

Ausgabe
12.2008

Newsletter +++ new

Erkens Gerow Schmitz Zeiss

Wirtschaftsprüfer | Steuerberater | Rechtsanwälte

+++newsletter+++

Termine Dezember 2008

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

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch	
		Überweisung ¹	Scheck ²
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag³	10.12.2008	15.12.2008	5.12.2008
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag	Seit dem 1.1.2005 ist die Kapitalertragsteuer sowie der darauf entfallende Solidaritätszuschlag zeitgleich mit einer erfolgten Gewinnausschüttung an den Anteilseigner an das zuständige Finanzamt abzuführen.		
Einkommensteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag	10.12.2008	15.12.2008	5.12.2008
Körperschaftsteuer, Solidaritätszuschlag	10.12.2008	15.12.2008	5.12.2008
Umsatzsteuer⁴	10.12.2008	15.12.2008	5.12.2008
Sozialversicherung⁵	23.12.2008	entfällt	entfällt

¹ Umsatzsteuervoranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen müssen grundsätzlich bis zum 10. des dem Anmeldungszeitraum folgenden Monats (auf elektronischem Weg) abgegeben werden. Fällt der 10. auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, ist der nächste Werktag der Stichtag. Es muss so frühzeitig überwiesen werden, dass die Wertstellung auf dem Konto des Finanzamts am Tag der Fälligkeit erfolgt. Bei einer Säumnis der Zahlung bis zu drei Tagen werden keine Säumniszuschläge erhoben.

² Bei Zahlung durch Scheck ist zu beachten, dass die Zahlung erst drei Tage nach Eingang des Schecks beim Finanzamt als erfolgt gilt. Es sollte stattdessen eine Einzugsermächtigung erteilt werden.

³ Für den abgelaufenen Monat.

⁴ Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat.

⁵ Ab 2006 sind die Fälligkeitsregelungen der Sozialversicherungsbeiträge einheitlich auf den drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats vorgezogen worden. Um Säumniszuschläge zu vermeiden, empfiehlt sich das Lastschriftverfahren. Ab 1. Januar 2008 gilt bei allen Krankenkassen ein einheitlicher Abgabetermin für die Beitragsnachweise. Diese müssen dann bis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit (d. h. am 19.12.2008) an die jeweilige Einzugsstelle übermittelt werden. Wird die Lohnbuchführung durch extern Beauftragte erledigt, sollten die Lohn- und Gehaltsdaten etwa 10 Tage vor dem Fälligkeitstermin an den Beauftragten übermittelt werden. Dies gilt insbesondere, wenn die Fälligkeit auf einen Montag oder auf einen Tag nach Feiertagen fällt.

Termine Januar 2009

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

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch	
		Überweisung ¹	Scheck ²
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag³	12.1.2009	15.1.2009	7.1.2009
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag	Seit dem 1.1.2005 ist die Kapitalertragsteuer sowie der darauf entfallende Solidaritätszuschlag zeitgleich mit einer erfolgten Gewinnausschüttung an den Anteilseigner an das zuständige Finanzamt abzuführen.		
Umsatzsteuer⁴	12.1.2009	15.1.2009	7.1.2009
Sozialversicherung⁵	28.1.2009	entfällt	entfällt

- 1 Umsatzsteuervoranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen müssen grundsätzlich bis zum 10. des dem Anmeldungszeitraum folgenden Monats (auf elektronischem Weg) abgegeben werden. Fällt der 10. auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, ist der nächste Werktag der Stichtag. Es muss so frühzeitig überwiesen werden, dass die Wertstellung auf dem Konto des Finanzamts am Tag der Fälligkeit erfolgt. Bei einer Säumnis der Zahlung bis zu drei Tagen werden keine Säumniszuschläge erhoben.
- 2 Bei Zahlung durch Scheck ist zu beachten, dass die Zahlung erst drei Tage nach Eingang des Schecks beim Finanzamt als erfolgt gilt. Es sollte stattdessen eine Einzugsermächtigung erteilt werden.
- 3 Für den abgelaufenen Monat; bei Vierteljahreszählern für das abgelaufene Kalendervierteljahr; bei Jahreszählern für das abgelaufene Kalenderjahr.
- 4 Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat; bei Vierteljahreszählern (ohne Dauerfristverlängerung) für das abgelaufene Kalendervierteljahr.
- 5 Ab 2006 sind die Fälligkeitsregelungen der Sozialversicherungsbeiträge einheitlich auf den drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats vorgezogen worden. Um Säumniszuschläge zu vermeiden, empfiehlt sich das Lastschriftverfahren. Ab 1. Januar 2008 gilt bei allen Krankenkassen ein einheitlicher Abgabetermin für die Beitragsnachweise. Diese müssen dann bis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit (d. h. am 26.01.2009) an die jeweilige Einzugsstelle übermittelt werden. Wird die Lohnbuchführung durch extern Beauftragte erledigt, sollten die Lohn- und Gehaltsdaten etwa 10 Tage vor dem Fälligkeitstermin an den Beauftragten übermittelt werden. Dies gilt insbesondere, wenn die Fälligkeit auf einen Montag oder auf einen Tag nach Feiertagen fällt.

Zahlungsverzug: Höhe der Verzugszinsen

Der Gläubiger kann nach dem Eintritt der Fälligkeit seines Anspruchs den Schuldner durch eine Mahnung in Verzug setzen. Der Mahnung gleichgestellt sind die Klageerhebung sowie der Mahnbescheid.

Einer Mahnung bedarf es nicht, wenn

- für die Leistung eine Zeit nach dem Kalender bestimmt ist,
- die Leistung an ein vorausgehendes Ereignis anknüpft,
- der Schuldner die Leistung verweigert,
- besondere Gründe den sofortigen Eintritt des Verzugs rechtfertigen.

Bei Entgeltforderungen tritt Verzug spätestens 30 Tage nach Fälligkeit und Zugang einer Rechnung ein; dies gilt gegenüber einem Schuldner, der Verbraucher ist, allerdings nur, wenn hierauf in der Rechnung besonders hingewiesen wurde.

Im Streitfall muss allerdings der Gläubiger den Zugang der Rechnung (nötigenfalls auch den darauf enthaltenen Verbraucherhinweis) bzw. 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, 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 ab 1.7.2006:

Zeitraum	Basiszinssatz	Verzugszinssatz	Verzugszinssatz für Rechtsgeschäfte ohne Verbraucherbeteiligung
1.7. bis 31.12.2006	1,95 %	6,95 %	9,95 %
1.1. bis 30.6.2007	2,70 %	7,70 %	10,70 %
1.7. bis 31.12.2007	3,19 %	8,19 %	11,19 %
1.1. bis 30.6.2008	3,32 %	8,32 %	11,32 %
1.7. bis 31.12.2008	3,19 %	8,19 %	11,19 %

Folgende Unterlagen können im Jahr 2009 vernichtet werden

Nachstehend aufgeführte Buchführungsunterlagen können nach dem 31. Dezember 2008 vernichtet werden:

- **Aufzeichnungen** aus 1998 und früher.
- **Inventare**, die bis zum 31.12.1998 aufgestellt worden sind.
- **Bücher**, in denen die letzte Eintragung im Jahre 1998 oder früher erfolgt ist.
- Jahresabschlüsse, Eröffnungsbilanzen und Lageberichte, die 1998 oder früher aufgestellt worden sind.
- **Buchungsbelege** aus dem Jahre 1998 oder früher (Belege müssen seit 1998 auch zehn Jahre aufbewahrt werden).
- Empfangene Handels- oder Geschäftsbriebe und Kopien der abgesandten Handels- oder Geschäftsbriebe, die 2002 oder früher empfangen bzw. abgesandt wurden.
- sonstige für die Besteuerung bedeutsame Unterlagen aus dem Jahre 2002 oder früher.

Dabei sind die Fristen für die Steuerfestsetzungen zu beachten.

Unterlagen dürfen **nicht** vernichtet werden, wenn sie von Bedeutung sind

- für eine begonnene Außenprüfung,
- für anhängige steuerstraf- oder bußgeldrechtliche Ermittlungen,
- für ein schwebendes oder auf Grund einer Außenprüfung zu erwartendes Rechtsbehelfsverfahren oder zur Begründung der Anträge an das Finanzamt und
- bei vorläufigen Steuerfestsetzungen.

Es ist darauf zu achten, dass auch die elektronisch erstellten Daten für 10 Jahre vorgehalten werden müssen.

1%-Regelung für jedes zum Betriebsvermögen gehörende und privat genutzte Kraftfahrzeug gesondert anzuwenden

Die private Nutzung eines Kraftfahrzeugs, das zu mehr als 50 % betrieblich genutzt wird, ist für jeden Kalendermonat mit 1 % des inländischen Listenpreises im Zeitpunkt der Erstzulassung, zuzüglich der Kosten für Sonderausstattungen einschließlich Umsatzsteuer anzusetzen. Liegt keine überwiegende (mehr als 50 %) betriebliche Nutzung vor, ist ein Kostennachweis zu führen. Darin sind die mit dem privat mitbenutzten Kraftfahrzeug zusammenhängenden Aufwendungen in betrieblich abzugsfähige und nicht abzugsfähige Kosten aufzuteilen. Diese Aufteilung kann, wenn kein konkreter Nachweis des Aufteilungsmaßstabs vorliegt, durch eine (allerdings streitanfällige) Schätzung erfolgen.

Gehören zum Betriebsvermögen eines Unternehmers mehrere auch privat genutzte Fahrzeuge, ist die 1 %-Regelung für jedes Fahrzeug gesondert anzuwenden. So entschied das Finanzgericht Münster. In einem Anwendungsschreiben war das Bundesfinanzministerium großzügiger: Kann der Unternehmer nachweisen, dass nur er die betrieblichen Fahrzeuge für private Zwecke nutzt, ist die 1 %-Regelung lediglich auf das Fahrzeug mit dem höchsten Bruttolistenpreis anzuwenden. Er muss allerdings glaubhaft machen, dass eine private Nutzung durch Personen, die zu seiner Privatsphäre gehören, ausgeschlossen ist.

Der Bundesfinanzhof wird die Frage abschließend beantworten.

Hinweis: Durch Führung eines **ordnungsgemäßen** Fahrtenbuchs kann der Unternehmer nachteilige Folgen vermeiden.

Besteuerung des schuldrechtlichen Versorgungsausgleichs bei Ehegatten

Bei einer Ehescheidung werden die in der Ehezeit begründeten Versorgungsanwartschaften (z. B. aus der gesetzlichen Rentenversicherung) öffentlich-rechtlich ausgeglichen. Zu Gunsten des ausgleichsberechtigten Ehegatten werden Anwartschaften bei der gesetzlichen Rentenversicherung begründet. In bestimmten Fällen greift dagegen der schuldrechtliche Versorgungsausgleich ein, wobei der ausgleichsverpflichtete Ehegatte in der Regel eine Geldrente an den berechtigten Ehegatten zahlt. Damit wird die Differenz zwischen den Altersbezügen ausgeglichen.

Ab dem Veranlagungszeitraum 2008 hat sich die Besteuerung des schuldrechtlichen Versorgungsausgleichs geändert, was die Oberfinanzdirektion Frankfurt am Main zum Anlass genommen hat, in einer Verfügung dazu Stellung zu nehmen. Danach kann der Ausgleichsverpflichtete die von ihm gezahlte Geldrente als Sonderausgaben abziehen, soweit die der Ausgleichsverpflichtung zu Grunde liegenden Einnahmen beim Ausgleichsverpflichteten selbst der Besteuerung unterliegen. Der die

Geldrente empfangene Ausgleichsberechtigte muss die Rente in Höhe der Sonderausgaben als sonstige Einkünfte versteuern.

Beispiel:

A erhält eine Leibrente in Höhe von jährlich 12.000 €, die mit einem Ertragsanteil von 20 % besteuert wird. A zahlt auf Grund des schuldrechtlichen Versorgungsausgleichs eine Geldrente an B in Höhe von jährlich 2.000 €. A kann 20 % von 2.000 € = 400 € als Sonderausgaben abziehen. B muss diesen Betrag (400 €) versteuern.

Würde es sich bei den Altersbezügen des A um eine Betriebsrente handeln (Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit), wäre bei A und B jeweils der volle Betrag von 2.000 € anzusetzen.

Bestimmungen zur Inventur am Bilanzstichtag

Alle Kaufleute, die nach den handelsrechtlichen oder steuerlichen Vorschriften Bücher führen und im Laufe des Wirtschaftsjahres keine permanente Inventur vornehmen, müssen zum Ende des Wirtschaftsjahres Bestandsaufnahmen vornehmen. Diese sind eine Voraussetzung für die Ordnungsmäßigkeit der Buchführung des Unternehmens und müssen am Bilanzstichtag erfolgen.

Steuerliche Teilwertabschreibungen können nur noch bei voraussichtlich dauernder Wertminderung vorgenommen werden. Diese Voraussetzungen müssen **zu jedem Bilanzstichtag neu nachgewiesen** werden. Das ist bei der Inventurdurchführung zu berücksichtigen.

