

letter+++newsletter+++new

Ausgabe
11.2002

Erkens Gerow Schmitz Zeiss

Wirtschaftsprüfer | Steuerberater | Rechtsanwältin

+++newsletter+++

Termine November 2002

Bitte beachten Sie die folgenden Termine, zu denen die Steuern fällig werden:

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch	
		Überweisung ¹	Scheck/bar
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag ²	11.11.2002	18.11.2002	18.11.2002 ³
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag	11.11.2002	18.11.2002	keine Schonfrist
Umsatzsteuer ⁴	11.11.2002	18.11.2002	18.11.2002 ³
Gewerbsteuer	15.11.2002	20.11.2002	keine Schonfrist
Grundsteuer	15.11.2002	20.11.2002	keine Schonfrist

- ¹ Um die Frist zu wahren, sollte die Überweisung einige Tage vorher in die Wege geleitet werden.
- ² Für den abgelaufenen Monat.
- ³ Wenn gleichzeitig mit der Abgabe der Anmeldung gezahlt wird.
- ⁴ Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat; bei Vierteljahreszahlern mit Dauerfristverlängerung für das vorangegangene Kalendervierteljahr.

Termine Dezember 2002

Bitte beachten Sie die folgenden Termine, zu denen die Steuern fällig werden:

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch	
		Überweisung ¹	Scheck/bar
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag ²	10.12.2002	16.12.2002	16.12.2002 ³
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag ²	10.12.2002	16.12.2002	Keine Schonfrist
Einkommensteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag	10.12.2002	16.12.2002	Keine Schonfrist
Körperschaftsteuer, Solidaritätszuschlag	10.12.2002	16.12.2002	Keine Schonfrist
Umsatzsteuer ⁴	10.12.2002	16.12.2002	16.12.2002 ³

- ¹ Um die Frist zu wahren, sollte die Überweisung einige Tage vorher in die Wege geleitet werden.
- ² Für den abgelaufenen Monat.
- ³ Wenn gleichzeitig mit der Abgabe der Anmeldung gezahlt wird.
- ⁴ Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat.

Geldwäsche: Anzeigepflicht für Steuerberater

Vermutet der Steuerberater, dass der Mandant die Herkunft von Geldern verschleiern möchte oder mit seinem Vermögen terroristische Vereinigungen finanziert, hat er die dem Verdacht zu Grunde liegenden Tatsachen der Strafverfolgungsbehörde (Polizei, Landeskriminalamt) anzuzeigen. Dies gilt nicht, wenn die entsprechenden Informationen während einer Rechtsberatung (Steuerberatung) erlangt wurden und der Berater während der Beratung nicht den Verdacht hatte, dass er für solche Zwecke in Anspruch genommen wird.

Eine Verpflichtung zur Anzeige ist aber jedenfalls dann ausgeschlossen, wenn entsprechende Informationen im Rahmen einer strafrechtlichen Verteidigung erlangt werden. Allerdings sollte der Berater nicht mit illegalem Geld bezahlt werden, da er sich ansonsten selbst einer Geldwäschetat strafbar macht. Von einer Anzeige darf der Mandant nicht in Kenntnis gesetzt werden; bei Zuwiderhandlung droht ein Bußgeld von bis zu 50.000 €.

Geldwäsche: Identifizierungspflicht für Steuerberater

Nach einer Änderung des so genannten Geldwäschegesetzes sind Steuerberater verpflichtet, ihre Mandanten zu identifizieren. Das bedeutet, dass in den Unterlagen des Steuerberaters Name sowie Geburtsdatum und -ort, Staatsangehörigkeit und Anschrift des Mandanten festzuhalten sind. Außerdem ist eine Kopie des zur Feststellung vorgelegten Ausweises zu den Akten zu nehmen und aufzubewahren. Diese Pflicht trifft den Steuerberater, wenn eine auf Dauer angelegte Geschäftsbeziehung begründet oder Bargeld in Höhe von 15.000 € und mehr angenommen wird.

Von der Identifizierung kann abgesehen werden, wenn der Mandant bereits persönlich bekannt ist oder die erforderlichen Angaben schon früher festgestellt wurden, es sei denn, es besteht der Verdacht, dass die Herkunft von Vermögensgegenständen verschleiert werden soll.

Zahlungsverzug: Höhe der Verzugszinsen

Spätestens 30 Tage nach Fälligkeit und Zugang einer Rechnung tritt Verzug und damit Zinszahlungspflicht ein, wenn nicht der Gläubiger schon zuvor den Schuldner über eine Mahnung in Verzug gesetzt hat. Im Streitfall muss allerdings der Gläubiger den Zugang der Rechnung bzw. gegebenenfalls den Zugang der Mahnung beweisen.

Während des Verzugs ist eine Geldschuld zu verzinsen. Der Verzugszinssatz beträgt für das Jahr fünf Prozentpunkte bzw. für Rechtsgeschäfte, an denen Verbraucher nicht beteiligt sind, sogar acht Prozentpunkte über dem Basiszinssatz.

Der Basiszinssatz verändert sich zum 1. Januar und 1. Juli eines jeden Jahres um die Prozentpunkte, um welche die Bezugsgröße seit der letzten Veränderung des Basiszinssatzes gestiegen oder gefallen ist. Bezugsgröße ist der Zinssatz für die jüngste Hauptrefinanzierungsoperation der Europäischen Zentralbank vor dem ersten Kalendertag des betreffenden Halbjahres.

Aktuelle Basis- bzw. Verzugszinssätze:

Zeitraum	Basiszinssatz	Verzugszinssatz	Verzugszinssatz für Rechtsgeschäfte ohne Verbraucherbeteiligung
1.5. bis 31.8.2000	3,42 v. H.	8,42 v. H.	
1.9. bis 31.12.2000	4,26 v. H.	9,26 v. H.	
1.1. bis 30.4.2001	4,26 v. H.	9,26 v. H.	
1.5. bis 31.8.2001	4,26 v. H.	9,26 v. H.	
1.9. bis 31.12.2001	3,62 v. H.	8,62 v. H.	
1.1. bis 30.6.2002	2,57 v. H.	7,57 v. H.	10,57 v. H.
1.7. bis 31.12.2002	2,47 v. H.	7,47 v. H.	10,47 v. H.

Keine Steuerbefreiung für Einkünfte aus der Vermietung eines Rechners in der Schweiz

Die schlichte Überlassung von Wirtschaftsgütern im Rahmen eines Miet- oder Pachtvertrags führt nicht zu einer Steuerfreistellung, auch wenn es sich um in der Schweiz erzielte Betriebsstätteneinkünfte handelt. Dies hat der Bundesfinanzhof entschieden.

Die Steuerfreistellung von Einkünften aus einer Betriebsstätte in der Schweiz beschränkt sich u. a. auf aktive Tätigkeiten aus der Herstellung, Bearbeitung, Verarbeitung oder Montage von Gegenständen. Demgegenüber ist die Überlassung von Wirtschaftsgütern im Rahmen eines Miet- oder Pachtvertrags der Vermögensverwaltung zuzuordnen. Sie ist nicht von der deutschen Steuer befreit. Für sie kommt lediglich eine Anrechnung der schweizerischen auf die deutsche Steuer in Betracht.

Vermeidung von Doppelbesteuerung bei Anwendung des Außensteuergesetzes durch Gegenberichtigung

Gewährt eine deutsche Kapitalgesellschaft ihrer ausländischen Enkelgesellschaft ein Darlehen zu einem unüblich niedrigen Zinssatz, dann erfolgt eine Berichtigung der Einkünfte bei der deutschen

Kapitalgesellschaft. Handelt es sich bei der Einzelgesellschaft um eine Zwischengesellschaft, dann erfolgt zusätzlich eine Hinzurechnung bei der Muttergesellschaft.

Die in diesem Fall eintretende Doppelbesteuerung soll nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs durch eine Gegenberichtigung bei der Muttergesellschaft erfolgen. Diese kürzt die Zwischengewinnzurechnung um den erfassten Zinsdifferenzbetrag. Die Berichtigung der Doppelbesteuerung erfolgt mithin auf einer anderen Konzernstufe. Der Begründung des Urteils ist zu entnehmen, dass diese Methode zur Vermeidung von Doppelbesteuerung nicht generell angewendet werden kann. Je nach Lage des Falls ist einer anderen Methode der Vorzug zu geben. Geklärt ist durch dieses Urteil die Gleichrangigkeit der Vorschriften der §§ 1 und 7 des Außensteuergesetzes (AStG).

Abgrenzung zwischen Kapital- und Darlehenskonten von Gesellschaftern einer Personengesellschaft

Überträgt der Gesellschafter einer Personengesellschaft einen Gegenstand auf die Gesellschaft, kann sich die Frage stellen, ob die Übertragung entgeltlich oder unentgeltlich erfolgt. Das Problem ergibt sich in dem Augenblick, wo der Kaufpreis nicht gezahlt, sondern auf einem Konto des Gesellschafters in der Gesellschaft gutgeschrieben wird.

Nach einem Urteil des Bundesfinanzhofs liegt eine entgeltliche Übertragung dann vor, wenn die Personengesellschaft den Gegenwert für das eingebrachte Wirtschaftsgut auf einem Privatkonto des Gesellschafters gutschreibt und seine gesellschaftsrechtliche Stellung unverändert bleibt. Erhöht sich demgegenüber auf Grund der Übertragung der Wert der Beteiligung, handelt es sich um eine Einlage. Sie ist keine Gegenleistung im Sinne eines Veräußerungspreises.

Zwecks eindeutiger rechtlicher Zuordnung sind die Kapitalkonten der Gesellschafter zu unterscheiden von ihren Konten, auf denen Forderungen und Schulden gegen die Gesellschaft ausgewiesen werden (Darlehenskonten).

Von einem Kapitalkonto ist insbesondere dann auszugehen, wenn

- auf ihm Verlustanteile des Gesellschafters gebucht werden,
- das Konto im Fall des Ausscheidens des Gesellschafters oder der Liquidation der Gesellschaft in die Ermittlung des Abfindungsguthabens eingeht,
- auf dem Konto Entnahmen und Einlagen zu buchen sind,
- keine Höchstbeträge für die Kapitalüberlassung festgelegt, keine Sicherheiten gestellt und keine Tilgungsvereinbarungen getroffen wurden.

Nicht entscheidend ist, ob die Kapitalkonten verzinst werden. Werden demgegenüber auf einem "variablen Kapitalkonto" lediglich Gewinne, aber keine Verluste gebucht, kann dies ein Indiz für das Vorliegen eines verdeckten Darlehenskontos sein.

Arbeitslosengeld: Vorsicht bei Wechsel der Steuerklasse

Ein Arbeitsloser wechselte im Laufe eines Jahres während des Bezugs von Arbeitslosengeld die Steuerklasse von III nach V, um der Ehefrau, die knapp 1.000 DM verdiente, den Steuerabzug zu ersparen. Erst zu Beginn des neuen Jahres erfuhr das Arbeitsamt durch Vorlage der neuen Steuerkarte von diesem Steuerklassenwechsel und forderte das zu viel gezahlte Arbeitslosengeld zurück.

