

Gefahr bei Mini-Jobs
Neuregelungen können zu
Nachforderungen führen

Vermögensnachfolge
Steuern sparen mit der
Güterstandsschaukel

Arbeitszeiten
Bringt das EuGH-Urteil
die Stechuhr für alle?

1 | 2019

EEP-JOURNAL

WAS DARF'S DENN SEIN?

KINDERBETREUUNG

BETRIEBLICHE GESUND-
HEITSFÖRDERUNG

MEHR URLAUB STATT
MEHR GELD

HOME-OFFICE

ATTRAKTIVE
VERGÜTUNG

SACHGESCHENKE

BONUSZAHLUNGEN

MITARBEITER-
EMPFEHLUNGSPROGRAMME

WAS SICH FACHKRÄFTE WÜNSCHEN

EHLER
ERMER
&
PARTNER

WIRTSCHAFTSPRÜFER | STEUERBERATER | RECHTSANWÄLTE
eingespielt • erstklassig • persönlich

Liebe Mandanten und Geschäftspartner,

nach einer spannenden Europawahl, die die Mehrheitsverhältnisse in Brüssel grundlegend verändert hat, geht der Blick vieler Unternehmer wieder verstärkt ins Inland. Auch in Deutschland hat die Wahl für spürbare Veränderungen innerhalb der Parteienlandschaft gesorgt. Es zeigt sich mehr und mehr, dass die traditionellen Volksparteien weiter an Wählergunst verlieren, größter Profiteur sind die Grünen. Der Klimaschutz ist plötzlich zum Thema Nummer 1 geworden, bei dem sich fast alle Parteien einen neuen Wettstreit liefern. Parallel stehen neue Ausgaben im Sozialbereich im Raum: Während die aktuelle Steuerschätzung gezeigt hat, dass manche bisher geplanten Einnahmen so wohl nicht kommen werden, soll zum Beispiel eine milliardenschwere Grundrente auf den Weg gebracht werden. Eine kluge und nachhaltige Wirtschaftspolitik für den Mittelstand jedoch scheint auf der Agenda zunehmend in den Hintergrund zu rücken.

Der Jahresmittelstandsbericht des Spitzenverbands „DER MITTELSTANDSVERBUND – ZGV e. V.“ bringt auf den Punkt, welche Baustellen dringend angegangen werden müssen, damit die deutschen Unternehmen langfristig wettbewerbsfähig bleiben können: Investitionen in die Digital- und Verkehrsinfrastruktur, deutlich attraktivere Rahmenbedingungen für Gründer, eine vereinfachte und endlich rechtssichere Erbschaftsteuer, eine bessere Förderung der schulischen und beruflichen Bildung und ein grundlegender Bürokratieabbau werden unter anderem genannt. Auch eine Steuerreform wird angemahnt. Ein nicht unwesentlicher Punkt, den der Bericht ebenfalls anspricht: Der regelbasierte Freihandel muss dringend wieder gestärkt werden, denn nur offene Märkte und transparente Regeln sorgen für Wohlstand und Wachstum. Wohin Protektionismus führt, zeigt nicht zuletzt der Handelsstreit zwischen den USA und China, der das Potential hat, die gesamte Weltwirtschaft nachhaltig ins Wanken zu bringen. Hier wird es maßgeblich darauf ankommen, dass Europa mit einer Stimme spricht. Doch das ist angesichts der neuen Mehrheitsverhältnisse schwieriger geworden.

Das größte Problem jedoch, mit dem der Mittelstand zu kämpfen hat, ist der Fachkräftemangel. Im Titelthema des „EEP-Journals“ gehen wir diesmal der Frage nach, welche Anreize am besten funktionieren, um Fachkräfte zu gewinnen, zu binden und zu motivieren. Vielleicht denken Sie nach dem Lesen ja über die eine oder andere neue Maßnahme in Ihrem Unternehmen nach – dann stehen wir Ihnen zu steuerlichen und rechtlichen Fragen natürlich gern als Berater zur Verfügung. Wir wünschen viel Spaß beim Lesen der neuesten Ausgabe und einen beruflich wie persönlich erfolgreichen Sommer.

EHLER ERMER & PARTNER

INHALTSVERZEICHNIS

04 – 05

NEWS: RECHT & STEUERN

- Arbeitsrecht: Aktuelles rund um Urlaubsansprüche
- Finanzrecht: Urteil zu Ehegatten-Arbeitsverhältnissen
- Geschäftsgeheimnisse: Neues Gesetz bringt neue Pflichten

06 – 07

TITELTHEMA

Der umworbene Mitarbeiter:
Mit welchen Anreizen der Mittelstand
Fachkräfte gewinnt und bindet

08 – 10

FACHTHEMEN

- Arbeitszeiten:
Kommt die Stechuhr für alle?
- Die Güterstandsschaukel als Instrument
der Unternehmensnachfolge
- Gefahr bei Abrufarbeit:
Wenn Minijobs plötzlich voll sozial-
versicherungspflichtig werden

11

ENGAGEMENT

- EEP und die SG: Die besten
Ergebnisse erzielt man im Team
- EEP unterstützt Charity-Golfturnier

12

INTERNATIONAL

- Tür an Tür mit dem BGH:
Advoselect-Tagung in Karlsruhe
- Bestens beraten bei Geschäften in den USA

13

REGIONAL

- Seminare und Vorträge:
EEP-Expertise gefragt
- Deals & Aktuelles

14 – 15

INSIDE

- Neu im Team
- Glückwünsche zu bestandenen
Prüfungen, Examen und Jubiläen
- Mission Karrierestart
- JUVE-Ranking: EEP ist führende
Steuerkanzlei in Schleswig-Holstein

Impressum

HERAUSGEBER
EHLER ERMER & PARTNER

Wrangelstraße 17–19 / 24937 Flensburg
Fon: 0461 8607-0 / Fax: 0461 8607-185
Mail: mail@eep.info / Net: www.eep.info

