

STEUERBERATERKAMMER Berlin

Fortbildungsprüfung 20xx/20xx Fachassistent/in Lohn & Gehalt

Aufgabenheft

Fach: **Lohn & Gehalt**

Teil I	: Steuerrecht	(30 P.)
Teil II	: Sozialversicherungsrecht	(27 P.)
Teil III	: Arbeitsrecht	(10 P.)
Teil IV	: Themengebieteübergreifend	(33 P.)

Bearbeitungszeit: 240 Minuten

Bearbeitungstag: Mittwoch, XX.10.201X

Prüfungsteilnehmer/in:

Name: _____ Vorname: _____

Anschrift: _____

Ergebnis:

Gesamtpunktzahl:	100,0	Erzielte Punkte:
Steuerrecht:	30,0	
Sozialversicherungsrecht:	27,0	
Arbeitsrecht:	10,0	
Themengebieteübergreifend:	33,0	
Note:		
Unterschrift Erstzensor:		Unterschrift Zweitensor:

TEIL I - Steuerrecht

(30 Punkte)

I. Sachverhalt

1. Allgemeines

Die Dieter Rockmann GmbH, kurz „Rockmann“ genannt, aus Hannover betreibt deutschlandweit Drogeriemärkte sowie einen Online-Shop. Es handelt sich um ein stark expandierendes Unternehmen, welches stetig sein Filialnetz ausbaut. Im vergangenen Jahr wurden zudem diverse Märkte von einem insolventen Mitbewerber übernommen. Die Dieter Rockmann GmbH beschäftigte Anfang 2014 rund 9.000 Mitarbeiter.

Am Sonntag, 24. Febr. 2014, feierte die Dieter Rockmann GmbH ihr 40-jähriges Firmenjubiläum. Zu diesem Anlass hatte sie ihre gesamte Belegschaft in die Hannover Arena auf dem EXPO-Gelände eingeladen. Mit der Gesamtorganisation wurde ein Eventveranstalter beauftragt. Insgesamt nahmen 6.000 Mitarbeiter an der Veranstaltung teil. Für die An- und Abreise wurden insgesamt 120 Busse gechartert. Auf der Feier traten u.a. der bekannte Rockstar Heini und die Gruppe „Die Furys“ auf.

Die Kosten für die Veranstaltung beliefen sich auf insgesamt 850.000,00 EUR, davon entfielen auf das Catering 380.000,00 EUR, die künstlerischen Darbietungen 250.000,00 EUR, die Miete der Hannover Arena 80.000,00 EUR, den Eventveranstalter 40.000,00 EUR und die Busse 100.000,00 EUR. Die Dieter Rockmann GmbH möchte etwaige lohnsteuerliche Konsequenzen aus dieser Veranstaltung pauschal versteuern.

An diesem Event haben auch die nachfolgend genannten Arbeitnehmer teilgenommen:

1.1. Filialleiter Dario Duft

Dario Duft wurde zum 2. Jan. 2014 als Filialleiter des Verkaufsgebiets Weserbergland mit insgesamt 18 Filialen eingestellt. Sein monatlicher Barlohn beläuft sich auf 4.000,00 EUR. Die einzelnen Filialen besucht er in unregelmäßigen Abständen, zumeist einmal wöchentlich. Zudem unterhält er in seinem Einfamilienhaus (EFH) in Hameln ein Home Office, wo er überwiegend organisatorisch tätig wird. In seinem Arbeitsvertrag wurde Dario Duft arbeitgeberseits der von seinem EFH 5 km entfernten Filiale „Wesertor“ zugeordnet, wo für ihn auch ein Büro eingerichtet wurde.