Das Landessozialgericht bestätigte das Arbeitsamt. Bei einem Wechsel der Lohnsteuerklassen durch Ehegatten sei die neue Lohnsteuerklasse von dem Tag an zu berücksichtigen, an dem sie wirksam werde, wenn sich dadurch ein geringeres Arbeitslosengeld ergebe.

Das Bundessozialgericht entschied zu Gunsten des Arbeitslosen. Da er vom Arbeitsamt lediglich mit dem Hinweis belehrt worden war, jeder Lohnsteuerkartenwechsel sei zu melden, war ihm keine grobe Fahrlässigkeit vorzuwerfen. Vielmehr hätte das Arbeitsamt den Arbeitslosen darauf hinweisen müssen, dass vor einem Wechsel der Lohnsteuerklassen eine Beratung durch das Arbeitsamt einzuholen war.

Auflösung einer Ansparrücklage bei Betriebsveräußerung

Die künftige Anschaffung oder Herstellung eines neuen Wirtschaftsguts berechtigt bereits zu einer Ansparrücklage, die in Form einer Rücklage zu bilden ist. Ab dem Zeitpunkt, zu dem frühestens Abschreibungen auf das betreffende Wirtschaftsgut vorgenommen werden dürfen, erfolgt die gewinnerhöhende Auflösung der Rücklage.

Ist eine Rücklage am Ende des zweiten auf ihre Bildung folgenden Wirtschaftsjahres noch vorhanden, muss sie zu diesem Zeitpunkt aufgelöst werden. In diesem Fall muss im Wirtschaftsjahr der Auflösung der

Gewinn für jedes Wirtschaftsjahr, während dessen die Rücklage bestanden hat, um 6 v. H. des Rücklagenbetrags erhöht werden (Zwangsauflösung).

In den Fällen einer Betriebsveräußerung oder -aufgabe sind die gebildeten Rücklagen ebenfalls gewinnerhöhend aufzulösen. Das Finanzgericht Münster entschied, dass bei einer veräußerungsbedingten Auflösung der laufende Gewinn und nicht der Veräußerungsgewinn zu erhöhen ist.

Das Finanzgericht entschied ferner, dass auch bei einem Rumpfwirtschaftsjahr (z. B. Veräußerung am 30.9.) der Gewinnzuschlag mit 6 v. H. pro Jahr zu ermitteln ist. Eine zeitanteilige Hinzurechnung des Zuschlags komme nicht in Frage.

Der Bundesfinanzhof muss nun die endgültige Entscheidung treffen.

Fehlende Einkunftserzielungsabsicht eines Arztes in der Schlussphase der Tätigkeit

Nicht jede Betätigung, die nach ihren äußeren Merkmalen unter eine der sieben Einkunftsarten fällt, kann als einkommensteuerlich bedeutsam angesehen werden. Für die Abgrenzung zur Liebhaberei kommt es auf die Absicht zur Gewinnerzielung oder der Überschusserzielung an.

Die Gewinnerzielungsabsicht muss auf ein Streben nach Betriebsvermögensmehrung in Gestalt eines Totalgewinns gerichtet sein. Totalgewinn ist die nach einkommensteuerrechtlichen Grundsätzen ermittelte Vermögensmehrung vom Zeitpunkt der Gründung bis zu dessen Beendigung. Dabei sind die stillen Reserven im Betriebsvermögen zu berücksichtigen.

Diese Grundsätze gelten nach einem Urteil des Finanzgerichts Münster nicht uneingeschränkt. Läuft eine jahrzehntelang mit Gewinnerzielungsabsicht betriebene Tätigkeit eines Arztes allmählich aus, kommt es auf den insgesamt erzielten Totalgewinn nicht an. Bedeutend für das Finanzgericht ist vielmehr die Frage, ob in der Schlussphase, in der Zeit des Auslaufen lassens der Praxis, noch ein Gesamtgewinn zu erzielen ist. Dabei spielt die Organisation der Praxis eine entscheidende Rolle.

Finanzierungszusammenhang zwischen Bildung einer Ansparrücklage und der Investition

Die Bildung einer Ansparrücklage ist dann nicht mehr zulässig, wenn diese erst zwei Jahre nach Anschaffung der begünstigten Wirtschaftsgüter geltend gemacht wird.

Ein Freiberufler hatte im Einspruchsverfahren gegen den Einkommensteuerbescheid 1995 erstmals im Februar 2000 die Bildung einer Rücklage begehrt. Gleichzeitig wies er darauf hin, dass diese 1997 wieder aufgelöst werden müsse, da die betreffenden Wirtschaftsgüter 1997 angeschafft wurden.

Nach Ansicht des Bundesfinanzhofs ist es Sinn und Zweck der Ansparrücklage, die Abschreibungen vorzuerlagern und durch die dadurch entstehende Steuerstundung Liquidität zu schaffen. Diese Grundsätze können dann keine Rolle mehr spielen, wenn die Bildung der Rücklage erstmals sehr viel später begehrt wird.

Geschenke an Geschäftsfreunde

Gerade zum Jahresende ist es üblich, Geschenke an Geschäftsfreunde zu verteilen. Bei späteren Betriebsprüfungen gibt es oft unangenehme Überraschungen, weil die gesetzlichen Vorschriften nicht beachtet worden sind. Deshalb sind für den Abzug dieser Aufwendungen als Betriebsausgaben die nachfolgenden Punkte von großer Bedeutung:

- Geschenke an Geschäftsfreunde sind nur bis zum einem Wert von 40 € netto (ohne Umsatzsteuer) pro Jahr und pro Empfänger abzugsfähig.
- Nichtabziehbare Vorsteuer (z. B. bei Versicherungsvertretern, Ärzten) ist in die Ermittlung der Wertgrenze mit einzubeziehen. In diesen Fällen darf der Bruttobetrag (inklusive Umsatzsteuer) nicht mehr als 40 € betragen.
- Bei einer großen Anzahl von Geschenken sollte zum Nachweis immer eine Kartei geführt werden.
- Es muss eine ordnungsgemäße Rechnung vorhanden sein, auf der der Name des Empfängers vermerkt ist. Bei Rechnungen mit vielen Positionen muss eine gesonderte Geschenkliste mit den Namen der Empfänger sowie der Art und der Betragshöhe des Geschenks gefertigt werden.
- Schließlich müssen diese Aufwendungen auf ein besonderes Konto der Buchführung „Geschenke an Geschäftsfreunde“, getrennt von allen anderen Kosten, gebucht werden.

Überschreitet die Wertgrenze sämtlicher Geschenke pro Person und pro Kalenderjahr den Betrag von 40 € oder werden die formellen Voraussetzungen nicht beachtet, sind die Geschenke an diese Personen sogar

insgesamt nicht abzugsfähig. Außerdem unterliegt der nichtabzugsfähige Nettobetrag dann noch der Umsatzsteuer.

Kranzspenden und Zugaben sind keine Geschenke und dürfen deshalb auch nicht auf das Konto „Geschenke an Geschäftsfreunde“ gebucht werden. In diesen Fällen ist ein Konto „Kranzspenden und Zugaben“ einzurichten.

Navigationsgeräte gehören zur Sonderausstattung eines Kraftwagens

Zur pauschalen Ermittlung des privaten Nutzungswerts eines Kraftfahrzeugs ist der Bruttolistenpreis im Zeitpunkt der Erstzulassung dieses Fahrzeugs zuzüglich der Kosten der Sonderausstattung einschließlich der Umsatzsteuer anzusetzen. Dabei bleiben Kosten für ein Autotelefon außer Ansatz. Diese Regelung gilt auch für Gebrauchtfahrzeuge.

Nach Ansicht der Finanzverwaltung gehört ein Navigationsgerät grundsätzlich in vollem Umfang zur Sonderausstattung, auch wenn es sich um einen z. B. mit einem Faxgerät kombinierten Einbau handelt.

Rückstellungen für Bürgschaftsverpflichtungen und ähnliche vertragliche Garantien

Handelsrechtlich besteht eine Passivierungspflicht bei Rückstellungen für ungewisse Verbindlichkeiten, drohende Verluste aus schwebenden Geschäften, im Geschäftsjahr unterlassene Aufwendungen für Instandhaltungen und Abraumbeseitigung sowie für Gewährleistungen ohne rechtliche Verpflichtung. In diesem Bereich ist die Maßgeblichkeit der Handelsbilanz für die Steuerbilanz auf Grund eigener steuerlicher Vorschriften weitgehend beseitigt worden. Das gilt sowohl für die Ansatz- als auch für die Bewertungsvorschriften. So können in der Steuerbilanz seit dem Jahr 1997 z. B. keine Rückstellungen für drohende Verluste aus schwebenden Geschäften gebildet werden.

Zu der Frage, ob für drohende Inanspruchnahmen aus einer betrieblich übernommenen Bürgschaft oder aus vergleichbaren vertraglichen Garantiezusagen Rückstellungen in der Steuerbilanz gebildet werden dürfen, hat das Bayerische Staatsministerium der Finanzen in einem koordinierten Ländererlass Stellung genommen. Der Erlass ordnet Rückstellungen für drohende Inanspruchnahmen aus Bürgschaften oder Garantiezusagen den Rückstellungen für ungewisse Verbindlichkeiten und nicht den Rückstellungen für drohende Verluste aus schwebenden Geschäften zu. Damit ist die Passivierung der Rückstellung für drohende Inanspruchnahmen aus einer betrieblich übernommenen Bürgschaft oder aus vergleichbaren vertraglichen Garantiezusagen nach wie vor in der Steuerbilanz vorzunehmen. Die Zahlungen des Bürgen im Leistungsfall stellen keine Anschaffungskosten für übergehende Forderungen oder einen Aufwendungsersatzanspruch dar. Sowohl der Forderungsübergang wie auch der Aufwendungsersatzanspruch sind letztlich nur Rückforderungsansprüche. Evtl. Vorteile daraus können nur wertmindernd berücksichtigt werden.

Selbstständig tätiger Pilot ist Gewerbetreibender

Ein selbstständig tätiger Pilot ist nicht Arbeitnehmer, sondern Gewerbetreibender. Er kann zwar Ort und Zeit der von ihm zu erbringenden Leistungen nicht frei bestimmen. Nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs spricht dies allein nicht gegen eine selbstständig ausgeübte Tätigkeit. Fehlt ein Anspruch auf bezahlten Urlaub, auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und wird die Vergütung ausschließlich für tatsächlich geleistete Flugstunden unter Ausschluss sonstiger Flugdienstzeiten gezahlt, erzielt der Pilot Einkünfte aus Gewerbebetrieb.

Der Pilot übt keinen freien Beruf aus. Seine Tätigkeit gehört nicht zu den ausdrücklich im Gesetz erwähnten Berufsgruppen. Sie ist auch nicht von der Ausbildung oder der beruflichen Tätigkeit her mit den im Gesetz genannten Berufen vergleichbar. Letztendlich unterliegt die Tätigkeit auch keiner laufenden behördlichen Aufsicht. Ein Pilot gehört auch keiner Berufskammer an.

