



Information 09/ 10 2017

Oktober 2017

- Inhaltsverzeichnis:**
1. Recht
    - Sozialversicherungspflicht für GmbH-Geschäftsführer
    - Erleichterung bei der Sperrzeitregelung
    - Die neue Gewerbeabfallordnung
    - Vorauszahlung für Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge
    - Änderungen zum Mutterschutzgesetz 2018
  2. Technik
    - Lesetipp für Stahlbauer –Kosten im Stahlbau 2017
    - Neue BVM-Standardschweißanweisung für S355

## 1. Recht

### - Sozialversicherungspflicht für GmbH-Geschäftsführer

Mit dem sogenannten „Schönwetterurteil“ (B 12 KR 25/10 R) hat das Bundessozialgericht (BSG) am 29.08.2012 entschieden, dass Familienangehörige, die z. B. als Minderheitsgesellschafter mit einem Anteil unter 50 % keinen entscheidenden Einfluss auf die GmbH haben, aber praktisch wie ein Unternehmer tätig sind, sozialversicherungspflichtig sind.

Um die Folgen dieses Urteils abzumildern und eine stärkere Rechtsmacht zu erlangen, schlossen vielfach Minderheitsgesellschafter einen Vertrag mit dem Inhalt, künftig nur noch einstimmig abzustimmen. Häufig wurde jedoch versäumt, diese Stimmrechtsbindung in die Gesellschaftsverträge aufzunehmen.

Stimmrechtsbindungsverträge außerhalb von Gesellschaftsverträgen haben jedoch laut BSG keine Wirkung bei der Beurteilung einer Beschäftigung. So hat das BSG am 11.11.2015 in drei weiteren Verfahren bestätigt, dass Minderheitsgesellschafter grundsätzlich als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte anzusehen sind (B 12 R 2/14; B 12 KR 13/14; B 12 KR 10/14 R), sofern sie über keine gesellschaftsvertraglich begründete Sperrminorität verfügen. Die praktischen Verhältnisse spielen dabei keine Rolle.

Von dieser Rechtsprechung sind unter anderem folgende Personenkreise betroffen:

1. Geschäftsführer von UG, GmbH, GmbH & Co. KG mit einer Beteiligung unter 50 %
2. Minderheitsgesellschafter einer UG, GmbH, GmbH & Co. KG, sofern sie als mitarbeitende Familienmitglieder betrachtet und bislang als sozialversicherungsfrei eingestuft wurden
3. In besonderen Ausnahmefällen Minderheitsgesellschafter einer OHG, KG, GbR, wenn diese zwar weniger als 50 % der Stimmrechte halten und als normale Arbeitnehmer anzusehen sind, aber dennoch als versicherungsfrei beurteilt wurden. Es ist damit zu rechnen, dass diese Fälle in Zukunft verstärkt im Rahmen von Betriebsprüfungen aufgegriffen werden

Mögliche Folge: Es besteht eine Sozialversicherungspflicht der Minderheitsgesellschafter und ggf. werden Sozialversicherungsbeiträge in erheblichem Umfang nachgefordert. Klarheit bringt in diesem Zusammenhang ein (erneuter) Antrag auf Statusfeststellung. Darüber hinaus ist zu prüfen, ob zumindest für die Zukunft eine Sozialversicherungspflicht ausgeschlossen werden kann, indem der Gesellschaftsvertrag um eine entsprechende Stimmrechtsbindung ergänzt wird.

Sofern Sie mit Ihrem Betrieb zu den betreffenden Personenkreisen gehören, empfehlen wir eine zeitnahe Kontaktaufnahme mit Ihrem zuständigen Steuerberater.

### - Erleichterungen bei der Sperrzeitregelung

Wird ein Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag oder Eigenkündigung des Arbeitnehmers beendet, kommt es im Regelfall zu der Verhängung einer Sperrzeit bei dem Bezug von Arbeitslosengeld. Die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe beträgt 12 Wochen. Die Bundesagentur für Arbeit hat nunmehr ihre Geschäftsanweisung für die Sperrzeit beim Bezug von Arbeitslosengeld nach § 159 SGB 111 geändert.