Die Dieter Rockmann GmbH hat sich in ihrem Leitbild zu einer ökologischen Unternehmensführung verpflichtet. Daher werden die Außendienstmitarbeiter nach und nach mit energieeffizienten Kraftfahrzeugen ausgestattet. Dieter Duft konnte als einer der ersten Mitarbeiter bereits bei seiner Einstellung einen nagelneuen VW „e-up!“ in Empfang nehmen. Dieses Elektrofahrzeug mit einer Batteriekapazität von 18 kWh und einer betriebsgewöhnlichen Nutzungsdauer von 6 Jahren wurde von der Arbeitgeberin noch im Dezember 2013 für 23.800,00 EUR (inkl. USt) angeschafft. Aufgrund des Erwerbs von insgesamt 15 Fahrzeugen dieses Modells wurde der Arbeitgeberin ein Rabatt auf den regulären Listenpreis von 26.954,00 EUR inkl. USt gewährt. Dem Arbeitnehmer wurde von der Dieter Rockmann GmbH vertraglich zugesichert, dass er das Elektrofahrzeug auch privat nutzen darf. Ein Fahrtenbuch wurde nicht geführt. Dario Duft hat lediglich die Fahrten von seinem EFH zur Filiale „Wesertor“ und zurück unter Angabe des jeweiligen Datums einzeln aufgezeichnet: 2014 insgesamt 50 Fahrten.

Diese Aufzeichnungen hat D der Arbeitgeberin kalendermonatlich vorgelegt.

Am 15. April 2014 nimmt D im Auftrag der Dieter Rockmann GmbH an einer eintägigen Podiumsdiskussion zum Thema „Drogerieartikel im Internet“ mit anschließender Abendveranstaltung teil. Die auf die Dieter Rockmann GmbH ausgestellte Rechnung von 180,00 EUR des Veranstalters hat die Arbeitgeberin unmittelbar bezahlt. Darin enthalten sind die Kosten für ein Galadinner, das mit 80,00 EUR inkl. USt separat ausgewiesen ist. D ist mehr als acht Stunden von seiner Wohnung und der Filiale Wesertor abwesend.

D erhält das Galadinner vom Veranstalter der Podiumsdiskussion auf Veranlassung der Dieter Rockmann GmbH.

1.2. Marketingleiterin Susi Schön

Susi Schön ist seit 10 Jahren als Marketingleiterin in der Hauptverwaltung der Dieter Rockmann GmbH tätig. Ihr monatlicher Barlohn beläuft sich auf 7.360,00 EUR. Als „Rockmann“-Mitarbeiterin steht auch ihr ein vom Arbeitgeber eingeräumter Mitarbeiterrabatt von 15 % auf das gesamte Sortiment zu. Von diesem Angebot macht S gerne Gebrauch: Sie kauft 2014 monatlich Kosmetik-, Drogerie- und Haushaltsprodukte für 170,00 EUR (= 200,00 EUR abzgl. 15 % Mitarbeiterrabatt) ein.

Ferner hat sie im März 2014 im Rockmann-Online-Shop bei einer Sonderaktion zugegriffen und ein Doppelcarport eines namhaften Herstellers für 7.650,00 EUR inkl. USt (= 9.000,00 EUR abzgl. 15 % Mitarbeiterrabatt) gekauft.

Im April 2014 bot „Rockmann“ im Rahmen einer besonderen Verkaufsaktion E-Bikes der Marke PREMIUM für 2.380,00 EUR (inkl. USt) an. Da sie als begeisterte Fahrradfahrerin schon immer an einem solchen E-Bike interessiert war, kaufte sie am 14. April 2014 kurzerhand eins für 1.961,00 EUR nach Abzug des 15 % Rabatts. Noch am Abend des 14. April 2014 musste sie leider feststellen, dass im Internet das gleiche E-Bike der Marke PREMIUM versandkostenfrei von einem in Bayern ansässigen Händler zu einem Preis von 1.800,00 EUR inkl. USt angeboten wurde. Da die unter Berücksichtigung eines Mitarbeiterrabatts erworbenen Produkte vom Arbeitgeber vom Umtausch ausgeschlossen sind, hatte Susi Schön schlicht Pech gehabt. Gleichwohl legte sie ihrem Chef einen Ausdruck des Internetangebots vor, in der Hoffnung, dass dieser vielleicht den Preis ermäßigen könnte. Dieser sah aber keine Möglichkeiten zu einem weiteren Nachlass. Jedoch schickte er den Internetausdruck zusammen mit einer Kopie der Rechnung über 1.961,00 EUR an die Lohnbuchhaltung.

