

Achtung: Steuerfalle beim Berliner Testament

Warum zweimal Erbschaftssteuern?

Beim Berliner Testament setzen sich Eheleute gegenseitig als Erben ein und bestimmen die Kinder zu Erben des länger lebenden Partners. Doch von der steuerrechtlichen Seite aus betrachtet ist diese – durchaus gängige – Testamentsform eher ungünstig. Die Redaktion von anwalt.de zeigt, wo die Steuerfallen lauern und gibt Tipps, wie man dem Fiskus ein Schnippchen schlagen kann.

Gemeinschaftliches Testament

Häufig wird das Berliner Testament als gemeinschaftliches Testament verfasst. Formal reicht es dann aus, wenn das Testament eigenhändig und handschriftlich von einem Ehepartner verfasst und von beiden unterschrieben wird.

Hinweis: Wird das Testament nicht handschriftlich verfasst, sondern an Schreibmaschine oder PC getippt und

ausgedruckt, ist es ungültig! Einzige Alternative zur handschriftlichen Abfassung ist die Beglaubigung von einem Notar.

Zweimal Erbschaftsteuer

Mit einem Berliner Testament werden die Freibeträge für Kinder steuerrechtlich nicht berücksichtigt. Der überlebende Ehepartner muss für den gesamten Nachlass Erbschaftsteuer zahlen. Wenn er nun ebenfalls verstirbt, so müssen die Kinder als Erben wieder Erbschaftsteuer auf den Nachlass entrichten, soweit die Freibeträge überschritten werden. Das Berliner Testament ist daher nur sinnvoll, wenn die Erbmasse die Freibeträge nicht wesentlich übersteigt und daher dem überlebenden Ehepartner das Vermögen des Verstorbenen zur Verfügung stehen soll.

Württembergische Lösung

Eine Alternative zum Berliner Testa-

ment bildet die sog. Württembergische Lösung. Grundsätzlich bleibt es bei der gesetzlichen Erbfolge. Somit erhält der überlebende Ehepartner die Hälfte des Erbes und die Kinder des Verstorbenen teilen. Doch dem überlebenden Ehepartner wird ein lebenslanges Nießbrauchsrecht eingeräumt in Hinblick auf die Erbteile der Kinder. Damit sind die Kinder zwar bereits Erben geworden, aber ihre Erbanteile darf der überlebende Ehegatte bis zu seinem Tod nutzen. Der Überlebende wird außerdem als Testamentsvollstrecker eingesetzt und eine Teilung des Nachlasses gleichzeitig ausgeschlossen. Nach dem Tod des Überlebenden gilt dann wiederum die gesetzliche Erbfolge. Bei dieser Variante werden dann die Freibeträge der Kinder bezüglich der Erbschaftsteuer bereits berücksichtigt, wenn der erste Erbfall eintritt.

Quelle: anwalt.de services AG

Vorsicht im Berufseinstieg

Gehaltsfragen zu Praktikum, Volontariat und Traineeprogramm

Angesichts hoher Jugendarbeitslosigkeit wählen viele junge Leute mit oder ohne Berufsabschluss für ihren Berufseinstieg ein Praktikum, Volontariat oder Traineeprogramm, die schlecht oder gar nicht bezahlt werden. Zunehmend sind sogar immer mehr Akademiker betroffen.

Doch welches Gehalt ist für Praktikanten, Volontäre und Trainees angemessen? Wann wird die Grenze zum rechtswidrigen Lohnwucher überschritten? Die Redaktion von anwalt.de beantwortet diese Fragen am Beispiel Praktikum. Die rechtlichen Wertungen können entsprechend auf die Ausbildungsformen Volontariat und

Traineeprogramm übertragen werden. Gehaltshöhe nach konkreter Tätigkeit Die Vereinbarung von Billiglöhnen, die der erbrachten Arbeitsleistung nicht entsprechen, ist gemäß § 138 Absatz 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) nichtig. Liegen die Voraussetzungen für Lohnwucher vor, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf angemessene

Gehalt im Berufseinstieg

Entlohnung. Auch im Rahmen eines Praktikums ist grundsätzlich gemäß § 17 Absatz 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) ein angemessener Lohn zu zahlen.

Hinweis: Das Berufsbildungsgesetzes (BBiG) gilt nur für Praktika und andere Ausbildungsverhältnisse, die nicht integraler Bestandteil einer Berufsausbildung, Fachhochschul- und Hochschulausbildung sind. Ist das Praktikum in die schulische Ausbildung jedoch integriert und beispielsweise Voraussetzung für die Zulassung zur Prüfung, so haben die Praktikanten in diesen Fällen weder einen Anspruch auf Lohn, noch auf Kündigungsschutz und auch keinen Anspruch auf Urlaub. Gleiches gilt für Schulpraktika.

