

# letter+++newsletter+++new

Ausgabe  
07.2003

**Erkens Gerow Schmitz Zeiss**

Wirtschaftsprüfer | Steuerberater | Rechtsanwälte

# +++newsletter+++

## Termine Juli 2003

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

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch	
		Überweisung <sup>1</sup>	Scheck/bar
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag <sup>2</sup>	10.07.2003	15.07.2003	15.07.2003 <sup>3</sup>
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag <sup>2</sup>	10.07.2003	15.07.2003	Keine Schonfrist
Umsatzsteuer <sup>4</sup>	10.07.2003	15.07.2003	15.07.2003 <sup>3</sup>

- <sup>1</sup> Um die Frist zu wahren, sollte die Überweisung einige Tage vorher in die Wege geleitet werden.
- <sup>2</sup> Für den abgelaufenen Monat, bei Vierteljahreszahlern für das abgelaufene Kalendervierteljahr.
- <sup>3</sup> Bei Abgabe der Lohnsteueranmeldung und/oder der Umsatzsteuervoranmeldung innerhalb der Schonfrist ist zeitgleiche Bezahlung (Bar- oder Scheckzahlung) erforderlich.
- <sup>4</sup> Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat, bei Vierteljahreszahlern ohne Fristverlängerung für das abgelaufene Kalendervierteljahr.

## Termine August 2003

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

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch	
		Überweisung <sup>1</sup>	Scheck/bar
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag <sup>2</sup>	11.08.2003	18.08.2003	18.08.2003 <sup>4</sup>
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag	11.08.2003	18.08.2003	keine Schonfrist
Umsatzsteuer <sup>5</sup>	11.08.2003	18.08.2003	18.08.2003 <sup>4</sup>
Gewerbsteuer	15.08.2003 <sup>3</sup>	20.08.2003 <sup>3</sup>	keine Schonfrist
Grundsteuer	15.08.2003 <sup>3</sup>	20.08.2003 <sup>3</sup>	keine Schonfrist

- <sup>1</sup> Um die Frist zu wahren, sollte die Überweisung einige Tage vorher in die Wege geleitet werden.
- <sup>2</sup> Für den abgelaufenen Monat.
- <sup>3</sup> In Bundesländern, in denen der 15. ein Feiertag (Mariä Himmelfahrt) ist, gilt statt dem 15. der 18. August und statt dem 20. der 25. August 2003.
- <sup>4</sup> Bei Abgabe der Lohnsteueranmeldung und/oder der Umsatzsteuervoranmeldung innerhalb der Schonfrist ist zeitgleiche Bezahlung (Bar- oder Scheckzahlung) erforderlich.
- <sup>5</sup> Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat; bei Vierteljahreszahlern mit Dauerfristverlängerung für das vorangegangene Kalendervierteljahr.

## 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 Hauptfinanzierungsoperation der Europäischen Zentralbank vor dem ersten Kalendertag des betreffenden Halbjahres.

Aktuelle Basis- bzw. Verzugszinssätze:

Zeitraum	Basiszinssatz	Verzugszinssatz	Verzugszinssatz für Rechtsgeschäfte ohne Verbraucherbeteiligung
1.5. bis 31.8.2000	3,42 v. H.	8,42 v. H.	
1.9. bis 31.12.2000	4,26 v. H.	9,26 v. H.	
1.1. bis 30.4.2001	4,26 v. H.	9,26 v. H.	
1.5. bis 31.8.2001	4,26 v. H.	9,26 v. H.	
1.9. bis 31.12.2001	3,62 v. H.	8,62 v. H.	
1.1. bis 30.6.2002	2,57 v. H.	7,57 v. H.	10,57 v. H.
1.7. bis 31.12.2002	2,47 v. H.	7,47 v. H.	10,47 v. H.
1.1. bis 30.6.2003	1,97 v. H.	6,97 v. H.	9,97 v. H.

### **Denkmalschutz für Tiefgarage**

Wird entsprechend einer Auflage der Denkmalbehörde zu einem Baudenkmal nachträglich eine Tiefgarage errichtet, sind auch diese Aufwendungen steuerlich begünstigt.

An den Bundesfinanzhof wurde ein Fall herangetragen, bei dem sich eine Bauherrengemeinschaft und das Finanzamt um diese Steuervergünstigung für die Tiefgarage stritten. Das Urteil macht deutlich, dass das Finanzamt zunächst einmal grundsätzlich an die durch die Denkmalbehörde erstellte Bescheinigung gebunden ist. Darüber hinaus wird eine Begünstigung auch deshalb bejaht, weil zwischen der Altsubstanz und der neu errichteten Tiefgarage ein Nutzungs- und Funktionszusammenhang besteht, so dass die Tiefgarage nicht als selbstständiges Gebäude, sondern als ein Teil des Baudenkmals anzusehen ist.

### **Gewerblicher Grundstückshandel: Einbringung eines Grundstücks in Kapitalgesellschaft**

Die Einbringung eines Grundstücks in eine Kapitalgesellschaft durch deren Alleingesellschafter kann eine Grundstücksveräußerung im Sinne der so genannten Drei-Objekt-Grenze darstellen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Gesellschaft als Gegenleistung Gesellschaftsrechte gewährt und die auf dem Grundstück lastenden Verbindlichkeiten übernimmt.

Der Bundesfinanzhof erkennt in einem solchen Einbringungsvorgang alle Merkmale, die für eine entgeltliche Veräußerung sprechen. Danach ist die Einbringung als tauschähnlicher Vorgang und damit als eine entgeltliche Veräußerung zu sehen.

### **Häusliches Arbeitszimmer und Außendienst**

Ein Finanzgericht hatte einem Verkaufsleiter den vollen Werbungskostenabzug zugestanden, weil seine Tätigkeit nicht mit der eines Handelsvertreters vergleichbar sei. Seine Tätigkeit entfiel nach Ansicht des Gerichts je zur Hälfte qualitativ als auch quantitativ auf Tätigkeiten im Arbeitszimmer sowie auf den Außendienst.

Nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs können häusliches Arbeitszimmer und Außendienst nicht gleichermaßen Mittelpunkt einer beruflichen Betätigung sein.

Voraussetzung für den unbeschränkten Abzug der auf ein Arbeitszimmer entfallenden Kosten ist, dass das häusliche Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Tätigkeit bildet. Dies ist der Fall, wenn von dort aus die für den Beruf wesentlichen Handlungen und Leistungen erbracht werden. Auf den zeitlichen Umfang der Nutzung kommt es bei der Beurteilung nicht entscheidend an.