S nahm auf Veranlassung ihres Arbeitgebers an einem einwöchigen Seminar (mit Übernachtung) „erfolgreiche Kundengewinnung“ vom 12. - 16. Mai 2014 in Bückeberg teil. Am 12. Mai 2014 kam S auf dem Weg zu dieser Fortbildung um 08:15 Uhr mit ihrem Motorrad auf nasser Fahrbahn ins Schleudern und fuhr gegen einen Zaun. Der Unfall ereignete sich 550 m von ihrer Wohnung entfernt. Wegen eines anschließenden Arztbesuchs fuhr sie erst um 15:00 Uhr von ihrer Wohnung per Taxi nach Bückeberg und erreichte die Fortbildungsstätte um 16:00 Uhr. Die durch den Unfall entstandenen Kosten von 2.850,00 EUR übernahm - bis auf die Selbstbeteiligung (500,00 EUR) und die Reinigungskosten ihrer Kleidungsstücke (58,00 EUR) - die Vollkaskoversicherung.

Daher zahlte die Rockmann GmbH nur die Kosten von 558,00 EUR und übernahm außerdem die unfallbedingten Taxikosten von 120,00 EUR (60,00 EUR für die Hinfahrt am 12. Mai 2014 und 60,00 EUR für die Rückfahrt am 16. Mai 2014) zwischen Fortbildungsstätte in Bückeberg und Wohnung in Wadebruch.

Die auf die Rockmann GmbH ausgestellte Hotelrechnung von 600,00 EUR, incl. 200,00 EUR für viermal Frühstück (40,00 EUR), viermal Abendessen (80,00 EUR) und viermal Mittagessen (80,00 EUR) wurde am 20. Mai 2014 von der Rockmann GmbH bezahlt. Die Rockmann GmbH behält von S 68,00 EUR für die Verpflegung (Frühstück (je 5,00 EUR), Mittag- und Abendessen (je 6,00 EUR) als Eigenanteil ein. Dies geschah in der Weise, dass die Rockmann GmbH die S zustehende steuerfreie Erstattung von 96,00 EUR Tagegeld (12 + 3 x 24 + 12) mit der o.g. Selbstbeteiligung von 68,00 EUR verrechnete und 28,00 EUR steuerfrei auszahlte.

Die Seminargebühren iHv 410,00 EUR hatte die Rockmann GmbH bereits im April 2014 überwiesen. Alle Getränke zu den Mahlzeiten- bis auf Wasser, Kaffee und Tee- mussten von S gezahlt werden.

S fuhr an 201 Arbeitstagen mit ihrem Motorrad von ihrer Wohnung in Wadebruch zur Rockmann GmbH in Hannover und zurück. Die kürzeste Straßenverbindung beträgt 18,7 km. Sie benutzte jedoch eine verkehrsgünstigere Strecke von 20,6 km mit einer Zeitersparnis von jeweils 7 Minuten.

Die Rockmann GmbH überwies S monatlich einen steuerfreien Fahrtkostenzuschuss von 100,00 EUR.

Aufgabenstellung zu I

- a) Ermitteln Sie bitte den für Dario Duft und Susi Schön **anzusetzenden Arbeitslohn**. Es soll für das Jahr 2014 **das lohnsteuerlich günstigste Ergebnis für die Arbeitnehmer** errechnet werden.
- b) Ermitteln Sie bitte das rentenversicherungspflichtige Entgelt für Susi Schön.

Achten Sie bei der Bearbeitung auf eine geordnete Darstellung und Begründung unter Angabe der maßgeblichen Gesetzes-, Richtlinien- und Erlassbestimmungen.

Bearbeitungshinweise zu I

- Alle erforderlichen Anträge gelten als gestellt.
- Notwendige Bescheinigungen und Belege lagen vor.
- Eine Pauschalierung der Lohnsteuer wird - sofern sich aus dem Sachverhalt nichts Gegenteiliges ergibt - nicht vorgenommen.
- § 37b EStG ist nicht zu beachten.
- Evtl. sich ergebende Centbeträge sind zu runden.

