

newsletter+++new

Ausgabe
04.2010

Erkens Gerow Schmitz Zeiss

Wirtschaftsprüfer | Steuerberater | Rechtsanwälte

+++newsletter+++

Termine April 2010

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

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch	
		Überweisung ¹	Scheck ²
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag ³	12.4.2010	15.4.2010	7.4.2010
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 ⁴	12.4.2010	15.4.2010	7.4.2010
Sozialversicherung ⁵	28.4.2010	entfällt	entfällt

¹ Umsatzsteuervoranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen müssen grundsätzlich bis zum 10. des dem Anmeldungszeitraum folgenden Monats (auf elektronischem Weg) abgegeben werden. Fällt der 10. auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, ist der nächste Werktag der Stichtag. 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.

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

³ Für den abgelaufenen Monat, bei Vierteljahreszahlern für das abgelaufene Kalendervierteljahr.

⁴ Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat, bei Vierteljahreszahlern ohne Fristverlängerung für das abgelaufene Kalendervierteljahr.

⁵ Die Fälligkeitsregelungen der Sozialversicherungsbeiträge sind einheitlich auf den drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats vorgezogen worden. Um Säumniszuschläge zu vermeiden, empfiehlt sich das Lastschriftverfahren. Bei allen Krankenkassen gilt ein einheitlicher Abgabetermin für die Beitragsnachweise. Diese müssen dann bis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit (d. h. am 26.4.2010) an die jeweilige Einzugsstelle übermittelt werden. Wird die Lohnbuchführung durch extern Beauftragte erledigt, sollten die Lohn- und Gehaltsdaten etwa 10 Tage vor dem Fälligkeitstermin an den Beauftragten übermittelt werden. Dies gilt insbesondere, wenn die Fälligkeit auf einen Montag oder auf einen Tag nach Feiertagen fällt.

Termine Mai 2010

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

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch	
		Überweisung ¹	Scheck ²
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag ³	10.5.2010	14.5.2010	6.5.2010
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 ⁴	10.5.2010	14.5.2010	6.5.2010
Gewerbsteuer	17.5.2010	20.5.2010	12.5.2010
Grundsteuer	17.5.2010	20.5.2010	12.5.2010
Sozialversicherung ⁵	27.5.2010	entfällt	entfällt

¹ Umsatzsteuervoranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen müssen grundsätzlich bis zum 10. des dem Anmeldungszeitraum folgenden Monats (auf elektronischem Weg) abgegeben werden. Fällt der

10. auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, ist der nächste Werktag der Stichtag. 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.
- ² Bei Zahlung durch Scheck ist zu beachten, dass die Zahlung erst drei Tage nach Eingang des Schecks beim Finanzamt als erfolgt gilt. Es sollte stattdessen eine Einzugsermächtigung erteilt werden.
- ³ Für den abgelaufenen Monat.
- ⁴ Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat; bei Vierteljahreszahlern mit Dauerfristverlängerung für das vorangegangene Kalendervierteljahr.
- ⁵ Die Fälligkeitsregelungen der Sozialversicherungsbeiträge sind einheitlich auf den drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats vorgezogen worden. Um Säumniszuschläge zu vermeiden, empfiehlt sich das Lastschriftverfahren. Bei allen Krankenkassen gilt ein einheitlicher Abgabetermin für die Beitragsnachweise. Diese müssen dann bis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit (d. h. am 25.5.2010) an die jeweilige Einzugsstelle übermittelt werden. Wird die Lohnbuchführung durch extern Beauftragte erledigt, sollten die Lohn- und Gehaltsdaten etwa 10 Tage vor dem Fälligkeitstermin an den Beauftragten übermittelt werden. Dies gilt insbesondere, wenn die Fälligkeit auf einen Montag oder auf einen Tag nach Feiertagen fällt.

Zahlungsverzug: Höhe der Verzugszinsen

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

Einer Mahnung bedarf es nicht, wenn

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

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

Im Streitfall muss allerdings der Gläubiger den Zugang der Rechnung (nötigenfalls auch den darauf enthaltenen Verbraucherhinweis) bzw. den Zugang der Mahnung beweisen.