Bislang führte der Abschluss eines Aufhebungsvertrages durch einen Arbeitnehmer nicht zu der Verhängung einer Sperrzeit, wenn eine Kündigung durch den Arbeitgeber mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt wurde, die drohende Arbeitgeberkündigung auf betriebliche Gründe gestützt wurde, das Beschäftigungsverhältnis aufgrund des Aufhebungsvertrages nicht früher endete als bei fristgerechter Kündigung und dem Arbeitnehmer eine Abfindung in Höhe von 0,25 bis 0,5 Monatsgehältern pro Beschäftigungsjahr gezahlt wurde.

Zukünftig liegt ein wichtiger Grund bei Eigenlösung des Beschäftigungsverhältnisses und gleichzeitig drohender Arbeitgeberkündigung auch vor, wenn die drohende Arbeitgeberkündigung auf personenbezogene (nicht aber verhaltensbedingte) Gründe gestützt wird.

Neben der drohenden betriebsbedingten Kündigung kann somit auch die drohende personenbedingte Kündigung den Abschluss eines Aufhebungsvertrages rechtfertigen. Des Weiteren ist die Mindestuntergrenze der Abfindungshöhe von mindestens 0,25 Brutto-Monatsgehältern weggefallen. Bis zu einer Abfindungshöhe von 0,5 Brutto-Monatsgehältern findet keine Rechtmäßigkeitsprüfung durch die Bundesagentur für Arbeit statt.

Zudem wird in der neuen Geschäftsanweisung klargestellt, dass ein wichtiger Grund auch dann vorliegen kann, wenn die Beschäftigungsaufgabe erfolgen muss, weil objektiv nur noch eine geringere Arbeitszeit möglich ist und die Tätigkeit in der verkürzten Zeit nicht fortgeführt werden kann.

Bei einem Aufhebungsvertrag bzw. einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers tritt eine Sperrzeit demnach nicht ein, wenn:

- die Kündigung des Arbeitgebers mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt wurde;
- die drohende Arbeitgeberkündigung auf betriebliche oder personenbezogene Gründe (nicht verhaltensbezogene) gestützt wird;
- das Beschäftigungsverhältnis nicht früher beendet wird als bei einer fristgerechten Arbeitgeberkündigung;
- der Arbeitnehmer nicht unkündbar ist; eine Abfindung von bis zu 0,5 Brutto-Monatsgehältern für jedes Jahr des Arbeitsverhältnisses gezahlt wird.

#### - Die neue Gewerbeabfallverordnung

Wie bisher unterliegen alle Handwerksbetriebe den Regelungen der Gewerbeabfallverordnung (GewAbfV), sofern sie Erzeuger und Besitzer von gewerblichen Siedlungsabfällen und/oder von bestimmten Bau- und Abbruchabfällen sind. Die neuen Regelungen gelten ab dem 1. August 2017. Im Gegensatz zur bisher gültigen GewAbfV hebt die Neufassung die Gleichstellung der energetischen und stofflichen Verwertung der betroffenen Abfallarten auf. Um die Recyclingquote deutlich zu erhöhen, ist eine thermische Verwertung von Abfällen nur noch in Ausnahmefällen zulässig. Was ist neu?

Getrennthaltung: Um die stoffliche Verwertungsquote zu erhöhen, sind Abfälle direkt an der Anfallstelle getrennt zu sammeln.

Dokumentation: Die Mengen der getrennt gesammelten Abfälle sind zu dokumentieren. Ebenso müssen Abfallmengen dokumentiert werden, die wegen technischer oder wirtschaftlicher Unzumutbarkeit nicht getrennt gesammelt werden konnten. Diese „Mischabfälle“ sind einer Vorbehandlungs- oder Aufbereitungsanlage zuzuführen.

Die Einzelheiten erläutert der ZDH unter: [www.zdh.de/themen/wirtschaft-energie-umwelt/umweltpolitik-nachhaltigkeit/gewerbeabfall/was-ist-jetzt-zu-tun/](http://www.zdh.de/themen/wirtschaft-energie-umwelt/umweltpolitik-nachhaltigkeit/gewerbeabfall/was-ist-jetzt-zu-tun/)

[www.zdh.de/themen/wirtschaft-energieumwelt/umweltpolitik-nachhaltigkeit/gewerbeabfallverordnung/?L=0](http://www.zdh.de/themen/wirtschaft-energieumwelt/umweltpolitik-nachhaltigkeit/gewerbeabfallverordnung/?L=0)

#### - Private Krankenversicherung: Clever vorauszahlen

Unternehmer mit Geld auf dem Sparkonto sollten es gezielt zur Vorauszahlung für Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge einsetzen. Die Rendite ist erheblich.

