

# letter+++newsletter+++new

Ausgabe  
03.2006

**Erkens Gerow Schmitz Zeiss**

Wirtschaftsprüfer | Steuerberater | Rechtsanwälte

# +++newsletter+++

## Termine März 2006

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
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag <sup>2</sup>	10.3.2006	13.3.2006	10.3.2006
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag	Ab dem 1.1.2005 ist die Kapitalertragsteuer sowie der darauf entfallende Solidaritätszuschlag zeitgleich mit einer nach dem 31.12.2004 erfolgten Gewinnausschüttung an den Anteilseigner an das zuständige Finanzamt abzuführen.		
Einkommensteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag	10.3.2006	13.3.2006	10.3.2006
Körperschaftsteuer, Solidaritätszuschlag	10.3.2006	13.3.2006	10.3.2006
Umsatzsteuer <sup>3</sup>	10.3.2006	13.3.2006	10.3.2006

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

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

<sup>3</sup> Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat.

## Termine April 2006

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
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag <sup>2</sup>	10.4.2006	13.4.2006	10.4.2006
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag	Ab 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.		
Umsatzsteuer <sup>3</sup>	10.4.2006	13.4.2006	10.4.2006

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

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

<sup>3</sup> Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat.

## 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 1.1.2004:

Zeitraum	Basiszinssatz	Verzugszinssatz	Verzugszinssatz für Rechtsgeschäfte ohne Verbraucherbeteiligung
1.1. bis 30.6.2004	1,14 %	6,14 %	9,14 %
1.7. bis 31.12.2004	1,13 %	6,13 %	9,13 %
1.1. bis 30.6.2005	1,21 %	6,21 %	9,21 %
1.7. bis 31.12.2005	1,17 %	6,17 %	9,17 %
1.1. bis 30.6.2006	1,37 %	6,37 %	9,37 %

## Erbschaftsteuer: Unterschiedliche Freibetragsregelung zwischen beschränkter und unbeschränkter Steuerpflicht ist verfassungsgemäß

Es ist nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs nicht zu beanstanden, dass einer in Deutschland unbeschränkt steuerpflichtigen Person bei der Erbschaftsteuer höhere persönliche Freibeträge eingeräumt werden als einem Ausländer, der in Deutschland nur mit seinem inländischen Vermögen steuerpflichtig ist.

Allein durch die unterschiedliche Höhe des steuerpflichtigen Vermögens bestehen zwischen der Besteuerung beschränkt und unbeschränkt Steuerpflichtiger so erhebliche Unterschiede, dass eine Gleichbehandlung beider Gruppen nicht in Frage kommen kann. Der unbeschränkt Steuerpflichtige hat im Gegensatz zum beschränkt Steuerpflichtigen den gesamten Vermögensanfall der Besteuerung zu unterwerfen.

## Nachweis der Erbenstellung gegenüber der Bank

Der Bundesgerichtshof hat seine ständige Rechtsprechung bestätigt, wonach ein Erbe grundsätzlich nicht verpflichtet ist, sein Erbrecht durch einen Erbschein nachzuweisen, sondern diesen Nachweis auch in anderer geeigneter Form erbringen darf.

Dementsprechend hat das Gericht eine Bank, die trotz Übersendung eines eröffneten öffentlichen Testaments auf Vorlage eines Erbscheins bestanden hatte, zur Erstattung der für die Erteilung des Erbscheins angefallenen Gerichtskosten verurteilt.

## Abgrenzung des Anlagevermögens vom Umlaufvermögen bei zeitnaher Weiterveräußerung des gesamten Betriebs

Eine Großwäscherei, die in der Rechtsform einer Kommanditgesellschaft tätig war, wurde an eine GmbH veräußert. Zuvor erwarb die Kommanditgesellschaft die geleaste, zum Betrieb der Großwäscherei

notwendigen Anlagegüter von der Leasinggesellschaft. Für diese Wirtschaftsgüter nahm die Gesellschaft die degressive Halbjahresabschreibung in Anspruch. Das Betriebsgrundstück wurde zurückbehalten und an die GmbH zur Fortführung der Großwäscherei vermietet.

Typisches Anlagevermögen wird nach Auffassung des Bundesfinanzhofs durch einen Erwerb unmittelbar vor der Betriebsveräußerung nicht zum Umlaufvermögen. Die Zurückbehaltung und die Vermietung des Betriebsgrundstücks an die GmbH sind steuerlich unschädlich. Die Inanspruchnahme der degressiven Halbjahresabschreibung kann jedoch einen Gestaltungsmissbrauch darstellen, wenn damit das laufende Betriebsergebnis zu Gunsten des Veräußerungsergebnisses vermindert werden soll.

### **Abzugsfähigkeit von Werbungskosten bei abgekürztem Vertragsweg**

Ein Vater beauftragte im Interesse seines Sohns Handwerker mit Erhaltungsarbeiten an einem Grundstück des Sohns. Der Vater bezahlte die auf ihn ausgestellten Rechnungen, die später auf den Sohn abgeändert wurden. Das Finanzamt berücksichtigte die vom Vater getätigten Aufwendungen bei den Einkünften aus Vermietung und Verpachtung des Sohns nicht. Es behandelte die Aufwendungen als nicht abzugsfähigen Drittaufwand.

Der Bundesfinanzhof ließ den Abzug der Aufwendungen als Werbungskosten des Sohns zu. Die Mittelherkunft sei bei Werkverträgen über Erhaltungsarbeiten nicht bedeutsam. Der Steuerpflichtige kann die Aufwendungen auch dann abziehen, wenn ihm ein Dritter den Betrag zuwendet (abgekürzter Zahlungsweg). Der Abzug ist auch dann vorzunehmen, wenn ein Dritter im eigenen Namen einen Vertrag für den Steuerpflichtigen abschließt und die Aufwendungen selbst zahlt (abgekürzter Vertragsweg).

Zu beachten ist, dass die Rechtsprechung den Gesichtspunkt des abgekürzten Vertragswegs bei Dauerschuldverhältnissen und bei Kreditverbindlichkeiten nicht anerkennt.

### **Anliegerbeiträge für erschlossenes Grundstück grundsätzlich keine nachträglichen Anschaffungskosten**

Eine Gesellschaft hatte ein bereits erschlossenes Betriebsgrundstück erworben. Nach den geltenden Vorschriften des Kommunalabgabengesetzes konnte die zuständige Gemeinde zusätzlich Wasserversorgungs- und Abwasserbeiträge erheben. Für diese Beiträge bildete die Gesellschaft Rückstellungen. Das Finanzamt erkannte dies nicht an und vertrat die Ansicht, dass die später zu entrichtenden Beiträge nachträgliche Anschaffungskosten des Grundstücks darstellten.

Der Bundesfinanzhof entschied anders. Anliegerbeiträge sind dann keine nachträglichen Anschaffungskosten für ein Grundstück, wenn dieses voll erschlossen erworben wird. Die Erhebung der Beiträge im vorliegenden Fall diene nach der Satzung der Gemeinde der Verbesserung der Infrastruktur. In einem solchen Fall können nachträgliche Anschaffungskosten allenfalls dann vorliegen, wenn sie zu einer erkennbaren Wertsteigerung des Grundstücks führen. Diese Voraussetzungen fehlten nach Ansicht des Gerichts jedoch.

### **Ausübung des Wahlrechts zur Gewinnermittlung durch Bestandsvergleich**

Ein Architekturbüro in der Rechtsform einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts legte im Juni 1996 eine Gewinnermittlung durch Bestandsvergleich für das Jahr 1994 vor. Eine Eröffnungsbilanz ging erst nach Aufforderung durch das Finanzamt im September 1996 ein. In der Eröffnungsbilanz wurde vermerkt, dass auf die Ermittlung der unfertigen Arbeiten, der Forderungen und der sonstigen Verbindlichkeiten verzichtet worden sei. Die erforderlichen Zu- und Abrechnungen beim Übergang auf den Bestandsvergleich wurden ebenfalls nicht vorgenommen.

Der Bundesfinanzhof sah die Voraussetzungen für einen Bestandsvergleich als nicht erfüllt an und ging für das Jahr 1994 von einer Gewinnermittlung durch Überschussrechnung aus. Die Wahl der Gewinnermittlung durch Bestandsvergleich erfordert eine zeitnahe Aufstellung einer Eröffnungsbilanz, die Einrichtung einer ordnungsmäßigen kaufmännischen Buchführung und die für einen Jahresabschluss notwendigen realen Bestandsaufnahmen.

Hat sich ein Unternehmen für die Gewinnermittlung durch Überschussrechnung entschieden, kann es die getroffene Wahl durch eine nachträglich erstellte Buchführung nicht mehr ändern.

### **Besteuerung der Einkünfte aus Kapitalvermögen seit 1994 nicht verfassungswidrig**

Nachdem der Bundesfinanzhof bereits 1997 entschieden hatte, dass die Besteuerung der Zinsen im Veranlagungszeitraum 1993 verfassungskonform war, hat das Gericht nunmehr auch die Verfassungsmäßigkeit der Zinsbesteuerung ab 1994 bejaht. Nach Ansicht des Gerichts war das so genannte „strukturelle Vollzugsdefizit“, das als Grund für die Verfassungswidrigkeit angeführt wurde, in den Jahren ab 1993 hinzunehmen. Durch die Einführung der Zinsabschlagsteuer konnte von einer

gleichmäßigen Besteuerung ausgegangen werden. In den Veranlagungszeiträumen seit 1998 hat, so das Gericht, der Gesetzgeber weitere Nachbesserung vorgenommen (z. B. Mitteilungsverfahren über Freistellungsaufträge, Jahressteuerbescheinigungen und Kontenabfragen). Eine verfassungswidrige Besteuerung der Zinsen sei danach nicht erkennbar.

Beim Bundesverfassungsgericht sind dazu noch zwei Verfahren anhängig. Laufende Fälle sollten deshalb weiterhin offen gehalten werden.

### **Halbeinkünfteverfahren auch auf private Veräußerungsgeschäfte anwendbar**

Die Veräußerung von Wertpapieren ist steuerpflichtig, soweit sie innerhalb eines Jahres nach ihrer Anschaffung erfolgt. Die Steuerpflicht erstreckt sich auf den Unterschiedsbetrag zwischen dem Veräußerungspreis und den Anschaffungskosten.

Nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs gilt dies auch für Bezugsrechte aus der Kapitalerhöhung einer Kapitalgesellschaft. Die durch die Kapitalerhöhung entstehenden Bezugsrechte verkörpern die bisher allein durch die alten Aktien repräsentierte Substanz des Unternehmens. Ihre Veräußerung ist wie die Veräußerung von Anteilen zu behandeln und nur zur Hälfte zu besteuern. Wegen der hälftigen Steuerfreiheit des Veräußerungspreises kann von diesem auch nur die Hälfte der Anschaffungskosten abgezogen werden.