Liegt demgegenüber der Schwerpunkt einer Betätigung nicht im Bereich des häuslichen Arbeitszimmers, oder ist der Aufgabenbereich sehr vielfältig und so auf verschiedene Tätigkeitsorte verstreut, dass die Betätigung keinem konkreten Mittelpunkt zugeordnet werden kann, können unter Berücksichtigung weiterer Voraussetzungen die Aufwendungen nur bis zu max. 1.250 € abgezogen werden.

### **Keine Rückstellung für den Ausfall von Versorgungsleistungen gegenüber Arbeitnehmern wegen nicht ausreichenden Vermögens einer Unterstützungskasse**

Rückstellungen für Pensionsverpflichtungen sind nur zulässig, wenn sie auf einer schriftlichen Pensionszusage beruhen. Es muss sich um unmittelbare Versorgungszusagen gegenüber Arbeitnehmern handeln. Nach Auffassung des Bundesfinanzhofs reicht es dabei nicht aus, dass die Zusage von einer Unterstützungskasse erteilt und von dem Arbeitgeber lediglich finanziert wird.

Anders ist die Situation nur dann, wenn der Arbeitgeber die Verpflichtung der Unterstützungskasse durch schriftliche Versorgungszusage oder Garantieerklärung als eigene Verpflichtung übernimmt.

### **Keine steuerliche Vergünstigung für die Veräußerung von Umlaufvermögen im Rahmen der Betriebsaufgabe**

Die Veräußerung von Wirtschaftsgütern des Umlaufvermögens ist nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs auch dann ein normaler Geschäftsvorfall, wenn sie in einem zeitlichen Zusammenhang mit der Aufgabe des Betriebs steht. Denn für die Einbeziehung in den steuerbegünstigten Veräußerungsgewinn ist zwingend ein wirtschaftlicher Zusammenhang mit der Betriebsaufgabe erforderlich. Diese Voraussetzungen liegen im Allgemeinen nur für Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens vor, nicht aber für solche des Umlaufvermögens, insbesondere beim gewerblichen Grundstückshandel.

### **Vermietung eines Büros durch Arbeitnehmer kein häusliches Arbeitszimmer**

Vermietet der Arbeitnehmer einen Büroraum an seinen Arbeitgeber, gilt nicht die für ein häusliches Arbeitszimmer gesetzlich festgelegte Abzugsbeschränkung. Diese Entscheidung des Bundesfinanzhofs lässt erkennen, dass sich die Abzugsfähigkeit von Aufwendungen für das häusliche Arbeitszimmer nicht mehr nur auf Ausnahmefälle beschränkt.

In der Begründung hierzu führt das Gericht aus, dass die Aufwendungen für das Arbeitszimmer bei der vorliegenden Fallgestaltung nicht als Werbungskosten bei den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit anzusetzen sind. Es ist vielmehr von Einkünften aus Vermietung und Verpachtung auszugehen. Den Einnahmen für die Vermietung des Büroraums sind die entsprechenden Werbungskosten gegenüber zu stellen, wobei bei dieser Art der Einkünfteermittlung die Abzugsbeschränkung keine Rolle spielt.

### **Vermietung unbebauter Grundstücke**

Bei einer auf Dauer angelegten Vermietung von Immobilien nimmt die steuerliche Rechtsprechung grundsätzlich an, dass der Vermieter positive Einkünfte erzielen will, auch wenn es Jahre mit Verlusten aus der Vermietung gibt.

Der Bundesfinanzhof hat nun klargestellt, dass diese Annahme nur für die Vermietung bebauter Grundstücke gilt. Bei der Vermietung unbebauter Grundstücke muss die Einkünfterzielungsabsicht nachgewiesen werden, wenn Verluste steuerlich berücksichtigt werden sollen.

### **Verminderte Steuervergünstigung für Veräußerungsgewinne 1999 und 2000 verfassungsgemäß**

Verfassungsrechtliche Zweifel an der in den Jahren 1999 und 2000 ausgesetzten Steuerermäßigung für Betriebsveräußerungen und ähnliche Vorgänge (häufiger Steuersatz) sieht der Bundesfinanzhof nicht. In der Begründung zu diesem Beschluss stützt sich das Gericht im Wesentlichen darauf, dass die für diese beiden Veranlagungszeiträume geltende so genannte Fünftelregelung als ausreichende Maßnahme für eine steuerliche Entlastung von Veräußerungsgeschäften anzusehen sei.

Nach dem Systemwechsel bei der Körperschaftsteuer ab 2001 (Halbeinkünfteverfahren) sei eine Neuregelung zwingend geboten gewesen. Ansonsten wäre es zu einer Benachteiligung bei der

Veräußerung von Betrieben, Teilbetrieben oder Mitunternehmeranteilen gegenüber den Veräußerungen von Beteiligungen an Kapitalgesellschaften gekommen.

### **Grunderwerbsteuer bei Übertragung von Grundstücken von einem Gesellschafter auf die Gesellschaft**

Die Grunderwerbsteuer bemisst sich grundsätzlich nach dem Wert der Gegenleistung. Bei Einbringungen und anderen Erwerbsvorgängen auf gesellschaftsvertraglicher Grundlage sind jedoch die nach dem Bewertungsgesetz ermittelten Grundbesitzwerte maßgeblich. Der Bundesfinanzhof legt die vorgenannten Begriffe eng aus. Ein Einbringungsvorgang liegt nur vor, wenn ein Gesellschafter ein Grundstück zur Erfüllung einer Sacheinlageverpflichtung im Rahmen der Übernahme von Aktien oder Stammeinlagen oder zur Erfüllung von Beitragspflichten überträgt. Ein Erwerbsvorgang auf gesellschaftsrechtlicher Grundlage liegt nur vor, wenn durch die Grundstücksübertragung die Gesellschafterstellung des beteiligten Gesellschafters in rechtlicher Hinsicht berührt oder verändert werde. Dies ist z. B. der Fall, wenn sich die Beteiligungsquote des Gesellschafters verändert. In allen anderen Fällen verbleibt es auch bei Grundstücksübertragungen zwischen Gesellschafter und Gesellschaft bei der Regel, dass die Grunderwerbsteuer nach dem Wert der Gegenleistung bemessen wird. Dies gilt selbst dann, wenn die vereinbarte Gegenleistung weit unter dem Verkehrswert des Grundstücks liegt.