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

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

Aktuelle Basis- bzw. Verzugszinssätze ab 1.1.2008:

Zeitraum	Basiszinssatz	Verzugszinssatz	Verzugszinssatz für Rechtsgeschäfte ohne Verbraucherbeteiligung
1.1. bis 30.6.2008	3,32 %	8,32 %	11,32 %
1.7. bis 31.12.2008	3,19 %	8,19 %	11,19 %
1.1. bis 30.6.2009	1,62 %	6,62 %	9,62 %
1.7. bis 31.12.2009	0,12 %	5,12 %	8,12 %
1.1. bis 30.6.2010	0,12 %	5,12 %	8,12 %

Kein unmittelbares Rückforderungsrecht des Finanzamts gegenüber der Bank eines Steuerzahlers

Das Finanzamt hatte einem Steuerzahler irrtümlich einen Steuererstattungsbetrag auf sein Bankkonto überwiesen. Eine Abtretungsanzeige blieb unberücksichtigt. Da die Bank den eingegangenen Betrag an den Insolvenzverwalter ihres Kunden auszahlte, blieb die spätere Rückforderung des Finanzamts bei der Bank erfolglos. Auch der anschließende Versuch, den Rückforderungsanspruch gerichtlich zu erstreiten, scheiterte.

Hierzu hat der Bundesfinanzhof entschieden, dass Schuldner des Rückzahlungsanspruchs derjenige ist, zu dessen Gunsten die Zahlung geleistet wurde. Dies ist in der Regel der Steuerzahler. Die Bank ist zwar Empfänger des Geldbetrags, aber nur als Zahlstelle und nicht als berechtigter Empfänger.

AfA-Bemessungsgrundlage bei Einlage eines Wirtschaftsguts

Wird ein Wirtschaftsgut vom Privatvermögen in ein Betriebsvermögen eingelegt, muss die Bemessungsgrundlage für die danach vorzunehmenden Absetzungen für Abnutzungen ermittelt werden. Ausgangsgröße ist der Teilwert zum Zeitpunkt der Einlage. Dieser wird jedoch vermindert um die vor der Einlage bei Überschusseinkunftsarten bereits in Anspruch genommenen planmäßigen und außerplanmäßigen Absetzungen.

(Quelle: Urteil des Bundesfinanzhofs)

Anfechtung der Lohnsteueranmeldung durch Arbeitnehmer bei rechtswidrigem Lohnsteuereinbehalt

Ein Arbeitnehmer kann die Lohnsteuer-Anmeldung des Arbeitgebers - soweit sie ihn betrifft - anfechten. Auch nach Eintritt der formellen Bestandskraft (die Lohnsteueranmeldung gilt als Bescheid unter Vorbehalt der Nachprüfung) kann bis zur Aufhebung des Vorbehalts oder Eintritt der Festsetzungsverjährung noch eine Änderung durch den Arbeitnehmer bewirkt werden.

Dies zeigt folgender Fall: Ein Arbeitnehmer war nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses in die USA verzogen. Der Arbeitgeber hatte nachträglich Vergütungen für Arbeitnehmer-Erfindungen aus dem ehemaligen Arbeitsverhältnis abgerechnet und Lohnsteuer einbehalten. Das Besteuerungsrecht für die ausgezahlte Vergütung hatte allein der aktuelle Wohnsitzstaat. Nach Anfechtung der Lohnsteueranmeldung durch den ehemaligen Arbeitnehmer wurde die einbehaltene Lohnsteuer an diesen erstattet.

(Quelle: Urteil des Bundesfinanzhofs)

Neuregelung der Abzugsfähigkeit von Kosten für eine sowohl betrieblich als auch privat veranlasste Reise

Reisekosten sind grundsätzlich aufteilbar. Soweit sie ganz überwiegend beruflich veranlasst sind, ist der Abzug in vollem Umfang als Betriebsausgaben oder Werbungskosten möglich. Ein privat veranlasster Teil von völlig untergeordneter Bedeutung ist zu vernachlässigen. Umgekehrt sind aus privaten Beweggründen entstandene Aufwendungen mit einem völlig untergeordneten betrieblichen Anteil in vollem Umfang den privaten Lebenshaltungskosten zuzuordnen. Im Übrigen ist eine der Gewichtung entsprechende Aufteilung vorzunehmen, das gilt auch für die Fahrtkosten.