### **Nachträglich errichtete Garagen als selbstständige Nebengebäude eines Mehrfamilienhauses**

Werden Garagen zusammen mit einem Mehrfamilienhaus errichtet und sind sie Bestandteil der Baugenehmigung, gelten sie nicht als selbstständige Nebengebäude. Sie sind deshalb zusammen mit dem Mehrfamilienhaus abzuschreiben. Dies gilt auch bei Ein- und Zweifamilienhäusern, und zwar selbst dann, wenn später Garagen angebaut werden. Man spricht dann von einem einheitlichen Nutzungs- und Funktionszusammenhang.

Dagegen erkennt der Bundesfinanzhof Garagen, die nachträglich bei einem Mietwohngebäude errichtet werden und bei denen kein einheitlicher Nutzungs- und Funktionszusammenhang gegeben ist, als selbstständige Gebäude an, die auch selbstständig abgeschrieben werden können.

Für Mietwohngebäude, die nach dem 31.12.2005 errichtet werden, ist die Entscheidung allerdings nicht mehr von Bedeutung, weil es für diese Gebäude keine degressive Abschreibung mehr gibt.

### **Ordnungsmäßigkeit der Buchführung bei Verwendung eines PC-Kassensystems und Zulässigkeit von Testkäufen im Besteuerungsverfahren**

Einer ordnungsgemäßen Kassenführung kommt besondere Bedeutung zu. Sachlich fehlerhafte Kassenaufzeichnungen können im Einzelfall eine Schätzung der Betriebseinnahmen rechtfertigen.

Kassenaufzeichnungen dürfen z. B. nicht in einer Weise verändert werden, dass der ursprüngliche Inhalt nicht mehr feststellbar ist. Dieses Veränderungsverbot bedeutet nicht, dass eine einmal gemachte Aufzeichnung unverändert bleiben muss sowohl hinsichtlich ihrer Form wie ihres Inhalts. Das Änderungsverbot bedeutet nur, dass jede Änderung deutlich sichtbar sein muss. Das wiederum bedeutet, dass sowohl der ursprüngliche Zustand als auch der geänderte Zustand erkennbar sein und bleiben müssen.

In einem vom Niedersächsischen Finanzgericht entschiedenen Fall nutzte ein Restaurantbesitzer ein PC-Kassensystem. Nach den Feststellungen des Gerichts waren bei den Kassenaufzeichnungen keine Stornobuchungen erfasst. Es sah darin einen Verstoß gegen die Prinzipien einer ordnungsgemäßen Kassenführung und billigte Einnahmen-Zuschätzungen der Verwaltung. Es widerspreche der Lebenserfahrung und sei nicht glaubhaft, dass in einem Restaurant über einen ganzen Tag oder Monat die Eingaben in das Kassensystem ohne Fehler erfolgen und keine Stornobuchungen erforderlich werden.

Das Finanzgericht hatte in diesem Fall auch zu entscheiden, ob Testkäufe zulässig sind. Im Rahmen einer Nachkalkulation während der Betriebsprüfung hatte der Prüfer eine Kollegin gebeten, verschiedene Gerichte in dem Restaurant zu kaufen. Die einzelnen Bestandteile der Gerichte und vor allem die jeweiligen Gewichtsanteile legte er abweichend von den vom Restaurantbesitzer gemachten Angaben seinen Ermittlungen zu Grunde. Das Finanzgericht sah in diesen Testkäufen eine allgemein übliche und grundsätzlich zu akzeptierende Maßnahme.

### **Unfallbedingte Aufwendungen als Betriebsausgaben**

Unfallschäden sind steuerrechtlich dem betrieblichen Bereich zuzuordnen, wenn der Unfall auf einer Betriebsfahrt entstanden ist. Dagegen entfallen die Kosten eines Unfalls auf einer Privatfahrt auch auf den privaten Bereich. Wird eine Reise sowohl aus betrieblichen als auch aus privaten Gründen durchgeführt, können Unfallschäden Betriebsausgaben sein, wenn die Reise ansonsten planmäßig verläuft und die private Mitveranlassung von geringer Bedeutung ist.

Entstehen bei einer solchen Reise allerdings erhebliche Unfallkosten, so sind die privat veranlassten Aufwendungen nicht abzugsfähig.

Diesen Grundsatz hat der Bundesfinanzhof in einem Fall aufgestellt, bei dem ein Ärztehepaar auf einem Flug zu einem Kongress abstürzte. Die private Veranlassung lag darin, dass es zwei ihnen bekannte Privatpersonen mitgenommen hatte.

### **Vollerwerbstätigkeit eines Kinds führt zum Verlust des Kindergelds**

Nach dem Abitur und Ableistung des Zivildienstes nahm ein volljähriger Sohn eine Vollzeitberufstätigkeit auf. Erst im Oktober des Jahres begann er ein Studium. Die Familienkasse lehnte es ab, Kindergeld für Zeiten vor Aufnahme des Studiums zu zahlen. Der Bundesfinanzhof stimmte dem zu.

Überschreiten die Einkünfte des Kinds während des Studiums nicht die maßgebende Grenze, ist Kindergeld zu gewähren. Dabei sind die Einkünfte aus der Vollzeitberufstätigkeit allerdings nicht zu berücksichtigen. Für diese Monate besteht ohnehin kein Anspruch auf Kindergeld.

### **Zinszahlungen im Rahmen einer Rentennachzahlung**

Sonstige Erträge aus privaten Kapitalforderungen jeder Art, unabhängig von ihrer Bezeichnung und ihrer zivilrechtlichen Ausgestaltung, gehören zu den Einnahmen aus Kapitalvermögen.

Nach einem Urteil des Finanzgerichts München sind auch Zinszahlungen, die im Rahmen einer Rentennachzahlung vom Rentenversicherungsträger an den Rentner ausgezahlt werden, den Einnahmen aus Kapitalvermögen zuzuordnen. Diese Zinsen sind nicht (nur) mit dem Ertragsanteil oder Besteuerungsanteil (ab 2005) zu versteuern.

Der Bundesfinanzhof muss nun entscheiden, ob dieses für den Rentner ungünstige Urteil Bestand hat.

### **Grunderwerbsteuer bei Rückgängigmachen des Ausscheidens eines Gesellschafters aus einer Personengesellschaft**

Geht das Eigentum an einem Grundstück, das mehreren Miteigentümern gehört, auf eine Personengesellschaft über, unterliegt dieser Vorgang nicht der Grunderwerbsteuer, soweit die bisherigen Miteigentümer Gesellschafter der Personengesellschaft sind. Verringert sich der Anteil eines früheren Miteigentümers und jetzigen Gesellschafters an der Personengesellschaft allerdings innerhalb von fünf Jahren nach der Grundstücksübertragung, entfällt insoweit die Grunderwerbsteuerbefreiung.

Beispiel:

A, B und C sind zu je 1/3 Miteigentümer eines Grundstücks. Sie übertragen das Grundstück auf eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts, an der sie ebenfalls zu je 1/3 beteiligt sind. Es fällt keine Grunderwerbsteuer an.

Scheidet C vor Ablauf von fünf Jahren aus, fällt nachträglich in Höhe von 1/3 Grunderwerbsteuer an. Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass die Grunderwerbsteuer auch dann anfällt, wenn das Ausscheiden des C rückgängig gemacht wird. Es gibt keine gesetzliche Grundlage, wonach die einmal entstandene Grunderwerbsteuer wieder entfällt.

### **Besonderes Kirchgeld in glaubensverschiedener Ehe nicht verfassungswidrig**

Eheleute, bei denen der Ehemann keiner Kirche angehörte, stritten um die Verfassungsmäßigkeit des besonderen Kirchgelds in Nordrhein-Westfalen. Zudem waren sie der Auffassung, dass die Erhebung des besonderen Kirchgelds gegen die Ehefrau im Jahr 2001 gegen das Rückwirkungsverbot verstieß.

Der Bundesfinanzhof bestätigte die Rechtmäßigkeit dieser Erhebung. Die Einführung des besonderen Kirchgelds bei glaubensverschiedenen Ehen zum 1. Januar 2001, die einschlägigen Kirchensteuerordnungen und der Kirchensteuerbeschluss von 2001 verstoßen nicht gegen das Verfassungsrecht.

Die Erhebung des besonderen Kirchgelds für das Jahr 2001 verletzte auch nicht das aus dem Rechtsstaatsprinzip abgeleitete Rückwirkungsverbot. Die Bekanntmachung im kirchlichen Amtsblatt bzw. im Bundessteuerblatt im Oktober 2001 wirkte nicht auf einen abgeschlossenen Veranlagungszeitraum

zurück. Das besondere Kirchgeld ist kein Zuschlag zur Einkommensteuer (Annexsteuer), sondern eine eigenständige Steuer mit einem kircheneigenen Steuertarif. Dieser Tarif sah ein Kirchgeld von 180 bis 7.200 DM vor (die derzeitige Kirchgeldstaffel geht von 96 bis 3.600 € aus).

### **Vereinbarung einer Pensionszusage ohne Zahlung von laufenden Bezügen führt regelmäßig zu verdeckter Gewinnausschüttung**

Die Aufwendungen zur Bildung einer Rückstellung für eine Pensionsverpflichtung zu Gunsten des Gesellschafter-Geschäftsführers einer Kapitalgesellschaft sind nur unter bestimmten Voraussetzungen als Betriebsausgaben abzugsfähig. Neben weiteren Voraussetzungen darf die Versorgungsanwartschaft zusammen mit der Rentenanwartschaft aus der gesetzlichen Rentenversicherung 75 % der am Bilanzstichtag bezogenen Aktivbezüge nicht übersteigen. Bezüglich der Aktivbezüge wird auf die von der Gesellschaft an den Gesellschafter-Geschäftsführer während seiner aktiven Tätigkeit tatsächlich geleisteten Zahlungen abgestellt. Dies ergibt sich aus einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs.

Ein Gesellschafter-Geschäftsführer hatte auf jegliche laufende Vergütung für seine Tätigkeit als Geschäftsführer der Gesellschaft verzichtet. Es wurde ausschließlich eine Pensionszusage vereinbart. Nach den obigen Grundsätzen konnte, da kein Aktivlohn gezahlt worden ist, auch keine Pensionszusage erteilt werden (höchstens 75 % der am Bilanzstichtag bezogenen Aktivbezüge). Dabei wäre es für die Anerkennung einer Pensionszusage bereits ausreichend gewesen, Barlohn in eine Pensionszusage umzuwandeln.

Hinzu kam, dass die Pensionszusage außer für den Fall des Erreichens der Altersgrenze nur für den Fall erteilt wurde, dass der Gesellschafter-Geschäftsführer nicht mehr in der Lage gewesen wäre, für die Gesellschaft tätig zu sein. Tatsächlich war er jedoch trotz einer vorliegenden Krankheit weiterhin als Geschäftsführer berufen und übte diese Tätigkeit auch aus. Ohne Bedeutung war dabei der Umstand, dass aus einer von der Gesellschaft abgeschlossenen Berufsunfähigkeitsversicherung Zahlungen an die Gesellschaft erfolgten.

