

# Newsletter +++ newletter+++ newsletter+++ newsletter+++

Ausgabe  
02.2003

# +++newsletter+++

## **Termine Februar 2003**

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

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch Überweisung <sup>1</sup>	Scheck/bar
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag <sup>2</sup>	10.2.2003	17.2.2003	17.2.2003 <sup>3</sup>
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag	10.2.2003	17.2.2003	Keine Schonfrist
Umsatzsteuer <sup>4</sup>	10.2.2003	17.2.2003	17.2.2003 <sup>3</sup>
Umsatzsteuer- Sondervorauszahlung <sup>5</sup>	10.2.2003	17.2.2003	17.2.2003 <sup>3</sup>
Gewerbesteuer	17.2.2003	24.2.2003	Keine Schonfrist
Grundsteuer	17.2.2003	24.2.2003	Keine Schonfrist

<sup>1</sup> Um die Frist zu wahren, sollte die Überweisung einige Tage vorher in die Wege geleitet werden.

<sup>2</sup> Für den abgelaufenen Monat.

<sup>3</sup> Wenn gleichzeitig mit der Abgabe der Anmeldung gezahlt wird.

<sup>4</sup> Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat; bei Vierteljahreszahlern mit Dauerfristverlängerung für das vorangegangene Kalendervierteljahr.

<sup>5</sup> Vgl. ggf. Information "Dauerfristverlängerung für Umsatzsteuer-Vorauszahlungen".

## **Termine März 2003**

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

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch Überweisung <sup>1</sup>	Scheck/bar
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag <sup>2</sup>	10.3.2003	17.3.2003	17.3.2003 <sup>3</sup>
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag <sup>2</sup>	10.3.2003	17.3.2003	keine Schonfrist
Einkommensteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag	10.3.2003	17.3.2003	keine Schonfrist
Körperschaftsteuer, Solidaritätszuschlag	10.3.2003	17.3.2003	keine Schonfrist
Umsatzsteuer <sup>4</sup>	10.3.2003	17.3.2003	17.3.2003 <sup>3</sup>

<sup>1</sup> Um die Frist zu wahren, sollte die Überweisung einige Tage vorher in die Wege geleitet werden.

<sup>2</sup> Für den abgelaufenen Monat.

<sup>3</sup> Wenn gleichzeitig mit der Abgabe der Anmeldung gezahlt wird.

<sup>4</sup> Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat.

## **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 Hauptfinanzierungsoperation 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.
1.1. bis 30.6.2003	1,97 v. H.	6,97 v. H.	9,97 v. H.

### **Aufwendungen eines Auszubildenden für Fahrten zur Berufsschule**

Für in Ausbildung befindliche Kinder, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, wird kein Kindergeld gezahlt (auch kein Kinderfreibetrag gewährt), soweit ihre eigenen Einkünfte und Bezüge, die zur Bestreitung ihres Unterhalts oder ihrer Berufsausbildung bestimmt oder geeignet sind, in 2002 den Betrag von 7.188 Euro übersteigen.

Von den steuerpflichtigen Einnahmen sind jeweils die entstandenen Werbungskosten oder Betriebsausgaben zur Ermittlung der Einkünfte abzuziehen. Bei einem Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit erzielenden Auszubildenden sind alle Aufwendungen, die im Hinblick auf das Ausbildungsziel getätigt werden, zu berücksichtigende Werbungskosten. Dazu gehören z. B. Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, Lehrgangsgebühren, Fachliteratur und Fahrten zur Berufsschule.

In einem Verfahren vor dem Finanzgericht München war streitig, in welcher Höhe die Fahrten zur Berufsschule zu berücksichtigen sind. Das Finanzgericht entschied, dass für diese Fahrten Dienstreisegrundsätze gelten. Diese Fahrten sind im Regelfall keine Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, die nur mit der so genannten Entfernungspauschale anzusetzen sind. Die Entfernungspauschale beträgt für jeden vollen Kilometer der Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte 0,36 Euro für die ersten 10 Kilometer und 0,40 Euro für jeden weiteren Kilometer. Mit der Pauschale sind Hin- und Rückfahrt abgegolten.

Konkret bedeutet dieses Urteil für die Praxis, dass Fahrten zur Berufsschule mit 0,30 Euro je gefahrenem Kilometer (für Hin- und Rückfahrt) anzusetzen sind. Bei einer zeitlichen Abwesenheit von mindestens acht Stunden können zudem noch Verpflegungsmehraufwendungen geltend gemacht werden.

Der Bundesfinanzhof muss nun abschließend entscheiden.

### **Doppelte Haushaltsführung bei einem Lizenzfußballspieler**

Eine doppelte Haushaltsführung haben Arbeitnehmer, die beruflich außerhalb des Orts, an dem sie einen eigenen Hausstand unterhalten, beschäftigt sind und am Beschäftigungsamt eine Zweitwohnung haben.

Aus beruflichem Anlass muss es zu einer Aufteilung einer bisher einheitlichen Haushaltsführung auf zwei getrennte Haushalte kommen, nämlich auf einen (beibehaltenen) Haushalt in der bisherigen Wohnung und einen lediglich aus beruflichen Gründen unterhaltenen Haushalt in der Wohnung am Beschäftigungsamt.

Bei dem beibehaltenen Hausstand darf es sich nicht lediglich um das Vorhalten einer Wohnung handeln. Der beibehaltene Hausstand außerhalb des Beschäftigungsamtes muss Lebensmittelpunkt des Beschäftigten sein.

Das Finanzgericht Düsseldorf hatte über den Fall eines ausländischen Lizenzfußballspielers zu entscheiden. Dieser hatte im Inland einen Dreijahresvertrag erhalten und wohnte mit seiner Frau und dem einzigen Kind im Inland am Beschäftigungsamt. In seinem im Ausland belegenen Elternhaus standen ihm weiterhin eigene Wohnräume zur Verfügung. Ein Abzug der Aufwendungen für doppelte Haushaltsführung als Werbungskosten kommt nach Ansicht des Finanzgerichts nicht in Betracht, weil Lebensmittelpunkt die

Wohnung am Beschäftigungsort ist. Daran ändert auch die besondere Situation eines Berufsfußballspielers mit Verträgen mit nur kurzer Laufzeit nichts.

### **Fällt ein Archiv unter die Beschränkungen des häuslichen Arbeitszimmers?**

Seit der Einführung der Abzugsbeschränkung für ein so genanntes häusliches Arbeitszimmer müssen sich die Finanzgerichte immer wieder mit neuen Varianten beschäftigen. Sowohl der Gesetzgeber als auch die Gerichte gehen davon aus, dass nicht jeder betrieblich oder beruflich genutzte Raum im eigenen Wohnhaus bzw. in der Wohnung unter die Abzugsbeschränkungen fällt.