Sind übernommene Verbindlichkeiten des Erblassers Anschaffungskosten?

Einnahmen und Ausgaben, die mit dem Vorgang des Erbens in Zusammenhang stehen, dürfen die Gewinnermittlung nicht berühren.

Deshalb führt, so das Finanzgericht Düsseldorf, die Übernahme von Nachlassverbindlichkeiten im Rahmen einer Erbauseinandersetzung nicht zu Anschaffungskosten. Nachlassverbindlichkeiten sind Schulden, die am Todestag des Erblassers schon bestanden.

Anders ist es, wenn ein Erbe im Rahmen einer Erbauseinandersetzung von einem ausscheidenden Erben Verbindlichkeiten übernimmt, die z. B. in der Zeit der Verwaltung des Nachlasses aufgenommen wurden. Solche Aufwendungen sind, neben einem evtl. an den ausscheidenden Erben zu leistenden Barausgleich, Anschaffungskosten des Leistenden für das übernommene Wirtschaftsgut.

Der Fall liegt dem Bundesfinanzhof zur endgültigen Entscheidung vor.

Steuerrechtliche Behandlung von Abbruchkosten eines Gebäudes

Wird ein Gebäude zur Erzielung von Einkünften erworben und dementsprechend genutzt, sind später anfallende Abbruchkosten und die Absetzungen für außerordentliche Abnutzung Betriebsausgaben oder Werbungskosten. Voraussetzung für diese Beurteilung ist allerdings, dass das Gebäude nicht bereits in Abbruchabsicht erworben wurde.

Diese Sichtweise gilt nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs dann nicht, wenn das später abgerissene Gebäude zuvor nicht zur Erzielung von Einkünften, sondern zu eigenen Wohnzwecken genutzt wurde. In diesem Fall stehen die durch den Abbruch des Gebäudes veranlassten Aufwendungen im Zusammenhang mit der Errichtung des Neubaus und stellen Herstellungskosten des neu errichteten Gebäudes dar. Dies gilt für die eigentlichen Abbruchkosten ebenso wie für die restlichen Herstellungs- oder Anschaffungskosten.

Übernahme des einzigen Wirtschaftsguts einer Personengesellschaft ohne Rechtsgeschäft führt zur Gesamtrechtsnachfolge

Eine vermögensverwaltende Personengesellschaft übertrug im Rahmen ihrer Liquidation das Gesellschaftsvermögen, weitgehend bestehend aus einem Grundstück, mit allen Aktiva und Passiva auf einen Gesellschafter. Der Bundesfinanzhof sah in der Übertragung eine Gesamtrechtsnachfolge des Gesellschafters in das Gesellschaftsvermögen der Gesellschaft.

Der Übergang des Eigentums außerhalb eines Rechtsgeschäfts im Wege der Gesamtrechtsnachfolge ist entsprechend dieser Beurteilung keine Anschaffung. Im Gegensatz dazu setzt ein Anschaffungsvorgang ein Rechtsgeschäft voraus. Die Anschaffung erfolgt entgeltlich im Austausch mit einer Gegenleistung.

Mit der vorstehenden Beurteilung hatte der Rechtsnachfolger Anspruch auf Fortsetzung von steuerlichen Vergünstigungen, die bereits dem Rechtsvorgänger gewährt wurden.

Gewerbsteuerliche Behandlung aktivierter Bauzeitzinsen

Zinsen für Fremdkapital, das zur Finanzierung eines Vermögensgegenstands verwendet wird, dürfen mit in die Herstellungskosten einbezogen werden, soweit sie auf den Zeitraum der Herstellung entfallen. Wird dieses Wahlrecht ausgeübt, sind diese Zinsen keine sofort abzugsfähigen Betriebsausgaben, sondern werden aktiviert und nach Fertigstellung des Vermögensgegenstands wie das Wirtschaftsgut selbst abgeschrieben.

Bei der Gewerbesteuer sind Zinsen für Dauerschulden zur Ermittlung des Gewerbeertrags zur Hälfte dem ermittelten gewerblichen Gewinn wieder hinzuzurechnen.

Das Finanzgericht Düsseldorf hatte die Frage zu entscheiden, ob auch aktivierte Bauzeitzinsen hälftig hinzuzurechnen sind. Das Finanzgericht bejahte dies. Aktivierte Bauzeitzinsen, die über die AfA den Gewinn minderten, sind wie andere Dauerschuldzinsen zu 50 v. H. hinzuzurechnen.

Anders ist es, wenn z. B. in der Herstellungsphase des Wirtschaftsguts noch keine AfA Gewinn mindern vorgenommen wurde. Dann ist keine Hinzurechnung vorzunehmen, da der entsprechende Zinsaufwand den Gewinn nicht beeinflusst hat.

Der Bundesfinanzhof muss nun abschließend entscheiden.

Keine Haftung für Gefälligkeiten

Wer aus Gefälligkeit in einem unbewohnten Haus Reinigungsarbeiten ausführt und dabei vergisst, den Hauptwasserhahn zu schließen, haftet nicht für einen eingetretenen Wasserschaden.

Das Oberlandesgericht Karlsruhe vertrat die Auffassung, dass auch in einem leer stehenden Haus nicht mit defekten Wasserleitungen gerechnet werden muss. Daher bestehe keine Veranlassung, bei Verlassen des Hauses den Hauptwasserhahn wieder zu schließen. Ferner sah das Gericht weder eine vertragliche noch eine sonstige Haftungsgrundlage, die für einen Schadensersatzanspruch zwingend erforderlich ist. Für eine freiwillige Aufgabenübernahme habe man nicht einzustehen.

Abtretung des Entgeltanspruchs aus Gutachtenaufträgen

Die Erstellung medizinischer Gutachten ist nur noch in Ausnahmefällen von der Umsatzsteuer befreit. Nach einer Verfügung der Oberfinanzdirektion Koblenz treten nunmehr vermehrt medizinische Sachverständige ihre Entgeltansprüche aus der Erstellung umsatzsteuerpflichtiger Gutachten an Ärzte ab, die an der Gutachtenerstellung mitgewirkt haben. Die Ärzte rechnen unter eigenem Namen über die Gutachterleistung ab. Durch diese Gestaltungen soll insbesondere das Überschreiten der Umsatzgrenze für Kleinunternehmer verhindert werden.

Die Oberfinanzdirektion Koblenz weist ausdrücklich darauf hin, dass die Umsatzsteuerpflicht des medizinischen Sachverständigen aus der Gutachterleistung nicht auf denjenigen übergeht, an den der Entgeltanspruch abgetreten wurde. Demzufolge gehen die Umsätze in die Berechnung der Umsatzgrenze für Kleinunternehmer voll ein und führen bei deren Überschreitung zu Umsatzsteuerforderungen des Finanzamts.

Per Telefax übermittelte Umsatzsteuer-Voranmeldung

Die Abgabe von Umsatzsteuer-Voranmeldungen per Telefax ist nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs wirksam. Das Gericht hat damit die anders lautende Auffassung der Finanzverwaltung abgelehnt. Voraussetzung für die Wirksamkeit ist, dass der amtlich vorgeschriebene bzw. zugelassene Vordruck ausgefüllt, unterschrieben und gefaxt wird.

Umsatzabhängige Rückvergütungen bei Genossenschaften

Erbringen Mitglieder einer Genossenschaft an die Genossenschaft Leistungen, z. B. durch den Verkauf von Waren, liegen insoweit umsatzsteuerbare Umsätze vor. Somit löst dieser Vorgang bei den Mitgliedern Umsatzsteuer aus und bei der Genossenschaft entsteht das Recht auf Vorsteuerabzug. Gewährt eine Genossenschaft ihren Mitgliedern eine umsatzabhängige Rückvergütung für die an die Genossenschaft erbrachten Leistungen, handelt es sich um eine nachträgliche Erhöhung des Entgelts. Dies hat der Bundesfinanzhof entschieden.

Damit erhöht sich die Umsatzsteuerschuld der Mitglieder für die erbrachten Leistungen. Die Genossenschaft ist insoweit zum Vorsteuerabzug berechtigt, wenn eine ordnungsgemäße Abrechnung mit gesonderten Umsatzsteuerausweis in Form einer Rechnung oder Gutschrift vorliegt.

Umsatzsteuerliche Behandlung von Geschäftsführungsleistungen

In Änderung langjähriger Rechtsprechung hat der Bundesfinanzhof entschieden, dass Geschäftsführungs- und Vertretungsleistungen, die ein Gesellschafter auf Grund eines Geschäftsbesorgungsvertrags gegen Sondervergütung für seine Personengesellschaft erbringt, umsatzsteuerbar sind. Ein umsatzsteuerbarer Leistungsaustausch liege immer dann vor, wenn der Gesellschafter für seine Leistung ein Sonderentgelt erhalte. Werde die Leistung hingegen durch die Beteiligung am Gewinn und Verlust der Personengesellschaft abgegolten, liege ein nicht steuerbarer Gesellschafterbeitrag vor.

Folge der geänderten Rechtsprechung ist einerseits, dass die Vergütungen der Umsatzsteuer unterliegen. Andererseits erhält der Gesellschafter damit aber auch die Möglichkeit des Vorsteuerabzugs.

Teilnahme eines Rechtsanwalts an der Eigentümerversammlung

An einer Eigentümerversammlung dürfen ausschließlich die Eigentümer persönlich oder deren Vertreter teilnehmen. Die Hinzuziehung eines anwaltlichen Beraters ist nicht möglich.

Dies hat das Bayerische Oberste Landesgericht festgestellt. Eine Ausnahme lässt das Gericht nur zu, wenn die Teilungserklärung etwas anderes bestimmt oder besondere Gründe für eine Ausnahme vorliegen. Diese Gesichtspunkte müssen aber gewichtiger sein als die Interessen der Eigentümer, die Versammlung auf einen engen Kreis zu beschränken. Allein das fortgeschrittene Alter des Wohnungseigentümers rechtfertigt aber keine Ausnahme von diesem Grundsatz.

Auflösung einer BGB-Gesellschaft bei Nichterreichen des Gesellschaftszwecks

Das Unmöglichwerden des Gesellschaftszwecks führt unmittelbar zur Auflösung der Gesellschaft. Eine solche offenbare, durch Kapitalmangel begründete Unmöglichkeit liegt z. B. vor, wenn die Gesellschafter die für die Fortführung der Gesellschaft unerlässliche Zufuhr weiteren Kapitals ablehnen.

Nach Auflösung der Gesellschaft sind die früheren Gesellschafter grundsätzlich daran gehindert, ihre jeweiligen Leistungsansprüche gegen die Gesellschaft oder gegeneinander isoliert geltend zu machen; zunächst ist eine abschließende Auseinandersetzungsrechnung zu erstellen. Sie können jedoch auf Feststellung klagen, dass eine bestimmte, noch nicht isoliert einklagbare Forderung in die zu erstellende Auseinandersetzungsrechnung einzustellen ist.