Sind Sie selbstständig, privat krankenversichert und haben zudem ein paar tausend Euro auf dem Sparsbuch, sollten Sie in Erwägung ziehen, diese Ersparnisse in die **Vorauszahlung von Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen** zu investieren. Denn dann winkt in den nächsten Jahren eine echte Steuerersparnis.



**So funktioniert das Modell:** Der Gesetzgeber erlaubt es, dass Steuerzahler die Beiträge zur Krankenversicherung und zur Pflegeversicherung vorauszahlen und die Beiträge sofort im Jahr der Zahlung als steuersparende Sonderausgabe abziehen dürfen. Dieser **Sonderausgabenabzug** ist auf das 2,5-Fache der Beiträge des laufenden Jahres beschränkt (§ 10 Abs. 1 Nr. 3 Satz 4 EStG). Dass dieses Vorauszahlungsmodell steuerliche Vorteile bringen soll, liegt an den komplizierten Steuerregelungen zum Sonderausgabenabzug.

Beiträge zur Basiskranken- und Pflegeversicherung dürfen stets in voller Höhe als Sonderausgaben abgezogen werden. Das gilt jedoch nicht bei Beiträgen für Wahltarife wie Zahnzusatzversicherung oder für Chefarztbehandlung. Die Beiträge für Wahltarife sowie Beiträge zur Haftpflicht-, Unfall- oder Alt-Lebensversicherung sind in einem zweiten Schritt nur abziehbar, wenn die Beitragszahlungen zur Basiskranken- und Pflegeversicherung nicht über 2.800 Euro/1.900 Euro (Selbstständige/Arbeitnehmer) liegen. Da diese Höchstbeträge aber meist überschritten sind, fallen die Beiträge für solche Versicherungen steuerlich ungenutzt unter den Tisch.

**Beispiel:** Die ledige, selbstständige Handwerkerin Maria Huber zahlt für die Basiskranken- und Pflegeversicherung 6.000 Euro pro Jahr. Daneben zahlt sie Beiträge in eine Unfall-, Haftpflicht-, Zahnzusatzversicherung und in eine Alt-Lebensversicherung in Höhe von 2.500 Euro jährlich.

**Folge:** Die Beiträge zur Basiskranken- und Pflegeversicherung sind in voller Höhe – also in Höhe von 6.000 Euro – als Sonderausgaben steuersparend abziehbar. Da jedoch der Höchstbetrag von 2.800 Euro für Selbstständige überschritten ist, bleiben die restlichen Vorsorgeaufwendungen in Höhe von 2.500 Euro steuerlich unberücksichtigt. Genau diese weiteren Vorsorgeaufwendungen können durch das Vorauszahlungsmodell in den folgenden Jahren steuerlich nutzbar gemacht werden. Denn zahlen Sie als Unternehmer in diesem Jahr nicht nur die Beitragszahlungen für 2017, sondern auch noch die Beiträge für 2018 und 2019, gilt Folgendes:

- Sie können die kompletten Beitragszahlungen für 2017 – also die drei Jahresbeiträge – in voller Höhe als Sonderausgaben geltend machen.
- Da Sie in den Jahren 2018 und 2019 dann keinen Sonderausgabenabzug mehr für die Basiskranken- und Pflegeversicherung mehr geltend machen können, muss das Finanzamt die restlichen Beitragszahlungen für Unfall-, Haftpflicht-, Zusatzkrankenversicherung und bestimmte Alt-Lebensversicherungen bis zu einem Betrag von 2.800 Euro als Sonderausgaben zum Abzug zulassen.

**Beispiel:** Maria Huber entscheidet sich, noch 2017 die Beiträge in die private Basiskranken- und Pflegeversicherung für die Jahre 2018 und 2019 vor auszuzahlen. Ihr Steuersatz liegt in den Jahren 2018 und 2019 bei 40 Prozent.