Diese Beurteilung stellt eine Neuausrichtung und Abkehr von der bisher vertretenen Auffassung des Bundesfinanzhofs dar. Für sogenannte gemischte Aufwendungen mit einer sowohl betrieblichen oder beruflichen Veranlassung auf der einen und einer privaten Veranlassung auf der anderen Seite galt bisher ein Abzugsverbot. Derartige Aufwendungen waren, von wenigen Ausnahmen abgesehen, insgesamt der Privatsphäre zuzuordnen und nicht abzugsfähig. In allen noch nicht rechtskräftig veranlagten Fällen und für die Zukunft ist nunmehr eine Aufteilung vorzunehmen.

Verlustbedingte Teilwertabschreibung auf Darlehensforderung gegen Organgesellschaft ist dem Gewerbeertrag hinzuzurechnen

Die A-KG war Alleingesellschafterin der B-GmbH. Zwischen beiden bestand eine gewerbsteuerliche Organschaft. Die A nahm auf der B gewährten Darlehen Teilwertabschreibungen vor.

Diese waren nach einem Urteil des Bundesfinanzhofs unzulässig, weil die Wertminderung der Darlehen aus den Verlusten der B resultierte. Die Verluste der B waren der A aber bereits im Rahmen der gewerbsteuerlichen Organschaft zugerechnet worden. Diese Doppelbegünstigung wollte das Gericht ausschließen.

Europäischer Gerichtshof muss über Reichweite der umsatzsteuerlichen Sonderregelung für Reisebüros entscheiden

„Reiseleistungen“ eines Reisebüros unterliegen einer besonderen umsatzsteuerlichen Regelung, wenn das Reisebüro gegenüber dem Reisenden im eigenen Namen und nicht nur als Vermittler auftritt. Der sog. Margenbesteuerung wird der Betrag zugrunde gelegt, der sich als Unterschied zwischen dem Betrag, den der Reisende zahlt, und dem Betrag ergibt, den das Reisebüro für den Einkauf der Leistung aufwenden musste.

Der Bundesfinanzhof hat Bedenken, ob diese Sonderregelung auch für den isolierten Verkauf von Opernkarten durch ein Reisebüro gilt, das heißt, wenn dieses keine weiteren Leistungen, wie z. B. Unterbringung, Shuttleservice oder Bewirtung, erbringt. Da die Sonderregelung auf EU-Recht beruht, hat der Bundesfinanzhof die Frage dem Europäischen Gerichtshof zur Vorabentscheidung vorgelegt.

Finanzamtliche Rückforderung von abgetretenen und ausgezahlten Vorsteuerbeträgen vom Abtretungsempfänger

Eine Kommanditgesellschaft (KG) hatte dem Finanzamt gegenüber Vorsteuererstattungsansprüche aus steuerpflichtigen Lieferungen eines bestimmten Lieferanten. Die Ansprüche wurden an diesen Lieferanten (Zessionar) abgetreten und vom Finanzamt an ihn ausgezahlt. Ein Jahr später wurde über das Vermögen der KG das Insolvenzverfahren eröffnet. Es war nicht zu erwarten, dass zu diesem Zeitpunkt bestehende hohe Lieferantenverbindlichkeiten, u. a. gegenüber dem Zessionar, noch befriedigt werden konnten. Deshalb kürzte das Finanzamt die bisher von der KG geltend gemachten Vorsteueransprüche, auch soweit sie aus Lieferungen des Zessionars stammten. Da für das Finanzamt aus den so errechneten Steuerschulden keine Befriedigung von der KG zu erlangen war, forderte es von dem Lieferanten die früher an ihn ausgezahlten Umsatzsteuervergütungsansprüche der KG zurück.

Der Bundesfinanzhof sah diese Vorgehensweise unter Beachtung enger Grenzen als möglich an. Zunächst ist davon auszugehen, dass der Unternehmer, der eine Ware für sein Unternehmen erhält, diese später auch bezahlt. Jede Kürzung des Kaufpreises führt auch zu einer Kürzung des ursprünglichen Vorsteueranspruchs. Dies muss auch der Zessionar gegen sich gelten lassen. Voraussetzung für eine Rückforderung ist allerdings, dass das Finanzamt seinen Anspruch zweifelsfrei nachweisen kann. Es ist der Nachweis darüber zu führen, dass der an den Zessionar ausgezahlte Umsatzsteuervergütungsanspruch aus einer Lieferung stammt, die unbezahlt geblieben ist.