Außerordentliche Darlehenskündigung wegen Zinsrückstand

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs können Darlehensverträge als Dauerschuldverhältnisse aus wichtigem Grund gekündigt werden, wenn einem Vertragsteil unter

Berücksichtigung aller Umstände und nach Interessenabwägung nicht zugemutet werden kann, das Schuldverhältnis fortzusetzen.

Unter Berücksichtigung dieser Rechtsprechung entschied das Oberlandesgericht Köln, dass ein Rückstand von mehr als 14 monatlichen Zinsraten innerhalb von zwei Jahren unabhängig vom Verhältnis zur Höhe der Darlehensschuld eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund rechtfertigt. Dabei war ohne Belang, dass der Rückstand infolge einer Abbuchungsvereinbarung zunächst auf einem Kontokorrentkonto angefallen war.

Verwirkung der Maklercourtage

Der Anspruch auf Maklerlohn ist ausgeschlossen, wenn der Makler vertragswidrig auch für den anderen Teil tätig geworden ist. Die entsprechende Vorschrift soll den Makler bei Vermeidung des Verlusts seiner Vergütung anhalten, die ihm gegenüber seinem Auftraggeber obliegende Treuepflicht zu wahren.

In einem vom Oberlandesgericht Naumburg entschiedenen Fall hatte der Käufer eines Hausgrundstücks die Zahlung der Courtage verweigert, weil der Makler ihm ein Gutachten über erhebliche Baumängel des Gebäudes vorenthalten hatte.

Zu Recht, befand das Gericht, und zwar unabhängig davon, ob dem in Baufragen unerfahrenen Käufer dadurch auch ein Schaden entstanden ist.

+++Anlage Lohnbüro+++

Verlängerung der Probezeit durch längere Kündigungsfrist möglich

Wenn ein Arbeitgeber die sechsmonatige Probezeit eines Arbeitnehmers als nicht bestanden betrachtet, kann er anstatt das Arbeitsverhältnis innerhalb der Frist des § 1 S. 1 KSchG mit der kurzen Probezeitkündigungsfrist¹ zu beenden, diesem eine Bewährungschance dadurch geben, dass er mit einer überschaubaren längeren Kündigungsfrist kündigt und dem Arbeitnehmer für den Fall seiner Bewährung innerhalb dieser Frist die Wiedereinstellung zusagt.² Dies stellt keine Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes dar, wie das Bundesarbeitsgericht entschieden hat.³ Die gleichen Grundsätze sind auch auf Aufhebungsverträge anwendbar.⁴ Bisher war vielfach angenommen worden, dass sich eine Verlängerung der Probephase wegen des Kündigungsschutzgesetzes nicht auf einen längeren Zeitraum als sechs Monate erstrecken lässt. Diese Möglichkeit ist den Arbeitsvertragsparteien mit dem Urteil nunmehr eingeräumt worden.

¹ § 622 Abs. 3 BGB.

² BAG, Urt. v. 7.3.2002, 2 AZR 93/01, NWB Nr. 35 v. 26.8.2002, S. 2777.

³ Im entschiedenen Fall ging es um einen Angestellten im EDV-Bereich, der am 1.9.1998 eingestellt wurde und mit dem am 12.2.1999 eine Beendigung des Probearbeitsverhältnisses zum 30.6.1999 vereinbart wurde.

⁴ § 305 BGB. Ein unbedingter Aufhebungsvertrag mit bedingter Wiedereinstellungszusage sei nicht einem auflösend bedingten Aufhebungsvertrag gleichzustellen, der über die Wartefrist hinausreiche und deshalb als rechtsmissbräuchlich gelte.

Vollmachtsurkunde bei der Geltendmachung tariflicher Ansprüche nicht erforderlich

Die Geltendmachung tariflicher Ansprüche ist nicht deshalb unwirksam, weil sie ohne Vorlage einer Vollmachtsurkunde erfolgt. Dies ergibt sich aus einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts.¹

Ein Arbeitnehmer hatte durch einen von ihm bevollmächtigten Rechtsanwalt Ansprüche innerhalb der tariflichen Ausschlussfrist bei der Beklagten schriftlich geltend gemacht. Diesem Schreiben lag eine Vollmachtsurkunde nicht bei, weshalb sich die Beklagte auf den Ablauf der tariflichen Ausschlussfrist berief.

Demgegenüber war das Bundesarbeitsgericht der Meinung, dass die Geltendmachung eines Anspruchs zur Wahrung tariflicher Ansprüche keine Willenserklärung sei, sondern eine einseitige geschäftsähnliche Handlung. Hierauf finden die Vorschriften über Rechtsgeschäfte nicht zwingend Anwendung. Insbesondere habe der Empfänger einer schriftlichen Geltendmachung kein zu schützendes Interesse, unverzüglich klare Verhältnisse zu schaffen.² Die Geltendmachung wirke - anders als etwa eine Kündigung - nicht rechtsgestaltend, sondern fordere den Schuldner lediglich zur Erfüllung eines Anspruchs auf.

¹ BAG, Urt. v. 14.8.2002, 5 AZR 341/01, Pressemitteilung Nr. 55/02.

² vgl. § 174 BGB.

Vorsorgliche Urlaubserteilung nach außerordentlicher Kündigung

In einem vom Landesarbeitsgericht Berlin¹ entschiedenen Fall hatte ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer außerordentlich, hilfsweise ordentlich gekündigt und gleichzeitig erklärt, dass für den Fall der Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung der Arbeitnehmer unter Anrechnung auf noch offene Urlaubsansprüche freigestellt werde.

Das Gericht stellte fest, dass dadurch der Erholungsurlaub nicht wirksam erteilt worden war, und verurteilte den Arbeitgeber zur Zahlung der geltend gemachten Urlaubsabgeltung. Es begründete seine Auffassung u. a. damit, dass der Arbeitnehmer wegen der bestehenden Ungewissheit über das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses über die ihm auf Grund des Urlaubsanspruchs zustehende Freizeit nicht uneingeschränkt verfügen konnte.

¹ LAG Berlin, Urt. v. 7.3.2002, 7 Sa 1648/01, EzA 16/2002, S. 9.

Außerordentliche Kündigung nach angedrohter Krankmeldung

Ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung kann vorliegen, wenn ein Arbeitnehmer zu einem Zeitpunkt, zu dem er nicht krank ist, seine Krankmeldung für den Fall androht, dass ihm an einem bestimmten Folgetag nicht die gewünschte Arbeitsfreistellung gewährt wird.¹

Dies gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitnehmer trotz entsprechender Abmahnung seine Androhung wahr macht, weil der Beweiswert einer dann vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert ist.

¹ LAG Köln, Urt. v. 17.4.2002, 7 Sa 462/01, EzA 16/2002, S. 12.

(Nicht nur) Hochwasser und Sozialversicherung

Die Folgen des Hochwassers, das im vergangenen Sommer vor allem weite Teile des Ostens Deutschlands in arge Mitleidenschaft gezogen hat, bedrohen noch immer viele Unternehmen in ihrer Existenz. Der Gesetzgeber und die Sozialversicherungsträger beschlossen deshalb verschiedene Maßnahmen, um schnell und unbürokratisch zu helfen.

Spendenbereite Arbeitnehmer profitieren auch nach dem Hochwasser von einer Regelung, die in diesem Zusammenhang ins Leben gerufen wurde: Arbeitslohn, der z. B. für die Flutopfer gespendet wird, wird in der Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung beitragsfrei. Die Beitragsfreiheit wird erreicht, wenn

- steuerfrei gestelltes laufendes Entgelt, Überstundenvergütung oder Arbeitszeitguthaben den Geschädigten aus inländischen Naturkatastrophen gespendet wird,
- der Arbeitnehmer seinen Lohnverzicht gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich vor Fälligkeit des Arbeitslohns erklärt und
- die einbehaltenen Beträge auf ein für diese Zwecke eingerichtetes Spendenkonto eingezahlt oder aber direkt an einen Betriebsangehörigen überwiesen werden, der durch die Naturkatastrophe zu Schaden gekommen ist.

Besonderheiten im Zusammenhang mit dem Hochwasser

Wurde bereits steuerfrei gestelltes Arbeitsentgelt (ab 10.8.2002) für die Flutopfer gespendet, so werden die darauf entrichteten Beiträge erstattet. Wenden Sie sich hierzu an Ihre Einzugsstelle (Krankenkasse).

Die Krankenkassen stunden darüber hinaus den vom Hochwasser unmittelbar und nicht unerheblich betroffenen Arbeitgebern unter erleichterten Voraussetzungen übergangsweise die Zahlung der Beiträge. Ihre Krankenkasse erteilt Ihnen gern darüber Auskunft.

Eine Unterstützung für Unternehmen anderer Art bietet das „Arbeitsmarkt-Programm Hochwasserhilfe“ an: Wenn der Betrieb stillsteht, helfen die Arbeitsämter mit Kurzarbeitergeld (KUG) und Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge. Informieren Sie sich bei Ihrem Arbeitsamt über die Voraussetzungen.

Sachbezüge: Neue Werte ab 1. Januar 2003

Zum Begriff des Arbeitsentgelts gehört nicht nur Bares: Auch z. B. der Bezug freier Verpflegung und Unterkunft zählt dazu. Alljährlich, so auch zum 1. Januar 2003, wird der Wert für diese Sachbezüge jeweils für das Kalenderjahr im Voraus durch die so genannte Sachbezugsverordnung festgesetzt. Die Werte gelten einheitlich für die Steuer und Sozialversicherung.

Freie Verpflegung

Wird freie Verpflegung zur Verfügung gestellt, beträgt der Sachbezugswert monatlich 195,80 EUR (zuvor 192,60 EUR). Dieser Betrag setzt sich zusammen aus 42,80 EUR für Frühstück (zuvor 42,10 EUR) und jeweils 76,50 EUR (zuvor 75,25 EUR) für Mittag- und Abendessen.

Wird freie Verpflegung auch Familienangehörigen gewährt, die nicht bei dem selben Arbeitgeber beschäftigt sind (und damit keinen eigenen Entgeltanspruch gegen diesen haben), erhöhen sich die Sachbezugswerte nach bestimmten Prozentsätzen.

Freie Unterkunft

Wird seitens des Arbeitgebers auch eine Unterkunft zur Verfügung gestellt, so sind dafür 189,80 EUR (zuvor 186,65 EUR) in den alten und 170,00 EUR (zuvor 164,00 EUR) in den neuen Bundesländern anzusetzen.

Eine prozentuale Reduzierung findet statt,

- wenn der Arbeitnehmer in den Haushalt des Arbeitgebers aufgenommen oder in einer Gemeinschaftsunterkunft untergebracht,
- die Unterkunft Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres oder Auszubildenden gewährt oder sie mit mehreren Beschäftigten belegt wird.