Die Beurteilung hat zur Gewinnerhöhung auf Grund verdeckter Gewinnausschüttung bei der GmbH in Höhe der ihrem Gesellschafter-Geschäftsführer erteilten Pensionszusage geführt. Außerdem werden auch die späteren Pensionszahlungen als verdeckte Gewinnausschüttung behandelt.

### **Hinzuverdienstgrenzen von Rentnern**

Rentenbezieher dürfen nicht in unbegrenztem Umfang hinzuverdienen. Um den Rentenbezug nicht zu gefährden, sind folgende Hinzuverdienstgrenzen zu beachten:

<b>Rentenart</b>	<b>Zulässiger Hinzuverdienst ab 1.1.2006 (ohne Sonderfälle)</b>
Rente wegen Erwerbsunfähigkeit Vollrente wegen Alters vor Vollendung des 65. Lebensjahrs, wie <ul style="list-style-type: none"> <li>• Altersrente für langjährig Versicherte nach Vollendung des 63. Lebensjahrs</li> <li>• Altersrente für Schwerbehinderte, Berufsunfähige oder Erwerbsunfähige nach Vollendung des 60. Lebensjahrs</li> <li>• Altersrente wegen Arbeitslosigkeit nach Vollendung des 60. Lebensjahrs</li> <li>• Altersrente für Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahrs</li> </ul>	Hinzuverdienst bis zu einem Siebtel der monatlichen Bezugsgröße = 350 €
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vollrente wegen Alters nach Vollendung des 65. Lebensjahrs</li> </ul>	Keine Verdienstbeschränkungen für Bezieher von Altersruhegeld vom 65. Lebensjahr an

Die Hinzuverdienstgrenze von 350 € brutto (Beschäftigte in geringem Umfang) darf im Laufe eines Jahres seit Rentenbeginn in zwei Monaten überschritten werden, z. B. auf Grund Zahlung von Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, neuerdings auch bei Überstundenvergütung oder saisonalem Mehrverdienst. Dies gilt allerdings auch nicht in unbegrenzter Höhe, sondern höchstens bis zum Doppelten der für den Monat geltenden Hinzuverdienstgrenzen. Überschreitet der Rentner mit seinem Nebenverdienst die Einkommensgrenze von 350 €, führt dies immer zu einer Kürzung der gewährten Rente.

## **Bau eines Einfamilienhauses durch Ehegatten - anteiliger Vorsteuerabzug für den als Arbeitszimmer genutzten Gebäudeteil**

Ein Ehepaar war Miteigentümer eines Grundstücks. Der Ehefrau gehörten 75 %, dem Ehemann 25 % des Grundstücks. Sie bauten auf dem Grundstück ein Einfamilienhaus. In dem Einfamilienhaus nutzte der Ehemann ein Zimmer für seine nebenberufliche Tätigkeit als Fachschriftsteller. Aus einem Teil der Baukosten wollte der Ehemann die Vorsteuer geltend machen. Den nach seiner Ansicht relevanten Anteil ermittelte er nach der Fläche des Arbeitszimmers im Verhältnis zur Gesamtwohnfläche mit 12 %. Er meinte, dass nicht sein Eigentumsanteil, sondern der Nutzungsanteil ausschlaggebend sei, weil nur er das Arbeitszimmer nutze und sein Miteigentumsanteil größer sei.

Dieser Begründung folgte auch der Bundesfinanzhof. Denn die Leistungen zum Bau des Einfamilienhauses seien jedenfalls zu dem Anteil, der auf das Arbeitszimmer entfällt, für das Unternehmen des Ehemanns ausgeführt worden. Ihm stehe das Vorsteuerabzugsrecht aus den Bauleistungen anteilig zu, soweit der seinem Unternehmen zugeordnete Anteil am Einfamilienhaus seinen Miteigentumsanteil nicht übersteigt.

Das Gericht ließ es außerdem ausreichen, dass der Ehemann nur eine Rechnung besaß, die auf die Eheleute lautete und keine Angaben zu den Anteilen der Ehegatten und keine entsprechenden Teilbeträge enthielt. Das Gesetz schreibt eigentlich vor, dass die Rechnung auf den Unternehmer ausgestellt sein muss. Weil aber nur der Ehemann unternehmerisch tätig war, bestand keine Gefahr für eine Steuerhinterziehung oder sonstigen Missbrauch.

## **Umsatzsteuerfreiheit von Leistungen aus Legasthenie-Behandlungen**

Bestimmte therapeutische Behandlungen fallen nicht unter die umsatzsteuerliche Befreiungsvorschrift für ärztliche Leistungen. Die Abgrenzung bereitet jedoch immer wieder Schwierigkeiten, wie der nachfolgend geschilderte Fall zeigt.

Eine Legasthenie-Therapeutin erbrachte den größten Teil ihrer Leistungen an ein städtisches Jugendamt im Rahmen der Eingliederung für seelisch behinderte Kinder und Jugendliche. Das Finanzamt beurteilte die entsprechenden Umsätze als steuerpflichtig.

Der Bundesfinanzhof sieht dies anders. Grundsätzlich sei zwar dem Finanzamt zuzustimmen, dass solche Leistungen umsatzsteuerpflichtig sind, weil Legasthenie keine Krankheit ist. Behandlungsziel ist vielmehr die schulische Ausbildung. Allerdings sei hier die 6. EG-Richtlinie maßgeblich, die eine eng mit der Sozialfürsorge und der sozialen Sicherheit verbundene Dienstleistung durch Einrichtungen des öffentlichen Rechts als steuerbefreit ansieht. Diese Richtlinienbestimmung ist nicht in nationales Recht umgesetzt worden, gleichwohl kann sich der Unternehmer darauf berufen.

Die Umsätze aus privat abgerechneten Behandlungen sind dagegen umsatzsteuerpflichtig.

## **Umsatzsteuerliche Folgen der Sicherungsübereignung**

Bei Lieferungen sicherungsübereigneter Gegenstände durch den Sicherungsgeber an den Sicherungsnehmer außerhalb des Insolvenzverfahrens muss der Sicherungsnehmer die entstandene Umsatzsteuer einbehalten und abführen, wenn er ein Unternehmer oder eine juristische Person des öffentlichen Rechts ist. Dafür ist entscheidend, wann eine Lieferung im umsatzsteuerlichen Sinn vorliegt. Dazu hat sich nun der Bundesfinanzhof geäußert.

Die Übereignung der Sicherungsgegenstände an den Sicherungsnehmer ist noch keine umsatzsteuerbare Lieferung. Zur Lieferung wird die Übereignung erst mit der Verwertung des Sicherungsguts, gleichgültig durch wen. Verkauft der Sicherungsgeber den Sicherungsgegenstand im eigenen Namen, aber für Rechnung des Sicherungsnehmers, führt er an den Käufer eine entgeltliche Lieferung aus. Außerdem liegt eine Lieferung zwischen Sicherungsnehmer und Sicherungsgeber vor. Gleichzeitig erstarkt die Sicherungsübereignung zu einer Lieferung des Sicherungsgebers an den Sicherungsnehmer. Es liegt ein Dreifachumsatz vor.

In dem entschiedenen Fall hatte eine Bank einem Unternehmer ein Darlehen gewährt. Die Bank (Sicherungsnehmer) erhielt zur Sicherung aller bestehenden und künftigen Ansprüche gegen den Unternehmer (Sicherungsgeber) zwei Busse übereignet. Der Unternehmer verkaufte kurz vor der Einstellung seines Betriebs die Busse an einen anderen Unternehmer. Über den Verkauf erteilte er eine Rechnung mit gesondertem Ausweis der Umsatzsteuer. Den vollen Kaufpreis erhielt die Bank, führte aber nicht die Umsatzsteuer daraus ab.

## ***Unzulässige Nutzung von Kellerräumen zu Wohnzwecken im Wohnungseigentumsrecht***

Obwohl der Aufteilungsplan einer Wohnungseigentumsgemeinschaft die im Kellergeschoss gelegenen Räume als nicht zu Wohnzwecken dienende Keller bezeichnete, baute ein Eigentümer diese Räume zu Wohnzwecken aus und nutzte diese auch entsprechend. Dieser Nutzung widersprach ein Miteigentümer.

Nach Auffassung des Oberlandesgerichts Zweibrücken hat sich der Eigentümer zu Recht gegen diese Zweckentfremdung zur Wehr gesetzt. Die Teilungserklärung habe für die Räume im Kellergeschoss eine bestimmte Nutzung vorgegeben und damit auch eine Nutzungsbeschränkung vorgenommen. Eine Nutzung von Kellerräumen zu Wohnzwecken beeinträchtige die übrigen Eigentümer stärker als die bestimmungsgemäße Nutzung. Dabei sei eine konkrete Störung aber nicht nachzuweisen. Vielmehr reiche es für die Annahme einer störenden Nutzung aus, dass nach gewöhnlichem Gang der Dinge mit entsprechenden Beeinträchtigungen zu rechnen sei. Anders ist die Situation zu beurteilen, wenn der Nutzungsänderung sämtliche Eigentümer zugestimmt haben oder diese im Grundbuch eingetragen ist.

# +++Anlage Lohnbüro+++

## **Kein gesetzlicher Zuschlag bei Sonn- und Feiertagsarbeit**

Arbeitnehmer, die an Sonn- und Feiertagen arbeiten, haben keinen gesetzlichen Anspruch auf einen Zuschlag zur Arbeitsvergütung.<sup>1</sup> Ein Zuschlag kann nur verlangt werden, wenn an solchen Tagen Nacharbeit geleistet wird.<sup>2</sup>

Allerdings ist für an Sonn- oder Feiertagen geleistete Arbeit ein Ersatzruhetag zu gewähren.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> BAG, Urte. v. 11.1.2006, 5 AZR 97/05, Pressemitteilung Nr. 1/06, LEXinform-Nr. 0172128.

<sup>2</sup> § 11 Abs. 2 i. V. m. § 6 Abs. 5 ArbZG.

<sup>3</sup> § 11 Abs. 3 ArbZG.

## **Anforderungen an ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch**

Wird der private Nutzungswert bei einem durch den Arbeitgeber gestellten Fahrzeug nicht durch die so genannte 1 %-Regelung<sup>1</sup> ermittelt, sondern durch ein Fahrtenbuch<sup>2</sup> nachgewiesen, dürfen die formellen Anforderungen an das Fahrtenbuch nicht überspannt werden. So entschied das Finanzgericht Sachsen<sup>3</sup>.

Der Arbeitnehmer hatte die gefahrenen Kilometer zunächst auf einem Zettel notiert und dann zeitnah Abfahrts- und Ankunftszeiten von und zu seiner Wohnung, die Städte, in die er gefahren war, ein Stichwort zum Anlass der Reise und die an dem jeweiligen Tag insgesamt privat und dienstlich gefahrenen Kilometer in einer Monatsübersicht aufgelistet.