Konzept und Design
my:uniquate GmbH

Arno-Loose-Villa
Horst-Menzel-Straße 12
09112 Chemnitz

Bildquellen

Cover | © Nathan Dumlao / unsplash.com
Seite 04 | © Tom Wang / shutterstock.com,
Tijana87 / istock.com
Seite 05 | © pathdoc / shutterstock.com,
Seite 04–05 | © Jozsef Bagota /
shutterstock.com
Seite 06 | © Ehler Ermer & Partner
Seite 06–07 | © tynyuk / shutterstock.com
Seite 08 | © acilo / istock.com

Seite 09 | © Kiselev Andrey Valerevich /
shutterstock.com
Seite 10 | © Khongtham / shutterstock.com
Seite 11 | © Ehler Ermer & Partner
Seite 12 | © advoselect, Ehler Ermer & Partner
Seite 14 | © Ehler Ermer & Partner
Seite 15 | © Ehler Ermer & Partner,
honoka / shutterstock.com



ARBEITSRECHT

BEIM VERFALLEN VON URLAUBSANSPRÜCHEN UND BEI URLAUB WÄHREND DER ELTERNZEIT SOLLTEN ARBEITGEBER GENAU HINSCHAUEN.

Urlaubsansprüche können nur verfallen, wenn der Arbeitnehmer vorher darüber aufgeklärt wurde. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Februar 2019 entschieden. Demnach erlischt der Anspruch eines Arbeitnehmers

auf bezahlten Jahresurlaub nur dann am Ende eines Kalenderjahres, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt hat und der Arbeitnehmer trotz dieser Belehrung den Urlaub aus freien Stücken nicht genommen hat. Auch beim Urlaubsanspruch während der Elternzeit sollte der Arbeitgeber genau hinschauen. Er hat die Möglichkeit, den Erholungsurlaub des Arbeitnehmers für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen. Dafür muss er allerdings gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer eine entsprechende Erklärung abgeben, die der Arbeitnehmer auch nachweislich erhalten haben muss. ■

EEP-Kontakt: jan.reese@eep.info



FINANZRECHT

EIN EHEGATTEN-ARBEITSVERHÄLTNISS WIRD VOM FINANZAMT NICHT ANERKANNT, WENN DER ARBEITSVERTRAG EINEM FREMDVERGLEICH NICHT STANDHÄLT.

In einem durch das Finanzgericht Münster verhandelten Fall hatte der gewerblich tätige Kläger seine Ehefrau als Bürokräft geringfügig beschäftigt. Das Finanzamt erkannte dieses Arbeitsverhältnis nicht an und versagte den Betriebsausgabenabzug. Grund hierfür war neben der Abrede über die Arbeitszeit, die wegen verschiedener Vagheiten nicht dem zwischen Fremden Üblichen entsprach, auch die nicht fremdübliche vereinbarte Vergütung. Hier beanstandete das Finanzamt insbesondere die Überlassung eines Pkw zur privaten Nutzung, wobei der Aufgabenkreis der Ehefrau als Bürokräft nicht zwingend mit der Nutzung eines Fahrzeugs verbunden gewesen sei. Gegen diese Nichtanerkennung klagte der Ehemann, scheiterte jedoch vor dem Finanzgericht. Dieses stimmte mit dem beklagten Finanzamt darin überein, dass ein solcherart gestalteter Arbeitsvertrag keinem Fremdvergleich standhalte. So bleibt festzuhalten, dass für die steuerliche Anerkennung von Ehegatten-Arbeitsverhältnissen strenge Voraussetzungen gelten. Arbeitgeber sollten deshalb den Wortlaut des Arbeitsvertrages sorgfältig wählen, da anderenfalls der Betriebsausgabenabzug versagt wird. ■

EEP-Kontakt: annkathrin.mohr@eep.info

GESCHÄFTSGEHEIMNISSCHUTZGESETZ

SEIT DEM 26. APRIL 2019 IST DAS GESETZ ZUM SCHUTZ VON GESCHÄFTSGEHEIMNISSEN (GESCHGEG) IN KRAFT. IN VIELEN UNTERNEHMEN BESTEHT NUN HANDLUNGSBEDARF.

In unserer wissensbasierten Wirtschaft bilden Geschäftsgeheimnisse für Unternehmen einen essenziellen Wert. Innovationen, Geschäftsmethoden, Produktentwicklungen etc. bedingen meist die Geheimhaltung bestimmter Informationen. Fließen diese ungewollt ab, gefährdet dies nicht nur die langfristige Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens, sondern oft gar unmittelbar dessen Fortbestehen.

Bislang konnte nach der deutschen Rechtsprechung schützenswertes Wissen ohne großen Aufwand als Geschäftsgeheimnis deklariert werden (subjektiver Geheimhaltungswille). Und selbst ohne ausdrückliche Erklärung galt, dass sich der Geheimhaltungswille „aus der Natur der geheim zu haltenden Tatsache“ ergibt. Mithin wurde angesichts eines objektiven wirtschaftlichen Geheimhaltungsinteresses auch der entsprechende Wille zur Geheimhaltung unterstellt. War das geheim zu haltende

Wissen noch dazu unternehmensbezogen und nicht offenkundig, so war dessen Schutz bereits grundsätzlich gegeben.

Mit Inkrafttreten des Gesetzes zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen als deutsche Umsetzung einer EU-Richtlinie im April dieses Jahres änderte sich indes die Sachlage. Seither müssen Unternehmen für den Schutz ihrer Geschäftsgeheimnisse aktiv werden: Das neue Gesetz verlangt, dass nach außen hin erkennbare „angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen“ ergriffen werden, um ein Geschäftsgeheimnis überhaupt erst zu begründen und hierfür auch tatsächlich den gesetzlich vorgesehenen Schutz zu erlangen.

