze-im-internet.de.

Katrin Kaiser, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Familienrecht,
 Fachanwältin für Verkehrsrecht
 ETL Rechtsanwälte GmbH, Rechtsanwaltsgesellschaft, Wittenberg

Zwangsverwalter ist Schuldner der steuerlichen Pflichten

BFH ändert seine Rechtsprechung

Mit seinem Urteil vom 10. Februar 2015 (IX R 23/14) ändert der BFH seine Rechtsauffassung zu den steuerlichen Pflichten von Zwangsverwaltern. Der BFH stellte unter Verweis auf das Zwangsvollstreckungsgesetz (ZVG) fest, dass ein Zwangsverwalter ein Vermögensverwalter im Sinne des § 34 der Abgabenordnung ist und als solcher die Einkommensteuer des Vollstreckungsschuldners anteilig entrichten muss, soweit sie aus der Vermietung der im Zwangsverwaltungsverfahren beschlagnahmten Grundstücke herrührt. Während die Pflicht zur Abgabe der Umsatzsteuer durch den Zwangsverwalter bereits im Jahr 2001 durch den BFH (Urteil vom 18.10.2001 – V R 44/00) bestätigt wurde, nahm man an, dass die persönlichen Steuern - wie die Einkommensteuer - nicht unter die mit dem Grundstück verbundenen öffentlichen Lasten gehören und der Zwangsverwalter deshalb die persönlichen Steuern des Schuldners nicht begleichen muss.

Der Zwangsverwalter hat jedoch, die aus der Vermietung resultierende anteilige Einkommensteuer aus den von ihm vereinnahmten laufenden Mieterträgen (vorab) an das Finanzamt zu entrichten. Hierdurch verringert sich der an die Gläubiger auszuschüttende Betrag. Diese Verpflichtung entfällt auch dann nicht, wenn später das Insolvenzverfahren eröffnet wird. Denn es kommt durch das Insolvenzverfahren nicht zur Beendigung der Zwangsverwaltung (§ 80 Abs. 2 Satz 2 InsO), sodass im Ergebnis der Zwangsverwalter und der Insolvenzverwalter eigene steuerliche Pflichten haben und jeder anteilig die Einkommensteuer aus dem verwalteten Vermögen an das Finanzamt entrichten muss.

Hinweis:

Die Entscheidung bedeutet für die Zwangsverwalter eine erhebliche Änderung ihrer Aufgaben und Pflichten. Insolvenzverwalter aber auch der Schuldner werden hingegen entlastet.

Moritz Goller, Rechtsanwalt
 ETL Rechtsanwälte GmbH, Rechtsanwaltsgesellschaft, Berlin

Kündigung wegen Wegfall des Beschäftigungsbedarfs

Dringende betriebliche Erfordernisse müssen vorliegen

Liegen keine Gründe vor, die in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt sind, die eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb entgehen, so ist die Kündigung sozial ungerechtfertigt.

Wann und ob dringende betriebliche Erfordernisse vorliegen, damit hat sich zum wiederholten Male das Bundesarbeitsgericht (BAG) beschäftigt. In seinem Urteil vom 21. November 2014 (2 AZR 512/13) stellte das BAG fest, dass der Arbeitgeber grundsätzlich nicht gehalten ist, mehr Arbeitskräfte zu beschäftigen, als er für seine Geschäftsinteressen benötigt. Deshalb sieht das Gericht ein dringendes „betriebliches“ Erfordernis als gegeben an, wenn die Arbeitskraft im Betrieb aufgrund von Umstrukturierungen innerhalb des Unternehmens oder durch Vergabe von Tätigkeiten an externe Dienstleister nicht mehr benötigt wird.

Der Arbeitgeber ist dabei in seiner unternehmerischen Entscheidung zur Umstrukturierung bis zur Grenze der offensichtlichen Unsachlichkeit, Unvernunft oder Willkür frei. Für eine nicht auf Rechtsmissbrauch beruhende unternehmerische Organisationsentscheidung spricht dabei die Vermutung, wenn die Entscheidung aus sachlichen – nicht zuletzt wirtschaftlichen – Gründen getroffen wurde.