TEIL II - Sozialversicherung

(27 Punkte)

I. Sachverhalt

Herr Vielnst - Inhaber einer Autohauses -, beabsichtigt, für seine Kunden, die einen Oldtimer besitzen, einen speziellen Beratungs- und Reparaturservice anzubieten. Da Herr Vielnst den tatsächlichen Markt und das Interesse seiner Kunden nicht wirklich gut einschätzen kann, entschließt er sich, einen ehemaligen Mitarbeiter, Herrn Stern, bis auf weiteres auf Probe unbefristet als Teilzeitkraft einzustellen. Herr Stern, geboren am 1. Okt. 1946 - eine Kapazität auf dem Gebiet der Restauration von Oldtimern - bezieht schon seit einigen Jahren eine Rente wegen Erreichens der Regelaltersgrenze und ist auch Mitglied im Oldtimerclub. Der Sohn von Herrn Stern arbeitet ebenfalls im Betrieb von Herrn Vielnst und hat schon dort als Auszubildender angefangen, als Herr Stern dort vor seinem Rentenbeginn auch noch tätig war.

Herr Stern ist seit Jahren Mitglied einer Innungskrankenkasse und seit seinem Rentenbezug dort in der Krankenversicherung der Rentner pflichtversichert. Er bezieht neben seiner Altersrente noch eine Witwenrente i. H. v. 95,00 EUR.

Herr Stern und Herr Vielnst schließen einen unbefristeten Arbeitsvertrag als Kfz-Geselle für die Wartung und Reparatur von Oldtimern ab. Die Arbeitsleistung wird Herr Stern hauptsächlich im Betrieb von Herrn Vielnst erbringen. Zum Teil sind jedoch auch Besuche bei einigen Kunden notwendig, die ihren Oldtimer in der eigenen Garage stehen haben. Herr Stern kann ausschließlich für solche Besuche einen Firmenwagen nutzen, den er sich jeweils im Betrieb von Herrn Vielnst abholt und den er nach der dienstlichen Nutzung unverzüglich im Betrieb wieder abzugeben hat. Es handelt sich um einen PKW der Mittelklasse, der Anschaffungswert beträgt als Neuwagen 28.500,00 EUR. Die Arbeitszeit von Herrn Stern im Betrieb soll vorerst 16 Stunden wöchentlich betragen, der Brutto-Verdienst beläuft sich auf 1.500,00 EUR im Monat.

Nun möchte Herr Stern jedoch vor Unterzeichnung des schriftlichen Arbeitsvertrages wissen, wie der Arbeitsvertrag sozialversicherungsrechtlich für ihn als Arbeitnehmer zu bewerten ist. Herr Vielnst möchte gleichzeitig natürlich auch wissen, welche sozialversicherungsrechtlichen Aspekte er als Arbeitgeber zu berücksichtigen hat.

Aufgabenstellung zu I:

Bitte beurteilen Sie die Sozialversicherungspflicht von Herrn Stern zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung und berechnen Sie die jeweiligen Beiträge zur Sozialversicherung, getrennt nach Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteilen.

Bitte fügen Sie der Aufgabenlösung Ihre Berechnungsunterlagen bei und begründen Sie kurz Ihre Entscheidungen. Auf die Umlagen U1, U2 sowie die Insolvenzgeldumlage ist nicht einzugehen.

Bitte geben Sie auch an, welcher Beitragsgruppenschlüssel und welcher Personengruppenschlüssel nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV) in der Anmeldung zur Sozialversicherung für Herrn Stern einzutragen ist.