Die „Angemessenheit“ einer Maßnahme ist im Einzelfall zu beurteilen. Als Faustregel kann gelten, dass die Strenge und Differenziertheit der Geheimhaltungsmaßnahmen mit der Bedeutung und Komplexität der zu schützenden Informationen zunehmen sollte. Für die wichtigsten Geheimnisse eines Unternehmens stellt die bloße Kennzeichnung als „vertraulich“ also sicher keine „angemessene“ Maßnahme dar. Vielmehr scheint hier eine Kombination von organisatorischen, technischen und rechtlichen Maßnahmen erforderlich,

um die Information als Geheimnis zu schützen und die Inhaberschaft daran nicht zu verlieren. Unabdingbar ist letztlich auch die entsprechende Dokumentation der Schutzmaßnahmen, um bei einer gerichtlichen Auseinandersetzung den nötigen Nachweis führen zu können. Für Fragen zu diesem Thema stehen wir Ihnen gern zur Verfügung. ■

EEP-Kontakt: mike.bogensee@eep.info



DER UMWORBENE MITARBEITER

„Zunächst muss man mehrere Dinge auseinanderhalten, die in der täglichen Praxis oft vermengt werden“, erklärt Dr. Heiko Weckmüller, Professor für HR Management am RheinAhrCampus Remagen der Hochschule Koblenz. „Motivation, Bindung, Zufriedenheit und Job-Attraktivität sind sehr unterschiedliche Dinge, die man getrennt betrachten muss.“ Deutlich wird das an einem Beispiel: „Die Höhe der Vergütung hat Auswirkungen auf die Attraktivität des Jobs, aber nicht unbedingt auf die Motivation.“ Personalabteilungen sollten deshalb zunächst bewerten, ob im Unternehmen gerade eher ein Gewinnungs-, ein Motivations-, ein Bindungs- oder ein Zufriedenheitsproblem vorliegt, bevor sie über geeignete Maßnahmen nachdenken.



„Der große Schlüssel zum Erfolg heißt für mich: Autonomie fördern.“

konkreten Ausgestaltung und der Art der Tätigkeit. Neuere Untersuchungen zeigen auch, dass extrinsische und intrinsische Motivationsmaßnahmen keine Gegensätze sind. Sie ergänzen sich.“ Eine ganz andere Art Bonus-system feiert im sich verschärfenden Wettbewerb um die besten Köpfe gerade eine kleine Renaissance: Mitarbeiter-Empfehlungsprogramme. Sie haben insbesondere mit Blick auf die sozialen Medien an Bedeutung gewonnen. „Wenn Mitarbeiter einen Anreiz erhalten, zum Beispiel Stellenanzeigen bei Facebook zu teilen, hat das mehr Potential als das klassische System über eine Geldprämie, die erst bei Einstellung des geworbenen Mitarbeiters fällig wird und dann meist an Auflagen gebunden ist.“

KLEINE GESCHENKE ERHALTEN DIE FREUNDSCHAFT?

Steuerlich günstig ist es, wenn Arbeitgeber auf kleine Geschenke setzen, um ihre Wertschätzung auszudrücken. Damit dies aber tatsächlich einen nachhaltigen Effekt hat, empfiehlt Prof. Dr. Heiko Weckmüller, hier etwas Kreativität walten zu lassen. „Sachgeschenke wirken schon durchaus positiv.

Wer auf Gewinnung setzt, sollte sich klar auf Maßnahmen konzentrieren, die die Arbeitgeberattraktivität erhöhen. Die haben sich im Laufe der Zeit etwas gewandelt, aber eine Revolution gab es nicht. „Der Klassiker ist nach wie vor die Vergütung, sowohl in Deutschland als auch international“, konstatiert Prof. Dr. Heiko Weckmüller. „Wir beobachten aber auch neue Entwicklungen. Die Work-Life-Balance zum Beispiel hat – weniger weltweit, aber spürbar in Deutschland – an Bedeutung gewonnen. Statt mehr Geld kann jetzt mehr Urlaub deutlich attraktiver sein. Das zeigen auch aktuelle Trends bei Tarifverhandlungen.“

BONUSZAHLUNGEN: EIN GEEIGNETES LOCKMITTEL?

Gern werden auch mögliche Bonuszahlungen mit in die Waagschale geworfen. Doch bringen die heute noch etwas? „Ganz klar ja“, sagt der Experte, „allerdings nicht in Bezug auf die Arbeitgeberattraktivität, sondern mit Blick auf die Produktivität.“ Bonuszahlungen und auch Zielvereinbarungen haben nachgewiesenermaßen einen Produktivitätseffekt. „Die Stärke der Wirkung ist abhängig von den Einstellungen der Beschäftigten, der

War früher alles besser? Dieses Gefühl beschleicht derzeit vor allem die Personalabteilungen vieler Unternehmen. Wie einfach war es noch vor 10 oder 20 Jahren, Fachkräfte zu gewinnen, als gut ausgebildete Menschen noch Schlange standen, um einen begehrten Job zu ergattern. Heute stehen die Unternehmen vielerorts Schlange, um die besten Köpfe für sich zu gewinnen und langfristig zu halten. Doch mit welchen Anreizen gelingt das am besten?

Am größten ist der Effekt allerdings, wenn der Arbeitgeber sich etwas ausdenkt, was der Mitarbeiter sonst nicht ohne Weiteres bekommen würde, vielleicht sogar etwas, was man nicht mit Geld kaufen kann. Dann können sowohl Zufriedenheit als auch Motivation erhöht werden.“ Exklusive Tickets für ein Event wären ein Beispiel. Auch bei anderen Ansätzen in diese Richtung, etwa Unterstützung bei der Kinderbetreuung, ist Geld nicht alles. „Am besten ist, wenn Unternehmen die Betreuung selbst sicherstellen können, etwa über einen Betriebskindergarten. Das schafft einen Mehrwert, den man in vielen Städten mit Geld nicht kaufen kann. Und es schafft auch eine große Bindung, da man beim Verlassen des Arbeitgebers das Kind aus dem sozialen Umfeld ziehen müsste.“ Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, etwa Massagen oder Ernährungsberatungen, bieten steuerliche Vorteile und lohnen sich ebenfalls, wenn sie gezielt dort stattfinden, wo hoher Krankenstand ist. „Zwar beeinflussen solche Maßnahmen weder Zufriedenheit noch Motivation, aber sie sind in aller Regel sehr profitabel.“ Heißt: Die positiven Effekte des sinkenden Krankenstands sind höher als die Investitionen in die Maßnahmen.