Grundsätzlich besteht nach Ansicht des Bundesfinanzhofs keine Veranlassung, den sachlichen Anwendungsbereich der Vorschrift über den historisch geprägten Begriff hinaus auszudehnen. So stellt das Gericht klar, dass eine „reguläre“ Praxis oder Kanzlei eines Freiberuflers im eigenen Wohnhaus kein „häusliches Arbeitszimmer“ darstellt. Unterhält dagegen ein Freiberufler neben seiner Kanzlei noch ein Arbeitszimmer im eigenen Haus oder in der Wohnung, so greifen die Abzugsbeschränkungen.

Ein Archiv, das neben dem häuslichen Arbeitszimmer genutzt wird, kann mit diesem zusammen als funktionale Einheit angesehen werden. Dies gilt ggf. auch dann, wenn das Archiv im Keller des Hauses untergebracht ist.

### **Rückstellung für die Verpflichtung zur Aufbewahrung von Unterlagen**

Für öffentlich-rechtliche Verpflichtungen kann eine Rückstellung zu bilden sein, wenn sich ein Unternehmer auf Grund eines konkreten Gesetzesbefehls und einer Sanktion der Verpflichtung nicht entziehen kann. Der Bundesfinanzhof sieht deshalb die Notwendigkeit, eine Rückstellung für den zukünftigen Aufbewahrungsaufwand von Geschäftsunterlagen zu bilden. Die Aufbewahrungspflichten ergeben sich z. B. aus den Vorschriften des Handelsgesetzbuches und der Abgabenordnung. Eine vorzeitige Vernichtung der Geschäftsunterlagen ist bei Bankrott strafbar.

Der Unternehmer ist verpflichtet, die Geschäftsunterlagen sechs bzw. zehn Jahre aufzubewahren. Diese Rückstellung für ungewisse Verbindlichkeiten muss in Höhe der Vollkosten für die zukünftige Archivierungszeit gebildet werden, z. B. anteilige Miete für das Archiv. In der Steuerbilanz gilt bei dieser Rückstellung für die Sachleistungsverpflichtung eine Abzinsungspflicht.

### **Dauerfristverlängerung für Umsatzsteuer 2003**

Voranmeldungszeitraum für die Umsatzsteuer ist

- das Kalendervierteljahr,
- der Kalendermonat, wenn die Steuer (Summe der Vorauszahlungen) des Jahres 2002 mehr als 6.136 Euro betragen hat.

Hat die Steuer im Jahr weniger als 512 Euro betragen, kann das Finanzamt den Unternehmer von der Abgabe von Voranmeldungen und von der Entrichtung von Vorauszahlungen befreien.

Wenn sich im Jahr 2002 ein Vorsteuer-Überschuss von mehr als 6.136 Euro ergeben hat, kann durch Abgabe der Voranmeldung Januar 2003 oder eines Antrags auf Dauerfristverlängerung für 2003 bis zum 10.2.2003 der monatliche Voranmeldungszeitraum beibehalten werden.

Unternehmer, die ihre Umsatzsteuervoranmeldungen monatlich abgeben, können Fristverlängerung für 2003 in Anspruch nehmen, wenn sie bis zum 10.2.2003 einen Antrag beim Finanzamt stellen. Voranmeldungen und Vorauszahlungen sind dann jeweils einen Monat später fällig.

Die Fristverlängerung ist davon abhängig, dass eine Sondervorauszahlung in Höhe eines Elftels der Summe der Vorauszahlungen für 2002 angemeldet und bis zum 10.2.2003 geleistet wird. Diese Sondervorauszahlung wird auf die am 10.2.2004 fällige Vorauszahlung für Dezember 2003 angerechnet.

Vierteljahreszahler müssen keine Sondervorauszahlung entrichten. Für sie gilt die für ein Kalenderjahr genehmigte Fristverlängerung auch für die folgenden Kalenderjahre weiter, wenn sich die Verhältnisse nicht geändert haben. Ein erstmaliger Antrag ist in diesen Fällen bis zum 10.4.2003 zu stellen.

Die gewährte Dauerfristverlängerung gilt auch für die vierteljährlich abzugebenden Zusammenfassenden Meldungen.

Für Unternehmer, die ihre berufliche oder gewerbliche Tätigkeit neu begründen, ist im Jahr der Aufnahme der Tätigkeit und im folgenden Jahr grundsätzlich der Kalendermonat Voranmeldungszeitraum.

## **Geschäftsveräußerung im Ganzen auch bei bloßer Vermietung zurückbehaltener wesentlicher Betriebsgrundlagen**

Eine Geschäftsveräußerung im Ganzen liegt auch dann vor, wenn der Unternehmer einzelne wesentliche Betriebsgrundlagen nicht mitübereignet, sondern dem Übernehmer nur langfristig zur Nutzung überlässt. Dies hat der Bundesfinanzhof entschieden. Die Geschäftsveräußerung unterliegt deshalb nicht der Umsatzsteuer. Insbesondere bei Zurückbehaltung und anschließender Vermietung von Betriebsgrundstücken an den Käufer ist dies von Bedeutung.

## **Umsatzsteuerliche Behandlung von Preisnachlassgutscheinen**

Werden durch einen Hersteller Preisnachlassgutscheine ausgegeben, für die er nach dem Kauf durch den Endverbraucher (Kunden) eine Erstattung an den Einzelhändler leistet, bestimmt sich die Bemessungsgrundlage dieses Umsatzes nach dem Verkaufspreis der Ware vermindert um den Wert der Gutscheine. Die Minderung der Bemessungsgrundlage tritt unabhängig davon ein, ob zwischen Hersteller und Einzelhändler noch ein Zwischenhändler geschaltet ist.

Diese durch den Europäischen Gerichtshof entwickelten Grundsätze wurden durch die deutsche Finanzverwaltung nicht übernommen. Nach einem aktuellen Urteil des Europäischen Gerichtshofs hat die Bundesrepublik Deutschland damit gegen EU-Recht verstößen, weil sie keine Vorschriften erlassen hat, die im Fall der Erstattung von Preisnachlassgutscheinen eine Berichtigung der Besteuerungsgrundlage des Herstellers zugelassen hat. In den Fällen, in denen die Finanzverwaltung somit weiterhin die Minderung der Bemessungsgrundlage nicht zulässt, kann auf diese Rechtsprechung verwiesen werden.

## **Geschiedene Ehefrau als Bezugsberechtigte einer Lebensversicherung**

In einem vom Oberlandesgericht Hamm entschiedenen Fall hatte ein Ehemann trotz Scheidung und neuer Eheschließung das seiner geschiedenen Frau eingeräumte Bezugsrecht einer Lebensversicherung nicht widerrufen. Nach seinem Tode ca. 16 Jahre nach der Scheidung beanspruchten sowohl die geschiedene Frau als auch die Witwe die Auszahlung der Versicherungssumme.

