

INHALT

3

Personal

Ausbildung in Teilzeit
– was ist zu beachten?

4

Steuern sparen

Gelegentliche
Überlassung eines
Firmenwagens

6

Rechtliches von A-Z

Transparenzregister –
was muss eingetragen
werden?

7

Sozialversicherung

Kurzarbeit und Rente

AKTUELL

Zu viel gezahlte Maut – Erstattungsantrag schon gestellt?

In der Pressemitteilung 133/20 teilte der EuGH der Bundesrepublik Deutschland mit, dass sich diese verrechnet hatte. Deutschland hatte fälschlicherweise die Kosten für die Verkehrspolizei in die Berechnung der Mauthöhe auf den Autobahnen eingerechnet, obwohl dies nicht zulässig war (Urteil vom 28.10.2020, Az.: C-321/19). Folge: Die Maut wurde rückwirkend gesenkt, Erstattungsanträge sind seit dem 01.10.2021 möglich.

Das Gesetz, mit dem die Mautsätze aufgrund des EuGH-Urteils rückwirkend angepasst wurden, ist am 01.10.2021 in Kraft getreten und betrifft den Zeitraum vom 28.10.2020 bis zum 30.09.2021. Seit dem 01.10.2021 gelten neue Mautsätze.



© Jürgen Fächle – AdobeStock

Wie Sie von der Senkung profitieren

Dazu teilt das Bundesamt für Güterverkehr (BAG) mit: „Stellen Sie Ihren Erstattungsantrag, sobald Ihnen sämtliche Mautaufstellungen/Abrechnungsinformationen für den Zeitraum vom 28.10.2020 bis zum 30.09.2021 vorliegen.“ Dazu wird im November 2021 eine Online-Plattform freigeschaltet für eine möglichst einfache Antragstellung.

Bis wann muss der Antrag gestellt werden?

Den Anspruch für den Gesamtzeitraum vom 28.10.2020 bis zum 30.09.2021 können Sie bis Ende 2023 geltend machen; vorher droht keine Verjährung (§ 4 Abs. 2 Satz 1 Bundesfernstraßenmautgesetz i.V.m. § 21 Abs. 2 Bundesgebührengesetz).



INTERNET-TIPP

Die Plattform finden Sie unter <https://antrag-gbbmvi.bund.de/web/eservice-bag-mauterstattung>.



INTERNET-TIPP

Die seit dem 01.10.2021 geltende Mauthöhe finden Sie unter: <https://bit.ly/3CbKUTH>



LOGIN: IHRE MEDIATHEK!

www.meisterbrief-aktuell.de

Benutzername:
handwerk

Passwort Januar:
jahresbeginn22

DIREKTER KONTAKT:

redaktion-
management@
weka.de



Liebe Unternehmerin,
lieber Unternehmer,

die Förderung des Nachwuchses liegt mir stets am Herzen. Deshalb freue ich mich in dieser Ausgabe ganz besonders über die Darstellung, wie eine Ausbildung in Teilzeit

funktionieren kann. Wir erläutern die Voraussetzungen und Besonderheiten, und ich möchte Sie alle, liebe Leserinnen und Leser, animieren, Kraft und Zeit in die Ausbildung unseres Nachwuchses zu stecken. Im Ergebnis wird es sich für uns alle lohnen, denn Handwerk hat goldenen Boden. Schon heute sind die personel-

len Ressourcen sehr knapp. Realisieren wir also alle zusammen das gute alte Sprichwort. Ich wünsche Ihnen einen erfolgreichen Start ins Jahr 2022.

Ihr Otto Hunold

Otto Hunold, selbst Schlossermeister und Wirtschaftsfachwirt (IHK), führt als Meister langjährig und erfolgreich einen großen Handwerksbetrieb. Zudem unterstützt er seit über 20 Jahren als Spezialist verschiedene Experten-Teams in Wirtschaftsprüfungs- und Steuerkanzleien bei allen Fragen der strategischen und operativen Entwicklung und Restrukturierung von Handwerksbetrieben.

Optionsverschonung bei mehreren KG-Anteilen

Das Finanzgericht Münster hat mit seinem Urteil vom 10.09.2020 (Az.: 3 K 2317/19 Erb) entschieden, dass die Verwaltungsvermögensquote bei der einheitlichen Schenkung mehrerer Kommanditanteile für jeden Anteil gesondert zu ermitteln ist. Allerdings könne der Antrag auf Optionsverschonung nur einheitlich für die gesamte Schenkung gestellt werden. Was bedeutet das genau?

§ Der Streitfall

Die Mutter der Klägerin schenkte ihr im Jahr 2010 Anteile an vier Kommanditgesellschaften. Nach den gesonderten Feststellungen der Anteilswerte lagen die Verwaltungsvermögensquoten für drei Anteile unter 10 % und für einen Anteil über 10 %. Die Klägerin beantragte die vollständige Steuerbefreiung nach § 13a Abs. 8 ErbStG a.F. (sog. Optionsverschonung). Diese gewährte das Finanzamt nur im Hinblick auf die drei Kommanditanteile, deren Verwaltungsvermögensquoten unter 10 % lagen. Den vierten Anteil behandelte es demgegenüber als voll steuerpflichtig.