Im Rahmen einer Mailing-Aktion gelieferte Zeitschriften unterliegen dem normalen Umsatzsteuersatz

Ein Unternehmen führte ein sog. Mailing durch. Hierzu verschickte es Werbefbriefe mit einer Zeitschrift an einen zuvor bestimmten Personenkreis und wertete später auch die Rückmeldungen aus. Den auf die Zeitschrift entfallenden Entgeltsteil unterwarf es dem ermäßigten Umsatzsteuersatz von 7 %.

Der Bundesfinanzhof beurteilte die Mailing-Aktion insgesamt als sonstige Leistung, die dem Regelsteuersatz unterliegt.

Umsatzsteuer-Voranmeldung ist grundsätzlich auf elektronischem Weg abzugeben

Ein Unternehmer hat die Umsatzsteuer-Voranmeldung nach amtlichem Vordruck abzugeben. Sie ist grundsätzlich auf elektronischem Weg an das Finanzamt zu übermitteln. Papieranmeldungen werden nur akzeptiert, wenn das Finanzamt einem begründeten schriftlichen Befreiungsantrag stattgegeben hat.

Das Niedersächsische Finanzgericht klärte einige Fragen:

- Die grundsätzliche Verpflichtung zur Abgabe von Umsatzsteuer-Voranmeldungen in elektronischer Form liegt innerhalb des verfassungsrechtlichen Spielraums des Gesetzgebers.
- Verfügt der Unternehmer weder über einen Computer noch über einen Internetzugang, führt dies nicht dazu, dass dem Antrag stattzugeben wäre, weiterhin Umsatzsteuer-Voranmeldungen in Papierform abzugeben.
- Die für die elektronische Übermittlung erforderlichen Mittel muss der Unternehmer auf eigene Kosten beschaffen.
- Das Finanzamt hat nach pflichtgemäßem Ermessen über Befreiungsanträge zu entscheiden. Die persönliche und wirtschaftliche Situation des Unternehmers ist dabei zu berücksichtigen.

Es bleibt die Hoffnung, dass der Bundesfinanzhof bürgerfreundlicher entscheidet.

Vorsteuerabzug bei Ausweis eines überhöhten Steuerbetrags nur in Höhe der gesetzlich geschuldeten Steuer

Weist ein Unternehmer in einer Rechnung einen falschen Umsatzsteuerbetrag aus, kann der Leistungsempfänger die Vorsteuer in Höhe des richtigen Betrags abziehen. Die Höhe des Abzugsbetrags darf allerdings den in der Rechnung ausgewiesenen Steuerbetrag nicht übersteigen.

Beispiel:

Großhändler G weist in der Rechnung über 1.000 € an den Einzelhändler E 190 € Umsatzsteuer aus, obwohl die Lieferung dem ermäßigten Umsatzsteuersatz von 7 % unterliegt. E kann nur 70 € Vorsteuern abziehen.

Abwandlung:

G weist nur 70 € Umsatzsteuer aus, obwohl der Umsatz dem Regelsteuersatz unterliegt. E kann nur 70 € Vorsteuern abziehen. Erst wenn G eine berichtigte Rechnung ausstellt, kann E den Differenzbetrag in dem Voranmeldungszeitraum abziehen, in dem er die berichtigte Rechnung erhält.

Ist die Leistung des G nicht steuerbar oder steuerfrei, steht E überhaupt kein Vorsteuerabzug zu.

(Quelle: Bundesfinanzhof)

Vorsteuerbeträge aus Kosten für die Errichtung eines ausschließlich privat genutzten Anbaus nicht abzugsfähig

Errichtet ein vorsteuerabzugsberechtigter Unternehmer ein Gebäude, das er sowohl unternehmerisch als auch für seine privaten Wohnzwecke nutzt (gemischtgenutztes Gebäude), kann er das gesamte Gebäude dem Unternehmen zuordnen und die Umsatzsteuer auf die gesamten Herstellungskosten als Vorsteuern abziehen. Er muss allerdings in der Folgezeit die private Nutzung der Umsatzsteuer unterwerfen.

Nach Auffassung des Bundesfinanzhofs kann ein Unternehmer ein ausschließlich privat genutztes Gebäude, das keine Einheit mit einem unternehmerisch genutzten Gebäude bildet, nicht dem Unternehmen zuordnen. Ein Vorsteuerabzug aus den Herstellungskosten steht dem Unternehmer damit nicht zu. Entscheidend ist, ob beide Gebäude räumlich abgrenzbar sind. Dies wird insbesondere dann zu bejahen sein, wenn jedes Gebäude ein eigenes Dach hat und über einen eigenen Zugang verfügt.