Freie Wohnung

Von der freien Unterkunft ist eine freie Wohnung dadurch zu unterscheiden, dass z. B. eine eigene Wasserver- und -entsorgung, eine eigene Küche oder eine vergleichbare Kochgelegenheit sowie eine Toilette vorhanden sind. Bei Gewährung freier Wohnung ist grundsätzlich der ortsübliche Mietpreis anzusetzen. Lässt sich dieser nur mit außergewöhnlichen Schwierigkeiten feststellen, können folgende Werte (pro Quadratmeter und Monat) zu Grunde gelegt werden:

- 3,15 EUR (zuvor 3,05 EUR) in den alten Bundesländern einschließlich West-Berlin bzw.
- 2,75 EUR (zuvor 2,65 EUR) in den neuen Bundesländern einschließlich Ost-Berlin.

Bei einfacher Ausstattung (ohne Sammelheizung oder ohne Bad oder Dusche) gelten reduzierte Werte von

- 2,60 EUR (zuvor 2,55 EUR) in den alten Bundesländern einschließlich West-Berlin bzw.
- 2,36 EUR (zuvor 2,30 EUR) in den neuen Bundesländern einschließlich Ost-Berlin.

Aktuelle Tabellen im Internet

Die Sachbezugsverordnung bedarf noch der Zustimmung durch den Bundesrat. Unter www.aok-business.de finden Sie bei Ihrer jeweiligen Landes-AOK die jeweils aktuellen Sachbezugstabellen.

Fortbestehen von Betriebsvereinbarungen bei einem Betriebsübergang

Das Bundesarbeitsgericht hat in einem Beschluss entschieden, dass bei Übergang eines oder mehrerer Betriebe eines Unternehmens auf ein anderes Gesamtbetriebsvereinbarungen ihre Gültigkeit behalten.¹

In dem entschiedenen Fall hatte die Arbeitgeberin durch Betriebsübergang von einem anderen Unternehmen einen Betrieb und Teile zweier weiterer Betriebe, die sie als selbständige Betriebe fortführte, erworben. In dem Unternehmen galt eine Gesamtbetriebsvereinbarung. Bei der Arbeitgeberin wurde nach dem Betriebsübergang ein Gesamtbetriebsrat gebildet. Einige Zeit nach dem Übergang kündigte die Arbeitgeberin die Gesamtbetriebsvereinbarung gegenüber einem Betriebsrat. Dieser vertrat die Auffassung, dass die Kündigung gegenüber dem Gesamtbetriebsrat hätte erklärt werden müssen und beantragte die Feststellung, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung somit fortbestehe.

Die Vorinstanzen wiesen den Antrag ab. Das BAG stellte in seinem Beschluss fest, dass bei der Übernahme aller oder mehrerer Betriebe die Gesamtbetriebsvereinbarungen als solche bestehen bleiben und verwies zurück an das LAG. Wenn mehrere Betriebsteile übernommen werden und nach der Übernahme als selbständige Betriebe fortgeführt werden, gilt dies ebenfalls. Geht nur ein einzelner Betrieb über, so bleiben die für ihn bisher geltenden Gesamtbetriebsvereinbarungen in Form von Einzelbetriebsvereinbarungen weiterhin wirksam. Die Änderung und Kündigung der Gesamtbetriebsvereinbarung kann nur gegenüber dem beim Erwerberunternehmen gebildeten Gesamtbetriebsrat erfolgen.

¹ BAG, Beschluss v. 18.9.2002, 1 ABR 54/01.

Kein Anspruch von Straßenbahnfahrern auf kostenlosen Personaltransport auf Grund betrieblicher Übung

Im einem unlängst vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall war der Kläger bereits seit 1973 bei den städtischen Verkehrsbetrieben als Straßenbahnfahrer beschäftigt und erreichte, wie die anderen

Straßenbahnfahrer auch, seinen Arbeitsplatz mittels eines „Personalwagens“. Nach einer 1979 geschlossenen Betriebsvereinbarung wurde der Einsatz des „Personalwagens“ auf wenige Strecken begrenzt, ansonsten erfolgte der Transport mit Sammeltaxen. Diese Betriebsvereinbarung wurde zum 01.04.2000 ersatzlos abgeschafft.

Der Kläger war der Auffassung, ein Anspruch auf kostenlose Beförderung sei durch die vor dem Abschluss der Betriebsvereinbarung begründete betriebliche Übung entstanden.

Das BAG hat nun entgegen den Vorinstanzen, die der Feststellungsklage stattgaben, entschieden, dass ein Anspruch auf kostenlose Beförderung auf Grund betrieblicher Übung nicht entstanden war.¹ Ein derartiger Anspruch würde eine vertragliche Nebenabrede betreffen, die im Geltungsbereich der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes schriftlich vereinbart werden muss. Da dies vorliegend unterblieben war, bedurfte es keiner Entscheidung darüber, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Betriebsvereinbarung einen Anspruch aus betrieblicher Übung beseitigen kann.

¹ BAG, Urt. v. 18.9.2002, 1 AZR 477/01.

Die Garagenmiete für einen Dienstwagen ist kein Arbeitslohn

Nach einem Urteil des BFH sind die vom Arbeitgeber für die Unterstellung eines Dienstwagens bezahlten Mieten nicht als zu versteuernder Arbeitslohn zu erfassen.¹

In dem zu entscheidenden Fall hatte das Finanzamt die dem Arbeitnehmer überlassene Garagenmiete für die Unterstellung eines Dienstwagens als steuerbaren Arbeitslohn angesetzt.

Der BFH folgte dieser Auffassung nicht. Er begründet seine Entscheidung damit, dass die Garagenmiete dem Arbeitnehmer nicht für dessen Arbeitskraft bezahlt wird. Wird der Dienstwagen von dem Arbeitnehmer zu Hause in einer gemieteten Garage untergestellt, so ist die vom Arbeitgeber geleistete Bezahlung als steuerfreier Auslagenersatz zu werten.

¹ BFH, V R 145/99.

Anspruch des Arbeitnehmers auf Ausgleich für Nachtarbeit

Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf einen Ausgleich für Nachtarbeit, jedoch hat der Arbeitgeber das Wahlrecht, ob der Ausgleich durch Zuschläge zum Bruttoarbeitsentgelt oder durch die Gewährung bezahlter freier Tage erfolgt. Dieses Wahlrecht wird auch nicht dadurch ausgeschlossen, dass zwischen der erbrachten Nachtarbeit und der Freistellung ein Zeitraum von mehreren Jahren liegt.

Geklagt hatte ein Arbeitnehmer, der in einem Unternehmen der obst- und gemüseverarbeitenden Industrie als Maschinenbediener ausschließlich nachts arbeitet und auf dessen Arbeitsverhältnis weder ein Tarifvertrag Anwendung findet noch arbeitsvertragliche Regelungen über einen Ausgleich für die Nachtarbeit bestehen. Der Arbeitnehmer forderte einen Ausgleich für mehrere Jahre Nachtarbeit und hielt den im Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der obst- und gemüseverarbeitenden Industrie vereinbarten Zuschlag von 50 % angemessen, den er auch verlangte.

Das BAG stellte klar, dass in Fällen, in denen keine tarif- oder arbeitsvertragliche Ausgleichsregelung besteht, das Arbeitszeitgesetz Anwendung findet, welches in § 6 Abs. 5 ArbZG ein Wahlrecht des Arbeitgebers zwischen der Gewährung einer angemessenen Zahl freier Tage und einem angemessenen Zuschlag zum Bruttoarbeitsentgelt vorsieht.¹ Dass zwischen der erbrachten Nachtarbeit und der Freistellung ein Zeitraum von mehreren Jahren liegt, führt nicht schon zum Ausschluss des Wahlrechts. Einschlägige Tarifverträge, die auf das Arbeitsverhältnis aber nicht anwendbar sind, dienen bei der Festlegung der Höhe des Nachzuschlags lediglich als Orientierungshilfe. Der erkennende Senat hielt dementsprechend vorliegend einen Zuschlag von 30 % für angemessen.

¹ BAG, Urt. v. 5.9.2002, 9 AZR 202/01.

Arbeitgeber darf keinen Urlaubswunsch verweigern, nur weil bereits ein anderer Mitarbeiter schneller war

In einem vom Arbeitsgericht Frankfurt entschiedenen Fall wurde der Urlaubswunsch eines Arbeitnehmers, den dieser im Februar für den Juli stellte, mit der Begründung abgelehnt, dass bereits vorliegende Anträge bevorzugt behandelt werden müssten.¹ Das Gericht gab dem Arbeitnehmer, der gegen diese Ablehnung klagte, Recht. Der Arbeitgeber hat bei sich überschneidenden Urlaubswünschen zweier oder mehrerer Mitarbeiter seine Entscheidung genau abzuwägen. Die Ablehnung mit der Begründung, dass bereits vorliegende Anträge bevorzugt würden, könne nur dann greifen, wenn der Antrag extrem kurz vor dem gewünschten Termin gestellt wird, dies war aber vorliegend nicht der Fall.

¹ ArbG Frankfurt, 7 Ga 94/02.

Äußerungen in Privatbrief nicht ohne weiteres als Eigenkündigung deutbar

Eine Deutung von Äußerungen in einem Brief an die Privatadresse des Vorgesetzten als Eigenkündigung ist nicht ohne weiteres möglich.

Das Arbeitsgericht Frankfurt gab der Klage eines Sozialpädagogen statt, der sich gegen die Deutung eines handschriftlichen Schreibens an die Privatadresse seiner Vorgesetzten als fristlose Eigenkündigung zur Wehr setzte.¹ In dem Schreiben deutete er an, umgehend aus dem Arbeitshilfeprojekt, für das er befristet eingestellt worden war, ausscheiden zu wollen. Dem Mitarbeiter war nach entsprechender Bewertung seines Schreibens die Weiterbeschäftigung und Lohnzahlung verwehrt worden.

Die Richter begründeten ihre Entscheidung mit dem eindeutig privaten Charakter des Schreibens und dem freundschaftlichen Tonfall, aus dem kein eindeutiger Kündigungswille als Voraussetzung für eine rechtswirksame Eigenkündigung des Arbeitnehmers abzuleiten sei.

¹ ArbG Frankfurt, 6 Ca 4777/02.

Umfassendes Mitwirkungsrecht des Betriebsrates bei Massenkündigungen

Das Frankfurter Arbeitsgericht stellte in einem Beschluss fest, dass dem Betriebsrat eines Unternehmens im Vorfeld des Ausspruchs betriebsbedingter Massenkündigungen ein umfassendes Mitwirkungsrecht zusteht.¹

Im entschiedenen Fall hatte das in der Ausstattung von Flugzeugen tätige Unternehmen der Arbeitnehmervertretung lediglich mitgeteilt, dass ein Auftrag weggefallen war und daher die Kündigung von 55 Arbeitnehmern geplant sei. Nach Auffassung der Richter muss der Betriebsrat aber vom Unternehmen genauere Angaben zu der bevorstehenden Betriebsänderung erhalten, woraus sich ergibt, dass die wirtschaftliche Entwicklung tatsächlich den Ausspruch von Massenkündigungen erforderlich mache.

¹ ArbG Frankfurt, 2 BvGa 398/02.