### **Abgrenzung Schadensersatz oder umsatzsteuerrechtliches Entgelt**

Das vereinbarte Entgelt für eine Lieferung im Sinne des Umsatzsteuerrechts ist die letztendlich erbrachte Gegenleistung. Die Bezeichnung Schadensersatz ist nach Auffassung des Bundesfinanzhofs ohne Bedeutung. Allein bestimmend ist, ob die Zahlung des Kunden für die vereinbarte Lieferung erfolgen soll. In dem entschiedenen Fall gingen alle Beteiligten davon aus, dass nach dem Konkurs des Kunden die bestehenden Forderungen uneinbringlich geworden waren.

Auf Grund einer Klage des Lieferanten gegen einen Zwischenhändler auf Zahlung der ausstehenden Forderungen kam ein Vergleich zu Stande. Diese Vergleichszahlung kann sowohl nachträgliches Entgelt für die Lieferung als auch Schadensersatz darstellen. Der Fall wurde deshalb zur erneuten Verhandlung an das Finanzgericht zurückverwiesen.

### **Umsatzsteuerliche Bemessungsgrundlage bei verminderter Gegenleistung**

Der Umsatzsteuer ist letztendlich nur das Entgelt zu unterwerfen, das der leistende Unternehmer tatsächlich erhalten hat. Nur die auf diesen Betrag entfallende Umsatzsteuer ist auch als Vorsteuer abziehbar. Dies hat der Bundesfinanzhof entschieden. Dabei ist es umsatzsteuerlich unerheblich, ob der Besteller eines Werks bei Mängeln das Entgelt mindert oder unter Behalten des Werks Schadensersatz wegen Nichterfüllung verlangt.

### **Umsatzsteuerpflicht von Abmahnvereinen**

Verstoßen Unternehmen gegen das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG), kann der Anspruch auf Unterlassung durch so genannte Abmahnvereine geltend gemacht werden. Der Abmahnverein hat gegen die abgemahnten Unternehmen grundsätzlich einen Anspruch auf Ersatz seiner Aufwendungen. Nach einem aktuellen Urteil des Bundesfinanzhofs erbringt der Abmahnverein in diesen Fällen umsatzsteuerpflichtige Leistungen an die abgemahnten Unternehmen. Demzufolge ist die Abrechnung des Aufwendungsersatzes mit Umsatzsteuer durchzuführen. Den abgemahnten Unternehmen steht aus den Abrechnungen ein Vorsteuerabzug zu, soweit die Umsatzsteuer in der Rechnung gesondert ausgewiesen wurde.

### **Zu Unrecht ausgestellte Rechnung eines Geschäftsunfähigen**

Wer in einer Rechnung einen Steuerbetrag gesondert ausweist, obwohl er dazu nicht berechtigt ist, schuldet den ausgewiesenen Steuerbetrag. Diese Bestimmung des Umsatzsteuerrechts soll Missbräuche verhindern. Sie ist nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs auch anzuwenden, wenn der Aussteller der Rechnung nicht geschäftsfähig ist. Damit hat das Gericht seine bisherige Ansicht aufgegeben, nach der die Steuerpflicht nicht entsteht, wenn der Rechnungsaussteller sich in einem die freie Willensbildung ausschließenden Zustand befindet.

Steuerlich ist die Unwirksamkeit im Zivilrecht nicht zu beachten, solange die Beteiligten das wirtschaftliche Ergebnis dennoch eintreten und bestehen lassen. Die Verpflichtung zur Zahlung der ausgewiesenen Steuer besteht nicht mehr, wenn der Rechnungsaussteller und der Rechnungsempfänger entsprechende Änderungen vornehmen. Die Steuerpflicht entfällt aber erst zu dem Zeitpunkt, in dem der Rechnungsempfänger die Rechnung berichtigt lässt und den Vorsteuerabzug korrigiert.

### ***Haftung eines Anlagevermittlers bei Nichtmitteilung kritischer Pressestimmen***

Ein Anlagevermittler ist verpflichtet, seine Kunden richtig und vollständig über die für die Anlageentscheidung wesentlichen Tatsachen zu informieren. Dazu gehört auch, den Kunden über kritische Stimmen in der Wirtschaftspresse in Kenntnis zu setzen.

Verschweigt der Anlagevermittler solche Informationen, so kommt im Schadensfall eine Haftung wegen vorsätzlicher sittenwidriger Schädigung in Betracht.

### ***Vollkasko: Kein Versicherungsschutz bei grober Fahrlässigkeit***

In einem vom Landgericht Stendal entschiedenen Fall hatte ein Autofahrer seine Fahrt trotz eindeutiger Anzeichen großer Müdigkeit (Gähnen, nachlassende Konzentration, herabfallende Augenlider) fortgesetzt und während eines „Sekundenschlafs“ einen Unfall verursacht.

Nach Auffassung des Gerichts stellte dieses Verhalten eine grob fahrlässige Handlung dar mit der Rechtsfolge, dass der Autofahrer seinen Vollkaskoversicherungsschutz einbüßte.

Es bleibt abzuwarten, wie die höheren Instanzen diesen Fall bewerten.

# +++Anlage Lohnbüro+++

## **Keine Probezeit bei unmittelbar vorhergehender längerer Beschäftigung**

In einem vom Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg<sup>1</sup> entschiedenen Fall war eine Mitarbeiterin nach Abschluss ihrer Ausbildung als Steuerfachangestellte von ihrem Arbeitgeber übernommen worden. Eineinhalb Jahre später wurde ein unmittelbar anschließender neuer Arbeitsvertrag geschlossen, wonach die Mitarbeiterin nunmehr als Sekretärin/Buchhalterin zu einem erheblich höheren Monatsgehalt beschäftigt wurde. In diesem neuen Vertrag war eine sechsmonatige Probezeit vereinbart.

Nach Ansicht des Gerichts ist eine Probezeitvereinbarung mit der Wirkung, dass das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden kann,<sup>2</sup> nur zu Beginn einer Vertragsbeziehung möglich. Das dem neuen Vertrag unmittelbar vorangegangene Vertragsverhältnis stehe der Vereinbarung einer Probezeit entgegen.

Das Bundesarbeitsgericht hat nun das letzte Wort.

<sup>1</sup> LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 28.2.2002, 4 Sa 68/01, LEXinform-Nr. 0164792 (Revision eingelegt, Az BAG: 2 AZR 233/02), Schnellbrief Arbeitsrecht 7/2003, S. 7.

<sup>2</sup> § 622 Abs. 3 BGB.