Die Rechtsauffassung der Klägerin

Zur Begründung ihrer hiergegen erhobenen Klage führte die Klägerin aus, dass bei einheitlicher Stellung des Antrags auf Optionsverschonung auch die Verwaltungsvermögensquote einheitlich ermittelt werden müsse. Insgesamt läge diese für alle vier Anteile unter 10 %. Hilfsweise sei für den vierten Anteil wenigstens die Regelverschonung von 85 % zu gewähren.

Die Entscheidung des FG Münster

Das Gericht hat die Klage abgewiesen. Der 3. Senat des Finanzgerichts Münster hat zunächst ausgeführt, dass die für die Inanspruchnahme der Optionsverschonung höchstens zulässige Verwaltungsvermögensquote von 10 % für jeden Kommanditanteil gesondert zu ermitteln sei. Dies ergebe sich aus dem allgemeinen Grundsatz des Bewertungsrechts, dass jede wirtschaftliche Einheit für sich zu bewerten sei. Diese Voraussetzung sei bei einem der vier erworbenen Anteile nicht erfüllt.

Dagegen könne der Antrag auf Optionsverschonung nach dem Gesetzeswortlaut bei einer einheitlichen Schenkung mehrerer wirtschaftlicher Einheiten nur für die gesamte Schenkung einheitlich gestellt werden. Eine Inanspruchnahme der Regelverschonung für einzelne wirtschaftliche Einheiten komme nicht in Betracht. Dies folge unter anderem daraus, dass der Antrag auf Options-

verschonung nur unwiderruflich erklärt werden könne, was einen Rückfall auf die Regelverschonung ausschließe (Quelle: Pressemitteilung des FG Münster vom 15.10.2020).

Steuerlicher Hintergrund

Beim Erwerb von Betriebsvermögen, welches nach ErbStG begünstigt ist, kann grundsätzlich zwischen zwei Begünstigungsmodellen gewählt werden (soweit das erworbene begünstigte Vermögen eine Prüfschwelle von 26 Mio. Euro nicht übersteigt):

1. Die Regelverschonung beträgt 85 % mit einem zusätzlichen gleitenden Abzugsbetrag von höchstens 150.000 €.
2. Auf Antrag (Optionsmodell) wird statt der Regelverschonung eine Befreiung zu 100 % gewährt.

Die Begünstigung wird allerdings nur gewährt, wenn bestimmte Lohnsummen im Unternehmen erhalten bleiben, die hier aber nicht thematisiert werden. Details dazu unter § 13a Abs. 3 ErbStG, Link dazu: www.gesetze-im-internet.de/erbstg_1974/_13a.html. Außerdem darf im zweiten Fall (100-%-Verschonung) der Anteil des Verwaltungsvermögens am Gesamtvermögen nicht mehr als 20 % betragen (zum Zeitpunkt des Streitfalls noch 10 %).

Die Gefahr der Wahl

Wird das Optionsmodell (100-%-Verschonung) gewählt, und können später die Lohnsummenregeln oder die Verwaltungsvermögensquote nicht eingehalten werden, ist der Erwerb nach Erbschaftsteuergesetz voll steuerpflichtig. Ein „Rückfall“ auf die 85-%-Befreiung ist nicht möglich. Daher ist der Antrag auf das Optionsmodell (100-%-Verschonung) sorgfältig zu prüfen.

! HINWEIS

Die Vermögensverwaltungsquote wird vom zuständigen Finanzamt gesondert festgestellt. ■

EXPERTENTIPP

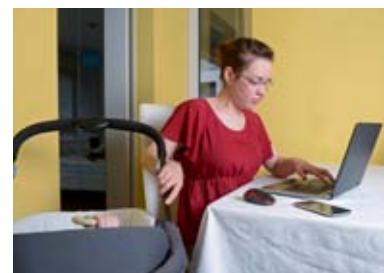
Gegen das Urteil wurde beim Bundesfinanzhof Revision eingelegt unter Az.: II R 25/20.

EXPERTENTIPP

Bei Unsicherheiten ist aufgrund des hohen Risikos bei Wahl zum Optionsmodell die Regelverschonung zu wählen. Hier sollte unbedingt ein erfahrener Steuerberater zurate gezogen werden.

Ausbildung in Teilzeit – was ist zu beachten?

Laut einer Studie der Unternehmensberatung Deloitte hat sich der Fachkräftemangel zum größten Risiko für die deutsche Wirtschaft entwickelt. Viele Handwerksbetriebe haben massive Probleme aufgrund mangelnden Nachwuchses. Es gilt also, die Bewerberkreise zu erweitern und neue Personengruppen für die Berufsausbildung zu erschließen. Die Ausbildung in Teilzeit ist eine Möglichkeit.