Die geschiedene Frau verwies zur Begründung ihres Anspruchs auf die nicht geänderte Bezugsberechtigung sowie darauf, dass der Erblasser keine Verfügung von Todes wegen hinterlassen hatte. Die Witwe berief sich darauf, dass die Lebensversicherung bereits bei der Scheidung im Rahmen des Zugewinnausgleichs berücksichtigt worden sei, der Erblasser ihr noch kurz vor seinem Tode die Lebensversicherungssumme zur Tilgung gemeinsamer Verbindlichkeiten versprochen und den Widerruf der Bezugsberechtigung nur aus Nachlässigkeit unterlassen habe.

Das Gericht sprach die Lebensversicherungssumme der geschiedenen Frau zu und begründete seine Auffassung insbesondere damit, dass der geschäftserfahrene Verstorbene vor seinem Tod genügend Zeit und Anlass hatte, seine vermögensrechtlichen Angelegenheiten einschließlich des Bezugsrechts für seine Lebensversicherung nach seinen Wünschen zu regeln.

Der Bundesgerichtshof hat nun in dieser Angelegenheit das letzte Wort.

## **Kein Anspruch auf Vorfälligkeitsentschädigung bei neuer Kreditaufnahme**

Nach einer Entscheidung des Pfälzischen Oberlandesgerichts Zweibrücken hat eine Bank keinen Anspruch auf eine so genannte Vorfälligkeitsentschädigung, wenn der Kunde zugleich einen neuen, höheren Kredit aufnimmt.

In dem zu Grunde liegenden Fall hatte ein Bankkunde einen Millionenkredit vorzeitig gekündigt und der Bank hierfür ein Vorfälligkeitsentgelt in sechsstelliger Höhe gezahlt. Nach Abschluss von neuen Darlehensverträgen zu für das Kreditinstitut nicht schlechteren Konditionen in einem den vorherigen Kredit übersteigenden Volumen verlangte der Kunde die Rückerstattung der Vorfälligkeitsentschädigung.

Zu Recht, befand das Gericht, da die Vorfälligkeitsentschädigung als Schadensersatz für die Bank zu verstehen sei, dieser aber auf Grund des Neugeschäfts mit dem selben Kunden gar kein Schaden entstanden sei.

Die endgültige Entscheidung bleibt nun dem Bundesgerichtshof vorbehalten.

## **Kreditkartenvertrag: Unwiderruflichkeit der Zahlungsanweisung**

In der Unterzeichnung eines Belastungsbelegs liegt die Weisung des Kreditkarteninhabers an das Kreditkartenunternehmen, an das Vertragsunternehmen zu zahlen.

Diese Weisung ist grundsätzlich unwiderruflich, das Vertragsunternehmen erlangt einen selbstständigen Zahlungsanspruch gegen das Kreditkartenunternehmen, dem Einwendungen aus dem Valutaverhältnis zwischen Karteninhaber und Vertragsunternehmen nicht entgegen gehalten werden können. Dies gilt allerdings nicht, wenn eine hiervon abweichende vertragliche Vereinbarung vorliegt oder das

Vertragsunternehmen das Kreditkartenunternehmen rechtsmissbräuchlich in Anspruch nimmt, weil dem Vertragsunternehmen eine Forderung gegen den Karteninhaber offensichtlich nicht zusteht.

# +++Anlage Lohnbüro+++

## **Anspruch auf Ersatz des Steuerschadens bei verspätet gezahltem Gehalt**

Obwohl er auf die Wirksamkeit einer von ihm ausgesprochenen Kündigung nicht vertrauen durfte, zahlte ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer die Arbeitsvergütung verspätet erst im Folgejahr aus.

Das Bundesarbeitsgericht<sup>1</sup> verurteilte ihn deshalb dazu, dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der geringeren Steuerbelastung für das vorangegangene Kalenderjahr den Steuerschaden zu ersetzen, der aus der progressionsbedingten erhöhten Steuerbelastung resultierte.

Nach Auffassung des Gerichts wird ein solcher Schadensersatzanspruch wegen verspäteter Lohnzahlung gegebenenfalls auch von einer arbeitsvertraglichen Verfallklausel erfasst. Die Ausschlussfrist beginnt allerdings erst dann, wenn der Schaden für den Gläubiger feststellbar ist, also nicht bereits mit dem Zugang des Steuerbescheids, sondern mit Konkretisierung des Schadens z. B. durch den Steuerberater.

<sup>1</sup> BAG, Urt. v. 20.6.2002, 8 AZR 488/01, ZAP 2002 Fach 1, S. 183.

## **Entschädigungsanspruch eines Schwerbehinderten bei Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung**

Eine unterschiedliche Behandlung des behinderten Menschen gegenüber anderen Bewerbern ist grundsätzlich zulässig, wenn die Differenzierung nicht auf der Behinderung beruht.

Kann der schwerbehinderte Mensch Tatsachen glaubhaft machen, die eine Benachteiligung im Bewerbungsverfahren wegen seiner Behinderung vermuten lassen, so trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass es für die Ungleichbehandlung sachliche Gründe gab.

Kann der Arbeitgeber diesen Beweis nicht erbringen, so steht dem abgelehnten schwerbehinderten Bewerber ein Entschädigungsanspruch in Höhe von drei Monatsgehältern zu, die er bei ordnungsgemäßer Aufnahme der Tätigkeit erzielt hätte.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> § 81 Abs. 2 Ziffer 3 SGB IX.

## **Freistellung schwerbehinderter Menschen von Mehr- und Nacharbeit**

Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch darauf, auf Verlangen von Mehrarbeit freigestellt zu werden.<sup>1</sup> Mehrarbeit ist jede Arbeit, die die gesetzliche werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden<sup>2</sup> überschreitet. Tarifliche oder arbeitsvertragliche Arbeitszeiten sind diesbezüglich nicht maßgebend.

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts<sup>3</sup> führt das Verlangen auf Freistellung von Mehrarbeit allerdings weder zu einem Anspruch auf die Fünf-Tage-Woche noch auf Befreiung von Nacharbeit. Etwas Anderes kann sich im Einzelfall nur dann ergeben, wenn das zur behindertengerechten Gestaltung der Arbeitszeit erforderlich ist.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> § 124 SGB IX.

<sup>2</sup> § 3 Abs. 2 Satz 1 ArbZG.

<sup>3</sup> BAG, Urt. v. 3.12.2002, 9 AZR 462/01, Pressemitteilung Nr. 85/02.

<sup>4</sup> § 81 Abs. 4 Ziffer 4 SGB IX.

## **Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen**

Voraussichtlich ab dem 1. Januar 2003 gibt es neue Regelungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.<sup>1</sup>

Für Betriebe mit mindestens 20 Arbeitsplätzen soll es weiterhin die gesetzliche Verpflichtung geben, auf mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Die Anhebung dieser Pflichtquote auf 6 Prozent wird um ein Jahr verschoben. Neu ist, dass nunmehr auf die jahresdurchschnittliche Beschäftigungsquote - und zwar erst am Jahresende - abgestellt wird. Diese Quote wird ermittelt, indem die Zahl der am Jahresende tatsächlich mit schwerbehinderten Menschen besetzten Arbeitsplätze zu der Zahl der Jahresarbeitsplätze ins Verhältnis gesetzt wird. Übrigens: In kleineren Betrieben ergibt sich eine besondere Staffelung von Beschäftigungsquote und Ausgleichsabgabe.