HOME-OFFICE: VIELE VORURTEILE STIMMEN NICHT

Ein weiterer Anreiz, die Möglichkeit von Home-Office, ist inzwischen sehr intensiv erforscht. Die Ergebnisse jedoch dürften viele Arbeitgeber und auch Arbeitnehmer überraschen. So führen Home-Office und Vertrauensarbeitszeit weder zu niedrigerem Arbeitseinsatz, wie viele Arbeitgeber befürchten, noch zur Selbstaussbeutung, wie viele Arbeitnehmervertreter meinen. „Beides lässt sich nicht bestätigen“, so Prof. Dr. Heiko Weckmüller.

„Home-Office-Angebote haben einen leicht positiven Effekt auf Mitarbeiterzufriedenheit, Mitarbeiterbindung und Arbeitgeberattraktivität. Vertrauensarbeitszeit führt zudem zu einer leichten Produktivitätssteigerung, zu Selbstaussbeutung kommt es im Durchschnitt nicht.“ Dass nur bestimmte Zielgruppen, zum Beispiel Mütter, besonders von Home-Office-Lösungen profitieren und dass die Beziehung zu Kollegen und Vorgesetzten leidet, ist inzwischen auch widerlegt. „In der Arbeitszufriedenheit lassen sich keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen oder zwischen Menschen mit und ohne Familie feststellen. Wenn regelmäßig auch im Unternehmen gearbeitet wird, dann leidet auch die Beziehung zu Vorgesetzten und Kollegen nicht.“ Von umfassenden Kontrollen des Arbeitgebers, ob auch wirklich gearbeitet wird, rät der Experte übrigens ab. „Stärkere Kontrollen der Arbeitszeit oder des Arbeitsvollzugs würden den nachweislich positiven Effekt der wahrgenommenen Selbstbestimmung zunichtemachen. Hier ist es besser, sich auf die Kontrolle der Arbeitsergebnisse zu konzentrieren.“

Selbstbestimmung – das ist ohnehin einer der zentralen Faktoren für den Wissenschaftler. „Der große Schlüssel zum Erfolg heißt für mich: Autonomie fördern“, sagt Prof. Dr. Heiko Weckmüller. „Ob mit Blick auf Arbeitszeiten, Arbeitsmethoden oder Entscheidungshoheiten: Wenn die eigene Arbeit als selbstbestimmt wahrgenommen wird und dabei die eigene Verantwortung und Sinnhaftigkeit der Arbeit subjektiv erlebt wird, hat das einen positiven Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit, der nicht zu unterschätzen ist.“



KOMMT DIE STECHUHR FÜR ALLE?

DAS URTEIL DES EUROPÄISCHEN GERICHTSHOFS ZUR ERFASSUNG VON ARBEITSZEITEN HAT ZU SEHR VIEL VERUNSICHERUNG BEI UNTERNEHMERN GEFÜHRT. DROHT NUN DER RÜCKFALL IN DIE ARBEITSRECHTLICHE STEINZEIT?

Konkret entschieden hat der EuGH im Mai, dass Arbeitgeber in der Europäischen Union die Arbeitszeiten ihrer Arbeitnehmer systematisch erfassen müssen. Den zugrundeliegenden Rechtsstreit hatte eine spanische Gewerkschaft gegen die Niederlassung der Deutschen Bank in Spanien geführt. Letztere hatte sich darauf berufen, spanische Gesetze sähen Derartiges nicht vor. Der Europäische Gerichtshof ist indes unter Berufung auf die Charta der Grundrechte der Europäischen Union und die Arbeitszeitrichtlinie zu einem anderen Ergebnis gelangt. Der Gerichtshof stellte fest, dass ohne ein System, mittels dessen die täglichen Arbeitszeiten eines jeden Arbeitnehmers

gemessen werden können, weder die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden noch die Zahl der Überstunden objektiv und verlässlich ermittelt werden könnten.

BISHER KEINE UMFASSENDE VERPFLICHTUNG IN DEUTSCHLAND

Eine umfassende derartige gesetzliche Verpflichtung gibt es auch in Deutschland nicht. Insbesondere das Nachweisgesetz kennt keine entsprechenden Regelungen. Lediglich im Mindestlohngesetz (§ 17) und im Arbeitszeitgesetz, dort § 16 für Überstunden, finden sich Aufzeichnungspflichten. Es ist daher damit zu rechnen, dass der deutsche Gesetzgeber unter Beachtung der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs entsprechende gesetzliche Regelungen erlassen wird.

WIE WIRD MIT KLEINEREN BETRIEBEN UMGEGANGEN?

Nach dem bisherigen deutschen Rechtsverständnis war es stets so, dass der Arbeitnehmer bei der Geltendmachung von Überstunden auch immer deren tatsächlichen Anfall darzulegen und zu beweisen hatte. Ob bei der zu erwartenden gesetzlichen Regelung indes eine Verschonungsgrenze für kleinere Betriebe, z. B. mit wenigen Mitarbeitern, wie sonst im Arbeitsrecht üblich, geschaffen wird, dürfte fraglich sein. Die Schwierigkeit, die Rechte auf wöchentliche Höchstarbeitszeit oder Überstundenbezahlung durchzusetzen, ist nämlich nicht von der Betriebsgröße abhängig. Es ist weiter zu hoffen, dass im Rahmen der Neuregelung der deutsche Gesetzgeber nicht mit einem (weiteren) Bürokratiemonster über das Ziel hinausschießen wird. Weiter dürften bundesdeutsche Arbeitsgerichte bereits vor einer gesetzlichen Regelung versucht sein, die bislang geltenden strengen Regeln zur Darlegungs- und Beweislast insbesondere bei der Geltendmachung von Überstunden aufzuweichen.