**Folge:** Im Jahr 2017 darf sie somit 18.000 Euro als Sonderausgaben abziehen (Beiträge 2017 + Beiträge für 2018 und 2019). In den Jahren 2018 und 2019 kann sie zudem jeweils 2.500 Euro ihrer weiteren Versicherungen als Sonderausgabe abziehen. Bezogen auf die vorausbezahlten 12.000 Euro für 2018 und 2019 und den zusätzlichen Sonderausgabenabzug für 2018 und 2019 bringt das eine Rendite in Form von Steuererleichterungen in Höhe von 16,6 Prozent. Besser, als das Geld auf dem Konto bei null Prozent Zinsen oder sogar Negativzinsen liegen zu lassen.

#### **Der Zahlungszeitpunkt ist entscheidend**

Damit alle Vorauszahlungen noch als Sonderausgaben des Jahres 2017 abgezogen werden dürfen, müssen die vorgezogenen Beitragszahlungen **vor dem 22. Dezember 2017** geleistet werden (BMF, Schreiben v. 25.05.2017, Az. IV C 3 – S 2221/16/ 10001:004; Rz. 153). Überweisen Sie die Vorauszahlungen erst zwischen dem 22. und 31. Dezember 2017, kann das die Reduzierung des Sonderausgabenabzugs bedeuten.

**Fazit:** Ob sich das Vorauszahlungsmodell auch in Ihrem Fall lohnt, sollte unbedingt ein Steuerberater ermitteln. Nur dann ist sichergestellt, dass sich der Aufwand steuerlich lohnt. Arbeitnehmer, die sich aufgrund ihres hohen Gehalt, freiwillig krankenversichert haben und Zuschüsse zur Krankenversicherung von ihrem Arbeitgeber erhalten, profitieren von dem Vorauszahlungsmodell nur bedingt.

#### **Gutverdienende Arbeitnehmer leider nicht begünstigt**

Denn die Zuschüsse des Arbeitgebers **erhöhen in den Jahren, für die die Vorauszahlungen geleistet wurden, die steuerpflichtigen Einkünfte** nach § 10 Abs. 4b EStG. Damit verpufft der Spareffekt durch den Abzug der restlichen Sonderausgaben.

**Beispiel:** Arbeitnehmer Hans Maier hat sich privat krankenversichert und zahlt 4.000 Euro Beiträge pro Jahr. Von seinem Arbeitgeber bekommt er pro Jahr einen Zuschuss von 2.050 Euro zur Krankenversicherung. Seine Beiträge in andere Versicherungen betragen 1.900 Euro. Hans Maier plant 2017 die Vorauszahlung von zwei Jahresbeiträgen.

**Folge:** Herr Maier könnte im Jahr 2017 insgesamt 12.000 Euro als Sonderausgaben abziehen und in den Jahren 2018 und 2019 jeweils einen Sonderausgabenabzug in Höhe von 1.900 Euro für die restlichen Beiträge. Doch das Modell lohnt sich für ihn nicht, weil das Finanzamt die Zuschüsse des Arbeitgebers in den Jahren 2018 und 2019 in Höhe von jeweils 2.050 Euro seinem zu versteuernden Einkommen zuschlägt.

**Fazit:** Für privat krankenversicherte Arbeitnehmer mit Anspruch auf Zuschüsse vom Arbeitgeber lohnt sich das Vorauszahlungsmodell nur, wenn 2017 der Steuersatz erheblich über dem Steuersatz der Jahre 2018 und 2019 liegen würde. In diesem Fall würde der höhere Sonderausgabenabzug 2017 eine höhere Steuererstattung bringen. *Quelle: DHZ Ausgabe 18*

### - Das ändert sich 2018 im Mutterschutzgesetz

Es gibt Neuregelungen beim gesetzlichen Mutterschutz. Die Pläne stoßen jedoch auf Kritik der Wirtschaft. Welche Änderungen für 2018 geplant sind und was bislang gilt.

Arbeitsschutz, Kündigung, Urlaub und Entgelt: Wenn Mitarbeiterinnen schwanger sind, muss der Arbeitgeber einiges beachten.