Die nachfolgenden Tabellen geben Aufschluss über die Staffelung der Ausgleichsabgabenhöhe je Arbeitsplatz.

**Tabelle 1 (Betriebe mit mindestens 60 Arbeitsplätzen)**

Beschäftigungsquote	< 2 %	< 3 %	< 5 %
Ausgleichsabgabe pro nicht besetztem Arbeitsplatz	260 EUR	180 EUR	105 EUR

**Tabelle 2: (Kleinere Betriebe)**

Beschäftigungszahl	20 - 39	40 - 59
Pflichtarbeitsplätze	1	2
jahresdurchschnittliche Beschäftigung	< 1	< 1
Ausgleichsabgabe pro nicht besetztem Arbeitsplatz	105 EUR	180 EUR
		105 EUR

<sup>1</sup> Die Neuregelungen sind noch abhängig vom Zustandekommen - voraussichtlich Anfang 2003 - und Inkraft-Treten des (nicht im Bundesrat zustimmungspflichtigen) Gesetzes zur Änderung von Fristen und Bezeichnungen im SGB IX und zur Änderung anderer Gesetze (Bundestags-Drucksache 15/124).

### **Gesetz über die bedarfsorientierte Grundsicherung**

Eine neue eigenständige Sozialleistung ab 1. Januar 2003: Die bedarfsorientierte Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung. Ziel des sogenannten Grundsicherungsgesetzes(GSiG) ist die Sicherstellung des grundlegenden Bedarfs für den Lebensunterhalt von Personen, die wegen Alters oder aufgrund voller Erwerbsminderung

- endgültig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind und
- deren Einkünfte für den notwendigen Lebensunterhalt nicht ausreichen.

Durch diese beitragsunabhängige Leistung soll die Zahlung von Sozialhilfe und entsprechend die „verschämte Armut“ vermieden werden.

Ganz wichtig: Im Gegensatz zur Sozialhilfe erfolgt kein Rückgriff auf das Einkommen der Kinder oder Eltern.

Anspruchsberechtigt sind Personen

- mit gewöhnlichem Aufenthalt im Inland,
- die das 65. Lebensjahr vollendet haben oder
- die das 18. Lebensjahr vollendet haben und - unabhängig von der jeweiligen Arbeitsmarktlage - aus medizinischen Gründen dauerhaft voll erwerbsgemindert sind,

wenn sie ihren Lebensunterhalt nicht selbst bestreiten können.

Nähere Informationen erteilen die Rentenversicherungsträger sowie die Grundsicherungsämter der Städte und Gemeinden.

### **Unterrichtungsansprüche des Betriebsrats im Arbeitskampf**

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts muss der Arbeitgeber auch während eines Arbeitskampfes dem Betriebsrat im Voraus unter Namensnennung mitteilen, welche Überstunden, Schichtverschiebungen, kurzfristige Versetzungen, Einstellungen und Beschäftigung von Mitarbeitern anderer Firmen er beabsichtigt.<sup>1</sup>

In dem entschiedenen Fall kam es im Betrieb des Arbeitgebers zu Streikmaßnahmen. Um den damit verbundenen Produktionsausfall möglichst gering zu halten, ordnete der Arbeitgeber für nichtstreikende Arbeitnehmer Überstunden, Schichtverschiebungen und kurzfristige Versetzungen an. Der Betriebsrat hat vor dem BAG beantragt, festzustellen, dass die Arbeitgeberin verpflichtet ist, ihm während des Zeitraums von Arbeitskampfmaßnahmen im Voraus unter Namensnennung mitzuteilen, welche Überstunden, Schichtverschiebungen, kurzfristige Versetzungen, Einstellungen und Beschäftigung von Mitarbeitern anderer Firmen sie beabsichtige.

Dieser Ansicht folgte das Gericht.

Zwar haben Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zurückzutreten, wenn sie geeignet sind, die Arbeitskampffreiheit des Arbeitgebers einzuschränken. Daher bedürfen arbeitskampfbedingte Einstellungen und Versetzungen ebenso wie der Zustimmung des Betriebsrats wie arbeitskampfbedingte Veränderungen der Arbeitszeit. Jedoch sind die gesetzlichen Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers regelmäßig nicht geeignet, Abwehrmaßnahmen der hier in Rede stehenden Art nennenswert zu beeinträchtigen. Die Arbeitskampffreiheit des Arbeitgebers gebietet dann keine Einschränkung der gesetzlichen Informationsansprüche des Betriebsrats. Im Übrigen bedarf der Betriebsrat der entsprechenden Informationen, um etwa die Einhaltung der auch während des Arbeitskampfs geltenden gesetzlichen Arbeitszeitregelungen zu überwachen und zu erkennen, ob eine bestimmte Maßnahme des Arbeitgebers tatsächlich arbeitskampfbedingt ist oder der Mitbestimmung unterliegt.

<sup>1</sup> BAG, Beschluss v. 10.12.2002, 1 ABR 7/02, BAG-Pressemitteilung Nr. 90/02.

### ***Widerspruch im Arbeitsvertrag auch zu Lasten des Arbeitnehmers***

Nach einem Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt können widersprüchliche Vereinbarungen in einem Arbeitsvertrag grundsätzlich auch zu Lasten des Arbeitnehmers ausgelegt werden.<sup>1</sup>

In dem Fall wurde in einem Arbeitsvertrag eine einjährige Befristung des Arbeitsverhältnisses vereinbart. Der genaue Zeitraum der Befristung wurde angegeben. In einem anderen Passus des Arbeitsvertrages stand jedoch, dass das Arbeitsverhältnis nach der Probezeit unbefristet fortgesetzt werden sollte.

Der Arbeitnehmer klagte auf unbefristete Einstellung, der Arbeitgeber berief sich auf einen Fehler bei der Erstellung des Arbeitsvertrages, er habe im Computerprogramm einen falschen Textbaustein gewählt.

Das Gericht folgte der Argumentation des Arbeitgebers. Nach Ansicht des Gerichts sei dieser Fehler klar erkennbar. Während zunächst detaillierte Aussagen zu Art und Dauer der Befristung gemacht worden seien, stammen die Vereinbarungen über die Probezeit und über die anschließende unbefristete Weiterbeschäftigung aus einem typischen Mustervertragstext. Daher müsse die Auslegung dieser Widersprüchlichkeiten zu Lasten des Arbeitnehmers ausgehen.

<sup>1</sup> ArbG Frankfurt, 4 Ca 2828/02, dpa-Pressemitteilung v. 18.12.2002.