Wer als Arbeitgeber bislang noch über keine Zeiterfassung verfügt, sondern lediglich mit Vertrauensarbeitszeit operiert, ist daher in der Handlungspflicht!

EEP-Kontakt: kay.haessler@eep.info

DIE GÜTERSTANDSSCHAUKEL ALS INSTRUMENT DER VERMÖGENSNACHFOLGE

Bei der Vermögensübertragung unter Ehegatten müssen unter anderem Schenkungsteuer und Pflichtteilsansprüche berücksichtigt werden. Die sogenannte Güterstandsschaukel kann hier ein nützliches Instrument zur Optimierung sein.

Mit dem Begriff der Güterstandsschaukel wird der Wechsel aus dem Güterstand der Zugewinnngemeinschaft in den Güterstand der Gütertrennung und wieder zurück bezeichnet. Gewollt ist damit, die Zugewinnngemeinschaft vorübergehend aufzulösen, um so den Ausgleichsanspruch des Ehegatten auszulösen, der innerhalb der Ehe weniger Zugewinn erzielt hat als der andere Ehegatte, um dann aber wieder in die Zugewinnngemeinschaft zurückzukehren. Diese Güterstandsschaukel hat den Vorteil, dass die Übertragung des Vermögens nicht der Schenkungsteuer unterliegt und dass Pflichtteilsansprüche reduziert werden können.

VON DER RECHTSPRECHUNG ANERKANT

Der Ausgleichsanspruch, der einem Ehegatten bei Beendigung der Zugewinnngemeinschaft zusteht, unterliegt gem. § 5 Abs. 2 ErbStG nicht der Schenkungsteuer. Es ist damit möglich, durch eine Änderung des Güterstands eine Übertragung für Vermögen zwischen Ehegatten herbeizuführen, die nicht der Schenkungsteuer unterliegt. An diesem Ergebnis ändert sich nach Auffassung des Bundesfinanzhofs (BFH) selbst dann nichts, wenn der Ehegatte im nächsten Schritt wieder zum Güterstand der Zugewinnngemeinschaft zurückkehrt. Die Güterstandsschaukel ist somit durch die Finanzrechtsprechung anerkannt.

AUCH NACHTRÄGLICHE STEUERFREIHEIT MÖGLICH

Besonderen Charme entfaltet die Güterstandsschaukel, wenn in der Vergangenheit zwischen Ehegatten unentgeltliche Zuwendungen stattgefunden haben, die steuerpflichtig waren. Frühere steuerpflichtige Zuwendungen zwischen Ehegatten können durch einen Güterstandswechsel nachträglich nach § 29 Abs. 1 Nr. 3 ErbStG steuerfrei gestellt werden. Auch bei früheren steuerpflichtigen Zuwendungen, die bisher nicht gegenüber dem Finanzamt erklärt wurden, greift die nachträgliche Steuerfreiheit. Zu beachten ist dann allerdings, dass die Schenkungsteuererklärung auch die Voraussetzungen einer Selbstanzeige erfüllen sollte, so dass es möglichst auch zum Entfallen eines etwaigen Strafvorwurfs kommt. Die Finanzverwaltung vertritt in diesen Fällen jedoch die Auffassung, dass zumindest eine rückwirkende Verzinsung der Steuer auf die frühere Schenkung zu erfolgen hat.

EEP-Kontakt: lars.jensen-nissen@eep.info

ABRUFARBEIT UNMÖGLICH?

Neue Gefahr: Minijobs können unter Umständen voll sozialversicherungspflichtig werden

In bestimmten Branchen, wie z. B. Gastronomie und Lagerarbeit, sowie bei allgemeinen Hilfstätigkeiten für Ungelernte wird gern auf Aushilfskräfte zurückgegriffen, die nur auf Anforderung des Arbeitgebers tätig werden. Diese werden überwiegend nach zeitlichem Bedarf eingesetzt, nur selten wird eine wöchentliche Arbeitszeit vereinbart. Die Vergütung erfolgt nach konkretem Arbeitseinsatz. Zum 01.01.2019 sind jedoch Gesetzesänderungen in Kraft getreten, die gravierende Auswirkungen auf sogenannte „Minijobs“, also eingeschränkt sozialversicherungsfreie geringfügige Beschäftigungsverhältnisse mit einem Entgelt von bis zu 450 Euro monatlich, haben können.

FALLSTRICK ARBEITSZEITEN

Sollten in diesen Arbeitsverhältnissen keine vertraglichen Vereinbarungen über Arbeitszeiten getroffen worden sein, was in der Praxis bei Abrufarbeit häufig der Fall ist, gilt nach § 12 I 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz nun eine Mindestarbeitszeit von 20 Stunden wöchentlich (statt wie früher 10 Stunden) als vereinbart. Ein Minijobber hat dann unter Einhaltung des aktuellen Mindestlohns einen rechtlichen Anspruch auf Beschäftigung für 80 Stunden monatlich. Zugleich aber ist auch der gesetzliche Mindestlohn von 8,84 Euro auf 9,19 Euro angehoben worden. Die Folge: Minijobber dürfen rechtskonform ohne Überschreiten der Grenze zur vollen Sozialversicherungspflicht nur noch 48 Stunden (statt vorher 50 Stunden) monatlich arbeiten.

Beide Gesetzesänderungen führen nun dazu, dass statt früher 10 Wochenstunden mit 8,84 Euro Mindestlohn nunmehr 20 Wochenstunden mit 9,19 Euro zu vergüten sind. Hatte der Monatslohn also früher durchschnittlich bis zu 400 Euro betragen, so beträgt er jetzt ca. 800 Euro und liegt damit erheblich über der Minijobgrenze. Man hat es also plötzlich mit einem „normalen“ sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis zu tun!