Bearbeitungshinweise zu I:

Die aktuellen Beitragssätze zur Sozialversicherung 2014 lauten:

Krankenversicherung:

Allgemeiner Beitragssatz: 15,5 %

Ermäßigter Beitragssatz: 14,9 %

Pflegeversicherung:

Allgemeiner Beitragssatz: 2,05 %

Beitragssatz Kinderlose: 2,30 %

Rentenversicherung:

Beitragssatz: 18,9 %

Arbeitslosenversicherung:

Beitragssatz: 3,0 %

II. Sachverhalt

1. Allgemeines

Ihr Arbeitgeber konnte Ende 2013 für die Durchführung der Lohn- und Gehaltsabrechnungen einen neuen Mandanten gewinnen, den Sie ab Jahresbeginn 2014 in sozialversicherungsrechtlicher und steuerlicher Hinsicht betreuen werden. Bislang wurde die gesamte Lohn- und Gehaltsabrechnung vom Betrieb in eigener Regie durchgeführt.

In einem ersten Gespräch Anfang 2014 bittet Sie Ihr neuer Mandant – Herr Gottfried Pinsel, Inhaber der im Jahr 2006 gegründeten Firma Malerei Pinsel – alle bisherigen Unterlagen zu überprüfen. Der Handwerksbetrieb – ein Malereifachgeschäft – beschäftigt seit Jahren konstant 20 Malerinnen und Maler in Vollzeit (38-Std.-Woche) und weitere 5 Malerinnen und Maler in Teilzeit (keine geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisse). Die Teilzeitbeschäftigten arbeiten wöchentlich:

- 1 x 23 Stunden
- 1 x 15 Stunden
- 1 x 18 Stunden
- 1 x 27 Stunden
- 1 x 33 Stunden

Daneben stellen Sie fest, dass außerdem im Betrieb beschäftigt sind:

- 3 geringfügig entlohnte Beschäftigte wöchentlich mit jeweils 6, 7 bzw. 8 Stunden
- 1 Arbeitnehmerin (20-Std.-Woche), die sich vom 17. Dez. 2012 bis 30. Juni 2015 in Elternzeit befindet
- 3 Auszubildende (38-Std.-Woche) im 2. bzw. 3. Ausbildungsjahr
- 1 Praktikant (38-Std.-Woche), der für ein Jahr ein Praktikum durchführt und ein monatliches Entgelt von 500,00 EUR bezieht
- 1 Arbeitnehmer (38-Std.-Woche), der sich seit dem 1. Nov. 2013 bis lfd. im freiwilligen Wehrdienst befindet
- 1 Arbeitnehmer (38-Std.-Woche), der sich bereits seit Jahresbeginn 2013 in der Freistellungsphase der Alterszeit befindet.

Die Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt auf der Basis tarifvertraglicher Regelungen.

Aufgabenstellung zu II:

Stellen Sie fest, ob der Betrieb im Kalenderjahr 2014 am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen teilnimmt und erläutern Sie kurz Ihre Entscheidung.

Fortsetzung des II Sachverhalts:

Im Rahmen eines Folgegesprächs erfahren Sie Mitte März 2014, dass Ihr Mandant zukünftig neben der Malerei Pinsel noch ein weiteres Geschäft betreibt. Er ist ab dem 1. April 2014 auch Einzelinhaber der Firma Tischlerei Tischfein, im Nachbarort. Dort sind, wie er Ihnen berichtet, 7 Vollzeitkräfte und seine eigene Ehefrau als Teilzeitkraft mit 32 Wochenstunden beschäftigt. Herr Pinsel fragt bei Ihnen nach, wie denn nun dort die Beteiligung am Umlageverfahren zu beurteilen sei.

Aufgabenstellung zu II:

Bitte beurteilen Sie, ob und ggf. wie sich dieser weitere Sachverhalt auf die Teilnahme am Ausgleichsverfahren auswirkt.

TEIL III - Arbeitsrecht

(10 Punkte)

I. Sachverhalt

1. Allgemeines

Ahmed Erdan ist seit 1 Juni 2003 bei einem Lebensmitteldiscounter laut Arbeitsvertrag im Lager und im Verkaufsraum als "Ladenhilfe" beschäftigt. Im Betrieb sind 58 Mitarbeiter beschäftigt. Ein Betriebsrat besteht nicht. Ahmed Erdan ist gläubiger Moslem. Im Februar 2014 wird er erstmals angewiesen, im Spirituosenbereich zu arbeiten, was er verweigert. Er beruft sich auf seinen Glauben, der ihm jegliche Mitwirkung bei der Verbreitung von Alkoholika verbietet. Daraufhin wird ihm vom Leiter der Personalabteilung, der auch Prokurist des Unternehmens ist, am 24 Febr. 2014 die schriftliche von ihm unterzeichnete Kündigung zum 30 Juni 2014 persönlich übergeben. Im Arbeitsvertrag sind keine Kündigungsfristen geregelt.