Welches Gehalt ein Praktikant erhält, richtet sich nach der Tätigkeit, die er konkret ausübt. Erfüllt ein Praktikant im Betrieb Aufgaben eines Arbeitnehmers, so muss er auch entsprechend einem Arbeitnehmer vergütet werden. Dies gilt unabhängig davon, ob das Beschäftigungsverhältnis im Arbeitsvertrag als Praktikum etc. bezeichnet ist. Denn ein Praktikum oder ein anderes der genannten Ausbildungsverhältnisse liegt nur vor, wenn bei dem Beschäftigungsverhältnis auch tatsächlich die Ausbildung im Vordergrund steht.

Praktikum und Einfühlungsverhältnis

Das Praktikum soll in erster Linie dazu dienen, dass der Praktikant erste praktische Erfahrungen macht, welche Kenntnisse und Fähigkeiten er für seinen Beruf erlernen und mitbringen muss. Nur wenn der Schwerpunkt auch tatsächlich auf der Ausbildung liegt,

ist ein geringeres Ausbildungsgehalt gerechtfertigt.

Ein unentgeltliches Praktikum ist nur ganz ausnahmsweise zulässig, wenn es sich bei der Tätigkeit lediglich um ein so genanntes „Einfühlungsverhältnis“ handelt, das höchstens sechs Monate unentgeltlich laufen darf. Es ist in etwa mit der Probezeit eines Arbeitsverhältnisses vergleichbar. Hier prüfen die Vertragsparteien zunächst, ob sie sich fest binden wollen. Im Rahmen des „Einfühlungsverhältnis“ ist der Einfühlende nicht verpflichtet, eine bestimmte Leistung zu erbringen und auch nicht an die Weisungen des Arbeitgebers gebunden.

Beschäftigung als Arbeitnehmer

Anders liegt der Fall, wenn nur zum Schein ein Praktikumsvertrag geschlossen wird und der Betroffene tatsächlich als Arbeitnehmer Arbeitsleistungen für das Unternehmen erbringt. Als Indizien für ein Arbeitsverhältnis werten die Arbeitsgerichte beispielsweise die Vereinbarung einer Probezeit, eine reguläre und betriebsübliche Arbeitszeit und ein deutlich über eine bloße Aufwandsentschädigung hinausgehendes Gehalt.

Lohnwucher gemäß § 138 Absatz 2 BGB liegt vor, wenn Leistung und Gegenleistung in einem auffälligen Missverhältnis zueinander stehen und auf Arbeitgeberseite darüber hinaus noch die Ausbeutung einer Zwangslage, einer erheblichen Willensschwäche oder der Unerfahrenheit anzunehmen ist, beispielsweise wenn der Arbeitnehmer erhebliche Leistungen unentgeltlich erbringt. Für die Beurteilung, ob das Gehalt der Arbeitsleistung angemessen ist, wird das übliche Gehalt in der vergleichbaren Branche herange-

zogen. Ist sie überwiegend tarifgebunden, so ist der Tariflohn ausschlaggebend. Bei Wirtschaftskreisen, in denen nur selten Tarifverträge gelten, ist das allgemeine Lohnniveau entscheidend. Das Bundesarbeitsgericht bejaht Lohnwucher, wenn der Lohn das übliche Lohnniveau um 2/3 unterschreitet (Az.: 5 AZR 527/99). Kommen weitere Umstände hinzu, kann Lohnwucher auch schon bei einem Gehalt von 3/4 des üblichen Entgelts vorliegen.

Anspruch auf Arbeitnehmergehalt

Erst kürzlich hatte das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg über die Gehaltshöhe für eine als Praktikantin angestellte Diplomingenieurin zu entscheiden, die von ihrem Arbeitgeber unter Berücksichtigung der geleisteten Arbeitszeit lediglich einen Stundenlohn von 2,46 Euro (375 Euro brutto monatlich) erhielt, obwohl sie in Vollzeit als Arbeitnehmerin im Betrieb tätig war und auch entsprechende Arbeitsleistungen erbracht hatte. Die Stuttgarter Richter gaben der Frau Recht. Weil sie im Rahmen ihres sechsmonatigen Praktikums nur in einer Abteilung des Unternehmens tätig und weisungsgebunden war, wertete das Gericht dies als Indiz, dass bei ihrer Tätigkeit die Ausbildung nicht im Vordergrund stand. Damit war sie als Arbeitnehmerin tätig und konnte ein Monatsgehalt in Höhe von 1.522,50 Euro brutto beanspruchen, vergleichbar mit dem Regelgehalt eines Sachbearbeiters (Az.: 5 Sa 45/07).