### ***Gehaltszusage von Vorgesetzten nicht unbedingt verbindlich***

Nach einem Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts sind Gehaltszusagen von Vorgesetzten nicht unbedingt verbindlich.<sup>1</sup>

In dem entschiedenen Fall hatte der geschäftsführende Vorstand des Arbeitgebers (ein karitäatives Hilfswerk) der Arbeitnehmerin im Einstellungsgespräch die Eingruppierung in eine höhere Gehaltsstufe zugesichert.

Diese Zusage widersprach jedoch den kirchlichen Tarifbestimmungen, weshalb die Landeskirche dem Arbeitsvertrag keine Zustimmung erteilte. Die Arbeitnehmerin erhielt daher nur die in den Bestimmungen vorgesehene niedrigere Gehaltsstufe.

Nach Ansicht des Gerichts muss sich der Arbeitgeber nicht an die unzulässige Gehaltszusage des Vorstands halten. Im Arbeitsvertrag wurde geregelt, dass die von Tarifbestimmungen abweichenden Gehaltsvereinbarungen von der Landeskirche zu genehmigen seien. Insoweit habe auch die im Vertrag ursprünglich vereinbarte höhere Gehaltsstufe niemals Rechtskraft erhalten.

<sup>1</sup> LAG Frankfurt, 2 Sa 609/02, dpa-Meldung vom 13.12.2002.

### ***Hartz-Reform soll Arbeitsmarkt beleben***

Nach kontroversen Verhandlungen zwischen Koalition und Opposition konnten im Dezember 2002 wesentliche Elemente des so genannten Hartz-Konzeptes verabschiedet werden. Sie zielen auf einen Abbau der Arbeitslosigkeit und eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und sind in zwei Gesetzen, dem Ersten und dem Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, enthalten.

Das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt („Hartz I“) enthält Regelungen über die Leiharbeit und so genannte Personal-Service-Agenturen. Es regelt außerdem bestimmte Aspekte der Arbeitsvermittlung und der Weiterbildung von Arbeitnehmern neu. Dieses Gesetz bedurfte nicht der Zustimmung des Bundesrates, in dem die Opposition die Mehrheit stellt, sondern konnte von der Koalition mit ihrer Stimmenmehrheit im Deutschen Bundestag beschlossen werden.

Das Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt („Hartz II“) umfasst Regelungen über so genannte Mini-Jobs im haushaltsnahen Bereich und darüber hinaus zur Schaffung so genannter Ich- und Familien-AGs sowie zur Modifizierung des Gesetzes über die Scheinselbstständigkeit.

Mit der so genannten Ich-AG beziehungsweise Familien-AG wird eine neue Form der Selbstständigkeit eingeführt. Bis zu den Einkommensgrenzen von 25.000 beziehungsweise 50.000 Euro im Jahr gelten erhebliche Vereinfachungen im Steuerrecht, bei der Buchführung und nicht zuletzt im Sozialrecht. Besonders gefördert wird die neue Form der Selbstständigkeit für ehemals Arbeitslose: Sie können über drei Jahre einen Zuschuss erhalten, wenn sie keine Arbeitnehmer oder nur mitarbeitende Familienangehörige beschäftigen.

### **Leiharbeit: Gleiche Arbeitsbedingungen nach spätestens sechs Wochen**

Verleihunternehmen im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes müssen Leiharbeitnehmern zukünftig die gleichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts einräumen, wie sie in den entliehenden Unternehmen den Stammkräften gewährt werden. Eine Ausnahme hiervon gilt nur während der ersten sechs Wochen der Beschäftigung, außerdem dann, wenn abweichende Regelungen in einem für das Verleihunternehmen geltenden Tarifvertrag getroffen wurden.

Arbeitsbedingungen in dem vorgenannten Sinne sind alle nach dem allgemeinen Arbeitsrecht vereinbarten Bedingungen, wie Dauer der Arbeitszeit und des Urlaubs oder die Nutzung sozialer Einrichtungen. Unter Arbeitsentgelt sind nicht nur das laufende Entgelt, sondern auch Zuschläge, Ansprüche auf Entgeltfortzahlung und Sozialleistungen sowie andere Lohnbestandteile zu verstehen.

Während der ersten sechs Wochen der Überlassung eines Leiharbeitnehmers an einen Entleiher darf der Verleiher ein Entgelt in Höhe des Beitrags gewähren, den der Leiharbeitnehmer zuletzt als Arbeitslosengeld erhalten hat.

Von dem Grundsatz der Gleichbehandlung darf danach zu Gunsten oder zu Ungunsten des Leiharbeitnehmers durch einen für den Verleiher geltenden Tarifvertrag abgewichen werden. Diese Ausnahme ermöglicht es den Tarifvertragsparteien, die Arbeitsbedingungen abweichend zu gestalten und beispielsweise Pauschalierungen beim Arbeitsentgelt zuzulassen und die Leistungen für Zeiten des Verleihs und Nichtverleihs in einem Gesamtkonzept zu regeln.

Klargestellt wurde, dass von dem Grundsatz der gleichen Arbeitsbedingungen auch dann abgewichen werden darf, wenn nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags die Anwendung der tariflichen Regelungen im Arbeitsvertrag vereinbaren. Dies gilt auch dann, wenn nur eine Arbeitsvertragspartei nicht an den Tarifvertrag gebunden ist.

### **Förderung der beruflichen Weiterbildung neu geregelt**

Die so genannte Hartz-Reform bringt grundlegende Änderungen bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung.

Bildungsgutscheine ersetzen zukünftig die vom Arbeitsamt vorgenommene Einzelzuweisung in bestimmte Maßnahmen. Arbeitslose, bei denen das Arbeitsamt eine Qualifizierungsmaßnahme für notwendig erachtet, können unter den zugelassenen Bildungsträgern frei wählen.

Voraussetzung für die Förderung sind bestimmte Vorbeschäftigungszeiten.

Soweit durch die geförderte Maßnahme Kinderbetreuungskosten ausgelöst werden, können diese in Höhe von 130 Euro monatlich je Kind übernommen werden.

Zugelassen für die Förderung sind Bildungsträger, bei denen eine fachkundige Stelle festgestellt hat, dass sie

- die erforderliche Leistungsfähigkeit besitzen,
- in der Lage sind, durch eigene Vermittlungsbemühungen die Eingliederung von Teilnehmern zu unterstützen,
- durch ihre Aus- und Fortbildung sowie durch die Berufserfahrung des Leiters und der Lehrkräfte eine erfolgreiche berufliche Weiterbildung erwarten lassen und
- ein System zur Sicherung der Qualität anwenden.

Auch an die einzelne Maßnahme werden konkrete Anforderungen gestellt.

Das Arbeitsamt hat durch geeignete Qualitätsprüfungen die Durchführung der Maßnahme zu überwachen sowie den Erfolg zu beobachten.