Bisher ist weder durch Gesetz noch durch höchstrichterliche Rechtsprechung geklärt worden, welche Anforderungen an ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch zu stellen sind. Nach Ansicht des Finanzgerichts ist entscheidend, dass das Finanzamt mit Hilfe der Aufzeichnungen und gegebenenfalls weiterer Belege nachvollziehen kann, wann, warum und in welchem Umfang das Fahrzeug dienstlich oder privat genutzt wurde. Das von der Finanzverwaltung geforderte Notieren des jeweiligen Kilometerstands vor und nach der Fahrt<sup>4</sup> ist entbehrlich, wenn es sich nach den Umständen als reine Förmerei erweist. Da es keine gesetzliche Regelung darüber gibt, wann ein Fahrtenbuch erstellt werden muss, reicht es aus, wenn die Erstellung auf Grund anderer zeitnah gemachter Aufzeichnungen jederzeit möglich ist.

Gegen das Urteil wurde Revision eingelegt.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> § 8 Abs. 2 S. 2 i. V. m. § 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 EStG.

<sup>2</sup> § 8 Abs. 2 S. 4 EStG.

<sup>3</sup> FG Sachsen, Urte. v. 3.3.2005, 2 K 1262/00, Rev. eingelegt BFH, VI R 27/05, LEXinform-Nr. 5000966.

<sup>4</sup> LStR 31 Abs. 9 Nr. 3, BMF, Schr. v. 21.1.2002, BStBl 2002 I, S. 148 Rz. 19, LEXinform-Nr. 0576212.

<sup>5</sup> BFH, Urte. VI R 27/05, LEXinform-Nr. 0586679.

## **Nur zusätzliche Vergütung für Feiertagsarbeit ist steuerfrei**

Haben Arbeitnehmer ein Wahlrecht, ob sie sich für die Arbeit an Feiertagen einen Zuschlag auszahlen lassen oder einen Freizeitausgleich nehmen, ist steuerlich die Auszahlung in der Regel günstiger. In diesem Fall bleiben die Zuschläge für die Feiertagsarbeit bis zu 125 % des Grundlohns steuerfrei.<sup>1</sup>

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, wie steuerlich zu verfahren ist, wenn zwar ein Freizeitausgleich bestand, dieser jedoch aus personellen Engpässen nicht genommen werden durfte und deshalb Vergütungen für die Abgeltung des nicht genommenen Freizeitausgleichs gezahlt wurden. Nach seiner Auffassung werden die Zahlungen wegen nicht gewährten Freizeitausgleichs geleistet und nicht als zusätzliche Vergütung für die an einem Feiertag geleistete Arbeit. Die Vergütungen sind daher nicht steuerfrei, sondern in voller Höhe dem Lohnsteuerabzug zu unterwerfen.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> § 3b Abs. 1 Nr. 3 EStG.

<sup>2</sup> BFH, Urte. v. 9.6.2005, IX R 68/03, BFH/NV 2006, S. 37, LEXinform-Nr. 5901541.

## **Arbeitslosengeld: Keine Sperrzeit für leitende Angestellte bei Aufhebungsvertrag**

Leitende Angestellte können sich gegen den im arbeitsgerichtlichen Verfahren gestellten Antrag des Arbeitgebers auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht wehren.<sup>1</sup>

Stimmt der Arbeitnehmer bei dieser Sachlage dem Abschluss eines Aufhebungsvertrags zu, so liegt ein wichtiger Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses vor, so dass die Agentur für Arbeit keine Sperrzeit für den Bezug des Arbeitslosengelds auferlegen darf.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> § 9 Abs. 1 S. 2 KSchG i. V. m. § 14 Abs. 2 S. 2 KSchG.

<sup>2</sup> BSG, Urt. v. 17.11.2005, B 11a/11 AL 69/04 R.

## **GmbH-Geschäftsführer haftet nicht für innerhalb von drei Monaten vor Stellung des Insolvenzantrags fällige Lohnsteuer**

Das Finanzgericht Rheinland-Pfalz hat entschieden, dass der Geschäftsführer einer GmbH nicht für Steuern haftet, die innerhalb von drei Monaten vor Stellung des Antrags auf Insolvenzeröffnung fällig geworden sind.<sup>1</sup> Das gilt auch für einbehaltene und nicht abgeführte Lohnsteuern. Soweit die Nichtentrichtung der Steuern in diesem Zeitraum eine Pflichtverletzung ist, sei diese nicht kausal für einen entsprechenden Schaden des Fiskus, da der Insolvenzverwalter Zahlungen, wären sie geleistet worden, hätte anfechten können. Zahlungen sind anfechtbar,<sup>2</sup> wenn sie in dem Zeitraum von drei Monaten vor Stellung des Insolvenzantrags geleistet wurden und bereits Zahlungsunfähigkeit<sup>3</sup> vorlag und der Gläubiger dies wusste oder wissen konnte. Zahlungsunfähigkeit liegt bereits vor, wenn ein erheblicher Teil (10 %) der fälligen Verbindlichkeiten nicht gezahlt werden kann.

Die Revision wurde wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen. In der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs ist noch nicht eindeutig geklärt, ob und in welchem Umfang hypothetische Geschehensabläufe bei der Haftung<sup>4</sup> zu berücksichtigten sind.

<sup>1</sup> FG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 13.10.2005, 6 K 2803/04, LEXinform-Nr. 5001309.

<sup>2</sup> § 130 Abs. 1 Nr. 1 InsO.

<sup>3</sup> § 17 InsO.

<sup>4</sup> § 69 AO.

## **Unfallversicherung: Beiträge im Haushaltsscheckverfahren**

Auch Minijobber in privaten Haushalten sind gesetzlich unfallversichert. Musste sich der Privathaushalt bis Ende 2005 selber darum kümmern, dass der zuständige Unfallversicherungsträger die Beiträge erhält, wurde die Unfallversicherung seit 1. Januar 2006 in das Haushaltsscheckverfahren integriert.

Der Arbeitgeber muss seine - geringfügig beschäftigte - Haushaltshilfe über das Haushaltsscheckverfahren bei der Minijob-Zentrale anmelden. Der Haushaltsscheck ist ein Vordruck zur An- und Abmeldung des Arbeitnehmers für die Sozialversicherung. Er ist Grundlage für die Berechnung der von den Arbeitgebern im Privathaushalt zu zahlenden Abgaben. Verbunden mit der Teilnahme am Haushaltsscheckverfahren ist, dass der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale eine Ermächtigung zum Einzug der anfallenden Beiträge und der Pauschsteuer erteilt.

Neben den pauschalen Beiträgen zur Renten- und gegebenenfalls Krankenversicherung (jeweils 5 %), der einheitlichen Pauschsteuer (2 %) und den Umlagen (U1 und U2) nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (insgesamt 0,1 %), zieht die Minijob-Zentrale zweimal im Jahr mit den übrigen Abgaben nunmehr auch den einheitlichen Unfallversicherungsbeitrag (1,6 %) ein und leitet ihn an den zuständigen Unfallversicherungsträger weiter. Träger der gesetzlichen Unfallversicherung für Haushaltshilfen ist jeweils die Unfallkasse oder der Gemeindeunfallversicherungsverband ihres Wohngebiets.

## **Unfallversicherung**

Durch die gesetzliche Unfallversicherung werden Arbeitgeber vor Ansprüchen der Haushaltshilfe im Fall eines Unfalls weitgehend geschützt. Arbeitgeber haften selbst nur noch bei einem vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführten Unfall.

Kommt es zu einem Arbeitsunfall im Zusammenhang mit dem Minijob, bei dem ärztliche Hilfe in Anspruch genommen wurde, so ist dieser der Unfallversicherung zu melden. Der Unfallversicherungsschutz ist dabei genauso umfassend wie bei anderen Arbeitnehmern auch. Haushaltshilfen sind bei allen hauswirtschaftlichen Tätigkeiten, auf allen damit zusammenhängenden Wegen und auf dem direkten Weg von ihrer Wohnung zur Arbeit und zurück versichert. Die Leistungen reichen von der Übernahme der Kosten für die ärztliche Behandlung bis hin zu Renten an Hinterbliebene.

Weitere Informationen zum Versicherungsschutz und zu den Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung gibt es beim Bundesverband der Unfallkassen unter [www.unfallkassen.de](http://www.unfallkassen.de).

### **Teilzeitarbeitnehmer im Studium**

Studenten, die nebenbei arbeiten, sind unter bestimmten Voraussetzungen von der Versicherungspflicht zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ausgenommen. In der Rentenversicherung gelten dagegen insoweit keine Besonderheiten. Voraussetzung ist, dass Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden.

Grundsätzlich gilt, dass bei einer Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden davon auszugehen ist, dass die Zeit und Arbeitskraft des Studenten überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden, sodass Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung in Frage kommt.

Nehmen Arbeitnehmer ein Studium auf und reduzieren ihre Arbeitszeit dazu, so sind sie fortan versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, wenn zwischen Studium und Beschäftigung kein prägender innerer Zusammenhang besteht und die Beschäftigung zukünftig an höchstens 20 Stunden pro Woche ausgeübt wird. In diesem Zusammenhang haben sich die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung darauf verständigt, dass entsprechend auch Teilzeitkräfte (mit bis zu 20 Stunden), die ein Studium aufnehmen, ebenfalls versicherungsfrei in den oben genannten Versicherungszweigen werden.<sup>1</sup> Es ist insoweit nicht erforderlich, dass sie ihre Arbeitszeit reduzieren.

Studenten in Studiengängen, die mit dem Abschluss „Bachelor“ bzw. - darauf aufbauend - „Master“ angeboten werden, sind, wie andere Studenten auch, in einer neben dem Studium ausgeübten Beschäftigung versicherungsfrei, wenn sie die vorstehend genannten Voraussetzungen erfüllen. Dagegen resultiert aus einer bloßen Weiterbildung bzw. Spezialisierung nach einer bereits abgeschlossenen Hochschulausbildung keine Versicherungsfreiheit, auch wenn in dieser Zeit nur reduziert gearbeitet wird.

<sup>1</sup> Besprechungsergebnis vom 15./16.11.2005, TOP 2.

### **Listenmeldungen: Wegfall seit 1. Januar 2006**

Seit dem 1. Januar 2006 dürfen Meldungen und Beitragsnachweise zur Sozialversicherung nur noch durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemgeprüften Programmen oder mittels zugelassener Ausfüllhilfen erstattet werden. Arbeitgeber, die ihre Entgeltabrechnung selber erledigen, müssen sich daher nun einer geeigneten Entgeltabrechnungssoftware oder einer maschinellen Ausfüllhilfe (z. B. sv.net) bedienen. War ursprünglich vorgesehen, Listenmeldungen für unständig und kurzfristig Beschäftigte weiterhin zuzulassen, ist auch diese Möglichkeit zum 1. Januar 2006 entfallen.