Eine Fotoinventur ist nicht zulässig. Auf Grund der oft sehr zeitaufwendigen Inventurarbeiten, insbesondere bei den Roh-, Hilfs-, und Betriebsstoffen, den Fabrikaten und Handelswaren, gibt es aber zeitliche Erleichterungen für die Inventurarbeiten:

- Bei der so genannten **zeitnahen Inventur** können die Bestandsaufnahmen innerhalb von 10 Tagen vor oder nach dem Bilanzstichtag stattfinden. Zwischenzeitliche Bestandsveränderungen durch Einkäufe oder Verkäufe sind zuverlässig festzuhalten.
- Bei der **zeitlich verlegten Inventur** können die Bestandsaufnahmen innerhalb der letzten drei Monate vor oder der ersten zwei Monate nach dem Bilanzstichtag vorgenommen werden. Diese Inventur erfordert eine **wertmäßige** Fortschreibung bzw. eine **wertmäßige** Rückrechnung der durch die Inventur ermittelten Bestände zum Bilanzstichtag. Eine nur mengenmäßige Fortschreibung bzw. Rückrechnung reicht nicht aus. Für Bestände, die durch Schwund, Verderb und ähnliche Vorgänge unvorhersehbare Abgänge erleiden können und für besonders wertvolle Güter ist nur die Stichtagsinventur zulässig. Zu beachten ist ebenfalls, dass Steuervergünstigungen wie das Verbrauchsfolge-Verfahren, die auf die Zusammensetzung der Bestände am Bilanzstichtag abstellen, nicht in Anspruch genommen werden können.
- Bei der so genannten **Einlagerungsinventur** mit automatisch gesteuerten Lagersystemen (z. B. nicht begehbarer Hochregallager) erfolgt die Bestandsaufnahme laufend mit der Einlagerung der Ware. Soweit Teile des Lagers während des Geschäftsjahrs nicht bewegt worden sind, bestehen Bedenken gegen diese Handhabung.
- Das **Stichproben-Inventurverfahren** erlaubt eine Inventur mit Hilfe anerkannter mathematisch-statistischer Methoden auf Grund von Stichproben. Die Stichprobeninventur muss den Aussagewert einer konventionellen Inventur haben. Das ist der Fall, wenn ein Sicherheitsgrad von 95 % erreicht und relative Stichprobenfehler von 1 % des gesamten Buchwerts nicht überschritten werden. Hochwertige Güter und Gegenstände, die einem unkontrollierten Schwund unterliegen, sind nicht in dieses Verfahren einzubeziehen.
- Das **Festwertverfahren** kann auf Sachanlagen und Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe angewendet werden. Voraussetzung ist, dass die Gegenstände im Gesamtwert für das Unternehmen von nachrangiger Bedeutung sind, sich der Bestand in Größe, Zusammensetzung und Wert kaum verändert und die Gegenstände regelmäßig ersetzt werden. Eine körperliche Inventur ist bei diesen Gegenständen in der Regel **alle drei Jahre** oder bei wesentlichen Mengenänderungen sowie bei Änderung in der Zusammensetzung vorzunehmen. In Ausnahmefällen kann eine Inventur nach fünf Jahren ausreichen.
- Wird das Verfahren der **permanenteren Inventur** angewendet, ist darauf zu achten, dass bis zum Bilanzstichtag alle Vorräte nachweislich einmal aufgenommen worden sind.

Bei der Bestandsaufnahme sind alle Wirtschaftsgüter lückenlos und vollständig zu erfassen. Die Aufzeichnungen sind so zu führen, dass eine spätere Nachprüfung möglich ist. Es ist zweckmäßig, die Bestandsaufnahmelisten so zu gliedern, dass sie den räumlich getrennt gelagerten Vorräten entsprechen. Der Lagerort der aufgenommenen Wirtschaftsgüter ist zu vermerken. Die Bestandsaufnahmelisten sind von den aufnehmenden Personen abzuzeichnen. Es kann organisatorisch notwendig sein, die

Bestandsaufnahmen durch ansagende Personen und aufschreibende Mitarbeiter vorzunehmen. Inventuranweisungen, Aufnahmepläne, Originalaufzeichnungen und die spätere Reinschrift der Bestandsaufnahmelisten sind aufzubewahren.

Fremde Vorräte, z. B. Kommissionswaren oder berechnete, vom Kunden noch nicht abgeholt Waren oder Fabrikate sind getrennt zu lagern, um Inventurfehler zu vermeiden. Fremdvorräte müssen nur erfasst werden, wenn der Eigentümer einen Nachweis verlangt.

Eigene Vorräte sind immer zu erfassen. Das schließt minderwertige und mit Mängeln behaftete Vorräte ebenso ein wie rollende oder schwimmende Waren. Bei unfertigen Erzeugnissen muss zur späteren Ermittlung der Herstellungskosten der **Fertigungsgrad** angegeben werden. Dabei ist an **verlängerte Werkbänke** (Fremdbearbeiter) und die **Werkstattinventur** zu denken.

Alle Forderungen und Verbindlichkeiten des Unternehmens sind zu erfassen. Das gilt auch für Besitz- und Schuldwechsel. Es sind entsprechende Saldenlisten zu erstellen. Bargeld in Haupt- und Nebenkassen ist durch **Kassensturz** zu ermitteln.

Zur Inventurerleichterung können Diktiergeräte verwendet werden. **Besprochene Tonbänder** können gelöscht werden, sobald die Angaben in die Inventurlisten übernommen und geprüft worden sind.

Betriebliche Schuldzinsen aus Investitionsdarlehen sind bei konkretem Nachweis von der Beschränkung der Überentnahmen-Regelung ausgenommen

Die Abzugsfähigkeit von betrieblichen Schuldzinsen ist in einem zweistufigen Verfahren zu prüfen. Abzugsfähig sind Schuldzinsen, die betrieblich veranlasst sind. Privat veranlasste Schuldzinsen sind Lebensführungskosten und nicht abzugsfähig.

Die betrieblich veranlassten Schuldzinsen sind in einem zweiten Schritt daraufhin zu überprüfen, ob sie in vollem Umfang oder nur beschränkt den steuerlichen Gewinn mindern dürfen. Ausgangspunkt für diese Berechnung ist, ob eine sog. Überentnahme vorliegt. Eine Überentnahme ergibt sich grundsätzlich, wenn die Entnahmen des Wirtschaftsjahres höher sind als die Summe aus Gewinn und Einlagen. Liegt eine Überentnahme vor, werden die nicht abzugsfähigen Schuldzinsen mit 6 % der Überentnahmen angesetzt. Ein Sockelbetrag von 2.050 € ist immer absetzbar.

Schuldzinsen für Darlehen zur Finanzierung von Anschaffungs- oder Herstellungskosten von Wirtschaftsgütern des Anlagevermögens sind von dieser Einschränkung des Betriebsausgabenabzugs ausgeschlossen. Diese Zinsen sind immer als Betriebsausgaben zu berücksichtigen. Voraussetzung ist allerdings, dass für die Finanzierung ein gesondertes Darlehen aufgenommen wird. Die Finanzierung von Wirtschaftsgütern des Anlagevermögens lediglich durch Belastung des Kontokorrentkontos reicht nicht aus.

Das Finanzgericht Rheinland-Pfalz entschied, dass der unbeschränkte Abzug betrieblicher Schuldzinsen für ein Investitionsdarlehen voraussetzt, dass die Darlehensmittel, für die Schuldzinsen anfallen, nachweislich für die Anschaffung oder Herstellung von Wirtschaftsgütern des Anlagevermögens verwendet worden sind.

Der Bundesfinanzhof wird abschließend entscheiden.

Dauerhafte Verluste einer Ferienwohnung nur bei ortsüblicher Vermietzeit abzugsfähig

Ein Hauseigentümer besaß in einem Haus vier Ferienwohnungen. Während drei Wohnungen ca. 200 Tage im Jahr belegt waren, war die vierte nur an 33 Tagen vermietet. Das Finanzamt erkannte die Verluste aus dieser Wohnung nicht an, weil die vom Landesamt für Statistik ermittelte ortsübliche Vermietzeit von Ferienwohnungen 79 Tage betrug. Der Hauseigentümer meinte hingegen, es müsse ihm überlassen sein, in welcher Intensität er einzelne Wohnungen vermiete. In der Summe aller Wohnungen habe er jedenfalls die statistischen Werte überschritten.

Der Bundesfinanzhof gab dem Finanzamt Recht. Das Gericht überprüfte nur die vierte Wohnung, weil die anderen eine ausreichende Vermietzeit vorwiesen. Das Gericht machte deutlich, dass Verluste einer Ferienwohnung zwar grundsätzlich abzugsfähig sind, wenn sie ausschließlich an wechselnde Feriengäste vermietet und hierfür ständig bereitgehalten wird. Unterschreitet aber die tatsächliche Vermietzeit die ortsübliche um mindestens 25 %, muss die Einkünfterzielungsabsicht durch eine Prognose überprüft werden. Da diese aber negativ war, konnte er die Verluste nicht geltend machen.

Durchführung von Reinigungsarbeiten führt nicht zu inländischer Betriebsstätte eines ausländischen Unternehmens

Ein Unternehmen mit Sitz und Geschäftsleitung in den Niederlanden führte über mehrere Jahre hinweg auf einem deutschen Flughafen Reinigungsarbeiten an Flugzeugen durch. Hierfür benötigte es keine eigenen

Räumlichkeiten, weil die notwendigen Hilfsmittel (Reinigungsmaschinen, Putzmittel) vom Flughafen gestellt wurden. Seine Mitarbeiter durften aber die Pausen- und Umkleideräume des Flughafens benutzen. Das Finanzamt setzte für die im Inland erzielten Gewinne Steuern fest, weil es den Flughafen als inländische Betriebsstätte wertete.

Hiergegen wehrte sich das niederländische Unternehmen und bekam vor dem Bundesfinanzhof Recht, weil eine Betriebsstätte eine nicht nur vorübergehende Verfügungsmacht über Geschäftseinrichtungen oder Anlagen voraussetzt. Da aber lediglich Reinigungsarbeiten durchgeführt wurden, war das Unternehmen nicht am Flughafen „verwurzelt“. Für das Gericht war unerheblich, dass die Mitarbeiter die Pausen- und Umkleideräume benutzen durften.

Eigentum an Aktien geht erst bei Bezahlung auf den Erwerber über

Eheleute hatten Aktien verkauft, deren Kaufpreis sich aus einem noch vorzulegenden Wertgutachten ergeben sollte. Dieses stellte etwa ein Jahr später die Wertlosigkeit der Aktien fest. Die Eheleute machten daraufhin in ihrer Einkommensteuererklärung einen Verlust aus Aktienverkäufen geltend und beantragten, diesen mit anderweitig erzielten, positiven Einkünften zu verrechnen.

Das Finanzamt lehnte die Anerkennung des Verlustes für das Antragsjahr ab, er sei erst im folgenden Jahr nach der Vorlage des Wertgutachtens entstanden.

Der Bundesfinanzhof bestätigte die Auffassung, weil die Aktien im Antragsjahr weder zivilrechtlich noch wirtschaftlich auf den Erwerber übergegangen waren.

Zivilrechtlich konnte die Veräußerung erst mit der vollständigen Kaufpreiszahlung bewirkt werden. Seine endgültige Bestimmung ergab sich jedoch erst im folgenden Jahr. Aber auch wirtschaftlich hatte der Erwerber noch keine rechtlich geschützte Position. Die mit den Anteilen verbundenen Rechte und das Risiko einer Wertminderung oder die Chance einer Wertsteigerung lagen noch beim Verkäufer.

Einkünfte aus typisch stiller Beteiligung sind nach dem DBA-Luxemburg als Dividenden zu behandeln

Eine GmbH war zu 48 % direkt und im Übrigen als typisch stille Gesellschafterin an einer Kapitalgesellschaft in Luxemburg beteiligt. Sie hielt die Gewinnanteile aus der stillen Beteiligung im Inland für steuerfrei.

Nach einem Urteil des Bundesfinanzhofs sind die Gewinnanteile in Deutschland steuerpflichtig. Grundsätzlich werden Gewinnanteile aus stillen Beteiligungen nach dem Doppelbesteuerungsabkommen mit Luxemburg als Dividenden angesehen. Dafür steht Deutschland das Besteuerungsrecht zu. Hinsichtlich der Dividenden wird das deutsche Besteuerungsrecht allerdings durch das luxemburgische Recht zum Steuerabzug an der Quelle eingeschränkt. Die Quellensteuer ist in Deutschland auf die deutsche Körperschaftsteuer anrechenbar.

Gegenüber dem vorgenannten Grundsatz besteht eine Ausnahmeregelung für Dividenden, die von einer in Luxemburg ansässigen Kapitalgesellschaft gezahlt werden, deren stimmberechtigte Anteile zu mindestens 25 % einer deutschen Kapitalgesellschaft gehören (Schachtelbeteiligung). Solche Dividenden sind von der inländischen Besteuerung ausgenommen. Die Ausnahmeregelung ist aber nur auf direkte Kapitalbeteiligungen anwendbar.

Auch wenn die Gewinnanteile aus einer stillen Beteiligung „wie“ Dividenden besteuert werden, handelt es sich doch nicht um eine direkte Kapitalbeteiligung an einer luxemburgischen Kapitalgesellschaft. Deshalb sind die Gewinnanteile aus einer typisch stillen Beteiligung unter Anrechnung der in Luxemburg einbehalteten Quellensteuer in Deutschland steuerpflichtig.