### Mutterschutzgesetz und Arbeitsschutz: Checkliste für Arbeitgeber

1. **Zeugnis** eines Arztes oder einer Hebamme über den voraussichtlichen Entbindungstermin gegen Kostenübernahme anfordern.
2. **Schwangerschaft** der Aufsichtsbehörde **melden** (Vordruck verwenden). Die für Sie zuständige Behörde finden Sie unter [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de).
3. **Gefährdungsbeurteilung** durchführen (soweit noch nicht geschehen); Mitarbeiterinnen und gegebenenfalls Betriebsrat informieren.
4. **Arbeitsplatz und -bedingungen prüfen**, situationsgerecht gestalten, anpassen und gegebenenfalls verändern; notfalls einen anderen Arbeitsplatz anbieten oder – soweit dies zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit erforderlich ist – die Schwangere von der Arbeit freistellen.
5. **Beschäftigungsverbote** einhalten.
6. **Schutzfristen** anhand des voraussichtlichen Entbindungstermins zutreffend berechnen und einhalten.
7. Mutterschutzlohn und Zuschuss zu **Mutterschaftsgeld** richtig abrechnen.
8. **Erstattung** im sogenannten U2-Verfahren beantragen.
9. Die **Aushangpflicht** des MuSchG überprüfen.
10. Für weitergehende Fragen steht Ihnen Ihre Handwerksorganisation zur Verfügung.

Näheres über: [Mutterschutzgesetz: Alle Regeln im Überblick](#)

## 2. Technik

### - Lesetipps für Stahlbaubauer – Kosten im Stahlbau 2017

Die Planungshilfe von Bauforumstahl unterstützt Bauherren, Architekten/ Ingenieure und auch ausführende Betriebe bei der Abschätzung der wesentlichen Baukosten von Projekten in Stahlbauweise. Der Leitfaden berücksichtigt Kostenparameter

- ❖ zum Stahltragwerk inklusive Deckensystemen Einbauten und
- ❖ Treppen sowie
- ❖ zur Oberflächenbehandlung und
- ❖ zu Brandschutzmaßnahmen.

Zusätzlich informiert die Broschüre über die technischen Zusammenhänge, die zur Einordnung und Abschätzung der Gewerke und der eigenen Kalkulation benötigt werden. Sie bietet so auch Hilfestellung für die Kalkulation von Komplettleistungen im Stahlbau sowie Preisspannen für verschiedene Gebäudefunktionen in Euro/m<sup>2</sup> auf Basis der DIN 277:2005.

Bauforumstahl erinnert auch daran, dass bei der Kostenbewertung neben den über den Praxisleitfaden ermittelten Kosten mögliche Kostenersparnisse durch die Stahlbauweise berücksichtigt werden müssen. Hierzu zählen gegenüber Massivbauweisen:

- ❖ Einsparungen bei Gründungs- und Fundamentarbeiten
- ❖ kürzere Bauzeiten und
- ❖ ein geringer Aufwand bei der Baulogistik

Die Broschüre wurde durch das Institut für Bauökonomie der Universität Stuttgart in Zusammenarbeit mit dem CEEC (The European Council of Construction Economists), dem RICS (Royal Institute of Chartered Surveyors) und diversen Fachfirmen erstellt.

„Kosten im Stahlbau 2017“ kann kostenfrei per E-Mail bei Bauforumstahl angefordert werden bzw. ist unter [www.bauforumstahl.de](http://www.bauforumstahl.de) < Ausführung < Baukosten > downloadbar.