## **Neue Mini-Job-Regelungen ab 1.4.2003**

Die früheren so genannten 325-Euro-Jobs werden auf 400 Euro ausgeweitet. Sie sind auch als Nebenjobs wieder möglich. Der Arbeitgeber entrichtet für geringfügig Beschäftigte Pauschalabgaben in Höhe von insgesamt 25 v. H. Davon entfallen auf die Rentenversicherung 12 v. H. (mit einer Aufstockungsoption für Arbeitnehmer), auf die Krankenversicherung 11 v. H. sowie eine Pauschalsteuer mit Abgeltungswirkung in Höhe von 2 v. H. (einschließlich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag). Der Arbeitnehmer bleibt steuer- und abgabenfrei.

Die Pauschalbeiträge und die Pauschalsteuer sollen an eine gemeinsame Stelle abgeführt werden, deren Aufgabe es ist, die den Sozialversicherungsträgern und der Finanzverwaltung jeweils zustehenden Teilbeträge an diese weiterzuleiten.

Bei Mini-Jobs in Privathaushalten betragen die Pauschalabgaben des Arbeitgebers zukünftig 12 v. H. (jeweils 5 v. H. für die Renten- und Krankenversicherung sowie 2 v. H. für eine Pauschalsteuer einschließlich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag). Die Pauschalsteuer lässt keine Verrechnung mit der individuellen Steuer zu. Auch hier sollen die Pauschalbeiträge und die Pauschalsteuer an eine Einzugsstelle abgeführt werden. Der Arbeitnehmer ist steuer- und abgabenfrei.

Haushaltsdienstleistungen werden zukünftig steuerlich in unterschiedlicher Höhe gefördert:

Für Aufwendungen eines privaten Haushalts bei Mini-Jobs in Höhe von 10 v. H., höchstens 510 Euro; für sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse in privaten Haushalten in Höhe von 12 v. H., höchstens 2.400 Euro; für den Einkauf von Haushaltsdienstleistungen durch einen privaten Haushalt (z. B. Dienstleistungsagenturen) in Höhe von 20 v. H., höchstens 600 Euro.

Aufbauend auf dem geltenden Recht sollen geringfügige Beschäftigungen sowohl im gewerblichen Bereich als auch in Privathaushalten zusammengerechnet werden. Dies führt zur Versicherungspflicht bei Überschreiten des Grenzwertes von 400 Euro, bei zusammengerechneten Entgelten zwischen 400 und 800 Euro gilt eine Sonderregelung für die so genannte Gleitzone. Versicherungspflichtige Hauptbeschäftigte werden mit geringfügigen Beschäftigungen zusammengerechnet. Eine Nebenbeschäftigung bis zu 400 Euro ist allerdings anrechnungsfrei.

Die so genannte Gleitzone (erweiterter Niedriglohn-Sektor) wird oberhalb von 400 Euro bis zur Grenze von 800 Euro eingeführt. Oberhalb von Arbeitsentgelten von 400 Euro besteht danach Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Hier setzt der volle Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung für das gesamte Arbeitsentgelt ein. Für Arbeitsentgelte zwischen 400 und 800 Euro steigt der vom Arbeitnehmer für das gesamte Arbeitsentgelt zu zahlende Anteil linear bis zum vollen Arbeitnehmeranteil an.

Ab einem Arbeitsentgelt von über 400 Euro erfolgt eine individuelle Besteuerung. Wird eine Nebenbeschäftigung über 400 Euro bis 800 Euro neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung von mehr als 800 Euro ausgeübt, so gelten die Regelungen für die Gleitzone für die Nebenbeschäftigung nicht; hier werden Beiträge auf das zusammengerechnete Entgelt erhoben.

## **Weitere Regelungen der Hartz-Reform**

### **Befristete Arbeitsverträge mit älteren Arbeitnehmern möglich**

Die Befristung eines Arbeitsvertrags bedarf bis zum 31.12.2006 keines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr (bisher: das 58. Lebensjahr) vollendet hat. Begründet wurde dies damit, dass erfahrungsgemäß die Möglichkeit sachgrundloser Befristungen vielen Arbeitgebern die Einstellungsentscheidung erleichterte. Andererseits werde eine zunächst befristete Beschäftigung für einen großen Teil der Arbeitnehmer eine Brücke zur Dauerbeschäftigung.

### **Frühzeitige Meldung beim Arbeitsamt**

Von Kündigungen betroffene Arbeitnehmer sind zukünftig verpflichtet, sich unverzüglich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden. Die Pflicht zur Meldung besteht unabhängig davon, ob der Fortbestand des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses gerichtlich gemacht wird.

### **Rahmenbedingungen der Arbeitnehmerüberlassung verändert**

Im Gegenzug zu der im Rahmen der Hartz-Reform beschlossenen Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern und Stammbeschäftigten wurden das besondere Befristungsverbot bei Leiharbeit, das Wiedereinstellungsverbot, das Synchronisationsverbot sowie die Beschränkung der Überlassungsdauer von Leiharbeitnehmern aufgehoben.

### **Personal-Service-Agenturen vermitteln Arbeitskräfte**

Jedes Arbeitsamt hat zukünftig die Einrichtung mindestens einer Personal-Service-Agentur sicherzustellen. Diese stellt bis dahin Arbeitslose ein und vermittelt sie an Entleihunternehmen.

Während ursprünglich vorgesehen war, dass die Arbeitsämter diese Agenturen selbst betreiben, wurde im Vermittlungsverfahren darauf hingewirkt, dass Arbeitsämter namens der Bundesanstalt für Arbeit nur dann eigene Personal-Service-Agenturen gründen dürfen, wenn zuvor weder ein Vertrag mit einem erlaubt tätigen Verleiher im Rahmen einer Ausschreibung noch in einem weiteren Schritt eine Beteiligung an

einem Verleihunternehmen zu Stande gekommen ist. Mindestens einmal jährlich soll das Arbeitsamt prüfen, ob ein erneutes Vergabeverfahren einzuleiten ist.

Die in Personal-Service-Agenturen beschäftigten Arbeitnehmer sind von den Arbeitsämtern statistisch zu erfassen.

#### **Keine Neuregelung über die Freistellung und Urlaubsgewährung bei Kündigungen**

Die im Zuge der Hartz-Reform ursprünglich geplanten und gerade bei kleinen und mittleren Unternehmen heftig diskutierten gesetzlichen Änderungen, mit denen Arbeitnehmern Freistellungs- und Urlaubsansprüche bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit gestaffeltem Entgeltfortzahlungsanspruch gewährt werden sollten, sind nicht Gesetz geworden. Sie wurden im Vermittlungsausschuss „gekippt“.

#### **Altersteilzeit: Keine betriebsbedingte Kündigung durch den Insolvenzverwalter während der Freistellungsphase**

Die Stilllegung eines Betriebs stellt kein dringendes betriebliches Erfordernis dar, das die Kündigung eines Arbeitnehmers rechtfertigen kann, mit dem Block-Altersteilzeit vereinbart ist (ein Jahr Vollarbeit, ein Jahr Freistellungsphase) und der sich bereits in der Freistellungsphase befindet. Dies hat jüngst das Bundesarbeitsgericht entschieden.