Entgeltliche Hinnahme von Baumaßnahmen auf dem Nachbargrundstück steuerbar

Sonstige Leistungen unterliegen der Besteuerung. Eine sonstige Leistung ist jedes Tun, Dulden oder Unterlassen, das Gegenstand eines entgeltlichen Vertrags sein kann; ausgenommen sind Veräußerungsvorgänge oder veräußerungsgleiche Vorgänge im privaten Bereich.

Der Bundesfinanzhof urteilt danach ein Entgelt, das ein Grundstückseigentümer dafür erhält, dass er Baumaßnahmen auf dem Nachbargrundstück hinnimmt und auf - vermeintliche oder tatsächliche - Nachbarrechte verzichtet, als steuerbare sonstige Einkünfte.

Im entschiedenen Fall hatte der Grundstückseigentümer sich zunächst gegen die Bebauung des Nachbargrundstücks gerichtlich gewehrt. Nachdem ihm ein bindendes, zwei Jahre gültiges Angebot zum Ankauf seines Grundstücks vorgelegt wurde, gab der Grundstückseigentümer seinen Widerstand auf. Er nahm das Kaufangebot zwar nicht an, verzichtete aber ein Jahr später auf die Annahme des Angebots, wofür er im Gegenzug von dem bauwilligen Nachbarn 125.000 € erhielt. Der Grundstückseigentümer sah darin die Veräußerung seiner Verkaufsoption, die der Nachbar ihm per Vertrag eingeräumt habe. Der

Bundesfinanzhof hielt dem entgegen, dass die 125.000 € nicht für den Verzicht auf die Vertragsannahme, sondern für die Zusage, Nachbarrechte nicht weiter zu verfolgen, bezahlt worden waren. Damit liegt ein entgeltliches Dulden vor, welches zur Steuerbarkeit führt.

Finanzierungskosten aus dem Erwerb einer Beteiligung sind nach Veräußerung der Anteile keine nachträglichen Werbungskosten

Finanzierungskosten, die ein Gesellschafter einer GmbH nach der Veräußerung der Anteile für ein noch nicht getilgtes Refinanzierungsdarlehen für die Anschaffung der im Privatvermögen gehaltenen Beteiligung entrichtet, können nicht als nachträgliche Werbungskosten bei den Einkünften aus Kapitalvermögen abgezogen werden. Dies entschied das Finanzgericht Münster. Für den Werbungskostenabzug sei der wirtschaftliche Zusammenhang mit der Erzielung von Einkünften aus Kapitalvermögen im Zeitpunkt der Entstehung der Finanzierungskosten erforderlich.

Beispiel: GmbH-Anteile wurden zum 31.12.2007 veräußert. Das Refinanzierungsdarlehen zur Anschaffung der Anteile wurde nicht abgelöst, sondern besteht weiter. Die Zinsen für das Jahr 2007 sind selbst bei Zahlung erst im Jahr 2008 nachträgliche Werbungskosten. Zinsen ab 1.1.2008 sind keine nachträglichen Werbungskosten.

Das Finanzgericht stellt in dem Urteil auch klar, dass es unerheblich ist, ob der Wegfall der Beteiligung freiwillig oder zwangsweise (Auflösung der GmbH) erfolgt.

Der Bundesfinanzhof muss sich nun mit diesem Fall beschäftigen. Er wird hoffentlich auch dazu Stellung nehmen, ob die schrittweise Absenkung der Wesentlichkeitsgrenze bei der Veräußerung von Anteilen an Kapitalgesellschaften zu einer anderen Beurteilung führen kann. Das Finanzgericht Münster ist der Ansicht, dass die Absenkung der Wesentlichkeitsgrenze keine Auswirkung auf den zu beurteilenden Sachverhalt hat. Die Wesentlichkeitsgrenze ist maßgebend für die Zuordnung des Gewinns aus der Veräußerung von Anteilen an einer Kapitalgesellschaft zu den Einkünften aus Gewerbebetrieb oder Einkünften aus Kapitalvermögen.

Geschenke an Geschäftsfreunde

Zum Jahresende ist es üblich, Geschenke an Geschäftsfreunde zu verteilen. Deshalb sind für den Abzug dieser Aufwendungen als Betriebsausgaben die nachfolgenden Punkte von großer Bedeutung:

- Geschenke an Geschäftsfreunde sind nur bis zu einem Wert von 35 € 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 Bruttbetrag (inklusive Umsatzsteuer) nicht mehr als 35 € betragen.
- Es muss eine ordnungsgemäße Rechnung vorhanden sein, auf der der Name des Empfängers vermerkt ist. Bei Rechnungen mit vielen Positionen sollte eine gesonderte Geschenkeliste 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 35 € oder werden die formellen Voraussetzungen nicht beachtet, sind die Geschenke an diese Personen 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 sollte ein Konto „Kranzspenden und Zugaben“ eingerichtet werden.

Hinweis: Seit 2007 haben Unternehmer bei betrieblich veranlassten Sachzuwendungen und Geschenken die Möglichkeit, eine Pauschalsteuer von 30 % zu leisten. Um bei hohen Sachzuwendungen eine Besteuerung mit dem individuellen Steuersatz des Empfängers zu gewährleisten, ist die Pauschalierung ausgeschlossen, soweit die Aufwendungen je Empfänger und Wirtschaftsjahr oder je Einzelzuwendung 10.000 € übersteigen. Die Zuwendungen sind weiterhin aufzuzeichnen, auch um diese Grenze prüfen zu können.

Als Folge der Pauschalversteuerung durch den Zuwendenden muss der Empfänger die Zuwendung nicht versteuern. In einem koordinierten Ländererlass hat die Finanzverwaltung zur Anwendung dieser Regelung Stellung genommen. Danach ist u. a. Folgendes zu beachten.

- Grundsätzlich ist das Wahlrecht zur Anwendung der Pauschalierung der Einkommensteuer für alle innerhalb eines Wirtschaftsjahres gewährten Zuwendungen einheitlich auszuüben. Es ist jedoch

zulässig, die Pauschalierung jeweils gesondert für Zuwendungen an Dritte (z. B. Geschäftsfreunde und deren Arbeitnehmer) und an eigene Arbeitnehmer anzuwenden.

- Streuwerbeartikel (Sachzuwendungen bis 10 €) müssen nicht in die Bemessungsgrundlage der Pauschalierung einbezogen werden, werden also nicht besteuert.
- Bei der Prüfung, ob Aufwendungen für Geschenke an einen Nichtarbeitnehmer die Freigrenze von 35 € pro Wirtschaftsjahr übersteigen, ist die übernommene Steuer nicht mit einzubeziehen. Die Abziehbarkeit der Pauschalsteuer als Betriebsausgabe richtet sich danach, ob die Aufwendungen für die Zuwendung als Betriebsausgabe abziehbar sind.
- Der Unternehmer muss den Zuwendungsempfänger darüber informieren, dass er die Pauschalierung anwendet. Eine besondere Form ist dafür nicht vorgeschrieben.

Wegen der Kompliziertheit der Vorschrift sollte in Einzelfällen der Steuerberater gefragt werden.

Gewerblicher Grundstückshandel durch Verkauf von mehr als drei Anteilen an gewerblich geprägten Grundstücksgesellschaften

Bei einer Veräußerung von mehr als drei Immobilien-Objekten geht die Finanzverwaltung i. d. R. davon aus, dass gewerblicher Grundstückshandel vorliegt. Dass ein Objekt in diesem Sinne auch ein Mitunternehmeranteil sein kann, macht eine Entscheidung des Bundesfinanzhofs deutlich.

Eine GmbH & Co. KG gründete mit einer GmbH sechs Gesellschaften bürgerlichen Rechts. Gegenstand dieser Gesellschaften war der Erwerb und die Verwaltung jeweils einer Immobilie. Die sechs Gesellschaften wurden innerhalb eines Monats nach Erwerb der Immobilien an fremde Dritte veräußert. Der Alleingesellschafter erklärte tarifbegünstigte Veräußerungsgewinne.

Nach einer Betriebspprüfung erfasste das Finanzamt den von den verschiedenen Gesellschaften erzielten Gewinn als laufende gewerbesteuerpflichtige Einkünfte im Rahmen von gewerblichem Grundstückshandel. Der Bundesfinanzhof hat dies so bestätigt.

Keine Verrechnung von Gewinnen und Verlusten verschmolzener Kapitalgesellschaften im Verschmelzungsjahr möglich

Die A-GmbH nahm zum 31.12.1998 die B-GmbH im Rahmen einer Verschmelzung auf. Während die A-GmbH 1998 einen Verlust von 100.000 DM hatte, erzielte die B-GmbH einen Gewinn von 94.000 DM. In der Steuererklärung 1998 fasste die A-GmbH beide Bilanzen zusammen und erklärte einen Gesamtverlust von 6.000 DM. Das Finanzamt erkannte diese Verlustverrechnung nicht an.

Der Bundesfinanzhof gab dem Finanzamt Recht, weil jede Gesellschaft für das Jahr 1998 noch eigene Bilanzen und Steuererklärungen abzugeben hatte. Auch wenn die B-GmbH durch die Verschmelzung untergegangen war, entfiel nicht deren Pflicht zur Abgabe einer eigenen Steuererklärung.

Qualifizierte Rangrücktrittserklärung als Indiz für den Verlust des Gesellschafterdarlehens

Ein wesentlich beteiligter Gesellschafter einer GmbH veräußerte seine Beteiligung Ende 1996 an den einzigen weiteren Mitgesellschafter. Er ließ sein Gesellschafterdarlehen über den Zeitpunkt seines Ausscheidens hinaus in der Gesellschaft bestehen. Außerdem erklärte er hinsichtlich dieses Darlehens im Jahr 1999 gegenüber der Gesellschaft seinen qualifizierten Rangrücktritt. Er verpflichtete sich, mit seiner Darlehensforderung gegenüber den gesamten gegenwärtigen und künftigen Forderungen anderer Gläubiger aus einer bankmäßigen Geschäftsverbindung zurückzutreten. Zusätzlich enthielt die Verpflichtung den Zusatz, dass er über seine Forderung ohne Zustimmung der anderen Gesellschaftsgläubiger nicht verfügen, sie nicht einziehen, nicht auf sie verzichten, an Dritte abtreten oder verpfänden werde.

Die Gesellschaft wurde mit Beschluss vom Dezember 2001 aufgelöst und im Jahr 2003 endgültig gelöscht. Der frühere Gesellschafter und (Noch-) Darlehensgläubiger fiel mit wesentlichen Teilen seiner Forderung aus. Den Veräußerungsverlust aus der Abtretung seiner Anteile machte er in seiner Einkommensteuererklärung für 1997 und den Darlehensverlust in seiner Erklärung für 2002 geltend.

Das Finanzamt wurde in seiner Auffassung, den Darlehensverlust nicht im Jahr 2002 anzuerkennen, durch den Bundesfinanzhof bestätigt. Der Verlust hätte bereits 1999 geltend gemacht werden müssen.

Grundsätzlich lässt sich im Fall der Auflösung einer Gesellschaft die Frage, ob und in welcher Höhe ein Verlust aus einer Beteiligung entsteht, erst in dem Zeitpunkt beurteilen, in dem die Liquidation abgeschlossen ist. Etwas anderes gilt allerdings für den Fall, dass schon vor Abschluss der Liquidation mit keiner wesentlichen Änderung der Verlustersituation mehr gerechnet werden kann. Ist die Gesellschaft im Zeitpunkt einer Rangrücktrittserklärung bereits überschuldet und vermögenslos, kann daraus geschlossen

werden, dass mit der Rückzahlung des Darlehens nicht mehr zu rechnen ist. In diesem Augenblick ist der Darlehensverlust auch steuerlich geltend zu machen.

Steuerliches Wahlrecht in Einbringungsfällen durch Ausübung in der Steuererklärung unwiderruflich

Werden Personengesellschaftsanteile in eine Kapitalgesellschaft eingebracht, kann diese wählen, ob diese zum Buchwert, zum gemeinen Wert oder zu einem Zwischenwert eingebracht werden. Bei der Buchwerteinbringung fallen keine Steuern für den Einbringenden an.

Der Bundesfinanzhof hatte über den Fall von Kommanditisten zu entscheiden, die ihre KG-Anteile 1996 in eine GmbH eingebracht hatten. Die GmbH wählte in ihrer Körperschaftsteuererklärung 1996 die Einbringung zu Buchwerten. Später beantragte sie, einen höheren Wert anzusetzen, weil dies für die Beteiligten günstiger war. Sie verwies darauf, dass die Handelsbilanz 1996 von der Gesellschafterversammlung bei Abgabe der Steuererklärung noch nicht festgestellt worden war und die darauf beruhende Steuerbilanz deshalb nur vorläufigen Charakter gehabt habe. Somit sei auch die Steuererklärung vorläufig. Das Finanzamt lehnte den Antrag ab.

Das Gericht gab dem Finanzamt Recht, weil der GmbH-Geschäftsführer mit Einreichung der Steuererklärung das Wahlrecht ausgeübt hatte. Hierfür sei keine formelle Feststellung des handelsrechtlichen Jahresabschlusses erforderlich. Eine dem Finanzamt eingereichte Steuerbilanz sei auch ohne Feststellung der Handelsbilanz wirksam.