Arbeitnehmer muss auch kürzere Kündigungsfrist akzeptieren

Arbeitnehmer, denen betriebsbedingt gekündigt wird, müssen unter Umständen auch eine kürzere Kündigungsfrist als die gesetzlich vorgeschriebene akzeptieren. Dies entschied das Arbeitsgericht in Frankfurt.¹ In dem vorliegenden Fall wurde einem 23 Jahre bei dem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer zum 30. Juni gekündigt, obwohl die gesetzliche Kündigungsfrist eine Beendigung erst zum 30. September vorsah. Das Unternehmen stützte die kürzere Frist auf eine entsprechende Regelung im Manteltarifvertrag. Das Gericht wies die dagegen gerichtete Klage des Glassortierers zurück. Der Arbeitnehmer hat die kürzere Kündigungsfrist zu akzeptieren, auch wenn er nicht Gewerkschaftsmitglied ist und auch keine arbeitsvertragliche Regelung vorliegt. Die Richter begründen die Entscheidung damit, dass man auf eine betriebliche Übung schließen könne, wenn das Unternehmen in der Vergangenheit bei Urlaubs- und Weihnachtsgeldregelungen, Lohnerhöhungen und vermögenswirksamen Leistungen nach den Bestimmungen des Tarifvertrages vorgegangen sei und diese auch Auswirkungen auf die Kündigungsfristen habe.

¹ ArbG Frankfurt, 1/9 Ca 4031/02.

Arbeitgeber kann Mitarbeitern nicht einfach neue Tätigkeiten zuweisen

Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Mainz kann ein Arbeitgeber nicht einseitig die im Arbeitsvertrag festgelegten Leistungspflichten ändern und dem Arbeitnehmer andere als im Vertrag vereinbarte Tätigkeiten zuweisen.¹ Von diesem Grundsatz sind lediglich Ausnahmen bei Notfällen, etwa zur Vertretung kranker Kollegen oder aus disziplinarischen Gründen, zulässig.

Im entschiedenen Fall war einer Arbeitnehmerin wegen Insolvenz des Unternehmens gekündigt worden. Daraufhin sollte sie bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses Archivierungstätigkeiten durchführen, da in der Personalverwaltung kaum noch Arbeiten anfielen. Als sich die Klägerin weigerte, die ihr zugewiesenen Arbeiten auszuführen, behielt der Arbeitgeber ihren Monatslohn ein. Das LAG Mainz gab der auf

Auszahlung gerichteten Klage der Arbeitnehmerin statt, da eine einseitige Abänderung der im Arbeitsvertrag fixierten Leistungspflichten durch den Arbeitgeber nicht zulässig sei.

¹ LAG Mainz, 4 Sa 225/02.

Kontrolle der Mitarbeiter mittels Testeinkäufen durch den Arbeitgeber zulässig

Arbeitgeber sind berechtigt, mittels Testeinkäufen Ehrlichkeitskontrollen bei ihren Arbeitnehmern durchzuführen. Ergibt sich auf Grund einer derartigen Kontrolle der Verdacht, dass an der Kasse Geld unterschlagen wurde, ist nach einer Entscheidung des LAG Rheinland-Pfalz die fristlose Kündigung des dort tätigen Mitarbeiters zulässig.¹

Im entschiedenen Fall existierte in dem Unternehmen eine Arbeitsanweisung, nach der sämtliche Einzahlungen von Kunden in der Kasse zu registrieren waren. Während zwei Testeinkäufen hatte die Angestellte einmal 7,50 Euro und dann 5 Euro weder in die Registrierkasse eingegeben noch befand sich ein entsprechendes Plus in der Kasse, woraufhin der Mitarbeiterin wegen des Verdachts der Unterschlagung fristlos gekündigt wurde. Hiergegen wandte sich die Arbeitnehmerin mittels Klage, die Richter wiesen die Klage jedoch ab.

Das Gericht war der Auffassung, dass es der Beklagten auf Grund des bestehenden Verdachts der Unterschlagung nicht mehr zumutbar war, die Klägerin bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist weiter zu beschäftigen. Eine fristlose Kündigung gem. § 626 Abs. 1 BGB war mithin zulässig. Dass der Verdacht nur kleinere Beträge betraf, ist dabei unschädlich, da sich auch kleinere Beträge zu einer stattlichen Summe addieren können.

Bei so klarer Missachtung von Arbeitsanweisungen können Arbeitgeber davon ausgehen, dass dies zum Zwecke der Unterschlagung geschieht, ein Nachweis, dass der Arbeitnehmer tatsächlich Geld unterschlagen hat, ist in derartigen Fällen entbehrlich.

¹ LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 16.09.2002, 7 Sa 1327/01.

Anlage Lohnbüro

Vollmachtsurkunde bei der Geltendmachung tariflicher Ansprüche nicht erforderlich

Die Geltendmachung tariflicher Ansprüche ist nicht deshalb unwirksam, weil sie ohne Vorlage einer Vollmachtsurkunde erfolgt. Dies ergibt sich aus einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts.¹

Ein Arbeitnehmer hatte durch einen von ihm bevollmächtigten Rechtsanwalt Ansprüche innerhalb der tariflichen Ausschlussfrist bei der Beklagten schriftlich geltend gemacht. Diesem Schreiben lag eine Vollmachtsurkunde nicht bei, weshalb sich die Beklagte auf den Ablauf der tariflichen Ausschlussfrist berief.

Demgegenüber war das Bundesarbeitsgericht der Meinung, dass die Geltendmachung eines Anspruchs zur Wahrung tariflicher Ansprüche keine Willenserklärung sei, sondern eine einseitige geschäftsähnliche Handlung. Hierauf finden die Vorschriften über Rechtsgeschäfte nicht zwingend Anwendung. Insbesondere habe der Empfänger einer schriftlichen Geltendmachung kein zu schützendes Interesse, unverzüglich klare Verhältnisse zu schaffen.² Die Geltendmachung wirke - anders als etwa eine Kündigung - nicht rechtsgestaltend, sondern fordere den Schuldner lediglich zur Erfüllung eines Anspruchs auf.

¹ BAG, Urt. v. 14.8.2002, 5 AZR 341/01, Pressemitteilung Nr. 55/02.

² vgl. § 174 BGB.

(Nicht nur) Hochwasser und Sozialversicherung

Die Folgen des Hochwassers, das im vergangenen Sommer vor allem weite Teile des Ostens Deutschlands in arge Mitleidenschaft gezogen hat, bedrohen noch immer viele Unternehmen in ihrer Existenz. Der Gesetzgeber und die Sozialversicherungsträger beschlossen deshalb verschiedene Maßnahmen, um schnell und unbürokratisch zu helfen.

Spendenbereite Arbeitnehmer profitieren auch nach dem Hochwasser von einer Regelung, die in diesem Zusammenhang ins Leben gerufen wurde: Arbeitslohn, der z. B. für die Flutopfer gespendet wird, wird in der Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung beitragsfrei. Die Beitragsfreiheit wird erreicht, wenn

- steuerfrei gestelltes laufendes Entgelt, Überstundenvergütung oder Arbeitszeitguthaben den Geschädigten aus inländischen Naturkatastrophen gespendet wird,
- der Arbeitnehmer seinen Lohnverzicht gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich vor Fälligkeit des Arbeitslohns erklärt und
- die einbehaltenen Beträge auf ein für diese Zwecke eingerichtetes Spendenkonto eingezahlt oder aber direkt an einen Betriebsangehörigen überwiesen werden, der durch die Naturkatastrophe zu Schaden gekommen ist.

Besonderheiten im Zusammenhang mit dem Hochwasser

Wurde bereits steuerfrei gestelltes Arbeitsentgelt (ab 10.8.2002) für die Flutopfer gespendet, so werden die darauf entrichteten Beiträge erstattet. Wenden Sie sich hierzu an Ihre Einzugsstelle (Krankenkasse).

Die Krankenkassen stunden darüber hinaus den vom Hochwasser unmittelbar und nicht unerheblich betroffenen Arbeitgebern unter erleichterten Voraussetzungen übergangsweise die Zahlung der Beiträge. Ihre Krankenkasse erteilt Ihnen gern darüber Auskunft.

Eine Unterstützung für Unternehmen anderer Art bietet das „Arbeitsmarkt-Programm Hochwasserhilfe“ an: Wenn der Betrieb stillsteht, helfen die Arbeitsämter mit Kurzarbeitergeld (KUG) und Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge. Informieren Sie sich bei Ihrem Arbeitsamt über die Voraussetzungen.

Sachbezüge: Neue Werte ab 1. Januar 2003

Zum Begriff des Arbeitsentgelts gehört nicht nur Bares: Auch z. B. der Bezug freier Verpflegung und Unterkunft zählt dazu. Alljährlich, so auch zum 1. Januar 2003, wird der Wert für diese Sachbezüge jeweils

für das Kalenderjahr im Voraus durch die so genannte Sachbezugsverordnung festgesetzt. Die Werte gelten einheitlich für die Steuer und Sozialversicherung.

Freie Verpflegung

Wird freie Verpflegung zur Verfügung gestellt, beträgt der Sachbezugswert monatlich 195,80 EUR (zuvor 192,60 EUR). Dieser Betrag setzt sich zusammen aus 42,80 EUR für Frühstück (zuvor 42,10 EUR) und jeweils 76,50 EUR (zuvor 75,25 EUR) für Mittag- und Abendessen.

Wird freie Verpflegung auch Familienangehörigen gewährt, die nicht bei dem selben Arbeitgeber beschäftigt sind (und damit keinen eigenen Entgeltanspruch gegen diesen haben), erhöhen sich die Sachbezugswerte nach bestimmten Prozentsätzen.

Freie Unterkunft

Wird seitens des Arbeitgebers auch eine Unterkunft zur Verfügung gestellt, so sind dafür 189,80 EUR (zuvor 186,65 EUR) in den alten und 170,00 EUR (zuvor 164,00 EUR) in den neuen Bundesländern anzusetzen.

Eine prozentuale Reduzierung findet statt,

- wenn der Arbeitnehmer in den Haushalt des Arbeitgebers aufgenommen oder in einer Gemeinschaftsunterkunft untergebracht,
- die Unterkunft Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres oder Auszubildenden gewährt oder sie mit mehreren Beschäftigten belegt wird.

Freie Wohnung

Von der freien Unterkunft ist eine freie Wohnung dadurch zu unterscheiden, dass z. B. eine eigene Wasserver- und -entsorgung, eine eigene Küche oder eine vergleichbare Kochgelegenheit sowie eine Toilette vorhanden sind. Bei Gewährung freier Wohnung ist grundsätzlich der ortsübliche Mietpreis anzusetzen. Lässt sich dieser nur mit außergewöhnlichen Schwierigkeiten feststellen, können folgende Werte (pro Quadratmeter und Monat) zu Grunde gelegt werden:

- 3,15 EUR (zuvor 3,05 EUR) in den alten Bundesländern einschließlich West-Berlin bzw.
- 2,75 EUR (zuvor 2,65 EUR) in den neuen Bundesländern einschließlich Ost-Berlin.