Die Insolvenzordnung ermögliche zwar eine Kündigung durch den Insolvenzverwalter, auch diese Kündigung setze jedoch ein dringendes betriebliches Erfordernis voraus, das einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegensteht. Der mit einer Betriebsstilllegung verbundene Wegfall aller Beschäftigungsmöglichkeiten erfordere keine Kündigung, wenn der in Altersteilzeit befindliche Arbeitnehmer die geschuldete Arbeitsleistung bereits in vollem Umfang erbracht hat und der Arbeitgeber ihn deshalb gar nicht weiter beschäftigen muss. Allein das Fehlen hinreichender finanzieller Mittel stelle keinen ausreichenden Kündigungsgrund dar.

#### **Rauchen im Betrieb kann jetzt generell verboten werden**

Durch eine Novellierung der Arbeitsstättenverordnung wurde klargestellt, dass der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zu treffen hat, damit die nicht rauchenden Beschäftigten in Arbeitsstätten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt sind. Die Neuregelung geht grundsätzlich davon aus, dass Passivrauchen gesundheitsschädlich ist.

Zwar hat der Arbeitgeber im Prinzip ein Auswahlermessen bezüglich der von ihm zu treffenden Maßnahmen, diese müssen aber wirksam sein.

Insofern kommt es nicht darauf an, ob die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen baulicher, lüftungstechnischer oder organisatorischer Art inklusive eines eventuellen Rauchverbots die Raucher unter den Arbeitnehmern unverhältnismäßig belasten, indem sie etwa ihren ungestörten Rauchgenuss beeinträchtigen. Vielmehr ist nur darauf abzustellen, ob die Nichtraucher unter den Arbeitnehmern wirksam geschützt werden.

Lediglich in Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr sind die Pflichten des Arbeitgebers eingeschränkt: Hier muss er Schutzmaßnahmen im obigen Sinne nur treffen, soweit die Natur des Betriebs und die Art der Beschäftigung es zulassen. Hieraus sollen sich z. B. Ausnahmen für Gaststätten ergeben.

Bisher bestand eine ausdrückliche Pflicht zu Maßnahmen des Nichtrauerschutzes lediglich für Pausen-, Bereitschafts- und Liegeräume.

Die Einhaltung der neuen Vorschriften wird von den Gewerbeaufsichtsämtern überprüft.

#### **Unwirksame Kündigung eines Geschäftsführeranstellungsvertrags**

Nach einem jüngst ergangenen Urteil des Bundesgerichtshofs liegt kein wichtiger Grund für die außerordentliche Kündigung des Anstellungsvertrags eines GmbH-Geschäftsführers vor, wenn dieser sich von der Gesellschaft Spesen erstatten lässt, welche die Alleingesellschafterin der GmbH, im vorliegenden Fall eine AG, nach ihrer nicht zwingenden Interpretation der einschlägigen Bestimmungen im Anstellungsvertrag für nicht erstattungsfähig hält. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Geschäftsführer die Spesen offen abrechnet und der Alleingesellschafterin damit die Möglichkeit einräumt, die Berechtigung der Spesen zu überprüfen.

Im vorliegenden Fall war der betroffene GmbH-Geschäftsführer für eine Immobilien-GmbH tätig, die Tochtergesellschaft einer AG war. Im Oktober 1998 beschloss die AG, den Geschäftsbetrieb der Tochtergesellschaft zum Jahresende 1998 einzustellen. Im November 1998 ließ die AG den Leistungsaustausch zwischen der GmbH und dem GmbH-Geschäftsführer durch ihre eigene Revisionsgesellschaft überprüfen, die angebliche Unregelmäßigkeiten in den Benzin-, Reisekosten- und Spesenabrechnungen des GmbH-Geschäftsführers beanstandete. Gerügt wurde insbesondere, dass sich der Geschäftsführer von der GmbH Benzinkosten für Urlaubs- und Privatfahrten mit dem Dienstwagen

sowie Bewirtungskosten für angeblich außerdienstliche Essen im Beisein seiner Ehefrau habe erstatten lassen.

Da dem Geschäftsführer in seinem Anstellungsvertrag aber ein Dienst-Pkw auch zur privaten Nutzung gestellt worden war und weil es in dem Anstellungsvertrag außerdem hieß, dass die Gesellschaft ihm im Übrigen alle mit Belegen nachgewiesenen angemessenen Kosten erstattet, die dem Geschäftsführer bei der Wahrnehmung der Interessen der Gesellschaft entstanden sind, sah der Bundesgerichtshof in der Geltendmachung entsprechender Spesen durch den GmbH-Geschäftsführer keinen wichtigen Grund für eine Kündigung.

Der Kläger legte durch ein entsprechendes Gutachten der Industrie- und Handelskammer dar, dass bei Vertragsgestaltungen der beschriebenen Art die Überlassung eines Dienstwagens zur dienstlichen und privaten Nutzung auch die Erstattung der anfallenden Benzinkosten unabhängig davon umfasst, ob diese privat oder dienstlich veranlasst sind. Auszunehmen sind hiervon lediglich einige Privatfahrten mit dem Autoreisezug sowie urlaubsbedingte Parkgebühren, die der Kläger ebenfalls geltend gemacht hatte. Diese stellen für sich genommen aber keinen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung dar.

Bezüglich der gerügten Bewirtungskosten habe die AG nicht berücksichtigt, dass der Kläger ohne Verdeckungsabsicht zu Werke gegangen ist. Seine offene Abrechnungsweise habe es der Alleingeschäftsführerin ermöglicht, sein Spesen gebaren jederzeit zu überprüfen.

Meinungsverschiedenheiten in dieser Hinsicht rechtfertigen keine außerordentliche Kündigung. Die Teilnahme der Ehefrau an bestimmten Geschäftssessen könne zur Kontakt- und Imagepflege des Unternehmens, insbesondere auch aus atmosphärischen Gründen, durchaus angemessen sein, zumal dann, wenn auch der Geschäftspartner mit seinem Ehegatten teilnehme. Auch die Mitwirkung des Klägers als Referent an einer Tagung könne den Interessen der AG entsprochen haben im Sinne eines Werbeeffekts bzw. zwecks Kontaktanbahnung mit potenziellen Geschäftspartnern.

Soweit die AG ihre außerordentliche Kündigung hilfsweise mit der beabsichtigten Betriebseinstellung der GmbH begründet habe, sei dies nicht gerechtfertigt. Die Instanzgerichte hätten nämlich festgestellt, dass die Betriebsstilllegung auf einer geänderten Geschäftspolitik der AG beruhte, was für eine außerordentliche Kündigung nicht ausreiche.