Quelle: Metallgewerbeverband Nord Ausgabe 04/ 17



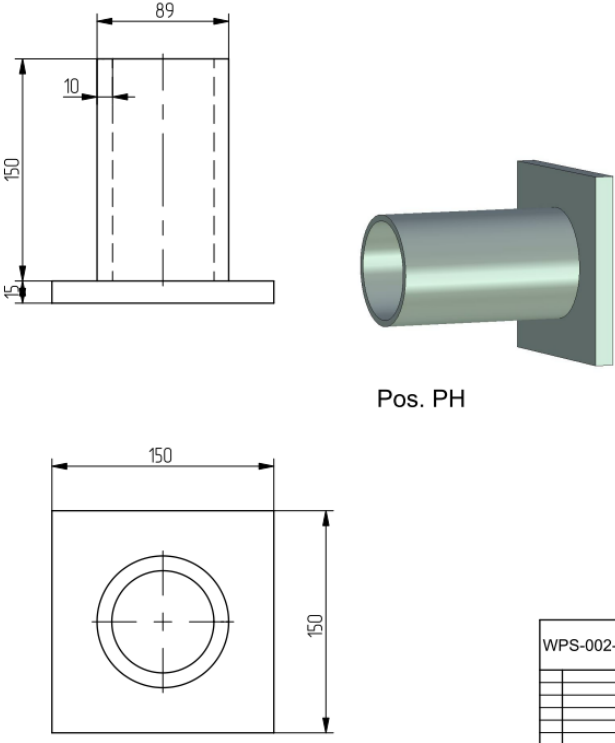
### - Neue Standardschweißanweisungen vom Bundesverband Metall

Mitgliedsbetriebe, die nach DIN EN 1090-1 zertifiziert sind und in der Ausführungsklasse EXC2 arbeiten, können beim Schweißen von S355 Kosten sparen, indem sie die kostenlosen Standardschweißanweisungen (SWPSen) vom BVM nutzen.

Die Betriebe müssen dann keine kostenintensiven Verfahrensprüfungen durchführen, sondern nutzen einfach die BVM-Schweißanweisungen.

Bisher konnten die Unternehmen die SWPS für Vierkanthohlprofile nach DIN EN 10210 (warmgefertigte Hohlprofile) oder DIN EN 10219 (kaltgefertigte Hohlprofile) auf Stahlbleche aus S235 im Verfahren 135 (MAG) nutzen. Diese Schweißanweisungen werden oft von Balkonbauern genutzt, die die Stützen aus Hohlprofilen mit den Fußplatten verschweißen müssen.

Jetzt gibt es zwei weitere SWPSen für das Verfahren 111 (E-Hand). Die erste SWPS beinhaltet das Verschweißen eines Rundrohrs auf einem Stahlblech in der Position PH (steigend bei waagerechter Rohrachse). Beide Materialien sind aus S355 und werden mittels einer mehrlagigen Kehlnaht zusammengefügt (Abb.1). Die zweite SWPS ist bis auf die Schweißposition PB (Horizontalposition) identisch (Abb. 2).



Pos. PH

Es müssen 5 Prüfstücke mit einer Gesamtschweißnahtlänge von mind. 900 mm hergestellt werden.

Die Prüfstücke müssen unter normalen Fertigungsbedingungen hergestellt werden. Zweck der Kontrolle ist entsprechend DIN EN 1090-2, 12.4.2.2 sicherzustellen, dass mit der WPS, die in der Fertigung angewendet wird, eine abnehmfähige Qualität hergestellt werden kann.

**Abnahmekriterien:**  
DIN EN ISO 5817 - BG B, FW a = 8mm  
Ergänzende ZfP gem. DIN EN 1090-2, 12.4.2.2 - b) c)  
Toleranzen: DIN EN 1090-2, D.1 und DIN EN 1090-2, 11.3.3

WPS-002-002-15612				12.06.2017	
				S355 (DIN EN 10025/DIN EN 10210, 10219)	
			Datum	Name	
		Bearb.			
		Gepr.			
				<b>Standardschweißanweisung</b>	
				111 T FW FM1 S t10 D89 PH ml	
				WBG mbH	
				Hüttenpl. 58, 45138 Essen	
				Herstellergewisse Verantwortlichkeit dieses Dokuments, Verantwortung für die Richtigkeit eines Inhalts und dessen, soweit nicht ausdrücklich gefordert, die Zulassungsfähigkeit von Zeichnungen, die für die Ausführung von Bauteilen oder Baugliedern verwendet werden, ist die Verantwortung des Auftraggebers. Alle Rechte für den Fall der Patent-, Gebrauchsmuster- oder Geschmackschutzverletzung vorbehalten.	
Zust.	Änderung	Datum	Name	2017_0037	

**Abb. 1: Skizze für E-Hand Rohr-Blech in PH**