Bei einfacher Ausstattung (ohne Sammelheizung oder ohne Bad oder Dusche) gelten reduzierte Werte von

- 2,60 EUR (zuvor 2,55 EUR) in den alten Bundesländern einschließlich West-Berlin bzw.
- 2,36 EUR (zuvor 2,30 EUR) in den neuen Bundesländern einschließlich Ost-Berlin.

Aktuelle Tabellen im Internet

Die Sachbezugsverordnung bedarf noch der Zustimmung durch den Bundesrat. Unter www.aok-business.de finden Sie bei Ihrer jeweiligen Landes-AOK die jeweils aktuellen Sachbezugstabellen.

Kein Anspruch von Straßenbahnfahrern auf kostenlosen Personaltransport auf Grund betrieblicher Übung

Im einem unlängst vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall war der Kläger bereits seit 1973 bei den städtischen Verkehrsbetrieben als Straßenbahnfahrer beschäftigt und erreichte, wie die anderen Straßenbahnfahrer auch, seinen Arbeitsplatz mittels eines „Personalwagens“. Nach einer 1979 geschlossenen Betriebsvereinbarung wurde der Einsatz des „Personalwagens“ auf wenige Strecken begrenzt, ansonsten erfolgte der Transport mit Sammeltaxen. Diese Betriebsvereinbarung wurde zum 01.04.2000 ersatzlos abgeschafft.

Der Kläger war der Auffassung, ein Anspruch auf kostenlose Beförderung sei durch die vor dem Abschluss der Betriebsvereinbarung begründete betriebliche Übung entstanden.

Das BAG hat nun entgegen den Vorinstanzen, die der Feststellungsklage stattgaben, entschieden, dass ein Anspruch auf kostenlose Beförderung auf Grund betrieblicher Übung nicht entstanden war.¹ Ein derartiger Anspruch würde eine vertragliche Nebenabrede betreffen, die im Geltungsbereich der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes schriftlich vereinbart werden muss. Da dies vorliegend unterblieben

war, bedurfte es keiner Entscheidung darüber, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Betriebsvereinbarung einen Anspruch aus betrieblicher Übung beseitigen kann.

¹ BAG, Urt. v. 18.9.2002, 1 AZR 477/01.

Die Garagenmiete für einen Dienstwagen ist kein Arbeitslohn

Nach einem Urteil des BFH sind die vom Arbeitgeber für die Unterstellung eines Dienstwagens bezahlten Mieten nicht als zu versteuernder Arbeitslohn zu erfassen.¹

In dem zu entscheidenden Fall hatte das Finanzamt die dem Arbeitnehmer überlassene Garagenmiete für die Unterstellung eines Dienstwagens als steuerbaren Arbeitslohn angesetzt.

Der BFH folgte dieser Auffassung nicht. Er begründet seine Entscheidung damit, dass die Garagenmiete dem Arbeitnehmer nicht für dessen Arbeitskraft bezahlt wird. Wird der Dienstwagen von dem Arbeitnehmer zu Hause in einer gemieteten Garage untergestellt, so ist die vom Arbeitgeber geleistete Bezahlung als steuerfreier Auslagenersatz zu werten.

¹ BFH, V R 145/99.

Anspruch des Arbeitnehmers auf Ausgleich für Nachtarbeit

Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf einen Ausgleich für Nachtarbeit, jedoch hat der Arbeitgeber das Wahlrecht, ob der Ausgleich durch Zuschläge zum Bruttoarbeitsentgelt oder durch die Gewährung bezahlter freier Tage erfolgt. Dieses Wahlrecht wird auch nicht dadurch ausgeschlossen, dass zwischen der erbrachten Nachtarbeit und der Freistellung ein Zeitraum von mehreren Jahren liegt.

Geklagt hatte ein Arbeitnehmer, der in einem Unternehmen der obst- und gemüseverarbeitenden Industrie als Maschinenbediener ausschließlich nachts arbeitet und auf dessen Arbeitsverhältnis weder ein Tarifvertrag Anwendung findet noch arbeitsvertragliche Regelungen über einen Ausgleich für die Nachtarbeit bestehen. Der Arbeitnehmer forderte einen Ausgleich für mehrere Jahre Nachtarbeit und hielt den im Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der obst- und gemüseverarbeitenden Industrie vereinbarten Zuschlag von 50 % angemessen, den er auch verlangte.

Das BAG stellte klar, dass in Fällen, in denen keine tarif- oder arbeitsvertragliche Ausgleichsregelung besteht, das Arbeitszeitgesetz Anwendung findet, welches in § 6 Abs. 5 ArbZG ein Wahlrecht des Arbeitgebers zwischen der Gewährung einer angemessenen Zahl freier Tage und einem angemessenen Zuschlag zum Bruttoarbeitsentgelt vorsieht.¹ Dass zwischen der erbrachten Nachtarbeit und der Freistellung ein Zeitraum von mehreren Jahren liegt, führt nicht schon zum Ausschluss des Wahlrechts. Einschlägige Tarifverträge, die auf das Arbeitsverhältnis aber nicht anwendbar sind, dienen bei der Festlegung der Höhe des Nachtzuschlags lediglich als Orientierungshilfe. Der erkennende Senat hielt dementsprechend vorliegend einen Zuschlag von 30 % für angemessen.

¹ BAG, Urt. v. 5.9.2002, 9 AZR 202/01.

Arbeitgeber darf keinen Urlaubswunsch verweigern, nur weil bereits ein anderer Mitarbeiter schneller war

In einem vom Arbeitsgericht Frankfurt entschiedenen Fall wurde der Urlaubswunsch eines Arbeitnehmers, den dieser im Februar für den Juli stellte, mit der Begründung abgelehnt, dass bereits vorliegende Anträge bevorzugt behandelt werden müssten.¹ Das Gericht gab dem Arbeitnehmer, der gegen diese Ablehnung klagte, Recht. Der Arbeitgeber hat bei sich überschneidenden Urlaubswünschen zweier oder mehrerer Mitarbeiter seine Entscheidung genau abzuwägen. Die Ablehnung mit der Begründung, dass bereits vorliegende Anträge bevorzugt würden, könne nur dann greifen, wenn der Antrag extrem kurz vor dem gewünschten Termin gestellt wird, dies war aber vorliegend nicht der Fall.

¹ ArbG Frankfurt, 7 Ga 94/02.

Arbeitgeber kann Mitarbeitern nicht einfach neue Tätigkeiten zuweisen

Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Mainz kann ein Arbeitgeber nicht einseitig die im Arbeitsvertrag festgelegten Leistungspflichten ändern und dem Arbeitnehmer andere als im Vertrag vereinbarte Tätigkeiten zuweisen.¹ Von diesem Grundsatz sind lediglich Ausnahmen bei Notfällen, etwa zur Vertretung kranker Kollegen oder aus disziplinarischen Gründen, zulässig.

Im entschiedenen Fall war einer Arbeitnehmerin wegen Insolvenz des Unternehmens gekündigt worden. Daraufhin sollte sie bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses Archivierungstätigkeiten durchführen, da in der Personalverwaltung kaum noch Arbeiten anfielen. Als sich die Klägerin weigerte, die ihr zugewiesenen Arbeiten auszuführen, behielt der Arbeitgeber ihren Monatslohn ein. Das LAG Mainz gab der auf Auszahlung gerichteten Klage der Arbeitnehmerin statt, da eine einseitige Abänderung der im Arbeitsvertrag fixierten Leistungspflichten durch den Arbeitgeber nicht zulässig sei.

¹ LAG Mainz, 4 Sa 225/02.

Anlage Lohnbüro

Vollmachtsurkunde bei der Geltendmachung tariflicher Ansprüche nicht erforderlich

Die Geltendmachung tariflicher Ansprüche ist nicht deshalb unwirksam, weil sie ohne Vorlage einer Vollmachtsurkunde erfolgt. Dies ergibt sich aus einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts.¹

Ein Arbeitnehmer hatte durch einen von ihm bevollmächtigten Rechtsanwalt Ansprüche innerhalb der tariflichen Ausschlussfrist bei der Beklagten schriftlich geltend gemacht. Diesem Schreiben lag eine Vollmachtsurkunde nicht bei, weshalb sich die Beklagte auf den Ablauf der tariflichen Ausschlussfrist berief.

Demgegenüber war das Bundesarbeitsgericht der Meinung, dass die Geltendmachung eines Anspruchs zur Wahrung tariflicher Ansprüche keine Willenserklärung sei, sondern eine einseitige geschäftsähnliche Handlung. Hierauf finden die Vorschriften über Rechtsgeschäfte nicht zwingend Anwendung. Insbesondere habe der Empfänger einer schriftlichen Geltendmachung kein zu schützendes Interesse, unverzüglich klare Verhältnisse zu schaffen.² Die Geltendmachung wirke - anders als etwa eine Kündigung - nicht rechtsgestaltend, sondern fordere den Schuldner lediglich zur Erfüllung eines Anspruchs auf.

¹ BAG, Urt. v. 14.8.2002, 5 AZR 341/01, Pressemitteilung Nr. 55/02.

² vgl. § 174 BGB.

(Nicht nur) Hochwasser und Sozialversicherung

Die Folgen des Hochwassers, das im vergangenen Sommer vor allem weite Teile des Ostens Deutschlands in arge Mitleidenschaft gezogen hat, bedrohen noch immer viele Unternehmen in ihrer Existenz. Der Gesetzgeber und die Sozialversicherungsträger beschlossen deshalb verschiedene Maßnahmen, um schnell und unbürokratisch zu helfen.

Spendenbereite Arbeitnehmer profitieren auch nach dem Hochwasser von einer Regelung, die in diesem Zusammenhang ins Leben gerufen wurde: Arbeitslohn, der z. B. für die Flutopfer gespendet wird, wird in der Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung beitragsfrei. Die Beitragsfreiheit wird erreicht, wenn

- steuerfrei gestelltes laufendes Entgelt, Überstundenvergütung oder Arbeitszeitguthaben den Geschädigten aus inländischen Naturkatastrophen gespendet wird,
- der Arbeitnehmer seinen Lohnverzicht gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich vor Fälligkeit des Arbeitslohns erklärt und
- die einbehaltenen Beträge auf ein für diese Zwecke eingerichtetes Spendenkonto eingezahlt oder aber direkt an einen Betriebsangehörigen überwiesen werden, der durch die Naturkatastrophe zu Schaden gekommen ist.

Besonderheiten im Zusammenhang mit dem Hochwasser

Wurde bereits steuerfrei gestelltes Arbeitsentgelt (ab 10.8.2002) für die Flutopfer gespendet, so werden die darauf entrichteten Beiträge erstattet. Wenden Sie sich hierzu an Ihre Einzugsstelle (Krankenkasse).

Die Krankenkassen stunden darüber hinaus den vom Hochwasser unmittelbar und nicht unerheblich betroffenen Arbeitgebern unter erleichterten Voraussetzungen übergangsweise die Zahlung der Beiträge. Ihre Krankenkasse erteilt Ihnen gern darüber Auskunft.