## **Verdachtskündigung grundsätzlich nur nach Anhörung des Arbeitnehmers**

Steht ein Arbeitnehmer in Verdacht, eine strafbare Handlung begangen zu haben, so kann dies unter Umständen eine außerordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber rechtfertigen (so genannte Verdachtskündigung).

Voraussetzung ist allerdings, dass dem Arbeitnehmer im Rahmen einer Anhörung die Möglichkeit gegeben wird, die Verdachtsgründe zu entkräften und Entlastungstatsachen anzuführen. Dabei reicht es nicht aus, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer lediglich mit einer unsubstanzierten Wertung konfrontiert. Dem Arbeitnehmer dürfen vielmehr keine wesentlichen Erkenntnisse vorenthalten werden, die der Arbeitgeber zum Anhörungszeitpunkt besitzt und auf die er seinen Verdacht stützt.

Erklärt der Arbeitnehmer allerdings ohne Nennung von relevanten Gründen, dass er sich zum Vorwurf nicht äußern werde, muss der Arbeitgeber ihn über die Verdachtsmomente nicht näher informieren.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> BAG, Urt. v. 26.9.2002, 2 AZR 424/01, EzA 9/2003, S. 10, LEXinform-Nr. 1524033

## **50 Euro-Freigrenze bei pauschalierungsfähigen Zukunftssicherheitsleistungen**

Für bestimmte Zukunftssicherheitsleistungen (Beiträge für eine Direktversicherung des Arbeitnehmers/ Zuwendungen des Arbeitgebers an eine Pensionskasse) besteht nach § 40b EStG die Möglichkeit der Lohnsteuerpauschalierung. Komplett lohnsteuerfrei bleiben Sachbezüge, wenn die nach Anrechnung der vom Arbeitnehmer bezahlten Entgelte ergebenden Vorteile insgesamt 50 Euro (bis Veranlagungszeitraum 2001 50 DM) im Kalendermonat nicht übersteigen<sup>1</sup>. In einem Verfahren zur Lohnsteuerhaftung des Arbeitgebers musste der Bundesfinanzhof<sup>2</sup> darüber entscheiden, ob die 50 Euro- (50 DM-)Freigrenze auch auf Zukunftssicherheitsleistungen anwendbar ist. In dem zu Grunde liegenden Fall hatte der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer monatliche Beiträge in Höhe von 50 DM auf eine zu Gunsten der Arbeitnehmer abgeschlossene Lebensversicherung (Direktversicherung) gezahlt. Unter Einbeziehung der Versicherungszahlungen waren die Pauschalierungsgrenzen für geringfügig Beschäftigte<sup>3</sup> überschritten worden. Bezüglich der nachzufordernden Lohnsteuer nahm das Finanzamt den Arbeitgeber in Haftung. Der Bundesfinanzhof entschied zu Ungunsten des Arbeitgebers. Seines Erachtens bleiben Zukunftssicherheitsleistungen des Arbeitgebers im Sinne des § 40b EStG auch dann nicht steuerfrei, wenn sie die 50 Euro- (50 DM-)Freigrenze<sup>4</sup> je Arbeitnehmer im Kalendermonat nicht überschreiten und der Arbeitgeber Versicherungsnehmer ist. Die gesetzliche Vorschrift zur 50 Euro- (50 DM-)Freigrenze ist entgegen des Wortlauts des Gesetzes in diesen Fällen nicht anwendbar.

<sup>1</sup> § 8 Abs. 2 S. 9 EStG

<sup>2</sup> BFH, Urt. v. 26.11.2002, VI R 68/01, DB 2003, S. 1036, LEXinform-Nr. 0814759.

<sup>3</sup> § 40a EStG.

<sup>4</sup> § 8 Abs. 2 S. 9 EStG

### **Beitragszuschuss zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung**

Beschäftigte, die nur wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei sind, haben unter gewissen Voraussetzungen Anspruch auf Beitragszuschuss ihres Arbeitgebers zur privaten Krankenversicherung für sich und ihre Angehörigen. Zweck der zu Grunde liegenden gesetzlichen Regelung<sup>1</sup> ist es, den Arbeitgeber wirtschaftlich in gleicher Weise an den Krankenversicherungsbeiträgen zu beteiligen, wie das bei einem pflichtversicherten Arbeitnehmer der Fall wäre.

Dementsprechend schuldet der Arbeitgeber einem solchen versicherungsfreien Beschäftigten keinen Beitragszuschuss zu den Krankenversicherungskosten seines Kinds, sofern dieses Kind beim anderen Ehegatten familienversichert ist.<sup>2</sup>

Ebenso wenig hat ein nicht gesetzlich Pflegeversicherter, aber nach § 23 SGB XI zur Unterhaltung einer privaten Pflegeversicherung für sich und seine Angehörigen verpflichteter Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber einen Anspruch auf Beitragszuschuss für die Pflegeversicherung seines Kinds, wenn die private Pflegeversicherung für das Kind besondere Prämien verlangt.

<sup>1</sup> § 257 Abs. 2 S. 1 SGB V.

<sup>2</sup> BAG, Urt. v. 22.1.2003, 9 AZR 695/01, EzA 9/2003, S. 12, LEXinform-Nr. 1524051

### **Fahrtkostenersatz bei Fortbildungsveranstaltungen in der regelmäßigen Arbeitsstätte**

Nach einem Urteil des Bundesfinanzhofs<sup>1</sup> greift die Abzugsbeschränkung der Werbungskosten für Fahrten zwischen Wohn- und Arbeitsstätte<sup>2</sup> auch dann ein, wenn die regelmäßige Arbeitsstätte freiwillig zum Zwecke der Fortbildung angefahren wird. Die Abzugsbeschränkung setzt nicht voraus, dass der Arbeitnehmer seine regelmäßige Arbeitsstätte zum Zwecke eines Arbeitseinsatzes aufsucht. Werden in diesen Fällen dem Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber die Kosten für die Fahrt mit dem eigenen PKW zur Fortbildung erstattet, ist lediglich eine Lohnsteuerpauschalierung möglich, soweit die Erstattungsbeträge die Entfernungspauschalen nicht übersteigen.<sup>3</sup> Eine steuerfreie Erstattung ist nicht möglich, da keine Dienstreise gegeben ist.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> BFH, Urt. v. 26.2.2003, VI R -30/02, LEXinform-Nr. 0814763.

<sup>2</sup> § 9 Abs. 1 S. 3 Nr. 4 EStG.