© luna – AdobeStock

Was heißt „Ausbildung in Teilzeit“?

Die Ausbildung in Teilzeit ist eine vollwertige Berufsausbildung, allerdings mit geringerer täglicher oder wöchentlicher Arbeitszeit im Ausbildungsbetrieb.

Wer kann eine Teilzeitausbildung absolvieren?

Die Teilzeitausbildung steht jedem Auszubildenden offen, und es muss kein konkreter Grund hierfür vorliegen. Selbstverständlich werden vorwiegend Personengruppen angesprochen, für die eine klassische Vollzeitausbildung aufgrund der persönlichen Lebensumstände nicht infrage kommt. Vor allem sind dies Eltern junger Kinder, Alleinerziehende, Pflegende von Angehörigen, gesundheitlich Beeinträchtigte und Menschen, die nebenbei einen Förderunterricht oder einen Deutschkurs besuchen.

Und so funktioniert die Ausbildung in Teilzeit:

1. die Formalien: Ausbildungsplan und Antragstellung

Im Rahmen des Abschlusses des Ausbildungsvertrags müssen sich der/die zukünftige Azubi und der Betrieb über die Höhe der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit einigen. Es muss also geklärt sein, wie viele Stunden an wie vielen Tagen in der Woche der Azubi im Betrieb zu sein hat.

Der Ausbildungsbetrieb muss den Ausbildungsplan an die vereinbarte Teilzeitregelung anpassen.

Dann beantragen Azubi und Betrieb gemeinsam bei der zuständigen Handwerkskammer die Genehmigung der Teilzeitausbildung. Dabei wird insbesondere geprüft, ob das Ausbildungsziel in dem konkreten Beruf realistisch in dem angestrebten Ausbildungszeitraum erreicht werden kann.

2. Arbeitszeit im Betrieb

Die Arbeitszeit im Betrieb kann bis maximal auf die Hälfte der regulären Zeit verkürzt werden.

3. Berufsschulzeit

Der Berufsschulunterricht findet in der Regel auch bei der Teilzeitausbildung in Vollzeit statt. Ausnah-

meregelungen sind jedoch in Einzelfällen möglich und mit der Berufsschule abzuklären.

4. Ausbildungszeit

a. Teilzeitausbildung mit Verlängerung der Ausbildungszeit: Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 20 Stunden (inklusive der Berufsschulzeit) kann die gesamte Dauer der Ausbildung verlängert werden.

Die Ausbildungsdauer verlängert sich dann entsprechend der verkürzten Arbeitszeit, jedoch bis maximal auf das 1,5-Fache der regulären Ausbildungszeit. Wenn z. B. die Arbeitszeit auf 75 % reduziert wird, verlängert sich die Ausbildungszeit (bei einer regulären Ausbildungszeit von drei Jahren) um ein Jahr auf vier Jahre.

b. Teilzeitausbildung ohne Verlängerung der Ausbildungszeit: Beträgt die Wochenarbeitszeit zwischen 25 und 30 Stunden (inklusive der Berufsschulzeit), kann die Ausbildung ohne Verkürzung in der normalen Zeit nach drei Jahren beendet werden.

Dies hängt im Einzelfall davon ab, ob der Azubi das Ausbildungsziel auch in der verkürzten Zeit erreichen kann. Erfahrungsgemäß ist das meist bei Auszubildenden der Fall, die bereits eine gewisse Lebens- und Berufserfahrung einbringen.

5. Vergütung bei der Teilzeitausbildung

Auszubildende haben auch in Teilzeit einen Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung. Aufgrund der verringerten Arbeitszeit im Ausbildungsbetrieb kann die Vergütung dementsprechend angepasst werden. In der Praxis wird jedoch üblicherweise eine ungekürzte Ausbildungsverkürzung vereinbart.

Sollte die Ausbildungsvergütung nicht zum Bestreiten des Lebensunterhalts ausreichen, kann der/die Auszubildende einen Antrag auf Berufsausbildungsbeihilfe bei der Bundesagentur für Arbeit beantragen. Daneben bestehen auf Länderebene verschiedene Förderprogramme, von denen Auszubildende und Auszubildende profitieren können (z. B. „Fit for Work“ in Bayern). Zu den konkreten Angeboten können die örtlichen Handwerkskammern Auskunft erteilen. ■

Gelegentliche Überlassung eines Firmenwagens

Der eigene Pkw verursacht bei den Arbeitnehmern teilweise sehr hohe Kosten. Insofern ist es eine angenehme Alternative, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Firmen-Pkw überlässt.