Leistungsklage wegen Sittenwidrigkeit

Sind die Voraussetzungen des § 138 Absatz 2 BGB erfüllt und liegt mithin eine sittenwidrige Vergütungsvereinbarung vor, hat der Arbeitnehmer die

Möglichkeit, gegen den Wucherlohn mit einer Leistungsklage vorzugehen und auf reguläre Entlohnung gemäß § 612 BGB zu klagen. Darüber hinaus kann das Arbeitsgericht das Bestehen

eines regulären Arbeitsverhältnisses feststellen.

Auf Seiten des Arbeitgebers kommt neben den arbeitsrechtlichen Folgen

auch eine Strafbarkeit wegen Wucher nach § 291 Absatz 1 Nr. 3 Strafgesetzbuch (StGB) in Betracht.

Quelle: *anwalt.de services AG*

Das neue Rechtsdienstleistungsgesetz

Der Mandant im Schlaraffenland?

Das könnte man meinen, wenn man nur die Schlagworte hört, die im Zusammenhang mit dem am 01.07.2008 in Kraft tretenden neuen Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG) fallen: Unentgeltliche Rechtsberatung, Rechtsberatung auch durch Nichtanwälte oder Rechtsberatung aus dem Ausland und das Erfolgshonorar nach § 4 a Abs. 1 Rechtsanwaltsvergütungsges.

Dem Rechtsratsuchenden eröffnen sich bei der Suche nach juristischer Beratung zwar neue Möglichkeiten durch das Rechtsdienstleistungsgesetz, doch bergen einige Änderungen auch neue Risiken. Die Redaktion von *anwalt.de* gibt Aufschluss über die Vor- und Nachteile der neuen Vorschriften.

Warum ein neues Rechtsdienstleistungsgesetz?

Das bisherige Rechtsberatungsgesetz von 1935 (RBerG) stand schon lange wegen zahlreicher Punkte in der Kritik. Unter anderem waren sich Politik und

Anwaltschaft zuletzt einig, dass das bisherige Verbot der unentgeltlichen Rechtsberatung weder verfassungsgemäß noch gesellschaftlich akzeptabel sei.

Das RDG löst nach langem Ringen um die einzelnen Bestimmungen nun vollständig das Rechtsberatungsgesetz (RBerG) ab. Dass nun das neue RDG nach den langjährigen Diskussionen endlich verabschiedet wurde, ist insbesondere auch auf ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 12.12.2006 zurückzuführen, in dem es das absolute Verbot von Erfolgshonoraren für Rechtsanwälte für verfassungswidrig erklärt hat (1 BvR 2576/04).

Erfolgshonorar nach Urteil des BVerfG in Ausnahmefällen zulässig

Als Erfolgshonorar, auch „Quota litis“ genannt, bezeichnet man Vergütungsvereinbarungen zwischen Rechtsanwalt und Mandant, bei der dem Rechtsanwalt nur im Falle des Erfolges (z.B. Prozessgewinn) ein Honorar zusteht bzw. eine zusätzliche Erfolgspremie

festgelegt wird.

Die Vorschrift, nach der Erfolgshonorare bis zum Urteil des BVerfG verboten war, existiert erst seit 1994 (§ 49 b Abs. 2 BRAO). Davor war es jedoch nach den Grundsätzen des Standesrechts für Rechtsanwälte verwerflich und daher unzulässig, für ein Erfolgshonorar zu arbeiten.

Die Verfassungsrichter hatten über einen Fall zu entscheiden, bei dem eine deutsche Rechtsanwältin mit einer amerikanischen Mandantin ein Erfolgshonorar vereinbart hatte, weil diese völlig mittellos war und eine juristische Vertretung nicht finanzieren konnte, um ihre Entschädigungsansprüche aus der NS-Zeit gelten zu machen. Die Rechtsanwältin sollte im Fall des Erfolgs ihr Honorar aus den Entschädigungsansprüchen der Mandantin erhalten.

Das BVerfG in Karlsruhe entschied, dass das absolute Verbot von Erfolgshonoraren wegen Verstoßes gegen die Berufsfreiheit verfassungswidrig sei. Wenigstens in Ausnahmefällen, z.B.

Rechtsdienste

wenn der Mandant anderenfalls keine Möglichkeit hat, seine Rechte durchzusetzen.

Der Gesetzgeber wurde beauftragt bis zum 30.06.2008 die Gesetze entsprechen zu ändern. Durch Anpassungen der BRAO, des RVG und durch das neue RDG ist dies nun erfolgt.