<sup>3</sup> § 40 Abs. 2 S. 2 EStG.

<sup>4</sup> § 3 Nr. 16 EStG.

### **Aktuelles zum Meldeverfahren**

Die Reform der Mini-Jobs und die Einführung einer Gleitzone ziehen auch melderechtliche Konsequenzen nach sich. Vor allem, um den Besonderheiten im Zusammenhang mit Meldungen von Entgelten in der Gleitzone gerecht zu werden, wurde zum 1. April 2003 der Vordruck „Meldung zur Sozialversicherung“ modifiziert.

Neu eingeführt wurde das Feld „Entgelt in Gleitzone“. Dieses Feld ist immer bei der Erstellung von Entgeltmeldungen (Jahresmeldungen, Abmeldungen und Unterbrechungsmeldungen) auszufüllen, also auch dann, wenn es sich um ein Beschäftigungsverhältnis außerhalb der Gleitzone handelt. Folgende Kennzeichen sind zu verwenden:

- 0 = kein Arbeitsentgelt innerhalb der Gleitzone
- 1 = Arbeitsentgelt durchgehend innerhalb der Gleitzone
- 2 = Arbeitsentgelt sowohl innerhalb als auch außerhalb der Gleitzone.

Gemeldet wird nach wie vor das beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt, also bei Anwendung der Gleitzone-Regelung stets das reduzierte beitragspflichtige Arbeitsentgelt.

Bereits seit August 2002 sind die Meldarten „Kontrollmeldung“ und „Sofortmeldung“ entfallen. Entsprechend konnten diese Ankreuzfelder auf dem Vordruck „Meldung zur Sozialversicherung“ entfallen.

Darüber hinaus ist der Personengruppenschlüssel 120 („Personen bei denen eine Beschäftigung vermutet wird“) entfallen. Der Grund: Bereits zum 1. Januar 2003 wurde die - ohnehin nur sehr selten zum Tragen gekommene - Vermutungsregelung („Scheinselbstständigkeitsparagraph“) aus dem Gesetz gestrichen.



## Neue Vordrucke

Die aktuellen Vordrucke erkennt man an der Belegart „12“ (oben links). Neue Vordrucke erhalten Sie bei Ihrer Krankenkasse oder auch im Internet z. B. unter [www.aok-business.de](http://www.aok-business.de). Sofern Meldungen für Beschäftigte erstattet werden, die kein Arbeitsentgelt in der Gleitzone erzielt haben (hier wäre eigentlich das Kennzeichen „0“ anzugeben) kann - noch bis zum 31. März 2004 - der alte Meldevordruck (ohne das Feld „Entgelt in Gleitzone“) verwendet werden (entsprechendes gilt für die im maschinellen Meldeverfahren verwendeten Datensätze).

In den DATEV-Lösungen für die Lohnbuchführung wird bei Erstellung einer Entgeltmeldung für jeden Monat des Lohnkontos im Meldezeitraum die Gleitzoneberechnung geprüft und das entsprechende Kennzeichen automatisch gesetzt. Die Eingabe ist nicht erforderlich.

## Berufsaktive Rentner: Hinzuverdienstgrenzen beachten

Scheiden ältere Arbeitnehmer aus dem Berufsleben aus, so geht nicht selten auch ihr Know-how für den Betrieb verloren. Der Ausweg: Ruheständler bleiben noch für eine Übergangszeit als Teilzeitkräfte tätig. Das parallele Nebeneinander von Rente und Job unterstützt der Gesetzgeber durch die Möglichkeit des Teilrentenbezugs:

In jedem Fall dürfen neben einer Rente (aus eigener Versicherung) vor Vollendung des 65. Lebensjahres 340 EUR pro Monat hinzuverdient werden. Aber auch wenn mehr als 340 EUR pro Monat verdient werden, fällt die Rentenzahlung nicht unbedingt komplett weg. Im Rahmen der jeweiligen Hinzuverdienstgrenzen kann die Rente dann ggf. noch als Teilrente gewährt werden. Übrigens: Die Hinzuverdienstgrenzen dürfen zweimal im Jahr bis zum Doppelten überschritten werden, ohne dass dies Konsequenzen auf die Rentenzahlung hat.

Die bei Teilrenten jeweils geltenden Hinzuverdienstgrenzen werden individuell anhand des Verdienstes der letzten Berufsjahre sowie dem aktuellen Rentenwert ermittelt. Entsprechend erfolgt zum 1. Juli 2003 eine Anpassung der Werte. Mindestens gelten ab 1. Juli 2003 die Hinzuverdienstgrenzen der nachfolgenden Tabellen. Diese betreffen Rentner, die in den letzten drei Jahren vor ihrem Rentenbeginn höchstens folgende Verdienste hatten:

Jahr	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
2000	27.128,00 DM	22.550,29 DM
2001	27.608,00 DM	23.000,92 DM
2002	14.259,00 EUR	11.899,36 EUR

## Mindesthinzuverdienstgrenzen ab 1. Juli 2003

Rentenhöhe	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
Altersrenten vor Vollendung des 65. Lebensjahres (Rentenbeginn ab 1.1.2000)		
Vollrente	340,00 EUR	340,00 EUR
2/3-Teilrente	458,58 EUR	403,12 EUR
1/2-Teilrente	685,91 EUR	602,96 EUR
1/3-Teilrente	913,24 EUR	802,80 EUR
Renten wegen voller Erwerbsminderung (Rentenbeginn ab 1.1.2001)		
in voller Höhe	340,00 EUR	340,00 EUR
zu 3/4	611,44 EUR	537,50 EUR
zur Hälfte	811,34 EUR	713,22 EUR
zu 1/4	1.011,23 EUR	888,94 EUR
Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung (Rentenbeginn ab 1.1.2001)		
in voller Höhe	811,34 EUR	713,22 EUR
in Höhe der Hälfte	1.011,23 EUR	888,94 EUR

Rentenhöhe	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
Renten wegen Erwerbsunfähigkeit (Rentenbeginn bis 31.12.2000)		
	340,00 EUR	340,00 EUR
Renten wegen Berufsunfähigkeit (Rentenbeginn bis 31.12.2000)		
in voller Höhe	685,91 EUR	602,96 EUR
in Höhe von 2/3	914,55 EUR	803,95 EUR
in Höhe von 1/3	1.143,19 EUR	1.004,94 EUR