Unständig Beschäftigte sind Arbeitnehmer, die in ihrem Hauptberuf Beschäftigungen von nur sehr kurzer Dauer (weniger als eine Woche) verrichten und nach ihrem Berufsbild ohne festes Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Arbeitgeber sind. Für diese Personen konnten bislang alle Beschäftigungstage im abgelaufenen Monat sowie die Höhe der beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelte und der einbehaltenen Beiträge in einer Meldung in Listenform erstattet werden. Der Vorteil eines Arbeitgebers lag darin, dass er nicht für jede einzelne Beschäftigung eine Meldung zur Sozialversicherung mit den erforderlichen Daten erstatten musste.

Seit dem 1. Januar 2006 sind für unständig Beschäftigte grundsätzlich die gleichen Meldungen zu erstatten wie für andere Arbeitnehmer. Der Beginn bzw. das Ende einer unständigen Beschäftigung ist mit der folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach ihrem Beginn bzw. nach ihrem Ende, zu melden.

### **Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge: Übergangsregelung gilt nicht für alle Arbeitgeber**

Seit Januar 2006 müssen die Arbeitgeber die Beiträge spätestens bis zum drittletzten Bankarbeitstag des Monats abführen. Bei Arbeitgebern, die die Beiträge nach der alten Regelung bis zum 25. des laufenden Monats gezahlt hatten, waren - auch auf Grund von Äußerungen der Spitzenverbände - in diesem Zusammenhang erhebliche Unsicherheiten zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Januar-Beiträge 2006 aufgekommen. Einige forderten, den Arbeitgebern gleichgestellt zu werden, die die Beiträge bisher bis zum 15. des Folgemonats überwiesen hatten. Diese dürfen den Beitrag für Januar 2006 nach § 119 Abs. 2 SGB IV anteilig auf die Monate Februar bis Juli 2006 aufteilen. Dieser Forderung erteilte der Präsident des Bundesversicherungsamts eine klare Absage.<sup>1</sup> "Arbeitgeber, die die Beiträge schon immer im laufenden Monat abgeführt haben, werden durch die Neuregelung nicht belastet. Im Gegenteil. Sie haben sogar einen kleinen Liquiditätsvorteil, weil sie die Beiträge im Januar nicht bis zum 25., sondern erst bis zum 27. zahlen müssen. Es besteht daher kein Grund, dass sie von der Ausnahmeregelung des § 119 Abs. 2 SGB IV profitieren." § 119 Abs. 2 SGB IV schützt die Arbeitgeber, die im Januar 2006 neben den

Beiträgen für Dezember 2005 andernfalls auch die Beiträge für diesen Monat hätten abführen müssen, vor möglichen Liquiditätsproblemen.

Die Spitzenverbände der Sozialversicherung haben sich der Position des Bundesversicherungsamts, die mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesministerium für Gesundheit abgestimmt ist, inzwischen angeschlossen.

<sup>1</sup> Bundesversicherungsamt, Pressemitteilung v. 24.1.2006.

### **Annahmeverzug nach Streit über Aufhebungsvertrag**

In einem vom Bundesarbeitsgericht<sup>1</sup> entschiedenen Fall bestand zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Streit, ob das Arbeitsverhältnis durch einen Aufhebungsvertrag beendet worden war. Nach der vermeintlich vereinbarten Beendigung überwies der Arbeitgeber eine Abfindung auf das Konto der Arbeitnehmerin, die daraufhin ihre Dienstschlüssel zurücksandte, ihre persönlichen Gegenstände entgegennahm und in der Folgezeit nicht mehr an ihrem Arbeitsplatz erschien. Als sich nach einigen Monaten herausstellte, dass ein Aufhebungsvertrag nicht zustande gekommen war, machte die Arbeitnehmerin den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend und bot ihre Arbeitsleistung ausdrücklich an.

Die Klage auf Zahlung der Arbeitsvergütung für die Zeit zwischen dem vom Arbeitgeber zu Unrecht angenommenen Beendigungszeitpunkt und dem Angebot der Arbeitsleistung blieb allerdings erfolglos. Eine solche Annahmeverzugsvergütung hat der Arbeitgeber nur zu bezahlen, wenn der Arbeitnehmer zuvor seine Arbeitsleistung angeboten hat.

<sup>1</sup> BAG, Urt. v. 7.12.2005, 5 AZR 19/05, Pressemitteilung Nr. 75/05, LEXinform-Nr. 0172082.

### **Überprüfung von Abmahnungen durch die Arbeitsgerichte**

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein werden Abmahnungen von den Arbeitsgerichten nur eingeschränkt überprüft.<sup>1</sup>

Grundsätzlich hat ein Arbeitnehmer, der von seinem Arbeitgeber eine Abmahnung erhalten hat, die Möglichkeit, die Berechtigung dieser Abmahnung durch Klage beim Arbeitsgericht überprüfen zu lassen. Allerdings wird dabei nicht überprüft, ob die Abmahnung verhältnismäßig ist, also ob die Abmahnung als solche eine Überreaktion darstellt. Ebenso wenig ist zu berücksichtigen, ob andere Mitarbeiter in vergleichbarer Situation ebenfalls abgemahnt worden sind, der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt hier also nicht.

Eine Abmahnung im Arbeitsverhältnis dient dazu, den Empfänger der Erklärung an seine vertraglichen Pflichten zu erinnern. Er wird zudem aufgefordert, sich zukünftig wieder vertragsgerecht zu verhalten. Schließlich soll die Abmahnung den Adressaten warnen, dass weitere ähnliche Vertragsverletzungen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen können.

Bedeutung erlangt die Abmahnung vor allem dann, wenn der Arbeitgeber nach weiteren Vorfällen kündigt: Die Kündigung eines dem Kündigungsschutzgesetz unterfallenden Arbeitsverhältnisses wegen eines Verhaltens des Arbeitnehmers ist nämlich regelmäßig nur dann rechtmäßig, wenn der Arbeitnehmer erheblich gegen seine vertraglichen Verpflichtungen verstoßen hat und zuvor einschlägig abgemahnt worden war. In einem Prozess über die Rechtmäßigkeit einer solchen Kündigung prüft das Gericht neben dem die Kündigung auslösenden aktuellen Fehlverhalten regelmäßig auch, ob die zuvor erteilte Abmahnung rechtmäßig war. Dies erfolgt auch dann, wenn die Abmahnung selbst nicht durch einen eigenen Klagantrag oder eine gesonderte Klage vor Gericht angegriffen wird. Abschließend überprüft das Gericht im Kündigungsschutzprozess, ob Abmahnung und aktuelles Fehlverhalten zusammen unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls die Kündigung rechtfertigen.

<sup>1</sup> LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 29.11.2005, 2 Sa 350/05, Pressemitteilung Nr. 1/2006 v. 23.1.2006.

### **Kündigung auch wirksam bei Rückgabe des Schriftstücks**

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz ist eine Kündigung auch dann wirksam, wenn der Mitarbeiter sie nur gelesen und anschließend wieder zurückgegeben hat.<sup>1</sup>

Zwar ist erforderlich, dass eine Kündigung dem Mitarbeiter in schriftlicher Form zugehen muss. Diese Voraussetzung ist jedoch bereits erfüllt, wenn der Beschäftigte die Gelegenheit gehabt hatte, die Kündigung zu lesen. Sie muss nicht in seinem endgültigen Besitz bleiben.

Das Gericht lehnte es damit ab, einem Arbeitnehmer Prozesskostenhilfe zu bewilligen. Die Richter sahen für dessen Kündigungsschutzklage keine ausreichenden Erfolgsaussichten. Der Arbeitgeber hatte dem Arbeitnehmer die schriftliche Kündigung mit dem Hinweis übergeben, er solle das Schriftstück durchlesen

und es unterschreiben. Das Original werde ihm später zugesandt. Da dies nicht geschah, argumentierte der Arbeitnehmer, die Kündigung sei wegen eines Formfehlers unwirksam.

Das Gericht war jedoch anderer Ansicht. Zwar sei eine nur mündlich ausgesprochene Kündigung unwirksam. Dies sei hier jedoch nicht der Fall gewesen. Dem Kläger habe eine schriftliche Kündigung vorgelegen.

<sup>1</sup> LAG Rheinland-Pfalz, 7 Ta 36/05, dpa-Meldung v. 18.01.2006.

### **Keine Schriftformerfordernis bei Beendigung eines Umschulungsvertrags**

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die Aufhebung eines Umschulungsvertrags nicht gemäß § 623 BGB der Schriftform bedarf.<sup>1</sup>

In dem entschiedenen Fall absolvierte die Klägerin eine Umschulung zur "Berufskraftfahrerin Personenverkehr". Die Maßnahme sollte in der Zeit vom 17. Dezember 2001 bis zum 12. September 2003 erfolgen. Die Klägerin erhielt für die Dauer der Umschulung von der Agentur für Arbeit Unterhaltsgeld. Am 4. Juli 2002 fand ein Gespräch statt, dessen Inhalt streitig ist. Mit der Klage begehrt die Klägerin die Feststellung, dass zwischen den Parteien auch über den 6. Juli 2002 hinaus ein Umschulungsverhältnis bestanden hat. Sie behauptet, das Umschulungsverhältnis sei nicht am 4. Juli 2002 zum 5. Juli 2002 einvernehmlich aufgehoben worden. Eine mündliche Aufhebung des Umschulungsvertrags sei überdies formwidrig und daher nichtig.

Dieser Auffassung folgte das BAG nicht. Durch die Beschränkung dieser Vorschrift auf das Arbeitsverhältnis erfasst sie nicht ein Dienstverhältnis, das nicht die Merkmale eines Arbeitsverhältnisses aufweist. § 623 BGB findet auf einen solchen Umschulungsvertrag auch keine entsprechende Anwendung. Die Aufhebung eines Umschulungsvertrags kann somit auch mündlich erfolgen.

<sup>1</sup> BAG, Urt. v. 19.01.2006, 6 AZR 638/04, BAG-Pressemitteilung Nr. 3/06.

### **Grundsätze zum Sachmittelanspruch sind auch bei der Überlassung von Büropersonal für den Betriebsrat anzuwenden**

In dem entschiedenen Fall stritten die Parteien darüber, ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Betriebsrat eine vollzeitbeschäftigte Bürokraft zur Verfügung zu stellen und die dadurch anfallenden Kosten zu übernehmen.

Nach einem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts ist der Arbeitgeber nach § 40 Abs. 2 BetrVG auch dann verpflichtet, dem Betriebsrat für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang Büropersonal zur Verfügung zu stellen, wenn er das Betriebsratsbüro mit Personalcomputern ausgestattet hat.<sup>1</sup>

Nach § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung im erforderlichen Umfang Räume, sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik sowie Büropersonal zur Verfügung zu stellen. Die Entscheidung darüber, ob und in welchem Umfang diese Hilfsmittel zur Erledigung von Betriebsratsaufgaben erforderlich und deshalb vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen sind, obliegt dem Betriebsrat. Bei dieser Entscheidung hat der Betriebsrat einerseits die Interessen der Belegschaft an einer ordnungsgemäßen Ausübung des Betriebsratsamts zu berücksichtigen. Andererseits hat er auch die berechtigten Belange des Arbeitgebers, die insoweit auf die Begrenzung seiner Kostentragungspflicht gerichtet sind, zu berücksichtigen.