Erfolgshonorare sind somit nach § 4b RVG zulässig, wenn

„der Auftraggeber aufgrund seiner wirtschaftlichen Verhältnisse bei verständiger Betrachtung ohne die Vereinbarung eines Erfolgshonorars von der Rechtsverfolgung abgehalten würde. In einem gerichtlichen Verfahren darf dabei für den Fall des Misserfolgs vereinbart werden, dass keine oder eine geringere als die gesetzliche Vergütung zu zahlen ist, wenn für den Erfolgsfall ein angemessener Zuschlag auf die gesetzliche Vergütung vereinbart wird.“

Rechtsdienstleistung auch durch Nichtanwälte

Das RDG führt den Begriff der Rechtsdienstleistung neu ein. Dabei gestattet es auch Nicht-Anwälten, sogenannte Rechtsdienstleistungen zu erbringen. Rechtsdienstleistungen sind dabei alle Tätigkeiten in konkreten fremden Angelegenheiten, sobald sie eine rechtliche Prüfung des Einzelfalles erfordern.

Nichtanwälte dürfen jedoch nur unter folgenden Voraussetzungen juristisch beraten:

Es muss sich um einen einfachen Sachverhalt handeln, der keine umfassende Rechtsberatung erfordert und die

Rechtsdienstleistung muss als typische Nebenleistung zu seinem Berufs- und Tätigkeitsbild gehören.

Beispiele: Ein Architekt darf den Bauherrn über die grundsätzlichen Vorgaben des Bauplanungsrechts und des Bauordnungsrechts bzgl. seines Bauvorhabens unterrichten. Ein Web-Designer darf seine Kunden bzgl. der Impressumsangaben, Preisangabenverordnung u.Ä. bei der Gestaltung ihrer Website beraten.

Unentgeltliche Rechtsberatung: Kein Versicherungsschutz

Neu ist auch, dass Rechtsberatung kostenlos erfolgen darf. Bislang war das Rechtsanwältin bei Anfragen aus dem engen Familien- und Freundeskreis vorbehalten. Aber auch kostenloser Rechtsrat muss zum Schutz des Ratsuchenden durch eine „geeignete Person“ erfolgen. Geeignet können etwa sein: Juristen mit 2. Staatsexamen (Ass.jur.) oder Personen, die unter Anleitung eines Juristen Beratung erteilen (z.B. bei Mietervereinen).

Bei Banken und Versicherungen ist sogar grundsätzlich kostenloser Rechtsrat ausgeschlossen. Ihre Beratung kann wegen der bestehenden Geschäftsbeziehung zum Kunden nie „unentgeltlich“ im Sinne des Gesetzes sein.

Achtung: Wer kostenlose Rechtsberatung in Anspruch nimmt, sollte beachten, dass - anders als bei Rechtsanwältin - für diese Beratung kein Versicherungsschutz besteht. Auf den Kosten wegen Schäden, die ihm durch fehlerhafte Beratung entstehen, bleibt der Rechtsratsuchende selber sitzen.

Rechtsberatung aus dem europäischen Ausland

Wer sich nicht in Deutschland Rechtsrat holen möchte, kann dies nach dem neuen § 15 RDG in bestimmten Fällen auch im europäischen Ausland tun (EU-Länder und europäischer Wirtschaftsraum). Die Vorschrift ermöglicht es, ausländische Inkassoleistungen, Rentenberatung sowie Rechtsberatung im ausländischen Recht in Anspruch zu nehmen.

Qualifizierter Rechtsrat nur beim Rechtsanwalt

Auch angesichts der zahlreichen Lockerungen im Bereich der Rechtsberatung bleibt es dabei: Umfassenden und qualifizierten Rechtsrat wird man nur beim Rechtsanwalt finden. Nur er ist durch langjährige Ausbildung mit grundsätzlichen allen Rechtsgebieten vertraut. Nur er kann für seine Mandanten im Prozess vor Gericht tätig werden und nur er ist gesetzlich zur Verschwiegenheit verpflichtet. Der Rechtsanwalt ist ferner zur absoluten Loyalität gegenüber seinem Mandanten angehalten, er darf ausschließlich dessen Interessen vertreten.

Aufgrund der gesetzlich vorgeschriebenen Berufshaftpflichtversicherung, ist der Mandant bei anwaltlicher Beratung sogar im Falle eines Fehlers geschützt.

Die berufsrechtlichen Vorschriften und die starke Konkurrenz auf dem Anwaltsmarkt sorgen zusätzlich dafür, dass Rechtsanwälte ihr Wissen aktuell halten und durch Fortbildungen und den Erwerb von Fachanwaltschaften erweitern und vertiefen.

Quelle: anwalt.de services AG