© Edler von Rabenstein – stock.adobe.com

Generell ist die Nutzung eines Firmen-Pkw durch einen Arbeitnehmer zu versteuern. Dabei kann zwischen der Fahrtenbuchmethode und der sogenannten „1-%-Methode“ gewählt werden. Dabei wird regelmäßig davon ausgegangen, dass der Arbeitnehmer den Pkw kontinuierlich den vollen Monat nutzt. Eine Kürzung bei der 1-%-Methode ist nicht erlaubt, auch wenn der Pkw nicht den vollen Monat übergenutzt wurde. Das kann

beispielsweise dann der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer Mitte des Monats aus dem Unternehmen ausscheidet.

Die Nutzung des Pkw über einen kompletten Monat hinweg entspricht jedoch nicht in allen Fällen der Realität. Sollte ein Arbeitnehmer einen betrieblichen Pkw nur sporadisch nutzen, so kann die Privatnutzung über eine Vereinfachungsregelung in der Lohn- und Gehaltsabrechnung berücksichtigt werden.

Vereinfachungsregelung

Im BMF-Schreiben vom 04.04.2018 (IV C 5 – S. 2334/18/10001), auch nachzulesen im Bundessteuerblatt 2018 I S. 592 Rdnr. 13, wird die Vereinfachungsregelung, die bei nur sporadischer Nutzung von betrieblichen Pkws gilt, veröffentlicht.

Es greift hier eine Einzelbewertung. Um diese anwenden zu dürfen, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Das Kfz muss aus einem besonderen Anlass oder zu einem besonderen Zweck dem Arbeitnehmer überlassen werden.
- Das Kfz darf nur gelegentlich dem Mitarbeiter überlassen werden.
- Das Kfz darf nicht für mehr als fünf Kalendertage pro Kalendermonat dem Mitarbeiter zur Verfügung gestellt werden.

Sollten diese drei Punkte zutreffen, so kann von der „1-%-Regelung“ abgewichen werden. Stattdessen werden 0,001 % vom Bruttolistenpreis des Pkw

als Berechnungsgrundlage genommen und diese mit den gefahrenen Kilometern multipliziert.



BEISPIEL

Der Mitarbeiter Max Beispiel der Firma Bert Mustermann aus Berlin feiert am 1. September 2020 sein 40-jähriges Betriebsjubiläum. Anlässlich dieses besonderen Jubiläums hat sich der Arbeitgeber von Max Beispiel als Anerkennung der langjährigen Firmentreue überlegt, diesem seinen BMW für ein Wochenende zur Verfügung zu stellen. Der Bruttolistenpreis des BMW liegt bei 25.000 €.

Max Beispiel nutzt das gute Wetter aus und fährt am Freitag, 4. September 2020, insgesamt 310 Kilometer bis nach Stralsund. Montagmorgen fährt er direkt von Stralsund aus 1.490 km bis zu seiner Tätigkeitsstätte in der Filialniederlassung der Firma Bert Mustermann.

Bei diesem Fall handelt es sich um eine gelegentliche Überlassung des Kraftfahrzeugs anlässlich eines besonderen Ereignisses für lediglich vier Tage im Monat September 2020. Hier darf die Vereinfachungsregelung angewendet werden. Die Berechnung des lohnsteuerpflichtigen Sachbezugs lautet wie folgt:

Bruttolistenpreis 25.000 € × 0,001 % × 1.800 km = 450 €

Anders wäre der Fall zu beurteilen, wenn Max Beispiel diesen Pkw kontinuierlich für seine Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte von 20 Entfernungskilometern zur Verfügung gestellt bekommt, die reine Privatnutzung schriftlich untersagt worden wäre. Würde er in diesem Fall die oben genannte Reise anlässlich des Betriebsjubiläums unternehmen, müsste folgende Berechnung durchgeführt werden:

Bruttolistenpreis 25.000 € × 0,001 % × 1.800 km = 450 €

Obergrenze: 1% von 25.000 € = 250 €

+ Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte

Bruttolistenpreis 25.000 € × 0,03 % × 20 Entfernungskilometer = 150 €

lohnsteuerpflichtiger Sachbezug hier: = 400 €

Gesellschafterbeschlüsse ohne Anwesenheit

Um in Zeiten der Corona-Pandemie den Gesellschaftern die Beschlussfassung außerhalb von Präsenzversammlungen (Versammlungen mit persönlicher Anwesenheit) zu erleichtern, hat der Gesetzgeber die Voraussetzungen für das schriftliche Verfahren (Umlaufverfahren) nach § 48 Abs. 2 GmbH-Gesetz (GmbHG) gelockert. In der Praxis ergeben sich jedoch bei der Umsetzung der Neuregelung einige Zweifelsfragen, die zu klären sind.