Geschlossene Immobilienfonds: Schadensersatz wegen Verletzung der Aufklärungspflicht

Verlangt ein Kommanditist, der einem geschlossenen Immobilienfonds beigetreten ist, von dem Gründungsgesellschafter wegen Verletzung der Aufklärungspflicht im Wege des großen Schadensersatzes die Erstattung seiner Einlage, sind zwischenzeitlich in Anspruch genommene Steuervorteile aus Absetzungen für Abnutzung (AfA) grundsätzlich nicht als Vorteilsausgleichung anspruchsmindernd zu berücksichtigen. Das hat das Oberlandesgericht Hamm entschieden.

Die Rückgewähr der Kommanditeinlage stellt in diesem Fall nach Auffassung des Gerichts auch eine Rückgewähr des Anschaffungsaufwands dar, der sich als AfA steuerlich ausgewirkt hat und als Rückgewähr von Werbungskosten bei dem Zufluss zu versteuern ist.

Hätte der Anleger bei zutreffender Aufklärung statt der gewählten Anlage einen anderen steuerbegünstigten Immobilienfonds gezeichnet, kann er unter dem Gesichtspunkt des entgangenen Gewinns nicht eine Verzinsung des Einlagebetrages nach einem für festverzinsliche Wertpapiere geltenden durchschnittlichen Zinssatz verlangen. Er müsste eine hypothetische Anlage in einem anderen konkreten Immobilienfonds darlegen, damit eine wahrscheinlich erzielbare Mindestrendite von geschlossenen Immobilienfonds festgestellt werden kann.

Rechte des Rechnungsempfängers bei unberechtigtem Ausweis der Umsatzsteuer

Nach einer am 1. April 2004 in Kraft getretenen, zur Bekämpfung des Umsatzsteuerbetrugs dienenden Vorschrift ist bei Bauleistungen durch einen Unternehmer an einen Unternehmer, der selbst Bauleistungen erbringt, Schuldner der Umsatzsteuer gegenüber dem Finanzamt nicht der Leistende, sondern der Leistungsempfänger.

Entgegen dieser Vorschrift berechnete ein Dachdeckerunternehmen seine an ein belgisches Stahlunternehmen erbrachten Leistungen mit einer Rechnung über 15.086,35 € zuzüglich 2.413,82 € Mehrwertsteuer. Nach Bezahlung der Rechnung wurde das Stahlunternehmen von dem für es zuständigen Finanzamt darauf hingewiesen, dass es zum Vorsteuerabzug der Umsatzsteuer aus dieser Rechnung nicht berechtigt sei. Das Stahlunternehmen verlangte daraufhin von dem Dachdeckerunternehmen die Erstattung der Umsatzsteuer und die Vorlage einer berichtigten Rechnung.

Das Oberlandesgericht Köln gab der Klage auf Rückzahlung der gezahlten Umsatzsteuer statt, verneinte jedoch einen Anspruch auf Ausstellung einer berichtigten Rechnung. Nach Auffassung des Gerichts setzt ein schuldrechtlicher Anspruch auf Ausstellung einer Rechnung mit ausgewiesener Umsatzsteuer voraus, dass der Rechnungsempfänger eine solche Rechnung benötigt, um seinerseits die von ihm geschuldete Umsatzsteuer als Vorsteuer gegenüber dem Finanzamt geltend zu machen. Diese Voraussetzung war vorliegend nicht erfüllt, da die gezahlte Umsatzsteuer schon deshalb nicht als Vorsteuer geltend gemacht werden konnte, weil der Rechnungsempfänger diese Steuer nicht schuldet.

+++Anlage Lohnbüro+++

Zuschläge für Sonn-, Feiertags- oder Nacharbeit sind bei Nettolohnvereinbarung nicht steuerfrei

Ein Gastronomiebetrieb beschäftigte Arbeitnehmer in wechselnden Schichten rund um die Uhr und zahlte diesen gleich bleibende Nettolöhne, ohne Rücksicht auf die Arbeitszeit. Mit dem festen Nettolohn sollten Schwankungen aufgrund unterschiedlicher Arbeitszeitplanung ausgeglichen werden. Der Grundlohn wurde für die Berechnung von Sonn-, Feiertags- und Nacharbeitszuschlägen hochgerechnet auf den Bruttolohn, der nach Abzug der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Abzüge den vereinbarten Nettolohn ergab. Die Zuschläge behandelte der Arbeitgeber als steuerfrei.