## Renten wegen Todes

Bezieher einer Rente wegen Todes dürfen nur eingeschränkt rentenunschädlich hinzuverdienen. Hier wird das Nettoeinkommen zu 40 % auf die Rente angerechnet – vorausgesetzt, der Freibetrag ist überschritten. Kinder, die Anspruch auf Waisenrente haben, erhöhen den Freibetrag. Auch Waisen müssen sich ihr eigenes Einkommen (z. B. aus einem Nebenjob als Student) auf die Waisenrente anrechnen lassen, allerdings erst ab dem 18. Lebensjahr. Die ab 1. Juli 2003 geltenden Werte ergeben sich aus der nachfolgenden Tabelle:

	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
Freibetrag für Witwen-, Witwer- und Erziehungsrenten	689,83 EUR	606,41 EUR
Erhöhungsbetrag für jedes Kind	146,33 EUR	128,63 EUR
Freibetrag für Waisenrenten	459,89 EUR	404,27 EUR

Weitere Auskünfte zu den Hinzuverdienstgrenzen erteilen die Auskunfts- und Beratungsstellen der Rentenversicherungsträger.

## Ausbildungsvergütung in einem spendenfinanzierten Ausbildungsverhältnis

In spendenfinanzierten Ausbildungsverhältnissen kann nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts die tarifliche Vergütung deutlich unterschritten werden.<sup>1</sup>

In dem Fall klagte ein Auszubildender gegen seinen Arbeitgeber. Der Beklagte ist ein auf Initiative des Verbandes der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie (VBM) zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze gegründeter gemeinnütziger Verein. Er ist nicht tarifgebunden. Die berufspraktische Ausbildung lässt er in Betrieben seiner Mitglieder durchführen. Diese gehören dem VBM an. Finanziert wird die Ausbildungsvergütung durch Spenden des VBM sowie durch Beiträge der Vereinsmitglieder.

Der Kläger ist Mitglied der IG Metall. Er schloss mit dem Beklagten einen Berufsausbildungsvertrag im Ausbildungsberuf Industriemechaniker. Die darin vereinbarte Berufsausbildungsvergütung betrug bei Berücksichtigung aller im einschlägigen Tarifvertrag geregelten Leistungen etwa 72 % der tariflichen Vergütung. Dies hielt der Kläger für gesetzeswidrig, da § 10 Abs. 1 BBiG die Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung vorschreibe.

Dieser Auffassung schloss sich das Bundesarbeitsgericht nicht an. Nach Ansicht des Gerichts war die vereinbarte Vergütung noch angemessen. Sie hat die tarifliche Vergütung zwar um mehr als 20 % unterschritten. Bei spendenfinanzierten Ausbildungsverhältnissen, die zusätzlich geschaffen werden, um ansonsten arbeitslosen Jugendlichen zu einem Ausbildungsplatz zu verhelfen, bestimmt sich die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung nicht allein nach den tariflichen Sätzen. Das gilt jedenfalls dann, wenn eine Umgehung tariflicher Bindungen ausgeschlossen ist und eine kommerzielle Verwertung der Leistungen des Auszubildenden unterbleibt. Entscheidend ist, dass bei einer im Interesse des Jugendlichen durchgeführten Ausbildung die vereinbarte Vergütung noch fühlbar zu seinen Lebenshaltungskosten beiträgt. Das ist bei einer Vergütung, die 72 % der tariflichen erreicht, noch anzunehmen.

<sup>1</sup> BAG, Urt. v. 8.5.2003, 6 AZR 191/02, BAG-Pressemitteilung Nr. 37/03.

## **Arbeitnehmer darf nicht von Überstunden ausgeschlossen werden**

Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main dürfen einzelne Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber nicht von Überstunden ausgeschlossen werden.<sup>1</sup>

In dem entschiedenen Fall war ein Arbeitnehmer längere Zeit krankheitsbedingt arbeitsunfähig.

Nach seiner Rückkehr an seinen Arbeitsplatz erhielt er von seinen Vorgesetzten die Mitteilung, er dürfe zukünftig keine Überstunden mehr leisten. Zuvor hatte er - wie seine Kollegen - rund 36 Überstunden monatlich aufzuweisen.

Nach Ansicht des Gerichts verstößt dieser Ausschluss von Überstunden gegen das verfassungsrechtliche Gebot der Gleichbehandlung. Der Arbeitgeber konnte keinen sachlichen Grund für den Entzug der Überstunden vorweisen. Dem Arbeitnehmer sei damit die Möglichkeit eines zusätzlichen Verdiensts zu Unrecht versagt worden.

<sup>1</sup> LAG Frankfurt/Main, 11 Sa 743/02, dpa-Meldung v. 12.05.2003.

## **Betriebsrat hat bei der Gehaltshöhe von außertariflichen Angestellten regelmäßig kein Mitbestimmungsrecht**

Bei außertariflichen Angestellten hat der Betriebsrat bei der Höhe von Gehältern kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Arbeitgeber können sich allerdings in einer Betriebsvereinbarung freiwillig verpflichten, die Gehälter der außertariflichen Angestellten regelmäßig in einem bestimmten Umfang zu erhöhen. Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts kann dies aber nur angenommen werden, wenn ein hierauf gerichteter Wille des Arbeitgebers in der Betriebsvereinbarung deutlich zum Ausdruck kommt.<sup>1</sup>

In dem entschiedenen Fall hatten Betriebsrat und Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung über das Gehaltssystem für außertarifliche Mitarbeiter geschlossen. Diese Betriebsvereinbarung enthielt unter anderem die Vereinbarung, dass jährlich zum 1.1. eine Gehaltsüberprüfung stattfindet und dass die Geschäftsführung nach bestimmten Kriterien das Gehaltserhöhungsbudget festlegt.

Als der Arbeitgeber wegen seiner wirtschaftlichen Lage kein Gehaltserhöhungsbudget zur Verfügung zu stellte, verlangte der Betriebsrat vor dem BAG die Feststellung, dass der Arbeitgeber verpflichtet sei, wie in den Vorjahren das Gehaltsbudget der außertariflichen Angestellten um drei Prozent zu erhöhen. Hiermit hatte der Betriebsrat vor dem BAG keinen Erfolg.

Zwar können sich Arbeitgeber in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung oder einer teilmitbestimmten Regelung gegenüber dem Betriebsrat freiwillig zur Gehaltserhöhung verpflichten. Die Übernahme einer derartigen freiwilligen Verpflichtung ist aber in der Praxis sehr ungewöhnlich. Hiervon kann deshalb nur ausgegangen werden, wenn dies in der Vereinbarung deutlich zum Ausdruck kommt. Dies war bei der streitigen Budgetvereinbarung nicht der Fall.