So sieht die Lockerung des Umlaufverfahrens aus

Bisher galt, dass Gesellschafterbeschlüsse in Versammlungen gefasst werden (§ 48 Abs. 1 GmbHG). Davon gab es zwei Ausnahmen nach § 48 Abs. 2 GmbHG:

- Im einstufigen Verfahren der ersten Alternative konnten sich alle Gesellschafter in Textform mit dem Beschluss einverstanden erklären, der also einstimmig getroffen werden musste. Textform bedeutet nach § 126b Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) die Wiedergabe einer lesbaren Erklärung auf einem dauerhaften Datenträger wie etwa bei E-Mail oder Fax.
- Im zweistufigen Verfahren der zweiten Alternative erklärten sämtliche Gesellschafter ihr Einverständnis mit der schriftlichen Abstimmung. Diese musste nicht in Schriftform oder in Textform, sondern konnte auch konkludent (durch schlüssiges Verhalten) erfolgen. Anders als bei der ersten Alternative war also kein einstimmiger Beschluss erforderlich. Um auf der sicheren Seite zu sein, musste für den Beschluss Schriftform eingehalten werden, also nach § 126 BGB die eigenhändige Unterzeichnung.

Nach dem **Gesetz über Maßnahmen im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins-, Stiftungs- und Wohnungseigentumsrecht zur Bekämpfung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie** vom 27.03.2020 (MaßnG-GesR) können nun Beschlüsse der Gesellschafter in Textform oder durch schriftliche Abgabe der Stimmen auch **ohne Einverständnis aller Gesellschafter** gefasst werden. Allerdings ergibt sich aus dem Gesetzeswortlaut nicht, ob sich das Einverständnis auf den Beschlussinhalt oder das Abstimmungsverfahren bezieht.

Da das MaßnG-GesR die Vermeidung von Präsenzversammlungen bezweckt, dürfte beim zweistufigen Verfahren ein Mehrheitsbeschluss in Schriftform auch dann genügen, wenn einzelne Gesellschafter mit dem Verfahren nicht einverstanden sind. Stimmen Gesellschafter schriftlich mit Ja, liegt wohl in der schriftlichen Abgabe dieser Stimmen zugleich die Zustimmung zu diesem Verfahren.



EXPERTENTIPP

Die Erleichterungen gelten bei Redaktionsschluss nur für die Jahre 2020 und 2021. Wir erwarten allerdings wegen der Inzidenzwerte eine Verlängerung der Ausnahmeregelung. Beobachten Sie dazu auch die Tagespresse.

Diese Voraussetzungen für Beschlüsse bestehen weiterhin

Trotz der Lockerung des Umlaufverfahrens gelten weiterhin folgende Voraussetzungen für die Wirksamkeit von Beschlüssen:

- Das Teilnahmerecht der Gesellschafter wird nicht eingeschränkt. Daher sind sämtliche Gesellschafter unter angemessener Fristsetzung aufzufordern, an der Beschlussfassung teilzunehmen.
- Eine sog. kombinierte Beschlussfassung (etwa Verbindung der Präsenzversammlung mit der schriftlichen Stimmabgabe eines Nichtanwesenden) ist ohne eine Grundlage in der Satzung der Gesellschaft stets nichtig (Bundesgerichtshof [BGH], Urteil vom 16.01.2006, Az.: II ZR 135/04).

Das gilt für beurkundungsbedürftige Beschlüsse

Nach der vorherrschenden Auffassung in der Rechtsliteratur können auch Satzungsänderungen im Umlaufverfahren nach § 48 Abs. 2 GmbH beschlossen werden. Infolge der Lockerung kann die Satzung nun auch ohne Zustimmung aller Gesellschafter geändert werden, indem

- eine entsprechende zeitlich gestaffelte Stimmabgabe bei demselben Notar erfolgt, der die Stimmerklärungen für die Gesellschaft entgegennimmt, oder
- durch die Übersendung beurkundeter Einzelstimmen verschiedener Notare an den Initiator des Beschlussverfahrens.

Dagegen setzen beurkundungspflichtige Beschlüsse nach dem Umwandlungsgesetz (UmwG), also Beschlüsse über die Verschmelzung, Spaltung, Formwechsel und Vermögensübertragungen insbesondere von gesellschaftsrechtlich organisierten Rechtsträgern mit Sitz in Deutschland weiterhin die Präsenzversammlung voraus. ■



EXPERTENTIPP

In Rechtsprechung und Literatur ist umstritten, ob bereits der Zugang aller Stimmen bei dem Initiator des Umlaufverfahrens für die Wirksamkeit des Beschlusses genügt. Der BGH vertritt in seiner vorgenannten Entscheidung jedoch die Auffassung, dass über den Zugang aller Stimmen hinaus eine Beschlussfeststellung und eine Mitteilung an die Gesellschafter erforderlich sind. Um auch hier auf der sicheren Seite zu sein, sollte den Anforderungen der Karlsruher Richter entsprochen werden, zumal eine solche Dokumentation – unbeschadet der rechtlichen Voraussetzungen – im Gesellschaftsinteresse liegt.