- 1.1** Prüfen Sie bitte die Voraussetzungen der Kündigung und beurteilen Sie ob die Kündigung rechtmäßig ist.

- 1.2** Ahmed Erdan will sich gegen die Kündigung zur Wehr setzen. Was muss er dabei neben den in a. zu prüfenden Voraussetzungen noch dringend beachten?

II. Sachverhalt

2. Allgemeines

Arbeitgeberverband und Industriegewerkschaft Metall haben zum 1. März 2014 eine Lohnerhöhung von 4 % ausgehandelt. Die Ultimax GmbH, die dem Arbeitgeberverband angehört, hat bisher immer alle Mitarbeiter an einem solchen Tarifabschluss beteiligt. Das Unternehmen befindet sich in wirtschaftlichen Schwierigkeiten. Es musste schon zweimal Kurzarbeit durchgeführt werden. Man möchte daher die Löhne dieses Mal nur so weit anheben, wie es rechtlich geboten ist.

Aufgabenstellung zu II

Im Rahmen der Lohnerhöhung treten nunmehr drei Problemfälle auf:

- 2.1** Der Arbeiter Anton Ammer, der Gewerkschaftsmitglied ist, erhielt seit Jahren zum tariflichen Stundenlohn - derzeit 20,00 EUR - einen Erschwerniszuschlag von 2,00 EUR, weil an seinem Arbeitsplatz starker Lärm herrscht. Dieser Zuschlag wurde auf jeder Lohnabrechnung besonders aufgeführt.
- 2.2** Der Arbeiter Bruno Brunner, der auch organisiert ist, bekam zum tariflichen Stundenlohn von 20,00 EUR gleichfalls schon jahrelang 2,00 EUR Zuschlag, der an keiner Stelle als getrennter Lohnbestandteil ausgewiesen wurde.
- 2.3** Dem nicht organisierten Arbeiter Claus Clever wurde bisher ständig, ohne dass dies besonders vereinbart worden wäre, der Tariflohn von zur Zeit 20,00 EUR ausbezahlt.

Aufgabe zu 2.1 bis 2.3

Zu welchen Lohnzahlungen ist die Ultimax GmbH in diesen drei Fällen ab 1. März 2014 verpflichtet?

Beurteilen Sie die Frage bitte unter Berücksichtigung aller einschlägigen arbeitsrechtlichen Grundsätze und erläutern Sie kurz Ihre Entscheidung.

**TEIL IV - Themengebieteübergreifend
(33 Punkte)**

I. Sachverhalt

1. Die Firma Brilke GmbH, hat mehrere Mitarbeiter ab dem 2. Dez. 2013 neu eingestellt. Es handelt sich dabei im Einzelnen um.

1.1 Beate Freiberg wird an wöchentlich 30 Stunden beschäftigt; im Arbeitsvertrag ist ein Stundenlohn von 8,50 EUR vereinbart; der allgemein verbindliche Tarifvertrag setzt einen Stundenlohn von 10,00 EUR vor.

Aufgabenstellung zu 1.1

Berechnen Sie das „regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt“, das der Beitragsberechnung zugrunde gelegt wird und den monatlichen steuerlichen Bruttoarbeitslohn.

Beurteilen Sie die Sozialversicherungspflicht der Beschäftigung bei der Firma Brilke und erläutern Sie kurz Ihre Entscheidung.