Die Betriebsratsmitglieder sind grundsätzlich nicht verpflichtet, sämtliche Bürotätigkeiten selbst zu erledigen. Der Anspruch des Betriebsrats auf Büropersonal steht daher grundsätzlich kumulativ neben dem auf Überlassung von Informations- und Kommunikationstechnik. Allerdings muss der Betriebsrat prüfen, ob er einen Teil der Bürotätigkeiten selbst ausführen kann. Er hat bei seiner Entscheidung, ob und gegebenenfalls welche Büroarbeiten er nicht von seinen Mitgliedern selbst, sondern von Büropersonal erledigen lässt, die Verhältnisse im Betrieb und im Betriebsrat, sowie die dem Arbeitgeber entstehenden Kosten zu berücksichtigen. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts hat der Betriebsrat darzulegen, dass er es unter Berücksichtigung der Verhältnisse im Betrieb und im Betriebsrat, insbesondere des Umfangs der anfallenden Betriebsratsstätigkeit, der technischen Ausstattung des Betriebsratsbüros, der Kenntnisse und Fähigkeiten seiner Mitglieder und der angespannten wirtschaftlichen Lage des Betriebs als sachgerecht ansehen durfte, sämtliche Bürotätigkeiten von Büropersonal erledigen zu lassen.

<sup>1</sup>BAG, Beschluss v. 20.04.2005, 7 ABR 14/04, LEXinform-Nr. 1536972.

## **Urlaubsübertragung setzt nicht in jedem Fall Genehmigung des Arbeitgebers voraus**

Das LAG Schleswig-Holstein hat in einem kürzlich veröffentlichten Urteil entschieden, dass die Übertragung von Resturlaub in das Folgejahr weder einen Antrag des Arbeitnehmers auf Urlaubsübertragung noch eine entsprechende Annahmeerklärung des Arbeitgebers voraussetzt.<sup>1</sup> Liegen die Voraussetzungen des § 7 Abs. 3 S. 2 BUrlG vor, vollziehe sich die Urlaubsübertragung kraft Gesetzes. Danach sei eine Urlaubsübertragung statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen würden.

Im vorliegenden Fall war die Klägerin bei der Beklagten vom 02.06.2003 bis zum 30.06.2004 als kaufmännische Angestellte beschäftigt gewesen. Für das Jahr 2003 standen ihr laut Arbeitsvertrag 18 Urlaubstage und für die erste Hälfte des Jahres 2004 15 Urlaubstage zu. Im Jahr 2003 erhielt sie nur 2,5 Tage Urlaub. Den Resturlaub für 2003, den die Klägerin im Dezember nehmen wollte, konnte sie laut der Vorgesetzten aus dringenden betrieblichen Gründen nicht nehmen. Anfang 2004 gewährte die Beklagte der Klägerin insgesamt 19,5 Urlaubstage. Nach ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis verlangte die Klägerin die Abgeltung von elf Urlaubstagen. Die Beklagte lehnte dies ab. Der Resturlaub aus 2003 sei mangels eines Antrags der Klägerin auf Urlaubsübertragung und einer Annahme dieses Antrags nicht auf das Jahr 2004 übertragen worden und somit verfallen.

Das LAG gab der Klage statt. Die Klägerin habe gegen die Beklagte einen Anspruch auf Abgeltung von elf Urlaubstagen, die sie wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr nehmen konnte. Nach Auffassung der Richter sei der Resturlaubsanspruch der Klägerin aus dem Jahr 2003 in das Jahr 2004 übertragen worden. Eine Urlaubsübertragung sei statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Der übertragene Urlaub müsse in den ersten drei Monaten des Folgejahrs genommen werden; ansonsten würde der Resturlaubsanspruch verfallen. Würden die Voraussetzungen des § 7 Abs. 3 S. 2 BUrlG vorliegen, vollziehe sich die Übertragung kraft Gesetzes. Aus diesem Grund setze die Urlaubsübertragung weder einen entsprechenden Antrag des Arbeitnehmers noch eine Annahme dieses Antrags durch den Arbeitgeber voraus. Die Voraussetzungen des § 7 Abs. 3 S. 2 BUrlG würden im Streitfall vorliegen, da die Beklagte dem Wunsch der Klägerin, ihren Resturlaub im Dezember 2003 zu nehmen, aus dringenden betrieblichen Gründen nicht nachgekommen sei. Insoweit sei kein ausdrücklicher oder schriftlicher Urlaubsantrag der Klägerin erforderlich gewesen.

<sup>1</sup> LAG Schleswig-Holstein, 3 Sa 433/05.

## **Kein gesetzlicher Zuschlag bei Sonn- und Feiertagsarbeit**

Arbeitnehmer, die an Sonn- und Feiertagen arbeiten, haben keinen gesetzlichen Anspruch auf einen Zuschlag zur Arbeitsvergütung.<sup>1</sup> Ein Zuschlag kann nur verlangt werden, wenn an solchen Tagen Nacharbeit geleistet wird.<sup>2</sup>

Allerdings ist für an Sonn- oder Feiertagen geleistete Arbeit ein Ersatzruhetag zu gewähren.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> BAG, Urt. v. 11.1.2006, 5 AZR 97/05, Pressemitteilung Nr. 1/06, LEXinform-Nr. 0172128.

<sup>2</sup> § 11 Abs. 2 i. V. m. § 6 Abs. 5 ArbZG.

<sup>3</sup> § 11 Abs. 3 ArbZG.

## **Anforderungen an ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch**

Wird der private Nutzungswert bei einem durch den Arbeitgeber gestellten Fahrzeug nicht durch die so genannte 1 %-Regelung<sup>1</sup> ermittelt, sondern durch ein Fahrtenbuch<sup>2</sup> nachgewiesen, dürfen die formellen Anforderungen an das Fahrtenbuch nicht überspannt werden. So entschied das Finanzgericht Sachsen<sup>3</sup>.

Der Arbeitnehmer hatte die gefahrenen Kilometer zunächst auf einem Zettel notiert und dann zeitnah Abfahrts- und Ankunftszeiten von und zu seiner Wohnung, die Städte, in die er gefahren war, ein Stichwort zum Anlass der Reise und die an dem jeweiligen Tag insgesamt privat und dienstlich gefahrenen Kilometer in einer Monatsübersicht aufgelistet.

Bisher ist weder durch Gesetz noch durch höchstrichterliche Rechtsprechung geklärt worden, welche Anforderungen an ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch zu stellen sind. Nach Ansicht des Finanzgerichts ist entscheidend, dass das Finanzamt mit Hilfe der Aufzeichnungen und gegebenenfalls weiterer Belege nachvollziehen kann, wann, warum und in welchem Umfang das Fahrzeug dienstlich oder privat genutzt wurde. Das von der Finanzverwaltung geforderte Notieren des jeweiligen Kilometerstands vor und nach der Fahrt<sup>4</sup> ist entbehrlich, wenn es sich nach den Umständen als reine Förmerei erweist. Da es keine

gesetzliche Regelung darüber gibt, wann ein Fahrtenbuch erstellt werden muss, reicht es aus, wenn die Erstellung auf Grund anderer zeitnah gemachter Aufzeichnungen jederzeit möglich ist.

Gegen das Urteil wurde Revision eingelegt.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> § 8 Abs. 2 S. 2 i. V. m. § 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 EStG.

<sup>2</sup> § 8 Abs. 2 S. 4 EStG.

<sup>3</sup> FG Sachsen, Urt. v. 3.3.2005, 2 K 1262/00, Rev. eingelegt BFH, VI R 27/05, LEXinform-Nr. 5000966.

<sup>4</sup> LStR 31 Abs. 9 Nr. 3, BMF, Schr. v. 21.1.2002, BStBl 2002 I, S. 148 Rz. 19, LEXinform-Nr. 0576212.

<sup>5</sup> BFH, Urt. VI R 27/05, LEXinform-Nr. 0586679.

### **Nur zusätzliche Vergütung für Feiertagsarbeit ist steuerfrei**

Haben Arbeitnehmer ein Wahlrecht, ob sie sich für die Arbeit an Feiertagen einen Zuschlag auszahlen lassen oder einen Freizeitausgleich nehmen, ist steuerlich die Auszahlung in der Regel günstiger. In diesem Fall bleiben die Zuschläge für die Feiertagsarbeit bis zu 125 % des Grundlohns steuerfrei.<sup>1</sup>

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, wie steuerlich zu verfahren ist, wenn zwar ein Freizeitausgleich bestand, dieser jedoch aus personellen Engpässen nicht genommen werden durfte und deshalb Vergütungen für die Abgeltung des nicht genommenen Freizeitausgleichs gezahlt wurden. Nach seiner Auffassung werden die Zahlungen wegen nicht gewährten Freizeitausgleichs geleistet und nicht als zusätzliche Vergütung für die an einem Feiertag geleistete Arbeit. Die Vergütungen sind daher nicht steuerfrei, sondern in voller Höhe dem Lohnsteuerabzug zu unterwerfen.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> § 3b Abs. 1 Nr. 3 EStG.

<sup>2</sup> BFH, Urt. v. 9.6.2005, IX R 68/03, BFH/NV 2006, S. 37, LEXinform-Nr. 5901541.

### **Arbeitslosengeld: Keine Sperrzeit für leitende Angestellte bei Aufhebungsvertrag**

Leitende Angestellte können sich gegen den im arbeitsgerichtlichen Verfahren gestellten Antrag des Arbeitgebers auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht wehren.<sup>1</sup>

Stimmt der Arbeitnehmer bei dieser Sachlage dem Abschluss eines Aufhebungsvertrags zu, so liegt ein wichtiger Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses vor, so dass die Agentur für Arbeit keine Sperrzeit für den Bezug des Arbeitslosengelds auferlegen darf.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> § 9 Abs. 1 S. 2 KSchG i. V. m. § 14 Abs. 2 S. 2 KSchG.

<sup>2</sup> BSG, Urt. v. 17.11.2005, B 11a/11 AL 69/04 R.

### **GmbH-Geschäftsführer haftet nicht für innerhalb von drei Monaten vor Stellung des Insolvenzantrags fällige Lohnsteuer**

Das Finanzgericht Rheinland-Pfalz hat entschieden, dass der Geschäftsführer einer GmbH nicht für Steuern haftet, die innerhalb von drei Monaten vor Stellung des Antrags auf Insolvenzeröffnung fällig geworden sind.<sup>1</sup> Das gilt auch für einbehaltene und nicht abgeführte Lohnsteuern. Soweit die Nichtentrichtung der Steuern in diesem Zeitraum eine Pflichtverletzung ist, sei diese nicht kausal für einen entsprechenden Schaden des Fiskus, da der Insolvenzverwalter Zahlungen, wären sie geleistet worden, hätte anfechten können. Zahlungen sind anfechtbar,<sup>2</sup> wenn sie in dem Zeitraum von drei Monaten vor Stellung des Insolvenzantrags geleistet wurden und bereits Zahlungsunfähigkeit<sup>3</sup> vorlag und der Gläubiger dies wusste oder wissen konnte. Zahlungsunfähigkeit liegt bereits vor, wenn ein erheblicher Teil (10 %) der fälligen Verbindlichkeiten nicht gezahlt werden kann.