ES DROHEN NACHFORDERUNGEN VON GLEICH ZWEI SEITEN

Die Änderungen führen deshalb zu möglichen Lohnnachforderungen betroffener Minijobber, die in Unkenntnis der Rechtslage lediglich bis zu 450 Euro vom Arbeitgeber erhalten haben. Sie führen aber auch zu erheblichen Nachforderungen an Sozialversicherungsbeiträgen durch die Deutsche Rentenversicherung (Stichwort: Phantomlohn). Es ist davon auszugehen, dass bei künftigen Prüfungen hier ein Schwerpunkt liegen dürfte. Da alle gewerblichen Arbeitgeber nach § 17 MiLoG für Minijobber Stundenaufzeichnungen führen müssen, in denen Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit festzuhalten ist, sind die Lohnabrechnungen auch einfach nachprüfbar. Ungeachtet der mangelnden Kenntnis der Arbeitgeber drohen also Lohnnachforderungen im Rahmen der Verjährungs- bzw. Ausschlussfristen und Beitragsforderungen für einen rückwirkenden Zeitraum von mindestens 4 Jahren!

DRINGENDE EMPFEHLUNG: ARBEITSZEITEN KLAR VEREINBAREN

Abrufarbeit nach der bisherigen Praxis wird künftig nicht mehr möglich sein. Die Arbeitszeiten von Minijobbern sollten ausdrücklich vertraglich vereinbart und mit Stundenaufzeichnungen belegt werden. Zugleich ist darauf zu achten, dass die geschuldete Vergütung die Grenze von 450 Euro nicht übersteigt. Ein ausführliches Rechenbeispiel, das die Problematik verdeutlicht, finden Sie in unserem Blog auf www.eep-bloggt.de.

EEP-Kontakt: marcus.menke@eep.info



DIE BESTEN ERGEBNISSE ERZIELT MAN IM TEAM

Es war eine Trainingsstunde der et- was anderen Art, als im März Spieler der SG Flensburg-Handewitt in der Halle plötzlich auf zwei Berater von EEP trafen. Doch auch wenn es auf dem Spielfeld ordentlich zur Sache ging, handelte es sich hier nicht um ein Testspiel, sondern um einen gemeinsamen Fototermin. Keine Seltenheit – EEP ist bereits seit Langem ein Sponsor des Handball-Erstligisten.



„Wir bringen bei der SG vor allem unsere Expertise in den Bereichen Steuer- und Rechtsberatung ein“, erklärt Dr. Jan Reese, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht bei EEP. „Das beinhaltet beispielsweise eine umfassende Betreuung bei rechtlichen Fragen rund um Halle, Förderung, Sponsoren, Lizenzierung und Spielervertragsmanagement. Auch die Gesellschafterversammlungen begleiten wir.“ Dabei arbeiten die Rechtsanwälte und Steuerberater von EEP eng zusammen. „Bei unseren Beratungen zur steuerlichen Optimie-

die ganzheitliche Beratung zu schätzen: „Auf EEP ist immer Verlass – die Zusammenarbeit klappt reibungslos.“

Auch der Zweitligist VfL Lübeck-Schwartau vertraut auf die Rechtsberatung der Kanzlei. Als der Verein kürzlich den polnischen Nationalcoach Piotr Przybecki als neuen Trainer verpflichtete, kümmerte sich Mike Bogensee, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht bei EEP, unter anderem um die rechtssichere Ausgestaltung des Dreijahresvertrags.

In beiden Fällen geht die Beziehung weit über ein klassisches Berater-Mandanten-Verhältnis hinaus – denn Sport bedeutet immer auch Emotionen und die Berater sind in diesen Fällen zugleich auch Fans, die sich kaum ein Heimspiel entgehen lassen.

EEP-Kontakt: jan.reese@eep.info



EEP UNTERSTÜTZT CHARITY-GOLFTURNIER



Wenn der Rotary Club Elmshorn im Mai zu einem Spezialturnier in den Golfclub Schloss Breitenburg einlädt, dann wissen alle Beteiligten: Hier geht es nicht vordergründig um Spitzenleistungen, sondern vor allem um einen guten Zweck. Der Erlös kommt dem Förderverein des Rotary Club Elmshorn zugute, der damit ein besonderes Projekt für Jugendliche unterstützt: Bei einem Abenteuer-Segelcamp in Dänemark, das in Kooperation mit dem Kreisjugendring Pinneberg, dem Kinderschutzbund und der Perspektive Elmshorn veranstaltet wird, haben 20 sozial benachteiligte Jugendliche die Möglichkeit, Action, Teamarbeit und vor allem Gemeinschaft zu erleben. EEP unterstützt das Benefiz-Golfturnier bereits seit vielen Jahren als ein Hauptsponsor und hat auch mit einem Team selbst teilgenommen.

TÜR AN TÜR MIT DEM BGH ADVOSELECT-FRÜHJAHRSTAGUNG IN KARLSRUHE

Wenn Wirtschaftsanwälte aus Deutschland und ganz Europa gespannt nach Karlsruhe blicken, dann geht es meist um aktuelle Entscheidungen des Bundesgerichtshofs oder des Bundesverfassungsgerichts. Vom 8. bis zum 11. Mai stand Karlsruhe jedoch aus einem ganz anderen Grund im Fokus: Das europaweite Wirtschaftsanwälte-Netzwerk Advoselect, in dem EEP Mitglied ist, veranstaltete in der Stadt seine diesjährige Frühjahrstagung.

Neben einem natürlich obligatorischen Besuch des BGH standen bei der mehrtägigen Konferenz verschiedenste brandaktuelle Themen des Wirtschaftsrechts im Mittelpunkt. Dazu zählten beispielsweise aktuelle Entwicklungen im GmbH-Recht, arbeitsrechtliche Besonderheiten

bei älteren Arbeitnehmern sowie im Bereich Insolvenzrecht Aspekte rund um den Restrukturierungsrahmen.