1.2 Birgit Zienke erhält einen befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 2. Dez. 2013 bis zum 28. Febr. 2014; ihr Gehalt beträgt 1.000,00 EUR monatlich bei einer 5-Tage-Woche. Frau Zienke ist ansonsten nicht berufstätig (Hausfrau). Im laufenden Kalenderjahr 2013 hat sie noch keine anderen Beschäftigungen ausgeübt. Frau Zienke beabsichtigt auch nicht, nach Abschluss dieser Beschäftigung noch weitere Beschäftigungen auszuüben.

Aufgabenstellung zu 1.2

Beurteilen Sie die Sozialversicherungspflicht und erläutern Sie kurz Ihre Entscheidung.

- 1.3** Edgar Neunmalklug bezieht ein monatliches Entgelt in Höhe von 430,00 EUR. Die Voraussetzungen für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung sind erfüllt. Da Herr Neunmalklug an einem höchstmöglichen Nettoverdienst interessiert ist, stellt er am 10. Dez. 2013 bei der Brilke GmbH schriftlich einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gem. § 6 Abs. 1 b SGB VI ab Beschäftigungsbeginn. Dieser Befreiungsantrag wird am 23. Jan. 2014 an Sie weitergeleitet. Sie melden den Befreiungsantrag daraufhin unverzüglich am nächsten Tag der zuständigen Einzugsstelle (Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See, „Minijob-Zentrale“).

Aufgabenstellung zu 1.3

Beurteilen Sie die Rentenversicherungspflicht bzw. -freiheit für die Monate Dezember 2013 bis März 2014 und erläutern Sie kurz Ihre Entscheidung.

- 1.4** Daisy Duck (gesetzlich krankenversichert) erhält ein Bruttoarbeitsentgelt in Höhe von 220,00 EUR. Die Voraussetzungen für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung sind dem Grunde nach erfüllt. Einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gem. § 6 Abs. 1 b SGB VI stellt sie nicht. Sie übermitteln die Anmeldung zur Sozialversicherung an die Minijob-Zentrale im Rahmen der am 30. Dez. 2013 durchgeführten Entgeltabrechnung für Dezember 2013.

Erst im Januar 2014 stellt sich heraus, dass Frau Duck bereits seit dem 1. Aug. 2013 auch noch bei der Firma Fahrschnell beschäftigt ist; dort erhält sie ein monatlich gleichbleibendes Bruttoentgelt in Höhe von 185,00 EUR. In dieser Beschäftigung ist Frau Duck aufgrund eines von ihr gestellten Befreiungsantrages ab dem 1. Aug. 2013 von der Rentenversicherungspflicht befreit worden. Trotz Befragens durch die Brilke GmbH hat Frau Duck beim Einstellungsgespräch die Beschäftigung bei der Firma Fahrschnell verschwiegen.

Aufgabenstellung zu 1.4

Beurteilen Sie die Rentenversicherungspflicht bzw. -freiheit und erläutern Sie kurz Ihre Entscheidung. Wie wirkt sich das Verschweigen der Beschäftigung bei der Firma Fahrschnell auf Ihre Arbeit aus?

- 1.5** Erna Brilke ist die Ehefrau des Gesellschafter-Geschäftsführers Karl Brilke. Sie ist bei der Brilke GmbH als Sekretärin mit einem monatlichen Gehalt von 800,00 EUR angestellt. Der Anstellungsvertrag hält einem Fremdvergleich stand und ist sowohl steuerrechtlich als auch Sv-rechtlich anzuerkennen. Zum 1. Jan. 2014 wird zwischen der Arbeitgeberin und der Arbeitnehmerin eine betriebliche Altersversorgung in Form einer Direktversicherung abgeschlossen, die von der Arbeitnehmerin durch eine monatliche Entgeltumwandlung in Höhe von 350,00 EUR finanziert wird. In weiteren Beschäftigungsverhältnissen steht Erna Brilke nicht.

Aufgabenstellung zu 1.5

Welche steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen ergeben sich aus dem dargestellten Sachverhalt? Begründen Sie Ihre Lösung unter Angabe der einschlägigen Gesetzesnormen.