Überprüfung der Miethöhe zum 1.1.2009 bei verbilligter Vermietung

Bei verbilligter Vermietung von Wohnungen sowohl an Angehörige als auch an fremde Dritte beträgt die Grenze 56 % der ortsüblichen Marktmiete. Deshalb muss Folgendes beachtet werden:

- Beträgt die vereinbarte Miete mindestens 75 % der ortsüblichen Marktmiete, dann sind die mit den Mieteinnahmen zusammenhängenden Werbungskosten voll abzugsfähig.
- Liegt die vereinbarte Miete zwischen 56 und 75 % der ortsüblichen Marktmiete, ist zunächst die Einkünftezielungsabsicht zu prüfen. Fällt die Überschussprognose positiv aus, sind die Werbungskosten voll abzugsfähig. Ergibt sich aber eine negative Überschussprognose, so ist der Werbungskostenabzug nur in dem Umfang möglich, wie die Miete im Verhältnis zur ortsüblichen Marktmiete steht.
- Liegt der Mietzins unterhalb von 56 % der ortsüblichen Marktmiete, können die Aufwendungen nur entsprechend dem entgeltlichen Anteil der Vermietung geltend gemacht werden. Der Mietvertrag muss bei der Vermietung an Angehörige aber auf jeden Fall einem Fremdvergleich (Vermietung an fremde Dritte) standhalten, weil er sonst steuerrechtlich nicht anerkannt wird.

Aus diesem Grund sollten bestehende Mietverträge kurzfristig darauf geprüft werden, ob sie den üblichen Konditionen entsprechen und auch so durchgeführt werden. Dies gilt auch für die zu zahlenden Nebenkosten. Insbesondere sollte die Höhe der Miete geprüft und zum 1.1.2009 ggf. angepasst werden. Dabei empfiehlt es sich, nicht bis an die äußersten Grenzen heranzugehen.

Aufwandsentschädigung für AStA-Mitglieder ist steuerpflichtiger Arbeitslohn

Die Studentenschaft einer Universität ist in der Regel eine rechtsfähige Körperschaft öffentlichen Rechts. Die an ihre Organe, den AStA und die dafür handelnden Personen, gezahlten Aufwandsentschädigungen sind nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs steuerpflichtiger Arbeitslohn.

Die AStA-Mitglieder setzen als Organmitglieder ihre Arbeitskraft ein, um die Aufgaben des AStA zu erfüllen. Dabei schulden sie ihre Arbeitskraft, sind persönlich weisungsgebunden, organisatorisch eingegliedert und tragen kein Unternehmerrisiko. Das Dienstverhältnis beginnt mit der Annahme der Wahl durch das Studentenparlament.

Ausgelagerte Bankgeschäfte nicht automatisch steuerfrei

Ein Rechenzentrum erbrachte für Banken Datenverarbeitungsleistungen, die von den Banken insbesondere für den umsatzsteuerfreien Überweisungsverkehr genutzt wurden. Dabei verarbeitete das Rechenzentrum Datensätze und nahm Prüfungen vor, die sich auf Kontostand und Kreditlinie, Kontonummer und Namen der Begünstigten, Bankleitzahl der Empfängerbank und mögliche Überweisungssperren bezogen. Waren alle Angaben in Ordnung, veranlasste das Rechenzentrum Abbuchung und Weiterleitung an die Bank des Begünstigten. Das Rechenzentrum behandelte seine Leistungen als umsatzsteuerfrei.

Der Bundesfinanzhof beurteilte die Leistungen als umsatzsteuerpflichtig. Zwar können steuerfreie Bank- und Finanzdienstleistungen nicht nur durch Banken und Finanzinstitute, sondern auch durch Dienstleister wie Rechenzentren erbracht werden. Erforderlich ist hierfür aber, dass die jeweilige Leistung als eigenständiges Ganzes die spezifischen und wesentlichen Funktionen der steuerfreien Bank- oder Finanzdienstleistung erfüllt. Das Betreiben eines automatisierten Überweisungssystems kann danach Gegenstand einer steuerfreien Leistung sein. Im Urteilsfall traf das nicht zu, weil das Rechenzentrum gegenüber den Banken auch steuerpflichtige Leistungen allgemeiner Art erbracht hatte und der steuerfreie Leistungsbereich nicht hinreichend klar von den steuerpflichtigen Leistungen abgegrenzt war.

Langfristige Vermietung von Campingplätzen ist umsatzsteuerfrei

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass die Umsatzsteuerfreiheit der langfristigen Vermietung von Campingplätzen nach nationalem Recht mit EU-Recht vereinbar ist.

Der Betreiber eines Campingplatzes kann deshalb Vorsteuern aus der Herstellung oder Erweiterung des Campingplatzes nicht geltend machen, soweit er Campingplätze langfristig vermietet. Von einer langfristigen Vermietung ist in aller Regel bei einer Vermietung von mehr als sechs Monaten auszugehen.

Vorsteuerabzug bei Kauf eines Pkw durch eine Personengesellschaft und Zulassung auf den Namen eines Gesellschafters

Beim Kauf eines Pkw durch eine Personengesellschaft steht der Gesellschaft selbst kein Vorsteuerabzug zu, wenn das Fahrzeug auf den Namen eines Gesellschafters zugelassen wird.

Eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts hatte einen Pkw angeschafft. Der Händler stellte die Rechnung auf den Namen der GbR aus, das Fahrzeug wurde jedoch auf den Namen eines der Gesellschafter zugelassen. Den Vorsteuerabzug aus der Rechnung versagte das Finanzamt. Der Bundesfinanzhof vertritt die gleiche Auffassung.

Ein Vorsteuerabzug für die Gesellschaft sei nicht möglich, weil der Pkw nicht an die Gesellschaft, sondern an deren Gesellschafter geliefert wurde. Dies ließe sich schon allein aus der Eintragung des Gesellschafters im Fahrzeugbrief erkennen.

Vorsteuerabzug beim Erwerb einer Photovoltaikanlage durch Privatperson weiter streitig

Der Bundesfinanzhof hat offengelassen, ob eine sonst nicht unternehmerisch tätige Person, die vor dem Inkrafttreten des Erneuerbare-Energien-Gesetzes am 1.4.2000 auf dem Dach eines selbst genutzten Eigenheims eine Photovoltaikanlage betrieb und den erzeugten Strom teilweise gegen Vergütung in das öffentliche Stromnetz eingespeist hat, Unternehmer im Sinne des Umsatzsteuerrechts war. Im Urteilsfall fehlte es für den Vorsteuerabzug nach Auffassung des Bundesfinanzhofs an einer eindeutigen Zuordnung der Photovoltaikanlage zu einem Unternehmen.

Der Kläger hatte die Vorsteuer aus der 1997 erworbenen Anlage erstmals im Jahr 2002 geltend gemacht. Die Entscheidung, ob ein sowohl unternehmerisch als auch nichtunternehmerisch genutzter Gegenstand dem Unternehmensvermögen oder dem Privatvermögen zugeordnet wird, muss der Unternehmer im Zeitpunkt des Erwerbs treffen. Wesentliches Indiz für die Zuordnung zum unternehmerischen Bereich ist, wenn der Unternehmer zeitnah die Vorsteuer geltend macht.

Ab Inkrafttreten des Erneuerbare-Energien-Gesetzes erkennt die Finanzverwaltung die Unternehmereigenschaft an, wenn der Betreiber den Strom ganz oder teilweise, regelmäßig und nicht nur gelegentlich, in das allgemeine Stromnetz einspeist.

Wohnungsverkäufer muss Käufer über bevorstehende Sanierungsarbeiten der Eigentümergemeinschaft informieren

In einer vom Landgericht Hamburg getroffenen Entscheidung begehrte ein Käufer Schadensersatz wegen der Verletzung von Aufklärungspflichten im Zusammenhang mit dem Kauf einer Eigentumswohnung. Obwohl die Gemeinschaft umfangreiche Balkon- und Fassadensanierungsarbeiten sowie eine Sonderumlage beschlossen hatte, verneinte der Verkäufer bei Abschluss des notariellen Vertrags bevorstehende kostenträchtige Reparaturmaßnahmen. Bei Wohnungsübergabe überreichte der Verkäufer dem Käufer lediglich einen Ordner mit Versammlungsprotokollen der letzten Jahre.

Dem Gericht reichte die Protokollübergabe als Unterrichtung des Käufers nicht aus. In Anbetracht des zu erwartenden hohen Sanierungsaufwands sei der Verkäufer verpflichtet gewesen, dem Käufer bei Vertragsabschluss die bevorstehenden Arbeiten ausdrücklich zu benennen, denn es handele sich dabei um einen für die Preisbildung und Kaufentscheidung erheblichen Faktor. Die kommentarlose Übergabe umfangreicher Versammlungsprotokolle ohne eine optische Hervorhebung oder einen Hinweis auf bestimmte Unterlagen genüge dieser Aufklärungspflicht nicht.

Der Verkäufer hatte folglich dem Käufer die mit einer Sonderumlage erhobenen Kosten zu erstatten.

Verpackungsverordnung geändert

Die Verpackungsverordnung enthält Rücknahme- und Verwertungspflichten für alle Arten von Verpackungen, also Transport-, Um- und Verkaufsverpackungen. Bei Verkaufsverpackungen wird unterschieden zwischen solchen für private und solchen für gewerbliche Endverbraucher.

Am 4. April 2008 ist die 5. Novelle der Verpackungsverordnung im Bundesgesetzblatt verkündet worden, mit der die Regelungen für Verkaufsverpackungen, die an private Endverbraucher abgegeben werden - der Bereich, für den die höchsten Anforderungen gelten - geändert wurden.

Die wichtigsten Änderungen im Überblick:

- Die **Definition** des Begriffs „**Privater Endverbraucher**“ wurde wie folgt erweitert und präzisiert: „Private Endverbraucher“ sind Haushaltungen und vergleichbare Anfallstellen von Verpackungen, insbesondere Gaststätten, Hotels, Kantinen, Verwaltungen, Kasernen, Krankenhäuser, Bildungseinrichtungen, karitative Einrichtungen, Freiberufler und typische Anfallstellen des Kulturbereichs wie Kinos, Opern und Museen, sowie des Freizeitbereichs wie Ferienanlagen, Freizeitparks, Sportstadien und Raststätten. Vergleichbare Anfallstellen sind außerdem landwirtschaftliche Betriebe und Handwerksbetriebe, die über haushaltsübliche Sammelgefäß für Papier, Pappe, Kartonagen und Leichtverpackungen mit nicht mehr als maximal je Stoffgruppe einen 1.100-Liter-Umleerbehälter im haushaltsüblichen Abfuhrhythmus entsorgt werden können. Die bisherige Ausnahmeregelung für Druckereien und Papier verarbeitende Betriebe wurde gestrichen.
- Es wird eine Pflicht zur Teilnahme an einem sog. Dualen Entsorgungssystem eingeführt, womit die bisherige Alternative einer „Selbstentsorgung“ stark eingeschränkt wird. Diese **Beteiligungspflicht** richtet sich an „Hersteller und Vertreiber“, die mit Ware gefüllte Verkaufsverpackungen, die typischerweise beim privaten Endverbraucher anfallen, erstmals in den Verkehr bringen. Nur Vertreiber von mit Ware befüllten Serviceverpackungen erhalten das Recht, diese Pflicht auf Hersteller oder Vorvertreiber der Serviceverpackungen zu delegieren. Wird von diesem Recht Gebrauch gemacht, muss gegebenenfalls ein Wechsel der Lizenznehmer erfolgen.
- Neben der „Duales System Deutschland GmbH“ („Grüner Punkt“) gibt es inzwischen bundesweit sieben weitere anerkannte **Duale Entsorgungssysteme**, zu denen DSD-Lizenzennehmer wechseln können. Da alle neuen Konkurrenz-Systeme den „Gelben Sack“ mitbenutzen, müssen sie ihre gegenseitigen Ansprüche über eine neu eingerichtete „Gemeinsame Stelle“ untereinander verrechnen.
- Grundsätzlich bleibt eine **Rücknahme und Verwertung in Eigenregie** zulässig. Sofern dabei die Anforderungen des Anhangs I der Verordnung (insbesondere die Verwertungsquoten) eingehalten werden, besteht für diese - vorher zwingend lizenzierten - Verpackungen ein Anspruch auf Rückzahlung der System-Lizenzgebühren.
- Anstelle einer Beteiligung an einem dualen System sind **branchenbezogene Lösungen** (z. B. für Kfz-Werkstätten) zulässig, an die allerdings hohe Anforderungen gestellt werden: Sachverständigen-Bescheinigung, behördliche Anzeige, Einhaltung der Verwertungsquoten des Anhangs I, dabei keine Anrechnung von branchenfremden Verpackungen oder von Transport- und Umverpackungen, etc.
- Wer Verkaufsverpackungen für Endverbraucher in Verkehr bringt, muss zukünftig jährlich zum 1. Mai eine Erklärung über sämtliche von ihm mit Ware befüllten Verkaufsverpackungen abgeben, die er im Vorjahr erstmals in Verkehr gebracht hat. Diese „**Vollständigkeitserklärungen**“ müssen Angaben zu Verpackungsmengen, -material, Aufteilung auf die „Dualen Systeme“ und zur Verwertung beinhalten. Vertreiber von mit Ware befüllten Serviceverpackungen erhalten das Recht, die Abgabepflicht auf Hersteller oder Vorvertreiber der Serviceverpackungen zu delegieren, soweit sich diese an Dualen Systemen beteiligen.
Vollständigkeitserklärungen sind ab Jahresmengen von mehr als 80 t/a Glas oder mehr als 50 t/a Papier/Pappe/Karton oder mehr als 30 t/a Aluminium/Weißblech/Kunststoffe/Verbunde abzugeben. Unterhalb dieser Mengenschwellen ist eine Abgabe nur auf behördliches Verlangen erforderlich. Die „Vollständigkeitserklärungen“ der Unternehmen müssen durch externe Dritte testiert werden. Dazu berechtigt sind Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, vereidigte Buchprüfer und Sachverständige gemäß der Verpackungsverordnung, die hierzu eine elektronische Signatur benötigen. Die testierten „Vollständigkeitserklärungen“ müssen jährlich auf elektronischem Weg bei der IHK hinterlegt werden. Die IHK muss im Internet Namen und Anschrift der Unternehmen, die eine Erklärung abgeben, veröffentlichen. Die „Vollständigkeitserklärungen“ selbst werden nur in ein geschütztes Intranet eingestellt, in das auch die Dualen Systeme ihre Lizenz-Daten und -mengen eingeben. Weder die IHK noch die Dualen Systeme können die Angaben der „anderen Seite“ einsehen. Nur die zuständigen Abfallbehörden erhalten für ihre Überwachungsaufgaben vollständige Leserechte.