Zudem wurden auch neue Projekte des Netzwerks auf den Weg gebracht, die den Mitgliedskanzleien und ihren Mandanten neue Mehrwerte bieten. So wird es künftig einen Advoselect-Blog geben, in dem aktuelle Beiträge zu unternehmensrelevanten rechtlichen Themen aus dem In- und Ausland abrufbar sein werden. Außerdem wird es eine neue Vortragsreihe von Advoselect-Anwälten geben. Das Besondere: Die Vorträge werden im Rahmen von Telefonkonferenzen stattfinden, in die sich interessierte Partnerkanzleien und ihre Mandanten unkompliziert einwählen können.

EEP-Kontakt: kay.haessler@eep.info | jan.reese@eep.info



BESTENS BERATEN – AUCH BEI GESCHÄFTEN IN DEN USA



Der Wissens- und Erfahrungsaustausch mit Fachkollegen aus dem In- und Ausland hat für die Berater im Hause EEP eine besondere Bedeutung. Über das europaweite Netzwerk Advoselect und das weltweite Netzwerk Morison KSi hinaus nutzt die Kanzlei dabei eine Vielzahl weiterer Möglichkeiten, die ihr aufgrund bester internationaler Vernetzung zur Verfügung stehen. So nahm beispielsweise Rechtsanwalt Dr. Ole Cords im März an der Veranstaltung „USA-Geschäft: Recht kompakt“ teil, bei der Susanne Gellert, Leiterin der Abteilung Recht und Consulting der Deutsch-Amerikanischen Handelskammer in New York, verschiedene rechtliche Fragestellungen im Zusammenhang mit dem Marktzugang in den USA erörterte. Themen waren insbesondere Visa, Arbeitsrecht, Vertriebsverträge, Gründung von Tochtergesellschaften sowie Produkthaftung.

EEP-Kontakt: ole.cords@eep.info

SEMINARE UND VORTRÄGE: EEP-EXPERTISE GEFRAGT

IN VORTRÄGEN UND SEMINAREN TEILEN DIE WIRTSCHAFTSPRÜFER, STEUERBERATER UND RECHTSANWÄLTE VON EEP REGELMÄSSIG IHR WISSEN.

- Zum „Karrieretag“ im Hotel Atlantic in Kiel hielten Dr. Jan F. Reese und Dr. Lars Jensen-Nissen im Februar einen Vortrag für Rechtsreferendare. Im Mittelpunkt standen bilanz-, steuer- und gesellschaftsrechtliche Aspekte bei der Strukturierung von Unternehmen.
- Ebenfalls an Referendare richtete sich ein Vortrag zum Insolvenzrecht, der von Nicolas F. Grimm im Januar in Flensburg gehalten wurde. Für Steuerberater folgte im März ein Vortrag in Bad Segeberg zur Haftung des Steuerberaters.
- Auch zahlreiche Aufsichtsräte kommunaler Unternehmen vertrauen auf die Expertise von EEP: Im Februar fand für sie in Hohenwestedt eine Schulung statt, die von Dr. Jan F. Reese geleitet wurde. Zu den Kernthemen zählten neben rechtlichen Grundlagen zur Position des Aufsichtsrates unter anderem Haftungsfragen und Möglichkeiten der Haftungsbegrenzung sowie Informationsrechte und -pflichten von Aufsichtsräten in kommunalen Unternehmen (zum Beispiel Auskunfts- und Verschwiegenheitspflichten).

Wenn wir Ihr Interesse an einem Vortrag oder einer Schulung geweckt haben, sprechen Sie uns gern mit Ihrem Themenwunsch an.

DEALS & AKTUELLES

ZUSAMMENSCHLÜSSE, ÜBERNAHMEN, ERFOLGREICH ABGESCHLOSSENE INSOLVENZVERFAHREN: UNTER FEDERFÜHRUNG VON EEP KONNTEN WIEDER BEI VERSCHIEDENSTEN UNTERNEHMEN DIE GRUNDSTEINE FÜR NEUE ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN GELEGT WERDEN, WIE DREI BEISPIELE ZEIGEN:

- Die beiden führenden Unternehmen im Reifengroß- und -einzelhandel Norddeutschlands, RS Exklusiv Reifengroßhandel und TyreXpert Reifen + Autoservice, werden Teil der international tätigen European FinTyre Distribution. Bei dieser komplexen Transaktion, die als wegweisend in der Branche gilt („JUVE“ berichtete), wurde der alleinige Gesellschafter der beiden norddeutschen Unternehmen von EEP komplett aus einer Hand beraten. Zum Beraterteam gehörten: Dr. Jan Reese (Federführung), Dr. Jan Reese & Dr. Ole Cords (Legal, Corporate/M&A, Kartellrecht), Hannes Nebelung (Finanzierung, Steuern) und Hartmut Grund (Steuern). Mehr Infos zu diesem und weiteren Deals erhalten Sie in unserem Blog auf www.eep-bloggt.de.
- Als Insolvenzverwalter der Sylt Funk Mediengesellschaft mbH gelang es Dr. Kay Hässler (EEP), die Gesellschaft zu entschulden und die Gesellschaftsanteile an neue Betreiber zu übertragen. Er konnte ein Konsortium aus verschiedenen Medienunternehmen gewinnen, die den laufenden Betrieb seit Oktober 2018 durch erhebliche finanzielle Zuwendungen stützten sowie für die Kosten des Verfahrens und eine Quote an die Gläubiger gutschagten. Es konnte verhindert werden, dass die Sendelizenz verfällt.
- Im Rahmen eines Eigenverwaltungsverfahrens ist es unter der Sachwahrung von Nicolas F. Grimm (EEP) gelungen, den Geschäftsbetrieb der insolventen Summary AG auf eine Käufergesellschaft zu übertragen. Während des vorläufigen und des endgültigen Eigenverwaltungsverfahrens wurde der Geschäftsbetrieb durch den Vorstand unter der Kontrolle des Sachwalters fortgeführt. 47 Mitarbeiter konnten übernommen werden, der Standort in Itzehoe bleibt erhalten.