HINWEIS

Was bei Präsenzversammlung mit Vollmachten zu beachten ist

Damit bei Beschlussfassungen außerhalb der Gesellschafterversammlung Fallstricke vermieden werden oder die gesetzlich vorgesehene Versammlungspflicht bei Umwandlungsvorgängen erfüllt wird, ist es möglich, die Präsenzversammlung mit Vollmachten anderer Gesellschafter durchzuführen. So kann etwa bei einstimmigem Vorgehen ein Gesellschafter, den alle anderen Gesellschafter unter Befreiung vom Verbot des In-sich-Geschäfts nach § 181 BGB bevollmächtigt haben, einen Beschluss fassen. In-sich-Geschäft bedeutet, dass ein Vertreter ohne Erlaubnis grundsätzlich im Namen des Vertretenen mit sich im eigenen Namen oder als Vertreter eines Dritten kein Rechtsgeschäft vornehmen darf. Für die Vollmacht ist lediglich Textform erforderlich (§ 47 Abs. 3 GmbHG, § 126b BGB). Das gilt ebenso für Satzungsänderungen.

Transparenzregister – was muss eingetragen werden?

Transparenzpflichtige Gesellschaften sind seit 01.08.2021 verpflichtet, alle wirtschaftlich Berechtigten an das Transparenzregister zu melden. Die bis dato geltende Mitteilungsfiktion ist entfallen. Das bedeutet mehr bürokratischen Aufwand für die Privatwirtschaft. Im Folgenden erfahren Sie, welche Angaben die Meldung enthalten muss.

Wer ist „wirtschaftlich Berechtigter“?

Das Geldwäschegesetz (GWG) sieht in § 19 vor, dass Angaben zum „wirtschaftlich Berechtigten“ gemacht werden müssen.

Wirtschaftlich berechtigt ist gemäß § 3 Abs. 1 GWG jede natürliche Person, die unmittelbar oder mittelbar

- mehr als 25 % der Kapitalanteile hält oder
- mehr als 25 % der Stimmrechte kontrolliert oder
- auf vergleichbare Weise Kontrolle ausübt.

Von mittelbarer Kontrolle ist auszugehen, wenn entsprechende Anteile von einer oder mehreren Vereinigungen gehalten werden, die von einer natürlichen Person kontrolliert werden. Kontrolle liegt insbesondere vor, wenn die natürliche Person unmittelbar oder mittelbar einen beherrschenden Einfluss auf die Vereinigung ausüben kann (§ 3 Abs. 2 GWG). Ob ein beherrschender Einfluss vorliegt, beurteilt sich nach § 290 Abs. 2 bis 4 HGB und hängt von den vorhandenen Stimm- und Kontrollrechten sowie Kapitalanteilen ab.

Wenn kein wirtschaftlich Berechtigter ermittelt werden kann, gilt der gesetzliche Vertreter, der geschäftsführende Gesellschafter oder der Partner des Vertragspartners als wirtschaftlich Berechtigter (§ 3 Abs. 2 GWG).

Welche Gesellschaften sind meldepflichtig?

Alle juristischen Personen des Privatrechts und in öffentliche Register eingetragene Personengesellschaften sind meldepflichtig, also insbesondere:

- AG
- GmbH
- OHG
- KG
- Partnerschaftsgesellschaft
- nichtrechtsfähige Stiftungen, wenn der Stiftungszweck aus Sicht des Stifters eigennützig ist
- Trusts

Gesellschaften bürgerlichen Rechts (GbR) sind weiterhin nicht verpflichtet, ihre wirtschaftlich Berechtigten zu melden.

Welche Angaben muss die Meldung enthalten?

Mitteilungspflichtig sind folgende Angaben zum wirtschaftlich Berechtigten (§ 19 GWG):

- Vor- und Nachname
- Geburtsdatum
- Wohnort
- alle Staatsangehörigkeiten
- Art und Umfang des wirtschaftlichen Interesses des wirtschaftlich Berechtigten an der Gesellschaft

Sollten sich die Angaben zum wirtschaftlich Berechtigten ändern, ist dies ebenfalls an das Transparenzregister zu melden.

Was bedeutet „Art und Umfang des wirtschaftlichen Interesses“?

Die Angaben zu Art und Umfang des wirtschaftlichen Interesses müssen aufzeigen, woraus die Stellung als wirtschaftlich Berechtigter folgt (§ 19 Abs. 3 GWG), das heißt:

- Höhe der Kapitalanteile und der Stimmrechte
- Ausübung von Kontrolle auf sonstige Weise
- Funktion als gesetzlicher Vertreter, geschäftsführender Gesellschafter oder Partner



PRAXISTIPP

Übergangsfristen

Verstöße gegen die Transparenzpflichten sind Ordnungswidrigkeiten und werden mit Geldbußen belegt, die – abhängig von Bilanzsumme oder Jahresumsatz – bis in den sechsstelligen Bereich gehen können. Eine rechtzeitige Meldung zum Transparenzregister ist daher bedeutsam. So dürfte es eine Entlastung darstellen, dass für Gesellschaften, die vor dem 01.08.2021 von der Mitteilungsfunktion profitiert haben, die folgenden Übergangsfristen nach § 59 Abs. 8 GWG gelten:

- | | |
|--|----------------|
| – AG, SE, Kommanditgesellschaft auf Aktien: | bis 31.03.2022 |
| – GmbH, Genossenschaft, europäische Genossenschaft, Partnerschaft: | bis 30.06.2022 |
| – alle anderen zuvor nicht meldepflichtigen Gesellschaften: | bis 31.12.2022 |

SOZIALVERSICHERUNG

Kurzarbeit und Rente

Zahlreiche Unternehmen haben wegen der schwierigen wirtschaftlichen Lage die Arbeitszeiten für ihre Mitarbeiter reduziert und Kurzarbeit angezeigt. Dieser Beitrag zeigt auf, wie sich der Bezug von Kurzarbeitergeld auf die zukünftigen Rentenansprüche der Beschäftigten auswirkt.

Das Kurzarbeitergeld

Bei erheblichem Arbeitsausfall kann der Arbeitgeber bei der Bundesagentur für Arbeit (BfA) Kurzarbeit anzeigen. Nach Bewilligung durch die BfA zahlt der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und das Kurzarbeitergeld für die Ausfallstunden an die Beschäftigten aus. Bei der BfA wird vom Arbeitgeber monatlich nachträglich die Erstattung des Kurzarbeitergelds beantragt.

Das Kurzarbeitergeld beträgt 60 % der Nettoentgeltdifferenz (bzw. 67 % für Arbeitnehmer mit mindestens einem Kind im Sinne des § 32 EStG). Bei Kurzarbeitergeldbezug bis spätestens März 2021 gilt noch für 2021 eine Sonderregelung: So kann ab dem vierten Bezugsmonat das Kurzarbeitergeld auf 70 %/77 % und ab den siebten Bezugsmonat auf 80 %/87 % steigen.

Bei komplettem Arbeitsausfall (Kurzarbeit „Null“) beträgt das Kurzarbeitergeld 60 % bzw. 67 % des Bruttoentgelts ohne Arbeitsausfall. Sonderzahlungen bleiben unberücksichtigt.

Der Arbeitgeber muss sich an den Beiträgen zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung für das ausgefallene Bruttoentgelt in Höhe von 80 % des Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteils beteiligen.

Auswirkung von Kurzarbeit auf die Rente

Wie wirkt sich nun der Bezug von Kurzarbeitergeld auf die spätere Rente aus?

Auch Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, sind in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert. Es sind also weiterhin Beiträge zu entrichten. Die Beiträge werden auf Grundlage des tatsächlich ausgezahlten – also verringerten – Lohns berechnet. Das hat zur Folge, dass das Kurzarbeitergeld nicht nur auf das aktuelle Gehalt, sondern auch auf die Höhe der späteren Rente negative Auswirkungen hat.

Zusammensetzung der Rentenbeiträge bei Kurzarbeit

tatsächlich ausgezahltes Arbeitsentgelt:	Arbeitgeber und Arbeitnehmer zahlen hierauf jeweils 50 % des Beitragssatzes.
wegen Kurzarbeit ausgefallene Arbeitszeit:	Arbeitgeber zahlt hierauf 80 % des Beitragssatzes.



© goodluz – stock.adobe.com

Allerdings werden die negativen Folgen für die Rente dadurch abgefedert, dass der Arbeitgeber zusätzlich Sozialversicherungsbeiträge auf der Basis von 80 % des Verdiensts, der wegen Kurzarbeit ausgefallen ist, zahlt (§ 163 Abs. 1 Nr. 1a, Abs. 6 SGB VI). Insofern schmälert sich zwar die Rentenhöhe, allerdings in einem geringen Ausmaß.



BEISPIEL

Rechenbeispiel zur Auswirkung der Kurzarbeit auf die Rentenhöhe:

Monatlicher Verdienst vor der Kurzarbeit:

3.000 € brutto

→ nach einem Jahr Erhöhung des Rentenanspruchs um 30,40 € monatlich

monatlicher Verdienst während der Kurzarbeit:

1.500 € brutto

→ nach einem Jahr Erhöhung des Rentenanspruchs um 27,30 € monatlich

In diesem Beispielfall verringert sich die Rente also um 3,10 € monatlich.

Kurzarbeitergeld neben gesetzlicher Rente

Wer eine Rente wegen **voller Erwerbsminderung** erhält, hat keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Bei **teilweiser Erwerbsminderungsrente** kann Kurzarbeitergeld bezogen werden. In diesem Fall gilt das Kurzarbeitergeld als rentenmindernder Hinzuverdienst.

Wer eine **Altersrente** als Vollrente bezieht, hat keinen Anspruch auf Zahlung von Kurzarbeitergeld. Personen, die ihre Altersrente als Teilrente beziehen, können Kurzarbeitergeld beziehen. Dieses gilt nicht als Hinzuverdienst.