<sup>1</sup> BAG, Urt. v. 21.1.2003, 1 ABR 5/02, Der Arbeits-Rechts-Berater 2003, S 138, LEXinform-Nr. 1523869

## **Auskunftsanspruch des Betriebsrats bei "Vertrauensarbeitszeit"**

Unlängst hatte das Bundesarbeitsgericht über den Auskunftsanspruch des Betriebsrats bei Vertrauensarbeit zu entscheiden.<sup>1</sup>

In dem entschiedenen Fall schloss der Arbeitgeber mit Arbeitnehmern sog. AT-Verträge ab. Diese enthalten eine Regelung, nach der sich die Dauer der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zwar nach dem Tarifvertrag richtet, die Arbeitnehmer sich aber verpflichteten, im Bedarfsfall Überstunden zu leisten. Eine maschinelle Zeiterfassung sollte nicht stattfinden.

Der Betriebsrat hat vom Arbeitgeber bezüglich der "AT-Mitarbeiter" eine monatlich zu erteilende Auskunft über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie Über- und Unterschreitungen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und außerdem die Vorlage der Aufzeichnungen nach § 16 Abs. 2 ArbZG betreffend die über acht Stunden werktäglich hinausgehende Arbeitszeit verlangt. Der Arbeitgeber hat dies mit der Begründung abgelehnt, er verfüge wegen des bewussten Verzichts auf eine Kontrolle der Arbeitszeit der AT-Mitarbeiter (Vertrauensarbeitszeit) weder über die gewünschten Informationen noch über die entsprechenden Unterlagen.

Nach § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG hat der Betriebsrat Anspruch auf Erteilung aller Auskünfte, derer er zur Durchführung seiner gesetzlichen Aufgaben bedarf. Zu diesen Aufgaben zählt nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG die Überwachung der Durchführung von Gesetzen und Tarifverträgen zu Gunsten der Arbeitnehmer. Der Betriebsrat hat deshalb zu überprüfen, ob die in § 5 ArbZG vorgeschriebene Mindestruhezeit von 11 Stunden und die tarifliche Arbeitszeit eingehalten werden. Die dafür erforderlichen und in seinem Betrieb anfallenden Informationen hat sich der Arbeitgeber nach der Auffassung des Bundesarbeitsgerichts in geeigneter Weise zu beschaffen. Er kann sich der gesetzlichen Kontrollpflicht

und dem daraus resultierenden Auskunftsanspruch des Betriebsrats nicht dadurch entziehen, dass er darauf verzichtet, von der tatsächlichen Arbeitszeit seiner Beschäftigten Kenntnis zu nehmen.

<sup>1</sup> BAG, Beschluss v. 6.5.2003, 1 ABR 13/02, BAG-Pressemitteilung Nr. 36/03.

### **Kündigung in der Probezeit trotz Mobbing möglich**

Eine Kündigung in der Probezeit bleibt auch dann gültig, wenn sich der entlassene Arbeitnehmer als Mobbing-Opfer fühlt. Das Hessische Landesarbeitsgericht lehnte in einem kürzlich bekannt gewordenen Urteil einen besonderen Kündigungsschutz in der Probezeit für Mobbingopfer ab.<sup>1</sup>

In dem entschiedenen Fall hatte eine Arbeitnehmerin bald nach Beginn des Arbeitsverhältnisses Schwierigkeiten mit ihren Kollegen bekommen. Die Kündigung innerhalb der ersten sechs Monate wurde allerdings mit den schlechten Arbeitsleistungen der Frau begründet. Gleichwohl stellte sich die Arbeitnehmerin auf den Standpunkt, sie sei von Kollegen und Vorgesetzten gezielt ausgegrenzt, also gemobbt worden.

Nach Ansicht des Gerichts führt jedoch auch eine Verletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers in Mobbing-Fällen nicht zur Unwirksamkeit einer während der Probezeit ausgesprochenen Kündigung. Ein gemobbter Arbeitnehmer könne gegen den Arbeitgeber lediglich Schadensersatzansprüche geltend machen, wenn dieser die gezielte Ausgrenzung nicht verhindert habe.

<sup>1</sup> LAG Frankfurt/Main, 12 Sa 561/02.

### **Ansprüche gegenüber Arbeitgeber müssen rechtzeitig angemeldet werden**

Arbeitsrechtliche Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber müssen in einer angemessenen Frist geltend gemacht werden. Auch wenn es keine Fristsetzung für eine Klage gibt, verwirkt der Arbeitnehmer seine Ansprüche, wenn er mit der Geltendmachung zu lange wartet.

In einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz klagte ein Arbeitnehmer auf Erstattung seiner Fahrtkosten.<sup>1</sup>

Über mehrere Jahre hinweg fuhr ihn sein Arbeitgeber kostenlos von seinem Wohnort zum Arbeitsplatz. Im November 2000 hatte der Arbeitgeber schriftlich angekündigt, den Transport einzustellen. Erst im Dezember 2001 forderte der Arbeitnehmer erstmals in einem Schreiben eines Anwalts die Erstattung seiner Fahrtkosten. Er vertrat die Auffassung, der Arbeitgeber sei verpflichtet, ihn zu fahren, weil er dies über Jahre gemacht habe.

Das LAG ließ offen, ob überhaupt ein Rechtsanspruch auf Beförderung zum Arbeitsplatz und damit Anspruch auf Erstattung der ihm entstandenen Fahrtkosten bestand. Denn selbst wenn ein solcher Anspruch jemals bestanden habe, sei er inzwischen verwirkt. Der Arbeitnehmer stellte seine Forderung erst nach rund 13 Monaten. Der Arbeitgeber habe daher nicht mehr damit rechnen müssen, noch mit finanziellen Forderungen konfrontiert zu werden.

<sup>1</sup> LAG Rheinland-Pfalz, 8 Sa 1113/02.

### **Kündigung wegen Mitnahme firmeninterner Akten**

Nimmt ein Arbeitnehmer firmeninterne Akten mit nach Hause, rechtfertigt dies nach einem Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt noch nicht eine fristlose Kündigung.<sup>1</sup>

Im vorliegenden Fall war einem Arbeitnehmer ursprünglich wegen schlechter Leistungen ordentlich gekündigt worden. Um sich auf den anstehenden Kündigungsschutzprozess vorbereiten zu können, nahm er interne Kundenunterlagen mit nach Hause. Als die Vorgesetzten noch innerhalb der laufenden Kündigungsfrist davon erfuhren, beendeten sie das Arbeitsverhältnis fristlos.