NEU IM TEAM



Mandy Gerkens
Sekretariat Insolvenz
Flensburg



Melanie Stolze
Teamassistentin
Flensburg



Insa Geffken
Rechtsanwaltsfachan-
gestellte | Flensburg



Marco Smaga
Personal- und Lohnsach-
bearbeiter | Flensburg



Maike Dorothea Lietzau
Rechtsanwältin
Flensburg



Cecilie Elisabeth Juliane Madsen
Rechtsanwältin
Flensburg

GRATULATION



Christian Menzel, B. A.
Steuerberater
Flensburg
zum erfolgreichen
Steuerberaterexamen



Lasse Jacobsen, M. A.
Steuerfachangestellter
Flensburg
zur bestandenen
Prüfung



Harm Dörkes, B. A.
Steuerberater
Rendsburg
zum erfolgreichen
Steuerberaterexamen



Lars-Gonne Hansen
Diplom-Kaufmann (FH)
Steuerberater | Flensburg
zum erfolgreichen
Steuerberaterexamen



Dennis Max Förster, B. A.
Wirtschaftsprüfer
Steuerberater | Rendsburg
zum erfolgreichen
Wirtschaftsprüferexamen

LESE-TIPP: EEP-BLOG

Die Dauer von Insolvenzverfahren soll EU-weit vereinheitlicht werden. Was das für deutsche Unternehmen bedeutet und wie man künftig „Insolvenztourismus“ vermeiden will, lesen Sie ganz aktuell unter www.eep-bloggt.de. In unserem Blog halten wir Sie regelmäßig über neue Urteile und Entwicklungen in der Gesetzgebung auf dem Laufenden und geben Unternehmen Tipps für die Praxis.

JUBILÄEN



Catharina Küchenmeister
Steuerfachangestellte
Lübeck
10-jähriges Jubiläum



Sabrina Willers, B. A.
Steuerfachwirtin
Flensburg
10-jähriges Jubiläum



Lars-Gonne Hansen
Diplom-Kaufmann (FH)
Steuerberater | Flensburg
10-jähriges Jubiläum



Aniko Grund
Diplom-Kauffrau (FH)
Neumünster
10-jähriges Jubiläum



Claudia Krüger
Steuerfachangestellte
Flensburg
15-jähriges Jubiläum



Birte Schaffert
Teamassistentin
Lübeck
25-jähriges Jubiläum



Angela Loerch
Teamassistentin
Lübeck
25-jähriges Jubiläum



Simone Lehmann
Steuerfachangestellte
Bilanzbuchhalterin
Lübeck
25-jähriges Jubiläum



Kathrin Niemann
Steuerfachangestellte
Lübeck
30-jähriges Jubiläum

MISSION KARRIERESTART

Der erste Schritt zu einer erfolgreichen Karriere – nicht selten erfolgt er auf einer Ausbildungsmesse. Vom 7. bis 10. Mai 2019 hatten rund 7.500 Jugendliche in den Holstenhallen, Neumünster und der FLENS-ARENA, Flensburg die Möglichkeit, den Grundstein für ihre künftige Karriere zu legen. In Gesprächen mit mehr als 210 regionalen und überregionalen Ausstellern, darunter auch EEP, konnten sich die Fachkräfte von morgen über die verschiedensten Berufe und Studiengänge informieren, viel Wissenswertes für sich mitnehmen und wertvolle Kontakte knüpfen. EEP bildet junge Berufseinsteiger im Berufsbild Steuerfachangestellte aus. Auf Wunsch kann die Ausbildung mit einem Fachhochschulstudium „Bachelor of Arts Betriebswirtschaft – Triales Modell Steuern“ kombiniert werden. Auch im kommenden Jahr wird unser Team zur „nordjob“ wieder Schülern Anregungen für ihre Berufswahl geben.

JUVE-RANKING: EEP IST FÜHRENDE STEUERKANZLEI IN SCHLESWIG-HOLSTEIN

Einmal im Jahr kürt die unabhängige Redaktion des Fachmagazins „JUVE“ die führenden Berater und Kanzleien im Bereich Steuern. Das neueste Ergebnis kann jetzt im „JUVE Handbuch Steuern 2019“ nachgelesen werden: EEP zählt im frisch erschienenen Ranking nicht nur zu den führenden Steuerkanzleien im Norden, sondern ist zudem die einzige Kanzlei aus Schleswig-Holstein, die es unter die Top-Kanzleien im Norden geschafft hat. Den Wirtschaftsprüfer und Steuerberater Helmut Ermer zählt die JUVE-Redaktion zudem zu den 13 führenden Namen im Norden. „EEP setzt

konsequent auf einen Full-Service-Ansatz, besitzt aber darüber hinaus eine besondere Stärke in der Nachfolge- und insolvenznahen Beratung“, so die JUVE-Redaktion. „Zuletzt spielte auch die Einführung von Tax-Compliance-Management-Systemen eine stärkere Rolle.“ Ebenfalls gewürdigt wurde, dass EEP in puncto Unternehmensnachfolge nicht nur kompetent berät, sondern auch selbst mit gutem Beispiel vorangeht: „Mit drei Partnerernennungen zum Jahreswechsel hat die Kanzlei zudem den Generationswechsel im Blick.“



STANDORTE

FLENSBURG
WRANGELSTRASSE 17-19
24937 FLENSBURG

RENDSBURG
KAISERSTRASSE 26
24768 RENDSBURG

KIEL
WALKERDAMM 17
24103 KIEL

NEUMÜNSTER
RENDSBURGER STRASSE 66
24537 NEUMÜNSTER

NEUMÜNSTER
KIELER STRASSE 2
24534 NEUMÜNSTER

LÜBECK
MOISLINGER ALLEE 1-3
23558 LÜBECK

ELMSHORN
RAMSKAMP 71-75
25337 ELMSHORN



EHLER
ERMER
&
PARTNER

WIRTSCHAFTSPRÜFER | STEUERBERATER | RECHTSANWÄLTE
eingespielt • erstklassig • persönlich