Die Revision wurde wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen. In der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs ist noch nicht eindeutig geklärt, ob und in welchem Umfang hypothetische Geschehensabläufe bei der Haftung<sup>4</sup> zu berücksichtigen sind.

<sup>1</sup> FG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 13.10.2005, 6 K 2803/04, LEXinform-Nr. 5001309.

<sup>2</sup> § 130 Abs. 1 Nr. 1 InsO.

<sup>3</sup> § 17 InsO.

<sup>4</sup> § 69 AO.

## **Unfallversicherung: Beiträge im Haushaltsscheckverfahren**

Auch Minijobber in privaten Haushalten sind gesetzlich unfallversichert. Musste sich der Privathaushalt bis Ende 2005 selber darum kümmern, dass der zuständige Unfallversicherungsträger die Beiträge erhält, wurde die Unfallversicherung seit 1. Januar 2006 in das Haushaltsscheckverfahren integriert.

Der Arbeitgeber muss seine - geringfügig beschäftigte - Haushaltshilfe über das Haushaltsscheckverfahren bei der Minijob-Zentrale anmelden. Der Haushaltsscheck ist ein Vordruck zur An- und Abmeldung des Arbeitnehmers für die Sozialversicherung. Er ist Grundlage für die Berechnung der von den Arbeitgebern im Privathaushalt zu zahlenden Abgaben. Verbunden mit der Teilnahme am Haushaltsscheckverfahren ist, dass der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale eine Ermächtigung zum Einzug der anfallenden Beiträge und der Pauschsteuer erteilt.

Neben den pauschalen Beiträgen zur Renten- und gegebenenfalls Krankenversicherung (jeweils 5 %), der einheitlichen Pauschsteuer (2 %) und den Umlagen (U1 und U2) nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (insgesamt 0,1 %), zieht die Minijob-Zentrale zweimal im Jahr mit den übrigen Abgaben nunmehr auch den einheitlichen Unfallversicherungsbeitrag (1,6 %) ein und leitet ihn an den zuständigen Unfallversicherungsträger weiter. Träger der gesetzlichen Unfallversicherung für Haushaltshilfen ist jeweils die Unfallkasse oder der Gemeindeunfallversicherungsverband ihres Wohngebiets.

## **Unfallversicherung**

Durch die gesetzliche Unfallversicherung werden Arbeitgeber vor Ansprüchen der Haushaltshilfe im Fall eines Unfalls weitgehend geschützt. Arbeitgeber haften selbst nur noch bei einem vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführten Unfall.

Kommt es zu einem Arbeitsunfall im Zusammenhang mit dem Minijob, bei dem ärztliche Hilfe in Anspruch genommen wurde, so ist dieser der Unfallversicherung zu melden. Der Unfallversicherungsschutz ist dabei genauso umfassend wie bei anderen Arbeitnehmern auch. Haushaltshilfen sind bei allen hauswirtschaftlichen Tätigkeiten, auf allen damit zusammenhängenden Wegen und auf dem direkten Weg von ihrer Wohnung zur Arbeit und zurück versichert. Die Leistungen reichen von der Übernahme der Kosten für die ärztliche Behandlung bis hin zu Renten an Hinterbliebene.

Weitere Informationen zum Versicherungsschutz und zu den Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung gibt es beim Bundesverband der Unfallkassen unter [www.unfallkassen.de](http://www.unfallkassen.de).

## **Teilzeitarbeitnehmer im Studium**

Studenten, die nebenbei arbeiten, sind unter bestimmten Voraussetzungen von der Versicherungspflicht zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ausgenommen. In der Rentenversicherung gelten dagegen insoweit keine Besonderheiten. Voraussetzung ist, dass Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden.

Grundsätzlich gilt, dass bei einer Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden davon auszugehen ist, dass die Zeit und Arbeitskraft des Studenten überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden, sodass Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung in Frage kommt.

Nehmen Arbeitnehmer ein Studium auf und reduzieren ihre Arbeitszeit dazu, so sind sie fortan versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, wenn zwischen Studium und Beschäftigung kein prägender innerer Zusammenhang besteht und die Beschäftigung zukünftig an höchstens 20 Stunden pro Woche ausgeübt wird. In diesem Zusammenhang haben sich die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung darauf verständigt, dass entsprechend auch Teilzeitkräfte (mit bis zu 20 Stunden), die ein Studium aufnehmen, ebenfalls versicherungsfrei in den oben genannten Versicherungszweigen werden.<sup>1</sup> Es ist insoweit nicht erforderlich, dass sie ihre Arbeitszeit reduzieren.

Studenten in Studiengängen, die mit dem Abschluss „Bachelor“ bzw. - darauf aufbauend - „Master“ angeboten werden, sind, wie andere Studenten auch, in einer neben dem Studium ausgeübten Beschäftigung versicherungsfrei, wenn sie die vorstehend genannten Voraussetzungen erfüllen. Dagegen resultiert aus einer bloßen Weiterbildung bzw. Spezialisierung nach einer bereits abgeschlossenen Hochschulausbildung keine Versicherungsfreiheit, auch wenn in dieser Zeit nur reduziert gearbeitet wird.

<sup>1</sup> Besprechungsergebnis vom 15./16.11.2005, TOP 2.

## **Listenmeldungen: Wegfall seit 1. Januar 2006**

Seit dem 1. Januar 2006 dürfen Meldungen und Beitragsnachweise zur Sozialversicherung nur noch durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemgeprüften Programmen oder mittels zugelassener Ausfüllhilfen erstattet werden. Arbeitgeber, die ihre Entgeltabrechnung selber erledigen, müssen sich daher nun einer geeigneten Entgeltabrechnungssoftware oder einer maschinellen Ausfüllhilfe

(z. B. sv.net) bedienen. War ursprünglich vorgesehen, Listenmeldungen für unständig und kurzfristig Beschäftigte weiterhin zuzulassen, ist auch diese Möglichkeit zum 1. Januar 2006 entfallen.

Unständig Beschäftigte sind Arbeitnehmer, die in ihrem Hauptberuf Beschäftigungen von nur sehr kurzer Dauer (weniger als eine Woche) verrichten und nach ihrem Berufsbild ohne festes Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Arbeitgeber sind. Für diese Personen konnten bislang alle Beschäftigungstage im abgelaufenen Monat sowie die Höhe der beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelte und der einbehaltenen Beiträge in einer Meldung in Listenform erstattet werden. Der Vorteil eines Arbeitgebers lag darin, dass er nicht für jede einzelne Beschäftigung eine Meldung zur Sozialversicherung mit den erforderlichen Daten erstatten musste.

Seit dem 1. Januar 2006 sind für unständig Beschäftigte grundsätzlich die gleichen Meldungen zu erstatten wie für andere Arbeitnehmer. Der Beginn bzw. das Ende einer unständigen Beschäftigung ist mit der folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach ihrem Beginn bzw. nach ihrem Ende, zu melden.

### **Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge: Übergangsregelung gilt nicht für alle Arbeitgeber**

Seit Januar 2006 müssen die Arbeitgeber die Beiträge spätestens bis zum drittletzten Bankarbeitstag des Monats abführen. Bei Arbeitgebern, die die Beiträge nach der alten Regelung bis zum 25. des laufenden Monats gezahlt hatten, waren - auch auf Grund von Äußerungen der Spitzenverbände - in diesem Zusammenhang erhebliche Unsicherheiten zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Januar-Beiträge 2006 aufgekommen. Einige forderten, den Arbeitgebern gleichgestellt zu werden, die die Beiträge bisher bis zum 15. des Folgemonats überwiesen hatten. Diese dürfen den Beitrag für Januar 2006 nach § 119 Abs. 2 SGB IV anteilig auf die Monate Februar bis Juli 2006 aufteilen. Dieser Forderung erteilte der Präsident des Bundesversicherungsamts eine klare Absage.<sup>1</sup> "Arbeitgeber, die die Beiträge schon immer im laufenden Monat abgeführt haben, werden durch die Neuregelung nicht belastet. Im Gegenteil. Sie haben sogar einen kleinen Liquiditätsvorteil, weil sie die Beiträge im Januar nicht bis zum 25., sondern erst bis zum 27. zahlen müssen. Es besteht daher kein Grund, dass sie von der Ausnahmeregelung des § 119 Abs. 2 SGB IV profitieren." § 119 Abs. 2 SGB IV schützt die Arbeitgeber, die im Januar 2006 neben den Beiträgen für Dezember 2005 andernfalls auch die Beiträge für diesen Monat hätten abführen müssen, vor möglichen Liquiditätsproblemen.

Die Spitzenverbände der Sozialversicherung haben sich der Position des Bundesversicherungsamts, die mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesministerium für Gesundheit abgestimmt ist, inzwischen angeschlossen.

<sup>1</sup> Bundesversicherungsamt, Pressemitteilung v. 24.1.2006.

### **Annahmeverzug nach Streit über Aufhebungsvertrag**

In einem vom Bundesarbeitsgericht<sup>1</sup> entschiedenen Fall bestand zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Streit, ob das Arbeitsverhältnis durch einen Aufhebungsvertrag beendet worden war. Nach der vermeintlich vereinbarten Beendigung überwies der Arbeitgeber eine Abfindung auf das Konto der Arbeitnehmerin, die daraufhin ihre Dienstschlüssel zurücksandte, ihre persönlichen Gegenstände entgegennahm und in der Folgezeit nicht mehr an ihrem Arbeitsplatz erschien. Als sich nach einigen Monaten herausstellte, dass ein Aufhebungsvertrag nicht zustande gekommen war, machte die Arbeitnehmerin den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend und bot ihre Arbeitsleistung ausdrücklich an.

Die Klage auf Zahlung der Arbeitsvergütung für die Zeit zwischen dem vom Arbeitgeber zu Unrecht angenommenen Beendigungszeitpunkt und dem Angebot der Arbeitsleistung blieb allerdings erfolglos. Eine solche Annahmeverzugsvergütung hat der Arbeitgeber nur zu bezahlen, wenn der Arbeitnehmer zuvor seine Arbeitsleistung angeboten hat.

<sup>1</sup> BAG, Urt. v. 7.12.2005, 5 AZR 19/05, Pressemitteilung Nr. 75/05, LEXinform-Nr. 0172082.

### **Überprüfung von Abmahnungen durch die Arbeitsgerichte**

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein werden Abmahnungen von den Arbeitsgerichten nur eingeschränkt überprüft.<sup>1</sup>

Grundsätzlich hat ein Arbeitnehmer, der von seinem Arbeitgeber eine Abmahnung erhalten hat, die Möglichkeit, die Berechtigung dieser Abmahnung durch Klage beim Arbeitsgericht überprüfen zu lassen. Allerdings wird dabei nicht überprüft, ob die Abmahnung verhältnismäßig ist, also ob die Abmahnung als solche eine Überreaktion darstellt. Ebenso wenig ist zu berücksichtigen, ob andere Mitarbeiter in

vergleichbarer Situation ebenfalls abgemahnt worden sind, der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt hier also nicht.