- Bei der **Pfandpflicht auf Einweg-Getränke-Verpackungen** wird eine Beteiligung an einem bundesweit tätigen Pfandsystem vorgeschrieben, welches die Abwicklung von gegenseitigen Pfanderstattungsansprüchen ermöglicht. Ausnahme: Diätetische Getränke für Säuglinge oder Kleinkinder.
Einweg-Getränke-Verpackungen aus Kunststoff, die aus biologisch abbaubaren Werkstoffen und zu mindestens 75 % aus nachwachsenden Rohstoffen hergestellt sind, werden bis Ende 2012 von der Pfandpflicht befreit.
- Die bisherige Pflicht, bei Verpackungen für Endverbraucher die Systembeteiligung durch **Kennzeichnung der Verpackung** oder andere geeignete Maßnahmen kenntlich zu machen, wird gestrichen.
- Öffentlich-rechtliche Entsorgungsträger können verlangen, dass **stoffgleiche Nicht-Verpackungsabfälle** im Dualen Sammelsystem gegen ein angemessenes Entgelt **mitverfasst** werden.

Am Tag nach der Verkündung im Bundesgesetzblatt, also am 5. April 2008, trat die Vorschrift zum Thema „Vollständigkeitserklärung“ sowie eine dazu gehörende Übergangsregelung in Kraft.

Die Änderungen bei diätetischen Getränken werden am 1. April 2009, alle übrigen Neuregelungen am 1. Januar 2009 in Kraft treten.

Garantievertrag über 40 Jahre nicht wettbewerbswidrig

Ein Hersteller von Aluminiumdächern, der in seinen Prospekten für seine Produkte eine Garantie von 40 Jahren versprach, wurde von einem Konkurrenten wegen Wettbewerbswidrigkeit auf Unterlassung in Anspruch genommen.

Zu Unrecht, befand der Bundesgerichtshof. Nach der Entscheidung des Gerichts ist der Abschluss eines Garantievertrages für die Haltbarkeit einer Sache mit einer Laufzeit von 40 Jahren mit den Verjährungsvorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs vereinbar. Die Werbung mit einer solchen Garantie sei nicht wettbewerbswidrig, wenn sie sich auf eine Sache bezieht, die bei normaler Benutzung eine entsprechend lange Lebensdauer hat.

Gesellschaft trotz Rechtsformwechsel weiterhin rechts- und parteifähig

In einem vom Bundesgerichtshof entschiedenen Fall hatte eine durch notariellen Vertrag errichtete, aber nicht im Handelsregister eingetragene Gesellschaft mit beschränkter Haftung unter Angabe der Vertretung durch ihren Geschäftsführer eine Klage eingereicht.

Im Mittelpunkt der Prüfung der Zulässigkeit der Klage stand die Frage, wann die Gesellschafter die Eintragungsabsicht aufgegeben haben.

Nach der Entscheidung des Gerichts ist die Klage jedenfalls dann zulässig, wenn zum Zeitpunkt der Klageerhebung noch beabsichtigt war, die Gesellschaft ins Handelsregister eintragen zu lassen. Mit der Aufgabe der Eintragungsabsicht wechselt die Rechtsform von der Vor-GmbH bei Abwicklung zur Liquidations- oder bei Fortführung zur Personengesellschaft, was allerdings die Rechts- und Parteifähigkeit der Gesellschaft nicht berührt. Die einem Prozessbevollmächtigten erteilte Prozessvollmacht besteht trotz Rechtsformwechsel fort, das Verfahren wird nicht unterbrochen.

Wurde die Eintragungsabsicht bereits bei Klageerhebung aufgegeben oder bestand sie nie, kommt eine Abweisung der Klage wegen fehlender Prozessfähigkeit der klagenden Gesellschaft in Betracht, wenn die notwendige Genehmigung eines Mitgesellschafters zur Prozessführung fehlt. Die Gesellschaft kann die erforderliche Genehmigung allerdings noch im Klageverfahren beibringen.

Nicht Überweisungsauftrag, sondern Zahlungseingang für Verzugszinsen maßgeblich

Das Oberlandesgericht Köln hatte dem Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (EuGH) die Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt, ob es nach der einschlägigen EG-Richtlinie beim Schuldnerverzug auf den Zeitpunkt der Gutschrift des Betrags auf dem Gläubigerkonto oder auf den Zeitpunkt des von dem Schuldner bei ausreichender Kontodeckung oder entsprechendem Kreditrahmen erteilten und von der Bank angenommenen Überweisungsauftrags ankommt.

Nach der Entscheidung des EuGH ist die Richtlinie dahin gehend auszulegen, dass der geschuldete Betrag dem Konto des Gläubigers rechtzeitig gutgeschrieben sein muss.

+++Anlage Lohnbüro+++

Neue Grenzwerte und Rechengrößen 2009

Zum Jahreswechsel werden wieder zahlreiche Rechengrößen in der Sozialversicherung angepasst. Verbindlich sind die neuen Werte aber erst dann, wenn der Bundesrat den entsprechenden Veränderungen, insbesondere der Sozialversicherungsrechengrößenverordnung, zugestimmt hat. Aktuelle Tabellen finden Sie - rechtzeitig zum Jahreswechsel - im Internet zum Beispiel unter www.aok-business.de.

Kranken- und Pflegeversicherung

Im Zusammenhang mit der Einführung des Gesundheitsfonds wird die Bundesregierung den ab 1. Januar 2009 geltenden allgemeinen und den ermäßigten Beitragssatz in der Krankenversicherung (KV) bundeseinheitlich und kassenartenübergreifend festlegen. Einen erhöhten Beitragssatz wird es ab 2009 nicht mehr geben. Auch künftig müssen Mitglieder den zusätzlichen Beitrag in Höhe von 0,9 % entrichten. Damit ergibt sich folgende Beitragsverteilung:

- Allgemeiner Beitragssatz: 15,5 % (Arbeitgeber: 7,3 %, Arbeitnehmer: 8,2 %)
- Ermäßiger Beitragssatz: 14,9 % (Arbeitgeber: 7,0 %, Arbeitnehmer: 7,9 %)

Der Beitrag zur gesetzlichen Pflegeversicherung (PV) wurde im Zusammenhang mit dem Pflege-Weiterentwicklungsgesetz zum 1. Juli 2008 auf 1,95 % erhöht und gilt weiterhin. Unverändert bleibt auch der Beitragszuschlag von 0,25 %, den Kinderlose ab Vollendung des 23. Lebensjahrs entrichten müssen.

Die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) für den Bereich der KV/PV ist bundesweit einheitlich und steigt voraussichtlich um 900 €/Jahr auf 44.100 €/Jahr (3.675 €/Monat). Der Wert entspricht auch der besonderen Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) der KV für Beschäftigte, die am 31. Dezember 2002 privat krankenversichert waren. Für alle anderen Arbeitnehmer soll die JAE-Grenze um den Betrag von 450 €/Jahr angehoben werden. Sie wird damit im Jahr 2009 bei 48.600 €/Jahr liegen. Arbeitnehmer scheiden zum Jahreswechsel aber nur dann aus der Versicherungspflicht aus, wenn sie mit ihrem Entgelt über der JAE-Grenze des Jahres 2009 liegen und auch in den vergangenen drei Kalenderjahren den jeweils maßgeblichen Wert überschritten haben (2006: 47.250 € bzw. 42.750 €; 2007: 47.700 € bzw. 42.750 €, 2008: 48.150 € bzw. 43.200 €).

Die Bezugsgröße wird für den Bereich der KV/PV voraussichtlich um 420 €/Jahr angehoben und liegt künftig bei 30.240 €/Jahr (2.520 €/Monat). Damit steigt die Einkommensgrenze für die beitragsfreie Familienversicherung voraussichtlich auf 360 €/Monat, sofern kein Minijob ausgeübt wird (dann gelten nach wie vor 400 €/Monat). Versorgungsbezüge sind künftig voraussichtlich bis zu einer Gesamthöhe von 126 €/Monat (bisher 124,25 €/Monat) beitragsfrei zur KV/PV.

Renten- und Arbeitslosenversicherung

Der Beitragssatz zur Rentenversicherung (RV) soll zum Jahreswechsel stabil bleiben und auch im kommenden Jahr bei 19,9 % liegen. Für den Bereich der Arbeitslosenversicherung (ALV) ist erneut eine Absenkung geplant und zwar von 3,3 % auf 2,8 %.

In der RV/ALV steigt die BBG 2009 in den alten Bundesländern voraussichtlich um 1.200 €/Jahr an; während sie in den neuen Bundesländern dagegen nur um 600 €/Jahr steigt. Damit sind zukünftig in den alten Bundesländern Entgelte oberhalb von 64.800 €/Jahr (5.400 €/Monat) und in den neuen Bundesländern oberhalb von 54.600 €/Jahr (4.550 €/Monat) beitragsfrei.

Die Bezugsgröße wird auch für den Bereich der RV/ALV um voraussichtlich 420 €/Jahr angehoben. Sie entspricht in den alten Bundesländern dem bundesweiten Wert für die KV/PV (30.240 €/Jahr, 2.520 €/Monat). In den neuen Bundesländern gilt - davon abweichend - künftig eine Bezugsgröße von voraussichtlich 25.620 €/Jahr (2.135 €/Monat).

Sachbezüge

Freie Unterkunft oder der Bezug freier Verpflegung gehören als Sachbezüge zum Arbeitsentgelt. Der Betrag für die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte freie Verpflegung steigt zum kommenden Jahr um 5 €/Monat auf insgesamt 210 €/Monat an. Dabei entfallen auf das Frühstück 46 €/Monat und das Mittag- bzw. Abendessen jeweils 82 €/Monat. Wird freie Verpflegung auch Familienangehörigen gewährt, die nicht

bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind (und damit keinen eigenen Entgeltanspruch gegen diesen haben), erhöhen sich die Sachbezugswerte nach bestimmten Prozentsätzen.

Wird seitens des Arbeitgebers auch eine Unterkunft zur Verfügung gestellt, so werden dafür im kommenden Jahr 6 €/Monat mehr als bisher, nämlich 204 €/Monat angesetzt. Eine prozentuale Reduzierung findet statt, wenn der Arbeitnehmer in den Haushalt des Arbeitgebers aufgenommen oder in einer Gemeinschaftsunterkunft untergebracht wird. Außerdem kommt es zu einer Reduzierung, wenn die Unterkunft Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres oder Auszubildenden gewährt bzw. sie mit mehreren Beschäftigten belegt wird.

Änderungen zum Anspruch auf Krankengeld

In der gesetzlichen Krankenversicherung werden ab 1. Januar 2009 hauptberuflich selbständige Erwerbstätige, Künstler und Publizisten sowie Arbeitnehmer, die bei Arbeitsunfähigkeit keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für mindestens sechs Wochen haben (unstündig und kurzzeitig Beschäftigte) selbst für die finanzielle Absicherung im Krankheitsfall sorgen müssen. Der gesetzlichen Anspruch auf Krankengeld, den der genannte Personenkreis bis zum 31. Dezember 2008 hat, wird ab diesem Zeitpunkt entfallen - die gesetzlichen Krankenkassen sind jedoch verpflichtet, für diese Versicherten Krankengeld-Wahltarife anzubieten.

Mit der Einführung des Gesundheitsfonds gibt es in der gesetzlichen Krankenversicherung ab 2009 nur noch den allgemeinen und den ermäßigten Beitragssatz - der erhöhte Beitragssatz entfällt. Aufgrund dieser Neuregelung haben Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis auf weniger als zehn Wochen befristet ist sowie unständig Beschäftigte keinen sofortigen gesetzlichen Anspruch auf Krankengeld im Falle einer Arbeitsunfähigkeit. Gleiche gesetzliche Regelungen gelten auch für Versicherte, die eine Rente aus einer öffentlich-rechtlichen Versorgungseinrichtung ihrer Berufsgruppe oder von vergleichbaren Stellen beziehen, zum Beispiel von einer berufsständischen Versorgungseinrichtung der Apotheker. Für diese Beschäftigtengruppen müssen Arbeitgeber ab 1. Januar 2009 den ermäßigten Beitragssatz zahlen.