### **Anzeige des Arbeitgebers als Erfüllung von Einbehaltungspflichten**

Die Haftung des Arbeitgebers für die Lohnsteuer seiner Arbeitnehmer erstreckt sich auch auf Fehlbeträge, die nicht aus dem Netto-Arbeitslohn aufgebracht werden können. Diese Haftung ist nur dann ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber dem zuständigen Finanzamt solche Fälle rechtzeitig anzeigt. Unter welchen Voraussetzungen es zu einer Haftungsinanspruchnahme kommen kann, zeigt der nachfolgend geschilderte, sicher nicht alltägliche Fall:

Ein Gesellschafter-Geschäftsführer war aus seiner GmbH ausgeschieden. In diesem Zusammenhang wurde zur Sicherung der Versorgungsansprüche der Rückkaufswert einer Rückdeckungsversicherung abgetreten. Das Finanzamt sah die Abtretung als zugeflossenen Arbeitslohn an und machte die Gesellschaft als Arbeitgeber für die Lohnsteuer haftbar. Der Gesellschafter war unbekannt verzogen und nicht mehr auffindbar.

Der Bundesfinanzhof macht deutlich, dass die Anzeigepflicht die Einbehaltungspflicht ergänzt und sogar ersetzt. Um Haftungsansprüchen zu entgehen, sollten die entsprechenden Sachverhalte in solchen Fällen dem Finanzamt unbedingt rechtzeitig angezeigt werden.

### **Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung kein Arbeitslohn**

Ist ein Arbeitnehmer nach der Entscheidung eines Sozialversicherungsträgers sozialversicherungspflichtig, dann gehören die Arbeitgeberanteile zur gesetzlichen Sozialversicherung nicht zum Arbeitslohn. Sie stellen keine Vorteilsgewährung für den Arbeitnehmer dar.

Das gilt nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs auch für den Fall, dass der Sozialversicherungsträger von der Einstufung durch die Finanzverwaltung abweicht. Die Beurteilungen durch den Sozialversicherungsträger haben insoweit auch im Besteuerungsverfahren Tatbestandswirkung, obwohl eine formelle Bindungswirkung nicht besteht.

Im entschiedenen Fall war die zuständige AOK bei mehrfachen Prüfungen von der Sozialversicherungspflicht eines GmbH-Gesellschafters ausgegangen, obwohl die GmbH nach den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften zur Leistung eines Arbeitgeberanteils nicht verpflichtet war.

### **Aufwendungen eines Auszubildenden für Fahrten zur Berufsschule**

Für in Ausbildung befindliche Kinder, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, wird kein Kindergeld gezahlt (auch kein Kinderfreibetrag gewährt), soweit ihre eigenen Einkünfte und Bezüge, die zur Besteitung ihres Unterhalts oder ihrer Berufsausbildung bestimmt oder geeignet sind, in 2002 den Betrag von 7.188 Euro übersteigen.

Von den steuerpflichtigen Einnahmen sind jeweils die entstandenen Werbungskosten oder Betriebsausgaben zur Ermittlung der Einkünfte abzuziehen. Bei einem Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit erzielenden Auszubildenden sind alle Aufwendungen, die im Hinblick auf das Ausbildungsziel getätigt werden, zu berücksichtigende Werbungskosten. Dazu gehören z. B. Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, Lehrgangsgebühren, Fachliteratur und Fahrten zur Berufsschule.

In einem Verfahren vor dem Finanzgericht München war streitig, in welcher Höhe die Fahrten zur Berufsschule zu berücksichtigen sind. Das Finanzgericht entschied, dass für diese Fahrten Dienstreisegrundsätze gelten. Diese Fahrten sind im Regelfall keine Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, die nur mit der so genannten Entfernungspauschale anzusetzen sind. Die Entfernungspauschale beträgt für jeden vollen Kilometer der Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte 0,36 Euro für die ersten 10 Kilometer und 0,40 Euro für jeden weiteren Kilometer. Mit der Pauschale sind Hin- und Rückfahrt abgegolten.

Konkret bedeutet dieses Urteil für die Praxis, dass Fahrten zur Berufsschule mit 0,30 Euro je gefahrenem Kilometer (für Hin- und Rückfahrt) anzusetzen sind. Bei einer zeitlichen Abwesenheit von mindestens acht Stunden können zudem noch Verpflegungsmehraufwendungen geltend gemacht werden.

Der Bundesfinanzhof muss nun abschließend entscheiden.

### **Rabattfreibetrag bei Arbeitgeberleistungen**

Erhält ein Arbeitnehmer auf Grund seines Dienstverhältnisses Waren oder Dienstleistungen, die der Arbeitgeber allgemein am Markt anbietet und nicht überwiegend für den Bedarf seiner Arbeitnehmer herstellt, vertreibt oder erbringt, so gelten als deren Werte die um vier vom Hundert geminderten Endpreise, zu denen der Arbeitgeber oder der dem Abgabeort nächstansässige Abnehmer die Waren oder Dienstleistungen fremden Letztabbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet. Dieser so genannte Rabattfreibetrag wird gewährt, soweit der Betrag insgesamt 1.224 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigt.

Voraussetzung für den Rabattfreibetrag ist mithin, dass der Arbeitgeber mit solchen Leistungen damit am Markt auftritt. Der Bundesfinanzhof hat aus dieser Sicht entschieden:

- Gewährt eine Landeszentralbank zinsgünstige Arbeitgeberdarlehen, kommt der Rabattfreibetrag nicht zum Zuge. Die Landeszentralbank gewährt in ihren gewöhnlichen Geschäftsaktivitäten keine Darlehen an private Personen.
- Gewährt ein Arbeitgeber, der geschäftsmäßig keine Kredite vergibt, zinslose Arbeitgeberdarlehen, kann der Rabattfreibetrag ebenfalls nicht angesetzt werden. Diese Beurteilung ändert sich auch nicht dadurch, dass die Firma Darlehen an drei verbundene Unternehmen ausgeliehen hat.

### **Rabattfreibetrag bei verbilligter Abgabe von Medikamenten**

Gibt ein Krankenhaus aus seiner Apotheke nichtverschreibungspflichtige Medikamente und andere medizinische Artikel mit Rabatt an seine Arbeitnehmer ab, so findet der Rabattfreibetrag Anwendung.

Das zuständige Finanzamt lehnte die Berücksichtigung des Rabattfreibetrags ab, da nach seiner Ansicht die Krankenhausapotheke nicht die Voraussetzungen für die Anwendung dieser Vorschrift erfülle. Der Rabattfreibetrag sei eben nur dann anzuwenden, wenn der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern eigene Produkte oder Dienstleistungen verbilligt überlasse.

Der Bundesfinanzhof vertritt dagegen die Auffassung, dass es nicht entscheidend sein kann, welche wirtschaftliche Bedeutung die Abgabe von Medikamenten und anderen medizinischen Artikeln im Verhältnis zu den anderen vom Krankenhaus erbrachten Leistungen zukommt. Maßgebend ist alleine, dass der Arbeitgeber überhaupt mit solchen Produkten am Markt erscheint.

### **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.