Nach Ansicht des Gerichts hatte der Arbeitnehmer die Unterlagen jedoch unter Wahrnehmung berechtigter Interessen mit nach Hause genommen. Der Arbeitgeber hätte den Arbeitnehmer zunächst zur Rückgabe der Akten auffordern und danach gegebenenfalls abmahnen müssen.

<sup>1</sup> ArbG Frankfurt, 9 Ca 8267/02.

## **Gerüchte an Betriebsrat weitergegeben: Kündigung unwirksam**

Nach einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Frankfurt führt die Weitergabe von Gerüchten über angebliche sexuelle Übergriffe in einem Unternehmen noch nicht automatisch zur Kündigung eines Arbeitnehmers.<sup>1</sup>

Ein Arbeitnehmer hatte dem Betriebsrat von angeblichen sexuellen Übergriffen eines Kollegen in einer anderen Firmenniederlassung berichtet. Der Betriebsrat ging diesen Vorwürfen nach, die sich jedoch später als unzutreffend herausstellten. Wegen falscher Anschuldigungen wurde der betroffene Kollege daraufhin entlassen.

Nach Ansicht des Gerichts war dem Arbeitnehmer aber nicht nachzuweisen, dass er bereits zum Zeitpunkt der Mitteilung an den Betriebsrat von der Unrichtigkeit der Gerüchte gewusst hatte. Die bloße Weitergabe eines Gerüchts und die damit verbundene Bitte um Überprüfung könne noch nicht als falsche Anschuldigung ausgelegt und dem Arbeitnehmer vorgeworfen werden.

1 ArbG Frankfurt, 9 Ca 7937/02, dpa-Meldung v. 5.5.2003

## **1 v. H.-Regelung auch bei Nutzung von Geländewagen**

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass die so genannte 1 v. H.-Regelung bei der Nutzung von betrieblichen Fahrzeugen für private Zwecke (Dienstwagensteuer) auch bei Nutzung von Geländewagen anzuwenden ist, und zwar auch dann, wenn das Fahrzeug als „anderes Fahrzeug“ für Zwecke der Kfz-Steuer eingestuft worden ist. Die Regelung ist demnach auf sämtliche Kombifahrzeuge anzuwenden, mit denen sowohl Güter als auch Personen befördert werden können.

Da diese Regelung (1 v. H. pro Monat vom Bruttolistenpreis inklusive Umsatzsteuer) bekanntlich auch bei Gebrauchtfahrzeugen anzuwenden ist, kann sie dazu führen, dass die betrieblichen Kfz-Kosten praktisch auf 0 € eliminiert werden. Einziger Ausweg ist das Führen eines ordnungsgemäßen Fahrtenbuchs.

## **Entschädigungszahlungen der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse (ULAK) der Bauwirtschaft für verfallene Urlaubsansprüche**

Von der ULAK gezahlte Entschädigungen für verfallene Urlaubsansprüche sind nach einem Urteil des Bundesfinanzhofs steuerpflichtiger Arbeitslohn. Sie unterliegen nicht dem Steuerabzug vom Arbeitslohn durch den Arbeitgeber, weil dieser nicht in die Auszahlung einbezogen war. Denn der Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers gegen die ULAK tritt an die Stelle des gegen den Arbeitgeber gerichteten Anspruchs auf Urlaub, der durch Zeitablauf erloschen ist.

Ist der so genannte Härteausgleich anzuwenden, bleiben Entschädigungszahlungen bis zu 410 € steuerfrei, bis zur Höhe von 820 € steigt die Besteuerung stufenweise bis zur vollen Besteuerung.

## **Nachforderung von Sozialversicherungsbeiträgen bei untertariflicher Bezahlung**

Arbeitgeber dürfen sich nach Auffassung des Landessozialgerichts Nordrhein-Westfalen nicht darauf verlassen, dass sich eine untertarifliche Bezahlung ihrer Arbeitnehmer mindernd auch auf die Höhe der zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge auswirken werde. Damit folgte das Gericht einer gleich lautenden Entscheidung des Landessozialgerichts Brandenburg und hob die anders lautende vorinstanzliche Entscheidung des Sozialgerichts Gelsenkirchen auf. Dieses hatte entschieden, dass die Arbeitgeber auf eine langjährige anders lautende Prüfungspraxis der Sozialversicherungsträger hätten vertrauen dürfen.

## **Neue Pflicht des Arbeitgebers zur Belehrung von Arbeitnehmern**

Arbeitgeber sind verpflichtet, ihre Arbeitnehmer über die ab dem 1.7.2003 bestehende Pflicht zu belehren, sich im Falle eines Vertragsendes zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld innerhalb bestimmter Fristen beim Arbeitsamt Arbeit suchend zu melden und aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

## **Versicherungspflicht setzt Kündigungsfrist in Gang**

Die zweimonatige Kündigungsfrist für private Krankenversicherungen bei Eintritt einer gesetzlichen Krankenversicherungspflicht beginnt mit dem Eintritt der Versicherungspflicht und nicht erst, wenn der Arbeitnehmer von der gesetzlichen Versicherungspflicht sichere Kenntnis erlangt.

### **Arbeitnehmererfindung: Verwirkung des Vergütungsanspruchs**

Bei einer Arbeitnehmererfindung ist bei Nichtvorliegen einer Vereinbarung der Arbeitgeber verpflichtet, die Vergütung einseitig in angemessener Frist nach der unbeschränkten Inanspruchnahme der Dienstleistung festzusetzen, spätestens aber drei Monate nach Erteilung eines auf die Erfindung angemeldeten Schutzrechts.

In einem vom Bundesgerichtshof entschiedenen Fall hatte der Arbeitnehmer seine Vergütungsansprüche erst ca. vier Jahre nach der Patenterteilung auf die Dienstleistungen geltend gemacht. Der Arbeitgeber sah die Ansprüche als verwirkt an, weil er sich in seinen Vermögensentscheidungen darauf eingerichtet habe und auch habe einrichten dürfen, dass der Arbeitnehmer auch künftig von der Geltendmachung seines Anspruchs absehen werde.

Das Gericht schloss sich dieser Auffassung unter Hinweis auf die in diesem Fall einschlägige Verjährungsfrist von 30 Jahren nicht an und wies die Revision des Arbeitgebers zurück.

### **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.