Meldungen

Für alle Beschäftigten, deren Krankengeldanspruch und damit der maßgebliche Beitragssatz ab 1. Januar 2009 neu geregelt wird, müssen Arbeitgeber Meldungen erstatten. Die Arbeitnehmer werden zum 31. Dezember 2008 wegen Änderung der Beitragsgruppe mit dem Abmeldegrund „32“ ab- und zum 1. Januar 2009 mit der neuen Beitragsgruppe und dem Anmeldegrund „12“ angemeldet.

Krankengeld-Wahltarife

Für die oben genannten Personengruppen, deren Krankengeldanspruch zum 1. Januar 2009 entfällt, wird die jeweilige gesetzliche Krankenkasse - also beispielsweise die AOK - einen Krankengeld-Wahltarif anbieten. An der Finanzierung der Krankengeld-Wahltarife ist der Arbeitgeber nicht beteiligt.

Renten und Hinzuverdienst: Neue Werte 2009

Ab 1. Januar 2009 dürfen Rentner, die die Regelaltersgrenze¹ noch nicht erreicht haben, mehr hinzuverdienen, ohne dass die Rente gekürzt wird. Basis für die Anhebung ist unter anderem die neue Bezugsgröße, die voraussichtlich vom 1. Januar 2009 an gilt.

Bis zur Regelaltersgrenze müssen Rentner, die nebenher arbeiten, die Hinzuverdienstgrenzen beachten. Werden die Werte überschritten, zahlt der Rentenversicherungsträger die Rente nur noch in Höhe der nächstniedrigeren Teilrente oder stellt gegebenenfalls die Rentenzahlung ganz ein. Ein bis zu zweimaliges Überschreiten der Hinzuverdienstgrenze bis zum Doppelten innerhalb eines Jahres ist grundsätzlich zulässig und wirkt sich nicht rentenschädlich aus. Das ist von Vorteil, wenn Urlaubs- oder Weihnachtsgeld gezahlt wird bzw. Überstunden vergütet werden sollen.

Vollrente

Bei Vollrenten wegen Alters bzw. wegen voller Erwerbsminderung ist die Hinzuverdienstgrenze unabhängig vom letzten Verdienst. Sie beträgt nach wie vor 400 €/Monat.

Teilrenten

Die bei Teilrenten geltenden Hinzuverdienstgrenzen werden seit 2008 individuell anhand des Verdienstes der letzten drei Kalenderjahre vor Rentenbeginn (bzw. Berufsjahre vor Eintritt der Erwerbsminderung) sowie der Bezugsgröße vom Rentenversicherungsträger ermittelt. Für den Bereich der neuen Bundesländer kommt es zudem auf das Verhältnis von aktuellem Rentenwert Ost zu aktuellem

Rentenwert West an. Das führt dazu, dass dort diese Hinzuerdienstgrenzen auch mit jeder Rentenanpassung verändert werden.

War der maßgebliche Verdienst nicht höher als die Hälfte des Durchschnittsverdienstes aller Versicherten im gleichen Rechtskreis dieser Zeit, gelten 2009 voraussichtlich die unter „Mindestgrenze“ genannten Werte. Beispielhaft werden unter „Durchschnittsgrenze“ die voraussichtlichen Werte für einen Rentner angegeben, der in der maßgeblichen Zeit exakt so viel verdient hat, wie der Durchschnitt aller Rentenversicherten in dem jeweiligen Rechtskreis:

	Mindestgrenze		Durchschnittsgrenze	
Rentenart	West	Ost	West	Ost
Altersrente				
2/3-Teilrente	491,40 €	431,83 €	982,80 €	863,66 €
1/2-Teilrente	718,20 €	631,13 €	1.436,40 €	1.262,26 €
1/3-Teilrente	945,00 €	830,43 €	1.890,00 €	1.660,86 €
Rente wegen voller Erwerbsminderung				
3/4-Teilrente	642,60 €	564,69 €	1.285,20 €	1.129,38 €
1/2-Teilrente	869,40 €	764,00 €	1.738,80 €	1.527,99 €
1/4-Teilrente	1.058,40 €	930,09 €	2.116,80 €	1.860,17 €
Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung				
Volle Rente	869,40 €	764,00 €	1.738,80 €	1.528,00 €
1/2-Teilrente	1.058,40 €	930,09 €	2.116,80 €	1.860,18 €

Weiterführende Informationen

Die Deutsche Rentenversicherung hat in ihrem Internet-Angebot zahlreiche Informationen zu Renten und Hinzuerdienst aufbereitet. Näheres finden Sie unter www.deutsche-rentenversicherung.de (Suchwort „Hinzuerdienstgrenzen“).

¹ Zurzeit noch 65. Lebensjahr.

Schicht- und Wechselschichtzulage bei Teilzeitarbeit

Nach dem am 1. Oktober 2005 in Kraft getretenen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) erhalten Teilzeitbeschäftigte das Arbeitsentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist. Als Ausgleich für Schichtarbeit und Wechselschichtarbeit sieht der TVöD eine Schichtzulage von monatlich 40 € und eine Wechselschichtzulage von monatlich 105 € vor.

Eine teilzeitbeschäftigte Krankenschwester hatte auf Zahlung der Schicht- und Wechselschichtzulage in voller Höhe geklagt. Das beklagte Klinikum hatte der in ständiger Schicht- und Wechselschicht eingesetzten Klägerin nach dem Inkrafttreten des TVöD auf Grund der Teilzeitarbeit nicht mehr die vollen Zulagen, sondern nur noch auf die Hälfte gekürzte Schicht- und Wechselschichtzulagen gezahlt.

Die Klägerin vertrat die Auffassung, die tarifliche Regelung binde den Anspruch auf die vollen Zulagen nur an die ständige Leistung von Schicht- und Wechselschichtarbeit. Auf den Umfang der Arbeitsleistung komme es nicht an. Schicht- und Wechselschichtarbeit belaste teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer ebenso wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Für eine Kürzung der Ausgleichszahlungen bei Teilzeitarbeit fehlten deshalb sachliche Gründe, die eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen könnten.

Die Klage der Arbeitnehmerin blieb vor dem Bundesarbeitsgericht ohne Erfolg.¹

Nach der tariflichen Regelung stehen ihr die beanspruchten Zulagen nur anteilig entsprechend dem Umfang ihrer auf die Hälfte verminderten Arbeitszeit zu. Die Tarifvertragsparteien des TVöD haben eine von der allgemeinen Regel zur Berechnung der Vergütung Teilzeitbeschäftigter abweichende Vereinbarung für Schicht- und Wechselschichtzulagen nicht getroffen. Ihre Einschätzung, dass die sich aus Schicht- und Wechselschichtarbeit ergebenden Erschwernisse einen Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu einem Vollzeitbeschäftigten geringer belasten, überschreitet nicht die Grenzen ihrer autonomen Regelungsmacht. Die tarifliche Zulagenregelung wahrt den Grundsatz, dass einem teilzeitbeschäftigen Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren ist, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht. Eine solche Gleichbehandlung gemäß dem Pro-rata-temporis-Grundsatz schließt eine Diskriminierung des Teilzeitbeschäftigten aufgrund der Teilzeitbeschäftigung aus.

¹ BAG, Urt. v. 24.09.2008, 10 AZR 634/07, BAG-Pressemitteilung Nr. 76/08.

Betriebsübergang: Übernahme eines Bewachungsauftrags

In einem vom Bundesarbeitsgericht¹ entschiedenen Fall hatte die Bundeswehr einen Auftrag zur Bewachung eines Truppenübungsplatzes an ein anderes Bewachungsunternehmen als bisher vergeben. Das neue Unternehmen übernahm für diesen Auftrag 14 von 36 Vollbeschäftigte und 5 von 12 Aushilfskräften des bisherigen Unternehmens.

Ein nicht übernommener Arbeitnehmer verlangte vom neuen Unternehmen den Abschluss eines Arbeitsvertrages zu den Vertragsbedingungen seines bisherigen Arbeitsverhältnisses mit der Begründung, dass ein Betriebsübergang vorliege.

Zu Unrecht, befand das Gericht. Allein die Durchführung der Bewachungsaufgaben in gleicher Weise wie bisher stelle als reine Auftragsnachfolge keinen Betriebsübergang dar. Ein Betriebsübergang hätte nur dann vorgelegen, wenn das neue Unternehmen einen nach Zahl und Sachkunde wesentlichen Teil der Belegschaft oder identitätsprägende Betriebsmittel übernommen hätte.

¹ BAG, Urt. v. 25.9.2008, 8 AZR 607/07, Pressemitteilung Nr. 77/08, LEXinform 0174549.

Arbeitsvertrag: Bezugnahme auf den jeweils geltenden Tarifvertrag

Wird in einem nach dem 1. Januar 2002 geschlossenen Arbeitsvertrag auf das einschlägige Tarifwerk in der jeweils geltenden Fassung verwiesen, ist der Arbeitgeber auch nach Austritt aus dem tarifschließenden Verband verpflichtet, die nach dem Ende der Verbandsmitgliedschaft abgeschlossenen Tarifverträge anzuwenden.

Das hat das Bundesarbeitsgericht¹ entschieden. Nach Auffassung des Gerichts gilt das jedenfalls dann, wenn sich aus dem Vertragswortlaut und den Umständen des Vertragsschlusses keine Anhaltspunkte für den Willen der Parteien ergeben, dass nur eine Gleichstellung nicht organisierter mit organisierten Arbeitnehmern erfolgen und die vereinbarte Dynamik bei Wegfall der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers entfallen soll (sog. Gleichstellungsabrede).

¹ BAG, Urt. v. 22.10.2008, 4 AZR 793/07, Pressemitteilung Nr. 79/08, LEXinform 0174651.

Maßregelungsverbot gilt nicht für Stellenbewerber

Das Maßregelungsverbot gemäß § 612a BGB, wonach ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen darf, weil dieser in zulässiger Weise seine Rechte ausübt, gilt nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg nur für Arbeitnehmer.¹

Auf Stellenbewerber findet die Vorschrift dagegen keine Anwendung. Eine Regelung wie im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz kennt das Bürgerliche Gesetzbuch nicht.

Stellenbewerber können daher keinen Schadensersatz verlangen, wenn sie wegen einer zulässigen Ausübung ihrer Rechte nicht eingestellt werden.

In dem entschiedenen Fall hatte sich die homosexuelle Klägerin bei dem beklagten Unternehmen um eine Teilzeitbeschäftigung als Auslieferungsfahrerin beworben.

Die Klägerin erhielt nach zwei Probearbeitstagen eine Absage und verlangte daraufhin eine Entschädigung und Schadensersatz nach dem AGG. Zur Begründung machte sie geltend, dass sie nur wegen ihrer Homosexualität nicht eingestellt worden sei. Sie stützte dies auf die Reaktion des Personalchefs, als dieser sie mit ihrem Ohrring in Regenbogenfarben sowie ihrem Regenbogensticker und einer roten Aids-Schleife auf ihrem Rucksack gesehen habe. Der Personalchef sei regelrecht erstarrt und seine zunächst offen-freundliche Art habe sich in ein distanziertes Verhalten gewandelt.

Der Beklagte bestritt die Behauptungen der Klägerin. Die Klägerin sei nicht wegen ihrer sexuellen Orientierung nicht eingestellt worden, sondern weil sie einer anderen Mitarbeiterin erzählt habe, dass sie ihren früheren Arbeitgeber verklagt habe. Die Klageerhebung als solche sei zwar nicht zu beanstanden. Es sei aber nicht akzeptabel, dass die Klägerin dies direkt bei ihrem potentiellen neuen Arbeitgeber herumerzähle.

Die Klägerin stützte ihre Klage daraufhin auch auf eine Verletzung des Maßregelungsverbots aus § 612a BGB. Die Klage blieb ohne Erfolg.

Arbeitnehmer und Bewerber um einen Arbeitsplatz dürfen zwar nach §§ 7 Abs. 1, 6 Abs. 1 S. 2 AGG nicht wegen ihrer sexuellen Identität benachteiligt werden. Die Klägerin hat aber keine ausreichenden Indizien dargelegt, dass sie wegen ihrer Homosexualität nicht eingestellt worden ist. Der Personalchef hat eine negative Reaktion auf das äußere Erscheinungsbild der Klägerin, insbesondere auf die

Regenbogensymbole, bestritten. Sein Vortrag erscheint glaubwürdig, da auch seiner Familie homosexuelle Menschen angehören und er bereits zuvor im Betrieb seines Vaters freundschaftlichen Kontakt zu Homosexuellen hatte.