Soll eine Kündigung mit einer organisatorischen Umstrukturierung und dem Wegfall des Arbeitsplatzes begründet werden, so muss sich im Zeitpunkt der Aushändigung der Kündigung zumindest die Absicht und der Wille des Arbeitgebers konkret und greifbar abzeichnen, die notwendigen Maßnahmen zur

betrieblichen Neuorganisation in Kürze in die Tat umzusetzen. Dies ist auch deshalb notwendig, um beurteilen zu können, ob es bis zum Ende der Kündigungsfrist tatsächlich zum Wegfall des Beschäftigungsbedarfs kommt.

Im konkreten Fall hatte ein in Teilzeit beschäftigter Hausmeister gegen seine Kündigung geklagt. Die Kündigung war mit dem Wegfall des Arbeitsplatzes begründet worden, da die Tätigkeit aus wirtschaftlichen Gründen an einen externen Hausmeisterservice vergeben werden sollte. Dabei war die Entscheidung zur Fremdvergabe der Hausmeistertätigkeiten im Zeitpunkt der Kündigung noch nicht in die Tat umgesetzt, so dass das Landesarbeitsgericht (LAG) von keinem dringenden betrieblichen Grund ausging und die Kündigung für sozial ungerechtfertigt einstufte. Da nach Auffassung des BAG jedoch keine abgeschlossene unternehmerische Entscheidung zum Zeitpunkt der Kündigung vorliegen muss, wurde das Urteil aufgehoben und an das LAG zurück verwiesen.

Dr. Stefan Müller-Thele, Rechtsanwalt
ETL Rechtsanwälte GmbH, Rechtsanwaltsgesellschaft, Köln

Dr. Uwe Schlegel, Rechtsanwalt
ETL Rechtsanwälte GmbH, Rechtsanwaltsgesellschaft, Köln

Wer den Makler bestellt, muss zahlen

Bundesverfassungsgericht lehnt den Erlassantrag auf einstweilige Anordnung ab

Zum 1. Juni 2015 trat das Mietrechtsnovellierungsgesetz in Kraft. Hierdurch wurde bei der Vermittlung von Mietverträgen über Wohnraum das Bestellerprinzip eingeführt. Danach muss ein Wohnungssuchender nur noch die Maklercourtage zahlen, wenn er den Makler bestellt und dieser ausschließlich für die Interessen des Wohnungssuchenden arbeitet und nicht für den Vermieter tätig wird. Vereinbarungen, durch die Wohnungssuchende verpflichtet werden, ein vom Vermieter oder einem Dritten geschuldetes Vermittlungsentgelt zu zahlen, sind unwirksam. Verstöße können mit Bußgeldern bis zu 25.000 Euro gegenüber dem Wohnungsvermittler verfolgt werden.

Zwei Immobilienmakler sehen sich dadurch in ihrer wirtschaftlichen Existenz bedroht. Sie wehrten sich gegen die Einführung des Mietrechtsnovellierungsgesetzes mit einem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung. Gleichzeitig erhoben sie Verfassungsbeschwerde, über die noch zu entscheiden ist. Das Bundesverfassungsgericht lehnte den Erlassantrag auf einstweilige Anordnung ab (Beschluss vom 13. Mai 2015, 1 BvQ 9/15). Zur Begründung stellte das Gericht fest, dass ein Gesetz an seinem Inkrafttreten nur dann gehindert werden kann, wenn die Nachteile aus einer späteren Feststellung seiner Verfassungswidrigkeit die Nachteile überwiegen, die bestehen, wenn ein verfassungsgemäßes Gesetz an seiner Einführung gehindert wird. Weiterhin sah das Gericht die geltend gemachte Existenzbedrohung für den Berufsstand der Immobilienmakler als nicht hinreichend begründet an.

Hinweis:

Die neue Gesetzeslage wird besonders in Ballungsgebieten mit knappem Wohnraum zu einer veränderten Vertragspraxis führen. Eine freie vertragliche Regelung hinsichtlich der Kosten des Maklers ist nicht mehr möglich. Die neue Regelung gilt jedoch nicht für Gewerberäume.

Susanne Ruthe, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht
ETL Rechtsanwälte GmbH, Rechtsanwaltsgesellschaft, Berlin

Haben Sie Fragen zu den Themen dieses Rundschreibens? Dann sprechen Sie uns an.
Wir beraten Sie gern!

Ihre Steuerberatungskanzlei
Bothe
Steuerberatungsgesellschaft mbH
August-Schmidt-Ring 9
45665 Recklinghausen
Tel. 02361/ 2 77 77
Fax 02361/ 2 88 01
www.steuerberater-vest.de
 Mitglied im ETL-Verbund
www.ETL.de