Eine Unterstützung für Unternehmen anderer Art bietet das „Arbeitsmarkt-Programm Hochwasserhilfe“ an: Wenn der Betrieb stillsteht, helfen die Arbeitsämter mit Kurzarbeitergeld (KUG) und Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge. Informieren Sie sich bei Ihrem Arbeitsamt über die Voraussetzungen.

Sachbezüge: Neue Werte ab 1. Januar 2003

Zum Begriff des Arbeitsentgelts gehört nicht nur Bares: Auch z. B. der Bezug freier Verpflegung und Unterkunft zählt dazu. Alljährlich, so auch zum 1. Januar 2003, wird der Wert für diese Sachbezüge jeweils

für das Kalenderjahr im Voraus durch die so genannte Sachbezugsverordnung festgesetzt. Die Werte gelten einheitlich für die Steuer und Sozialversicherung.

Freie Verpflegung

Wird freie Verpflegung zur Verfügung gestellt, beträgt der Sachbezugswert monatlich 195,80 EUR (zuvor 192,60 EUR). Dieser Betrag setzt sich zusammen aus 42,80 EUR für Frühstück (zuvor 42,10 EUR) und jeweils 76,50 EUR (zuvor 75,25 EUR) für Mittag- und Abendessen.

Wird freie Verpflegung auch Familienangehörigen gewährt, die nicht bei dem selben Arbeitgeber beschäftigt sind (und damit keinen eigenen Entgeltanspruch gegen diesen haben), erhöhen sich die Sachbezugswerte nach bestimmten Prozentsätzen.

Freie Unterkunft

Wird seitens des Arbeitgebers auch eine Unterkunft zur Verfügung gestellt, so sind dafür 189,80 EUR (zuvor 186,65 EUR) in den alten und 170,00 EUR (zuvor 164,00 EUR) in den neuen Bundesländern anzusetzen.

Eine prozentuale Reduzierung findet statt,

- wenn der Arbeitnehmer in den Haushalt des Arbeitgebers aufgenommen oder in einer Gemeinschaftsunterkunft untergebracht,
- die Unterkunft Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres oder Auszubildenden gewährt oder sie mit mehreren Beschäftigten belegt wird.

Freie Wohnung

Von der freien Unterkunft ist eine freie Wohnung dadurch zu unterscheiden, dass z. B. eine eigene Wasserver- und -entsorgung, eine eigene Küche oder eine vergleichbare Kochgelegenheit sowie eine Toilette vorhanden sind. Bei Gewährung freier Wohnung ist grundsätzlich der ortsübliche Mietpreis anzusetzen. Lässt sich dieser nur mit außergewöhnlichen Schwierigkeiten feststellen, können folgende Werte (pro Quadratmeter und Monat) zu Grunde gelegt werden:

- 3,15 EUR (zuvor 3,05 EUR) in den alten Bundesländern einschließlich West-Berlin bzw.
- 2,75 EUR (zuvor 2,65 EUR) in den neuen Bundesländern einschließlich Ost-Berlin.

Bei einfacher Ausstattung (ohne Sammelheizung oder ohne Bad oder Dusche) gelten reduzierte Werte von

- 2,60 EUR (zuvor 2,55 EUR) in den alten Bundesländern einschließlich West-Berlin bzw.
- 2,36 EUR (zuvor 2,30 EUR) in den neuen Bundesländern einschließlich Ost-Berlin.

Aktuelle Tabellen im Internet

Die Sachbezugsverordnung bedarf noch der Zustimmung durch den Bundesrat. Unter www.aok-business.de finden Sie bei Ihrer jeweiligen Landes-AOK die jeweils aktuellen Sachbezugstabellen.

Kein Anspruch von Straßenbahnfahrern auf kostenlosen Personaltransport auf Grund betrieblicher Übung

Im einem unlängst vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall war der Kläger bereits seit 1973 bei den städtischen Verkehrsbetrieben als Straßenbahnfahrer beschäftigt und erreichte, wie die anderen Straßenbahnfahrer auch, seinen Arbeitsplatz mittels eines „Personalwagens“. Nach einer 1979 geschlossenen Betriebsvereinbarung wurde der Einsatz des „Personalwagens“ auf wenige Strecken begrenzt, ansonsten erfolgte der Transport mit Sammeltaxen. Diese Betriebsvereinbarung wurde zum 01.04.2000 ersatzlos abgeschafft.

Der Kläger war der Auffassung, ein Anspruch auf kostenlose Beförderung sei durch die vor dem Abschluss der Betriebsvereinbarung begründete betriebliche Übung entstanden.

Das BAG hat nun entgegen den Vorinstanzen, die der Feststellungsklage stattgaben, entschieden, dass ein Anspruch auf kostenlose Beförderung auf Grund betrieblicher Übung nicht entstanden war.¹ Ein derartiger Anspruch würde eine vertragliche Nebenabrede betreffen, die im Geltungsbereich der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes schriftlich vereinbart werden muss. Da dies vorliegend unterblieben

war, bedurfte es keiner Entscheidung darüber, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Betriebsvereinbarung einen Anspruch aus betrieblicher Übung beseitigen kann.

¹ BAG, Urt. v. 18.9.2002, 1 AZR 477/01.

Die Garagenmiete für einen Dienstwagen ist kein Arbeitslohn

Nach einem Urteil des BFH sind die vom Arbeitgeber für die Unterstellung eines Dienstwagens bezahlten Mieten nicht als zu versteuernder Arbeitslohn zu erfassen.¹

In dem zu entscheidenden Fall hatte das Finanzamt die dem Arbeitnehmer überlassene Garagenmiete für die Unterstellung eines Dienstwagens als steuerbaren Arbeitslohn angesetzt.

Der BFH folgte dieser Auffassung nicht. Er begründet seine Entscheidung damit, dass die Garagenmiete dem Arbeitnehmer nicht für dessen Arbeitskraft bezahlt wird. Wird der Dienstwagen von dem Arbeitnehmer zu Hause in einer gemieteten Garage untergestellt, so ist die vom Arbeitgeber geleistete Bezahlung als steuerfreier Auslagenersatz zu werten.

¹ BFH, V R 145/99.

Anspruch des Arbeitnehmers auf Ausgleich für Nachtarbeit

Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf einen Ausgleich für Nachtarbeit, jedoch hat der Arbeitgeber das Wahlrecht, ob der Ausgleich durch Zuschläge zum Bruttoarbeitsentgelt oder durch die Gewährung bezahlter freier Tage erfolgt. Dieses Wahlrecht wird auch nicht dadurch ausgeschlossen, dass zwischen der erbrachten Nachtarbeit und der Freistellung ein Zeitraum von mehreren Jahren liegt.

Geklagt hatte ein Arbeitnehmer, der in einem Unternehmen der obst- und gemüseverarbeitenden Industrie als Maschinenbediener ausschließlich nachts arbeitet und auf dessen Arbeitsverhältnis weder ein Tarifvertrag Anwendung findet noch arbeitsvertragliche Regelungen über einen Ausgleich für die Nachtarbeit bestehen. Der Arbeitnehmer forderte einen Ausgleich für mehrere Jahre Nachtarbeit und hielt den im Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der obst- und gemüseverarbeitenden Industrie vereinbarten Zuschlag von 50 % angemessen, den er auch verlangte.

Das BAG stellte klar, dass in Fällen, in denen keine tarif- oder arbeitsvertragliche Ausgleichsregelung besteht, das Arbeitszeitgesetz Anwendung findet, welches in § 6 Abs. 5 ArbZG ein Wahlrecht des Arbeitgebers zwischen der Gewährung einer angemessenen Zahl freier Tage und einem angemessenen Zuschlag zum Bruttoarbeitsentgelt vorsieht.¹ Dass zwischen der erbrachten Nachtarbeit und der Freistellung ein Zeitraum von mehreren Jahren liegt, führt nicht schon zum Ausschluss des Wahlrechts. Einschlägige Tarifverträge, die auf das Arbeitsverhältnis aber nicht anwendbar sind, dienen bei der Festlegung der Höhe des Nachzuschlags lediglich als Orientierungshilfe. Der erkennende Senat hielt dementsprechend vorliegend einen Zuschlag von 30 % für angemessen.

¹ BAG, Urt. v. 5.9.2002, 9 AZR 202/01.

Arbeitgeber darf keinen Urlaubswunsch verweigern, nur weil bereits ein anderer Mitarbeiter schneller war

In einem vom Arbeitsgericht Frankfurt entschiedenen Fall wurde der Urlaubswunsch eines Arbeitnehmers, den dieser im Februar für den Juli stellte, mit der Begründung abgelehnt, dass bereits vorliegende Anträge bevorzugt behandelt werden müssten.¹ Das Gericht gab dem Arbeitnehmer, der gegen diese Ablehnung klagte, Recht. Der Arbeitgeber hat bei sich überschneidenden Urlaubswünschen zweier oder mehrerer Mitarbeiter seine Entscheidung genau abzuwägen. Die Ablehnung mit der Begründung, dass bereits vorliegende Anträge bevorzugt würden, könne nur dann greifen, wenn der Antrag extrem kurz vor dem gewünschten Termin gestellt wird, dies war aber vorliegend nicht der Fall.

¹ ArbG Frankfurt, 7 Ga 94/02.

Arbeitgeber kann Mitarbeitern nicht einfach neue Tätigkeiten zuweisen

Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Mainz kann ein Arbeitgeber nicht einseitig die im Arbeitsvertrag festgelegten Leistungspflichten ändern und dem Arbeitnehmer andere als im Vertrag vereinbarte Tätigkeiten zuweisen.¹ Von diesem Grundsatz sind lediglich Ausnahmen bei Notfällen, etwa zur Vertretung kranker Kollegen oder aus disziplinarischen Gründen, zulässig.

Im entschiedenen Fall war einer Arbeitnehmerin wegen Insolvenz des Unternehmens gekündigt worden. Daraufhin sollte sie bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses Archivierungstätigkeiten durchführen, da in der Personalverwaltung kaum noch Arbeiten anfielen. Als sich die Klägerin weigerte, die ihr zugewiesenen Arbeiten auszuführen, behielt der Arbeitgeber ihren Monatslohn ein. Das LAG Mainz gab der auf Auszahlung gerichteten Klage der Arbeitnehmerin statt, da eine einseitige Abänderung der im Arbeitsvertrag fixierten Leistungspflichten durch den Arbeitgeber nicht zulässig sei.

¹ LAG Mainz, 4 Sa 225/02.

Rechtliche Hinweise

Der EGSZ - Newsletter faßt regelmäßig Gesetzesänderungen, Urteile, Verwaltungsanweisungen oder sonstige für Sie interessante Informationen zusammen bzw. gibt diese auszugsweise wieder. Der Newsletter erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wir bitten daher ausdrücklich darum, vor einer Anwendung der Inhalte des Newsletters im konkreten Fall mit uns Rücksprache zu halten, da wir eine Haftung für die auszugsweise Darstellung nicht übernehmen können. Für weitergehende Informationen stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.