- 1.6** Gunter Gründlich ist gesetzlich krankenversichert, verheiratet, hat die Steuerklasse III/1,0 Kinderfreibetrag und erhält ein Bruttoarbeitsentgelt in Höhe von 2.460,00 EUR. In seinem Arbeitsvertrag sind monatlich 164 Sollstunden vereinbart. Herr Gründlich erhält 15 Überstunden mit einem Zuschlag von 20 % für die geleistete Mehrarbeit ausbezahlt. Zusätzlich erhält er 30,00 EUR monatlich zu den vermögenswirksamen Leistungen als Arbeitgeberzuschuss. Aufgrund des vermögenswirksamen Sparvertrag bei der Salamander - Bank überweist die Brilke GmbH 40,00 EUR direkt dorthin. Für seine Monatskarte bei der Bahn in Höhe von 75,00 EUR erhält Herr Gründlich einen Fahrtkostenersatz in Höhe von 50,00 EUR von der Brilke GmbH, die diesen pauschal versteuert und bezahlt.

Aufgabenstellung zu 1.6

Berechnen Sie den steuerpflichtigen Arbeitslohn und das beitragspflichtige Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung. Begründen Sie Ihre steuerrechtlichen Entscheidungen unter Angabe der gesetzlichen Bestimmungen.

- 1.7** Außerdem sind am Jahresende eine Vielzahl von Aufgaben für den Arbeitgeber zu erbringen.

Aufgabenstellung zu 1.7

Nennen Sie diese Aufgaben.

II. Sachverhalt

2. Allgemeines

Siegfried Schnell ist seit März 2014 bei der Brilke GmbH als Vollzeitkraft eingestellt. Er hat bis vor fünf Jahren Wettkämpfe in der Leichtathletik bestritten und ist noch immer passionierter Sportler.

2.1 In seinem Sportverein Fit & Fix e. V., in dem er Mitglied ist, unterrichtet er als Trainer den Nachwuchs und die Breitensportler. Er bekommt dafür eine geringfügige Aufwandsentschädigung in Höhe von 120,00 EUR im Monat. Insgesamt investiert er in die Trainerarbeit wöchentlich mindestens 10 Std. seiner Freizeit. Des Weiteren gibt er außerhalb seiner Arbeitszeit als Dozent Drei-Tages-Kurse bei der VHS über sportgerechte Ernährung und erzielt auch darüber Einkünfte in Höhe von 90,00 EUR bis 150,00 EUR pro Kurs je nach Teilnehmerzahl. Die Kurse finden - sofern sich genügend Interessenten finden - monatlich, ansonsten alle zwei Monate statt. Siegfried Schnell kann die Kurse eigenständig planen, unabhängig von anderen Lehrveranstaltungen der VHS.

Aufgabenstellung zu 2.1

Handelt es sich bei den Tätigkeiten von Siegfried Schnell als Trainer in seinem Verein und als Dozent bei der VHS um arbeitsrechtlich relevante geringfügige Beschäftigungen? Beurteilen Sie die Tätigkeiten Steuer- und Sozialversicherungsrechtlich.

2.2 Die Brilke GmbH möchte einerseits sicher gehen, dass ihr die Arbeitskraft der geringfügig Beschäftigten in vollem Umfang uneingeschränkt zur Verfügung steht und plant andererseits Entlassungen von Arbeitnehmern aus betriebsbedingten Gründen. Konkret sind folgende Maßnahmen angedacht:

Aufgabenstellung zu 2.2

- a) Den geringfügig Beschäftigten soll untersagt werden in ihrem Urlaub für andere Arbeitgeber tätig zu sein. Ist dies zulässig?
- b) Im Rahmen eines Sozialplans sollen zunächst die geringfügig Beschäftigten entlassen werden vor den Vollzeitbeschäftigten ohne Rücksicht auf Alter, Dauer der Betriebszugehörigkeit usw. Zudem ist vorgesehen, dass die geringfügig Beschäftigten zwar ebenso wie die Vollzeitbeschäftigten, denen gekündigt werden soll, Abfindungen erhalten sollen, jedoch im Gegensatz zu den Vollzeitbeschäftigten keinen Kinderzuschlag zur Abfindung. Lässt sich dies rechtlich realisieren?