Die Klägerin kann sich zur Begründung eines Schadensersatz-Anspruchs auch nicht mit Erfolg auf eine Verletzung des Maßregelungsverbots aus § 612a BGB berufen. Nach dieser Vorschrift dürfen Arbeitgeber einen Arbeitnehmer bei einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausgeübt hat. Im Streitfall hat die Klägerin mit der Klage gegen ihren früheren Arbeitgeber zwar zulässigerweise von ihren Rechten Gebrauch gemacht und der Beklagte das Erzählen von der Klageerhebung mit der Nichteinstellung der Klägerin „abgestraft“. § 612a BGB gilt aber nach seinem ausdrücklichen Wortlaut nur für Arbeitnehmer. Auf Stellenbewerber findet die Vorschrift daher keine Anwendung. Es gibt im BGB auch keine mit § 6 Abs. 1 S. 2 AGG vergleichbare Vorschrift, nach der auch Stellenbewerber vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses geschützt sind.

¹ LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 21.07.2008, 10 Sa 555/08, LEXinform 1408869.

Arbeitgeberbeleidigung ausnahmsweise folgenlos

Grundsätzlich können geschäftsschädigende oder ehrverletzende Äußerungen des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen.

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz¹ gilt dies allerdings nicht, wenn die Äußerungen im Rahmen einer gerichtlichen Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber fallen und daher durch eine besondere emotionale Belastung des Mitarbeiters zu erklären sind.

In dem entschiedenen Fall hatte sich der klagende Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht erfolgreich gegen seine krankheitsbedingte Kündigung gewehrt. In dem Prozess hatte er jedoch wahrheitswidrig behauptet, im Betrieb des Arbeitgebers würden Fahrtenschreiber manipuliert. Der Arbeitgeber kündigte dem Arbeitnehmer daraufhin erneut, dieses Mal wegen ehrverletzender Äußerungen.

Nach Auffassung des Gerichts sind zwar wahrheitswidrige Äußerungen nicht durch die Meinungsfreiheit gedeckt. Allerdings habe sich der Arbeitnehmer in einer besonderen emotionalen Lage befunden, so dass seine Entlassung eine unverhältnismäßige Reaktion des Arbeitgebers gewesen sei.

¹ LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 31.7.2008, 10 Sa 169/08.

Arbeitsgerichte überprüfen Abmahnungen nur begrenzt

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein ist der Prüfungsumfang der Arbeitsgerichte hinsichtlich der Rechtmäßigkeit einer Abmahnung begrenzt.¹

In dem entschiedenen Fall hatte ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zwei Abmahnungen erhalten, weil er Produktionsaufträge nicht auftragsgemäß erledigt hatte. Der Arbeitnehmer trug vor, die zweite Abmahnung sei schon deshalb rechtswidrig, weil am gleichen Tag sein Urlaubsantrag abgelehnt worden sei. Seine Arbeitsergebnisse wichen nicht wesentlich von den Arbeitsaufträgen ab. Insofern seien die Abmahnungen unverhältnismäßig. Zehn Jahre unbeantworteter Tätigkeit habe der Arbeitgeber nicht berücksichtigt. Andere Mitarbeiter hätten in vergleichbaren Situationen keine Abmahnung erhalten. Dem Arbeitgeber sei kein Schaden entstanden.

Dieser Argumentation des Arbeitnehmers folgte das Landesarbeitsgericht nicht.

Die Abmahnung war berechtigt, weil der Kläger fehlerhaft gearbeitet hatte. Die Aufträge waren nicht so ausgeführt, wie es sich aus den Auftragszetteln ergab. Dass hinterher ein Prüfer die Qualität der Werkstücke kontrolliert, rechtfertigt keine geringere Sorgfalt des herstellenden Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer konnte sich auch nicht darauf berufen, dass andere Arbeitnehmer nicht abgemahnt worden seien, da in jedem Fall das Fehlverhalten des Mitarbeiters einzeln zu prüfen ist. Die Abmahnungen verstößen auch nicht gegen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Der Ausspruch einer Abmahnung als solcher ist schon Ausdruck der Verhältnismäßigkeit.

Der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz greift im Rahmen der gerichtlichen Abmahnungskontrolle nur insoweit, als Form und Umstände der Abmahnung betroffen sind. Nicht geprüft wird die Frage, ob die Abmahnung als solche eine Überreaktion darstellt. Auch das zeitliche Zusammenfallen von Urlaubsablehnung und Abmahnung ergibt keinen hinreichenden Anhaltspunkt für die Rechtswidrigkeit der Abmahnung.

¹ LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 03.06.2008, 2 Sa 66/08, LEXinform 1408527.

Arbeitsbescheinigung ist keine Kündigungserklärung

Erteilt ein Arbeitgeber über seinen Steuerberater dem Arbeitnehmer oder der Agentur für Arbeit eine Arbeitsbescheinigung, in der angegeben ist, das Arbeitsverhältnis ende durch Arbeitgeberkündigung, so

stellt diese Angabe nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein keine Kündigung des Arbeitsverhältnisses dar.¹

In dem entschiedenen Fall war zwischen den Parteien umstritten, ob der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gekündigt hatte. Der Arbeitgeber hatte über seinen Steuerberater eine Arbeitsbescheinigung für die Agentur für Arbeit ausgestellt, aus der eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitgeberkündigung wie vom Kläger vorgetragen hervorging. Der Arbeitnehmer hatte zwar nicht mehr gearbeitet, aber seinen Lohn verlangt (sogenannte Annahmeverzugsvergütung).

Das Landesarbeitsgericht hat entschieden, dass die Arbeitsbescheinigung selbst keine gestaltende Willenserklärung gegenüber dem Arbeitnehmer darstellt. Es handelt sich nur um eine Meldung an die Agentur für Arbeit. Aus den Angaben in der Arbeitsbescheinigung lässt sich nicht zwingend auf den tatsächlichen Ausspruch einer Kündigung durch den Arbeitgeber schließen.

¹ LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 05.08.2008, 2 Sa 74/08, LEXinform 1408632.

Unterschriftenstempel genügt nicht der Schriftform

Nach § 623 BGB müssen Kündigungen eigenhändig unterschrieben sein, um wirksam zu sein.

Nach einer Entscheidung des Hessischen Landesarbeitsgerichts genügt die Unterschrift mittels eines Unterschriftenstempels dabei nicht.¹

Eine wirksame Unterschrift ist eigenhändig durchzuführen. Ein Unterschriftenstempel erzeugt keine eigenhändige Unterschrift, die Kündigung ist damit unwirksam.

¹ LAG Hessen, Urt. v. 26.10.2007, 10 Sa 961/06, Pressemitteilung 06/08.

Filialübergreifende Sozialauswahl

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass bei betriebsbedingten Kündigungen die erforderliche Sozialauswahl filialübergreifend durchzuführen ist.¹

In dem entschiedenen Fall war eine Arbeitnehmerin in einer Filiale eines deutschlandweit tätigen Unternehmens tätig. Als die Filiale, in der sie beschäftigt war, geschlossen wurde, machte sie gerichtlich geltend, dass ihre Beschäftigungsfiliale kein eigenständiger Betrieb sei. Da lediglich die Schließung eines Betriebsteils vorliege, fehle es bereits an einem betriebsbedingten Kündigungsgrund. Aus demselben Grunde lägen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 5 KSchG nicht vor. Die Arbeitnehmerin, die die Beklagte zur Bekanntgabe der Namen und Sozialdaten sämtlicher bei ihr beschäftigter Verkäuferinnen/Kassiererinnen erfolglos aufgefordert hat, hält die Sozialauswahl für grob fehlerhaft. Die Beklagte habe den Auswahlrelevanten Personenkreis verkannt. Auf Grund der Versetzungsklausel im Arbeitsvertrag habe die Beklagte sie in andere Filialen versetzen können.

Im Ergebnis folgte das BAG dieser Auffassung.

Die Kündigung ist unwirksam, da die Sozialauswahl grob fehlerhaft im Sinne des § 1 Abs. 5 S. 2 KSchG war. Der Vortrag der Arbeitnehmerin belegt, dass es sich bei der Beschäftigungsfiliale nicht um einen selbständigen Betrieb handelte. Dagegen reichte das Gegenvorbringen des Arbeitgebers nicht aus, um den Vortrag der Arbeitnehmerin zu entkräften. Der Arbeitgeber kann sich auch nicht auf eine etwaige Unwirksamkeit der vertraglichen Versetzungsklausel nach § 242 BGB berufen, zumal er schon einmal von der Klausel tatsächlich Gebrauch gemacht hatte.

¹ BAG, Urt. v. 03.04.2008, 2 AZR 879/06, LEXinform 1549847.

PC für Betriebsratsarbeit

Das Landesarbeitsgericht Köln verpflichtete einen Arbeitgeber, dem Betriebsrat einen PC nebst Zubehör und Software zur Verfügung zu stellen.¹

In dem entschiedenen Fall klagte der siebenköpfige, für 30 Filialen zuständige Betriebsrat darauf, zukünftig einen PC für seine Schreibarbeit und für Datenauswertungen zur Verfügung gestellt zu bekommen anstatt wie bisher eine elektrische Schreibmaschine mit Korrekturband.

Im vergangenen Jahr hatte das Bundesarbeitsgericht einen Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamm bestätigt, mit dem einem anderen Betriebsrat ein PC als nicht erforderlich im Sinne des § 40 Abs. 2 BetrVG versagt worden war.² Es hat dabei festgelegt, dass der Betriebsrat vom Arbeitgeber nach § 40 Abs. 2 BetrVG die Überlassung eines PC nebst Zubehör und Software nur dann verlangen kann, wenn er die Ausstattung mit diesem Sachmittel zur Durchführung seiner sich ihm stellenden betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben für erforderlich halten darf. Dies ist nicht bereits dann der Fall, wenn der Betriebsrat ihm obliegende Aufgaben mit Hilfe eines PC effektiver und rationeller erledigen kann

als mit einem anderen ihm bereits zur Verfügung stehenden Sachmittel. Aus Effektivitätsgründen darf der Betriebsrat die Überlassung eines PC nur für erforderlich halten, wenn er ohne diese technische Ausstattung ihm obliegende Aufgaben vernachlässigen müsste.

Das Landesarbeitsgericht Köln begründete seine Entscheidung unter anderem damit, dass der Betriebsrat in großem Umfang Schriftstücke zu erstellen habe, was ohne PC ein Vielfaches an Zeit in Anspruch nehme. Auch sei eine Auswertung von Überstunden, die über einen längeren Zeitraum geleistet wurden, nur mit einem Computer ohne unvertretbar hohen Zeitaufwand machbar. Zudem hätten die Verkaufsleiter, die in allen wichtigen Angelegenheiten Ansprechpartner des Betriebsrats gewesen seien, auf Büros zurückgreifen können, die mit Technik heutigen Standards voll ausgestattet seien.

¹ LAG Köln, Beschluss v. 09.01.2008, 7 TaBV 25/07, Meldung v. 29.09.2008, LEXinform 1405260.

² BAG, Beschluss v. 16.05.2007, 7 ABR 45/06, LEXinform 1546158.

Arbeitgeber haben Anspruch auf einen Ausbildungsbonus, wenn sie Altbewerber einstellen

Arbeitgeber haben neuerdings Anspruch auf einen Zuschuss für die zusätzliche betriebliche Ausbildung besonders förderungsbedürftiger Auszubildender. Förderungsfähig sind Ausbildungen, die frühestens am 1.7.2008 und spätestens am 31.12.2010 begonnen werden.

Voraussetzungen

Als besonders förderungsbedürftig werden Auszubildende angesehen, die bereits im Vorjahr oder früher die allgemeinbildende Schule verlassen haben und die

- sich bereits für das Vorjahr oder früher erfolglos um eine berufliche Ausbildung bemüht haben und einen Hauptschulabschluss, einen Sonderschulabschluss oder keinen Schulabschluss haben oder die
- lernbeeinträchtigt oder sozial benachteiligt sind.

Höhe des Ausbildungsbonus

Die Höhe des Bonus richtet sich nach der für das erste Ausbildungsjahr tariflich vereinbarten monatlichen Ausbildungsvergütung oder, wenn es eine solche nicht gibt, nach der für vergleichbare Ausbildungen ortsüblichen Ausbildungsvergütung. Einmalig gezahltes Entgelt (z. B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) wird dabei nicht berücksichtigt.

Der Ausbildungsbonus beträgt für jedes zusätzliche Ausbildungsverhältnis

- 4.000 €, wenn die maßgebliche Vergütung 500 € unterschreitet,
- 5.000 €, wenn die maßgebliche Vergütung mindestens 500 € und weniger als 750 € beträgt, und
- 6.000 €, wenn die maßgebliche Vergütung mindestens 750 € beträgt.

Der Ausbildungsbonus reduziert sich anteilig, soweit die in der Ausbildungsordnung festgelegte Ausbildungsdauer unterschritten wird, weil der Auszubildende bereits bei Abschluss des Ausbildungsvertrags Teile der Ausbildung erfolgreich absolviert hat oder eine Anrechnung von Zeiten beruflicher Vorbildung auf die Ausbildung erfolgt.

Bei schwerbehinderten und behinderten Auszubildenden kann sich der Ausbildungsbonus um 30 % erhöhen.

Auszahlung

Die eine Hälfte der Leistung wird nach Ablauf der Probezeit, die andere Hälfte nach Anmeldung des Auszubildenden zur Abschlussprüfung ausgezahlt, wenn das Ausbildungsverhältnis jeweils fortbesteht.