Eine Abmahnung im Arbeitsverhältnis dient dazu, den Empfänger der Erklärung an seine vertraglichen Pflichten zu erinnern. Er wird zudem aufgefordert, sich zukünftig wieder vertragsgerecht zu verhalten. Schließlich soll die Abmahnung den Adressaten warnen, dass weitere ähnliche Vertragsverletzungen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen können.

Bedeutung erlangt die Abmahnung vor allem dann, wenn der Arbeitgeber nach weiteren Vorfällen kündigt: Die Kündigung eines dem Kündigungsschutzgesetz unterfallenden Arbeitsverhältnisses wegen eines Verhaltens des Arbeitnehmers ist nämlich regelmäßig nur dann rechtmäßig, wenn der Arbeitnehmer erheblich gegen seine vertraglichen Verpflichtungen verstoßen hat und zuvor einschlägig abgemahnt worden war. In einem Prozess über die Rechtmäßigkeit einer solchen Kündigung prüft das Gericht neben dem die Kündigung auslösenden aktuellen Fehlverhalten regelmäßig auch, ob die zuvor erteilte Abmahnung rechtmäßig war. Dies erfolgt auch dann, wenn die Abmahnung selbst nicht durch einen eigenen Klagantrag oder eine gesonderte Klage vor Gericht angegriffen wird. Abschließend überprüft das Gericht im Kündigungsschutzprozess, ob Abmahnung und aktuelles Fehlverhalten zusammen unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls die Kündigung rechtfertigen.

<sup>1</sup> LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 29.11.2005, 2 Sa 350/05, Pressemitteilung Nr. 1/2006 v. 23.1.2006.

### **Kündigung auch wirksam bei Rückgabe des Schriftstücks**

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz ist eine Kündigung auch dann wirksam, wenn der Mitarbeiter sie nur gelesen und anschließend wieder zurückgegeben hat.<sup>1</sup>

Zwar ist erforderlich, dass eine Kündigung dem Mitarbeiter in schriftlicher Form zugehen muss. Diese Voraussetzung ist jedoch bereits erfüllt, wenn der Beschäftigte die Gelegenheit gehabt hatte, die Kündigung zu lesen. Sie muss nicht in seinem endgültigen Besitz bleiben.

Das Gericht lehnte es damit ab, einem Arbeitnehmer Prozesskostenhilfe zu bewilligen. Die Richter sahen für dessen Kündigungsschutzklage keine ausreichenden Erfolgsaussichten. Der Arbeitgeber hatte dem Arbeitnehmer die schriftliche Kündigung mit dem Hinweis übergeben, er solle das Schriftstück durchlesen und es unterschreiben. Das Original werde ihm später zugesandt. Da dies nicht geschah, argumentierte der Arbeitnehmer, die Kündigung sei wegen eines Formfehlers unwirksam.

Das Gericht war jedoch anderer Ansicht. Zwar sei eine nur mündlich ausgesprochene Kündigung unwirksam. Dies sei hier jedoch nicht der Fall gewesen. Dem Kläger habe eine schriftliche Kündigung vorgelegen.

<sup>1</sup> LAG Rheinland-Pfalz, 7 Ta 36/05, dpa-Meldung v. 18.01.2006.

### **Keine Schriftformerfordernis bei Beendigung eines Umschulungsvertrags**

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die Aufhebung eines Umschulungsvertrags nicht gemäß § 623 BGB der Schriftform bedarf.<sup>1</sup>

In dem entschiedenen Fall absolvierte die Klägerin eine Umschulung zur "Berufskraftfahrerin Personenverkehr". Die Maßnahme sollte in der Zeit vom 17. Dezember 2001 bis zum 12. September 2003 erfolgen. Die Klägerin erhielt für die Dauer der Umschulung von der Agentur für Arbeit Unterhaltsgeld. Am 4. Juli 2002 fand ein Gespräch statt, dessen Inhalt streitig ist. Mit der Klage begehrt die Klägerin die Feststellung, dass zwischen den Parteien auch über den 6. Juli 2002 hinaus ein Umschulungsverhältnis bestanden hat. Sie behauptet, das Umschulungsverhältnis sei nicht am 4. Juli 2002 zum 5. Juli 2002 einvernehmlich aufgehoben worden. Eine mündliche Aufhebung des Umschulungsvertrags sei überdies formwidrig und daher nichtig.

Dieser Auffassung folgte das BAG nicht. Durch die Beschränkung dieser Vorschrift auf das Arbeitsverhältnis erfasst sie nicht ein Dienstverhältnis, das nicht die Merkmale eines Arbeitsverhältnisses aufweist. § 623 BGB findet auf einen solchen Umschulungsvertrag auch keine entsprechende Anwendung. Die Aufhebung eines Umschulungsvertrags kann somit auch mündlich erfolgen.

<sup>1</sup> BAG, Urt. v. 19.01.2006, 6 AZR 638/04, BAG-Pressemitteilung Nr. 3/06.

## **Grundsätze zum Sachmittelanspruch sind auch bei der Überlassung von Büropersonal für den Betriebsrat anzuwenden**

In dem entschiedenen Fall stritten die Parteien darüber, ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Betriebsrat eine vollzeitbeschäftigte Bürokraft zur Verfügung zu stellen und die dadurch anfallenden Kosten zu übernehmen.

Nach einem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts ist der Arbeitgeber nach § 40 Abs. 2 BetrVG auch dann verpflichtet, dem Betriebsrat für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang Büropersonal zur Verfügung zu stellen, wenn er das Betriebsratsbüro mit Personalcomputern ausgestattet hat.<sup>1</sup>

Nach § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung im erforderlichen Umfang Räume, sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik sowie Büropersonal zur Verfügung zu stellen. Die Entscheidung darüber, ob und in welchem Umfang diese Hilfsmittel zur Erledigung von Betriebsratsaufgaben erforderlich und deshalb vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen sind, obliegt dem Betriebsrat. Bei dieser Entscheidung hat der Betriebsrat einerseits die Interessen der Belegschaft an einer ordnungsgemäßen Ausübung des Betriebsratsamts zu berücksichtigen. Andererseits hat er auch die berechtigten Belange des Arbeitgebers, die insoweit auf die Begrenzung seiner Kostentragungspflicht gerichtet sind, zu berücksichtigen.

Die Betriebsratsmitglieder sind grundsätzlich nicht verpflichtet, sämtliche Bürotätigkeiten selbst zu erledigen. Der Anspruch des Betriebsrats auf Büropersonal steht daher grundsätzlich kumulativ neben dem auf Überlassung von Informations- und Kommunikationstechnik. Allerdings muss der Betriebsrat prüfen, ob er einen Teil der Bürotätigkeiten selbst ausführen kann. Er hat bei seiner Entscheidung, ob und gegebenenfalls welche Büroarbeiten er nicht von seinen Mitgliedern selbst, sondern von Büropersonal erledigen lässt, die Verhältnisse im Betrieb und im Betriebsrat, sowie die dem Arbeitgeber entstehenden Kosten zu berücksichtigen. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts hat der Betriebsrat darzulegen, dass er es unter Berücksichtigung der Verhältnisse im Betrieb und im Betriebsrat, insbesondere des Umfangs der anfallenden Betriebsratsstätigkeit, der technischen Ausstattung des Betriebsratsbüros, der Kenntnisse und Fähigkeiten seiner Mitglieder und der angespannten wirtschaftlichen Lage des Betriebs als sachgerecht ansehen durfte, sämtliche Bürotätigkeiten von Büropersonal erledigen zu lassen.

<sup>1</sup>BAG, Beschluss v. 20.04.2005, 7 ABR 14/04, LEXinform-Nr. 1536972.

## **Urlaubsübertragung setzt nicht in jedem Fall Genehmigung des Arbeitgebers voraus**

Das LAG Schleswig-Holstein hat in einem kürzlich veröffentlichten Urteil entschieden, dass die Übertragung von Resturlaub in das Folgejahr weder einen Antrag des Arbeitnehmers auf Urlaubsübertragung noch eine entsprechende Annahmeerklärung des Arbeitgebers voraussetzt.<sup>1</sup> Liegen die Voraussetzungen des § 7 Abs. 3 S. 2 BUrlG vor, vollziehe sich die Urlaubsübertragung kraft Gesetzes. Danach sei eine Urlaubsübertragung statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen würden.

Im vorliegenden Fall war die Klägerin bei der Beklagten vom 02.06.2003 bis zum 30.06.2004 als kaufmännische Angestellte beschäftigt gewesen. Für das Jahr 2003 standen ihr laut Arbeitsvertrag 18 Urlaubstage und für die erste Hälfte des Jahres 2004 15 Urlaubstage zu. Im Jahr 2003 erhielt sie nur 2,5 Tage Urlaub. Den Resturlaub für 2003, den die Klägerin im Dezember nehmen wollte, konnte sie laut der Vorgesetzten aus dringenden betrieblichen Gründen nicht nehmen. Anfang 2004 gewährte die Beklagte der Klägerin insgesamt 19,5 Urlaubstage. Nach ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis verlangte die Klägerin die Abgeltung von elf Urlaubstagen. Die Beklagte lehnte dies ab. Der Resturlaub aus 2003 sei mangels eines Antrags der Klägerin auf Urlaubsübertragung und einer Annahme dieses Antrags nicht auf das Jahr 2004 übertragen worden und somit verfallen.

Das LAG gab der Klage statt. Die Klägerin habe gegen die Beklagte einen Anspruch auf Abgeltung von elf Urlaubstagen, die sie wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr nehmen konnte. Nach Auffassung der Richter sei der Resturlaubsanspruch der Klägerin aus dem Jahr 2003 in das Jahr 2004 übertragen worden. Eine Urlaubsübertragung sei statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Der übertragene Urlaub müsse in den ersten drei Monaten des Folgejahrs genommen werden; ansonsten würde der Resturlaubsanspruch verfallen. Würden die Voraussetzungen des § 7 Abs. 3 S. 2 BUrlG vorliegen, vollziehe sich die Übertragung kraft Gesetzes. Aus diesem Grund setze die Urlaubsübertragung weder einen entsprechenden Antrag des Arbeitnehmers noch eine Annahme dieses Antrags durch den Arbeitgeber voraus. Die Voraussetzungen des § 7 Abs. 3 S. 2 BUrlG würden im Streitfall vorliegen, da die Beklagte dem Wunsch der Klägerin, ihren Resturlaub im Dezember 2003 zu nehmen, aus dringenden betrieblichen Gründen nicht nachgekommen sei. Insoweit sei kein ausdrücklicher oder schriftlicher Urlaubsantrag der Klägerin erforderlich gewesen.

<sup>1</sup> LAG Schleswig-Holstein, 3 Sa 433/05.

### **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.