Wer eine **Hinterbliebenenrente** bezieht, muss sich das Kurzarbeitergeld als Einkommen anrechnen lassen. Ausschlaggebend ist das Bruttoarbeitsentgelt. Vermindert sich allerdings das Einkommen zum Vorjahr um mindestens 10 %, kann eine höhere Hinterbliebenenrente beantragt werden. ■

BERATERTIPP DES MONATS

Personal: Kündigung einer Schwangeren vor Arbeitsantritt?

Schwangeren Arbeitnehmerinnen kann grundsätzlich nicht gekündigt werden, es sei denn, die Kündigung wird von der für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörde ausnahmsweise für zulässig erklärt. Ob dieses Kündigungsverbot bereits vor Arbeitsaufnahme gilt, hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden.

§ Der Streitfall

In dem betreffenden Fall hatte eine Rechtsanwaltsfachangestellte geklagt. Sie hatte im Dezember 2018 einen Arbeitsvertrag mit einer Rechtsanwaltskanzlei geschlossen. Die unbefristete Arbeitsstelle sollte im darauffolgenden Februar angetreten werden.

Im Januar 2019 informierte die Klägerin die Kanzlei über ihre Schwangerschaft und ein ärztliches Beschäftigungsverbot. Daraufhin kündigte die Kanzlei den Arbeitsvertrag, und der Fall landete vor den Arbeitsgerichten.

Die Entscheidung

Das BAG schloss sich den Vorinstanzen an und stellte fest, dass die umstrittene Kündigung nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 i.V.m. § 134 BGB nichtig ist (Urteil vom 27.02.2020, Az.: 2 AZR 498/19).

§ 134 BGB

Ein Rechtsgeschäft, das gegen ein gesetzliches Verbot verstößt, ist nichtig, wenn sich nicht aus dem Gesetz ein anderes ergibt.

Die Richter haben festgestellt, dass das Kündigungsverbot gegenüber schwangeren Arbeitnehmerinnen gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 MuSchG auch schon für Kündigungen vor der vereinbarten Tätigkeitsaufnahme gilt.

§ 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 MuSchG

Die Kündigung gegenüber einer Frau ist unzulässig während ihrer Schwangerschaft, wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt ist oder wenn sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird.

Zwar sei der Gesetzeswortlaut nicht eindeutig. Jedoch lege die Verwendung des Begriffs „Beschäftigungsverhältnis“ ein Verständnis nahe, wonach es nur auf das Bestehen eines auf eine Beschäftigung gerichteten Rechtsverhältnisses ankomme, so das BAG.

Außerdem führt das BAG den mit dem Kündigungsverbot bezweckten Gesundheits- und Existenzsicherungsschutz der Schwangeren an. Dieser sei nur dann gewährleistet, wenn die Kündigung eines Arbeitsvertrags unabhängig davon unzulässig ist, ob die Tätigkeit erst zu einem späteren Zeitpunkt aufgenommen werden soll.

Fazit

1. Der Kündigungsschutz von Schwangeren nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 MuSchG greift auch dann, wenn bereits ein Arbeitsvertrag geschlossen, aber die Stelle noch nicht angetreten wurde.
2. Die Kündigung einer Schwangeren vor Arbeitsaufnahme ist grundsätzlich unwirksam. ■



VORSCHAU

- Musterverfahrensanleitung zum ersetzenden Scannen erweitert
- Nettolohnoptimierung – das war wohl nichts
- 6%-Zinssatz ist verfassungswidrig. Aber was bedeutet das genau?
- Rückforderungsklauseln bei Schenkungen

IMPRESSUM

WEKA MEDIA GmbH & Co. KG
Römerstraße 4, 86438 Kissing
Tel.: 08233 23-4000, Fax: 08233 23-7400
E-Mail: service@weka.de
Internet: www.weka.de

Persönlich haftende Gesellschafterin:

WEKA MEDIA Beteiligungs-GmbH, Sitz in Kissing

Vertretungsberechtigte Geschäftsführung:

Stephan Behrens, Michael Bruns,
Jochen Hortschansky, Kurt Skupin

Herausgeber: Otto Hunold

Autoren dieser Ausgabe:

Freie Journalistin Dorothee Bunge,
Steuerberater Joachim Welper

Redaktion: Steuerberater Joachim Welper LL. M.
(v.i.S.d.P) Anschrift siehe oben

Objektleitung: Dr. Barbara Berkau

Druck: SAXOPRINT GmbH, Enderstr. 92 c,
01277 Dresden, saxoprint.de

Satz: WEKA MEDIA GmbH & Co. KG

Erscheinungsweise: monatlich

Alle Angaben im „Meisterbrief“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erhaltener Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden, auch nicht für telefonisch erteilte Auskünfte. Wiedergabe – auch auszugsweise – nur mit schriftlicher Einwilligung des Herausgebers.

ISSN: 1862-5835