Gewährung nach Ermessen bei sog. zweijährigen Altbewerbern

Neben der beschriebenen Mussleistung im Falle „besonderer Förderungsbedürftigkeit“ gibt es auch noch eine Kannleistung, d. h. einen Anspruch auf fehlerfreie Ermessensausübung der Bundesagentur für Arbeit, ob sie einen Zuschuss gewährt, wenn der Altbewerber zwar einen höheren Schulabschluss erreicht hat als es für die Mussleistung erforderlich ist (er also mindestens zu einem Abschluss der Mittelschule gelangt ist), sich die Suche nach einer Ausbildung aber bereits über mehr als zwei Jahre erstreckt; das Gesetz spricht hier von (einfacher) „Förderungsbedürftigkeit“. Ein solcher Anspruch steht auch für Auszubildende zu, deren Ausbildungsvertrag wegen einer Insolvenz, Stilllegung oder Schließung des auszubildenden Betriebs vorzeitig beendet worden ist, wenn deren Vermittlung in ein die Ausbildung fortführendes Ausbildungsverhältnis wegen in ihrer Person liegenden Umständen erschwert ist.

Weitere Voraussetzungen

Außer, dass es sich um einen Altbewerber oder einen „zweijährigen Altbewerber“ im obigen Sinne handeln muss, gibt es verschiedene Voraussetzungen, damit der Ausbildungsbonus gewährt werden kann:

So muss sich der Bewerber um eine Ausbildung „bemüht“ haben. Erforderlich ist insofern, dass der Bewerber entweder bei der Agentur für Arbeit oder bei dem Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende (Hartz IV-Leistungsträger) als Ausbildungssuchender gemeldet war. Dem steht es gleich, wenn der Bewerber den Nachweis von mindestens fünf abgelehnten Bewerbungen je Kalenderjahr für ein Ausbildungsverhältnis erbringt.

Es muss sich außerdem um eine förderungsfähige Ausbildung handeln. Darunter fallen nur betriebliche Ausbildungen, die in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz oder nach der Handwerksordnung oder nach dem Seemannsgesetz durchgeführt werden. Voraussetzung ist weiterhin, dass der dafür vorgeschriebene Berufsausbildungsvertrag abgeschlossen wurde.

Die Einstellung des Altbewerbers muss „zusätzlich“ erfolgen. Das bedeutet, dass es im Betrieb infolge der Einstellung des Altbewerbers mehr Ausbildungsplätze geben muss, als durchschnittlich in den letzten drei Jahren vorhanden waren. Dabei ist auf den Betrieb und nicht auf das Unternehmen abzustellen. Es zählt die Anzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Stichtag ist jeweils der 31.12. eines Kalenderjahres. Auszubildende, die nur wegen des Nichtbestehens ihrer Abschlussprüfung weiter beschäftigt werden, werden nicht mitgerechnet. Das gilt auch für Auszubildende, deren Ausbildungszeit vor dem 31.12. desselben Jahres endet. Für die Ermittlung der Zahl der Ausbildungsplätze ist auf ganze Zahlen zu runden, wenn sich hinter dem Komma eine Zahl zwischen fünf und neun ergeben würde. Der Arbeitgeber hat die Zusätzlichkeit durch eine Bescheinigung der nach dem Berufsbildungsgesetz zuständigen Stelle (z. B. der Industrie- und Handelskammer) nachzuweisen.

Der Ausbildungsbonus wird nicht gewährt, wenn ein Dritter zu dem gleichen Zweck eine Leistung gewährt. Allerdings bleiben Leistungen Dritter zur Aufstockung des Ausbildungsbonus anrechnungsfrei.

In bestimmten Fällen ist die Gewährung des Ausbildungsbonus ausgeschlossen. Das ist der Fall, wenn

- zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber die Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses veranlasst hat, um den Ausbildungsbonus zu erhalten,
- zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber den Auszubildenden im Vorjahr oder früher nicht zur Ausbildung eingestellt hat, um den Ausbildungsbonus zu erhalten oder
- die Ausbildung im Betrieb des Ehegatten, Lebenspartners, der Eltern oder eines Elternteils durchgeführt wird. Hierdurch sollen Umgehungen und Mitnahmeeffekte vermieden werden.

Erfolgt die Einstellung bei einem Arbeitgeber, bei dem der Auszubildende bereits eine geförderte betriebliche Einstiegsqualifizierung nach dem Arbeitsförderungsrecht durchlaufen hat, so sind die dafür gewährten Förderbeträge auf den Ausbildungsbonus anzurechnen. Eine Reduzierung des Ausbildungsbonus wegen erbrachter Ausbildungsleistungen erfolgt in diesem Falle nicht.

Für die Gewährung des Ausbildungsbonus ist diejenige Agentur für Arbeit zuständig, in deren Bezirk der Betrieb des Arbeitgebers liegt.

Der Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit soll Einzelheiten zum Ausbildungsbonus in einer sog. Anordnung regeln.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales soll dem Deutschen Bundestag zwischen Juli 2010 und Dezember 2013 mehrere Berichte über die Auswirkungen des neuen Gesetzes vorlegen. Sämtliche Regelungen über den Ausbildungsbonus treten zum 1.1.2016 außer Kraft.

Hausverbot steht einem später vereinbarten Lohnfortzahlungsanspruch bei Freistellung nicht entgegen

Wurde einem Arbeitnehmer außerordentlich gekündigt und wurde ihm in diesem Zusammenhang ein Hausverbot erteilt, so steht dieses Hausverbot einem später vergleichsweise vereinbarten Lohnfortzahlungsanspruch bei Freistellung nicht entgegen. Dies hat das Landesarbeitsgericht München in einem Fall entschieden, in dem einem Betriebsratsvorsitzenden im Jahre 2004 außerordentlich gekündigt und ihm gegenüber ein Hausverbot ausgesprochen wurde. Im April des folgenden Jahres hatten sich die Parteien auf die Freistellung des Betriebsratsvorsitzenden unter Fortzahlung der Bezüge verständigt. Jedenfalls in einem solchen Falle, in dem die Vergütungsabrede dem Hausverbot zeitlich folgt, stehe das Hausverbot der Fortzahlung der Bezüge nicht entgegen.

Schadensersatz für Nicht-Verlängerung eines Arbeitsvertrags wegen Schwangerschaft

Einer schwangeren Arbeitnehmerin, deren befristetes Arbeitsverhältnis wegen der Schwangerschaft nicht verlängert wird, steht gegen ihren Arbeitgeber ein Anspruch auf Schadensersatz wegen entgangenen Arbeitseinkommens und zusätzlich eine angemessene Entschädigung wegen Benachteiligung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu.

Dies geht aus einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Mainz hervor. In dem betreffenden Verfahren konnte die Schwangere beweisen, dass ihr Vorgesetzter geäußert hatte, die Schwangerschaft sei Grund für die Nichtverlängerung des Arbeitsvertrags.

Steuerfreiheit von Arbeitgeber-Zuschüssen zur privaten Krankenversicherung im EU-Ausland

Die gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezuschussung einer privaten Krankenversicherung seines Arbeitnehmers führt zur Steuerfreiheit dieser Aufwendungen. Dies gilt auch für eine Krankenversicherung, die ein Arbeitnehmer in einem anderen EU-Staat abgeschlossen hat.

Der Bundesfinanzhof befasste sich mit dem Fall eines niederländischen Arbeitnehmers, der von seinem Arbeitgeber einen solchen Zuschuss erhielt. Das Finanzamt behandelte diesen Zuschuss als steuerpflichtigen Arbeitslohn und begründete dies mit dem Hinweis, dass die für solche Fälle vorgesehene Bescheinigung nicht vorgelegt worden sei. Da der in Deutschland tätige Niederländer auch im gerichtlichen Verfahren keinerlei Unterlagen beibrachte, wurde die Klage zurückgewiesen. Das Gericht weist jedoch ausdrücklich darauf hin, dass auch ein Zuschuss zu einer in einem anderen EU-Land abgeschlossenen privaten Krankenversicherung steuerfrei bleiben kann. Es müssen lediglich die gesetzlichen Voraussetzungen und entsprechenden Nachweise vorliegen.

Behandlung von Kosten für Arbeitnehmer bei Betriebsveranstaltungen

Kosten für im überwiegend betrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführte Betriebsveranstaltungen dürfen pro Arbeitnehmer nicht mehr als 110 € inklusive Umsatzsteuer betragen. Kosten für Aufwendungen von teilnehmenden Angehörigen der Arbeitnehmer sind diesen zuzurechnen. Außerdem dürfen maximal zwei Betriebsveranstaltungen pro Jahr durchgeführt werden. Wird die Freigrenze von 110 € überschritten, ist der Gesamtbetrag als Arbeitslohn zu versteuern.

Der Arbeitgeber kann diesen Arbeitslohn pauschal versteuern. Dies gilt allerdings nur dann, wenn die Teilnahme an der Veranstaltung allen Arbeitnehmern offen stand.

Der Bundesfinanzhof hat die Auffassung der Finanzverwaltung bestätigt, dass es nicht mehr auf die Dauer der Veranstaltung ankommt. Die Veranstaltung kann sich also auch über zwei Tage mit Übernachtung hinziehen.

Bei den am Ende eines Jahres üblichen Weihnachtsfeiern sollte noch Folgendes beachtet werden:

- Geschenkpäckchen bis zu einem Wert von 40 € inklusive Umsatzsteuer, die anlässlich solcher Feiern übergeben werden, sind in die Berechnung der Freigrenze einzubeziehen.
- Geschenke von mehr als 40 € inklusive Umsatzsteuer sind grundsätzlich steuerpflichtiger Arbeitslohn und deshalb nicht bei der Prüfung der Freigrenze zu berücksichtigen. Die gezahlten Beträge können dann aber vom Arbeitgeber mit 25 % pauschal versteuert werden.
- Geldgeschenke, die kein zweckgebundenes Zehrgeld sind, unterliegen nicht der Pauschalierungsmöglichkeit und müssen voll versteuert werden.

Lohnsteuer ist nach dem tatsächlich ausgezahlten Arbeitslohn zu berechnen

Geringfügig Beschäftigte können bis zu 400 € im Monat verdienen, ohne dass ihnen Lohnsteuer oder Sozialversicherungsbeiträge einbehalten werden. Die pauschalen Abgaben werden vom Arbeitgeber abgeführt. Werden mehr als 400 € gezahlt, unterliegt das Entgelt der Lohnsteuer und der Sozialversicherung.

Seit dem 1.1.2003 ist sozialversicherungsrechtlich nur noch der tatsächlich ausgezahlte Arbeitslohn maßgebend und nicht etwa auch die bis dahin dem ausgezahlten Arbeitslohn fiktiv hinzugerechneten Ansprüche auf Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld aus einem Tarifvertrag.

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass dies auch für den Lohnsteuerabzug gilt.

Hinweis: Dem Urteil lag noch ein Fall aus der Zeit vor dem 1.1.2003 zu Grunde, bei dem das Gericht für die Beurteilung der Geringfügigkeit der Arbeitsverhältnisse auch den fiktiven Arbeitslohn aus Urlaubs-

und/oder Weihnachtsgeld entsprechend dem sozialversicherungsrechtlichen Entstehungsprinzip hinzugerechnet hatte, die Lohnsteuer aber nur nach dem tatsächlich ausgezahlten Arbeitslohn bemessen wurde.

Steuerfreiheit von Nachtarbeitszuschlägen nur bei Nachweis möglich

Steuerfrei sind Zuschläge, die für tatsächlich geleistete Nachtarbeit neben dem Grundlohn gezahlt werden. Der Zuschlag darf 25 % des Grundlohns nicht übersteigen. Grundlohn ist der Arbeitslohn, der dem Arbeitnehmer bei der für ihn an sich maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zusteht. Dieses Arbeitsentgelt ist in einen Stundenlohn umzurechnen und mit höchstens 50 € anzusetzen. Nacharbeit ist die Arbeit in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr. Die Steuerfreiheit setzt immer voraus, dass neben dem Grundlohn tatsächlich ein Zuschlag für nachgewiesene Nachtarbeit gezahlt wird. Ein solcher Zuschlag kann in einem Gesetz, einer Rechtsverordnung, einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Einzelarbeitsvertrag geregelt sein.

Nach einem Urteil des Finanzgerichts Münster können Nachtarbeitszuschläge auch bei mündlich geschlossenen Arbeitsverträgen als neben dem Grundlohn vereinbart angesehen werden. Die tatsächliche Nachtarbeitsleistung ist allerdings konkret nachzuweisen. Für den Nachweis ist erforderlich, dass über die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung in den Nachtstunden Einzelaufzeichnungen geführt werden. Das Finanzgericht sieht den Nachweis als erbracht an, wenn die tatsächlich geleistete Nachtarbeit zu arbeitsvertraglich geregelten Zeiten angefallen ist und auf Grund des individuellen Arbeitszeitkontos des Arbeitnehmers nachvollzogen werden kann.

Abschließend entscheiden muss nun der Bundesfinanzhof.

Anmerkung: Wenn die Nachtarbeit vor 0.00 Uhr aufgenommen wird, gilt Folgendes: Für Nachtarbeit in der Zeit von 0.00 Uhr bis 4.00 Uhr erhöht sich der Zuschlagssatz auf 40 %.

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.