Das war falsch.¹ Die Nettolohnvereinbarung und anschließende Hochrechnung widerspricht dem Zweck der Steuerbefreiung. Arbeitnehmer, die durch Sonn-, Feiertags- und Nacharbeit belastet sind, sollen steuerlich entlastet werden und ein höheres Nettoeinkommen erhalten. Bei der vom Arbeitgeber gewählten Lohnabrechnungsmethode, die zu einem gleich bleibenden Nettoeinkommen ohne Rücksicht auf die Arbeitszeit führt, kommen nicht die Arbeitnehmer, sondern der Arbeitgeber in den Genuss der Steuerbefreiung. Je mehr Sonn-, Feiertags- oder Nacharbeit geleistet wird, desto geringer sind die Lohnkosten des Arbeitgebers.

Gegen das Urteil wurde Revision² eingelegt, so dass entsprechende Fälle offen gehalten werden sollten.

¹ FG Baden-Württemberg, Urt. v. 21.9.2009, 9 K 260/06, EFG 2010, S. 127, LEXinform 5009195.

² AZ des BFH: VI R 50/09

Rabattfreibetrag auch bei verbilligter Abgabe von Produkten konzernangehöriger Unternehmen zu berücksichtigen

In einem Konzern waren „Forschung und Entwicklung“, „Produktion“ und „Vertrieb“ nach Ausgliederung in verschiedene GmbH getrennt worden. Die Arbeitnehmer der Obergesellschaft konnten im Rahmen eines Personalverkaufs die Produkte des Konzerns verbilligt erwerben. Bei der Versteuerung der geldwerten Vorteile berücksichtigte die Obergesellschaft den so genannten Rabattfreibetrag.

Zu Recht, meinte der Bundesfinanzhof¹. Erhält ein Arbeitnehmer auf Grund seines Dienstverhältnisses Waren oder Dienstleistungen, die vom Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf seiner Arbeitnehmer hergestellt, vertrieben oder erbracht werden und deren Bezug nicht pauschal versteuert wird, so gelten als deren Werte die um 4 % geminderten Endpreise, zu denen der Arbeitgeber oder der dem Abgabeort nächstansässige Abnehmer die Waren oder Dienstleistungen fremden Letztverbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet. Für Vorteile von Dritten greift die Steuerbegünstigung nicht, selbst wenn die Dritten (wie konzernzugehörige Unternehmen) dem Arbeitgeber nahe stehen. Der Arbeitgeber muss die Waren oder Dienstleistungen als eigene herstellen, liefern oder erbringen. Das trifft zu, wenn er den Gegenstand selbst produziert, auf eigene Kosten nach seinen Vorgaben und Plänen von einem Dritten produzieren lässt oder, wenn er damit vergleichbare sonstige gewichtige Beiträge zur Herstellung der Ware erbringt. Entscheidend ist, dass dem Arbeitgeber der Herstellungsprozess zugerechnet werden kann. Das war hier nach dem Ausgliederungsvertrag der Fall, weil die Obergesellschaft die Waren nach ihren Vorgaben und Plänen produzieren ließ. Sie war für Produktionsplanung, Materialbeschaffung und Logistik zuständig und entschied über sämtliche wesentlichen Herstellungsaspekte, nämlich was, wo, wie und zu welchem Preis produziert und eingekauft werden sollte. Darüber hinaus überwachte sie auch die Umsetzung ihrer Vorgaben.

¹ BFH, Urt. v. 1.10.2009, VI R 22/07, DStR 2009, S. 2481, DB 2009, S. 2760, LEXinform 0588440

Neue Geringfügigkeits-Richtlinien

Aus den Geringfügigkeits-Richtlinien¹ ergeben sich folgende Änderungen:

Insolvenzumlage

Seit 1.1.2009 muss der Arbeitgeber auch für geringfügig Beschäftigte die Insolvenzgeldumlage an die Minijob-Zentrale abführen. Der Arbeitgeber muss die Umlagebeträge im Beitragsnachweisdatensatz mit dem 2009 neu eingeführten Beitragsgruppenschlüssel „0050“ angeben.

Insolvenzgeldumlage wurde ab 1.1.2010 von bisher 0,1 % auf 0,41 % erhöht

Im Jahr 2010 beträgt die Umlage - wie bei Vollzeitbeschäftigungen - 0,41 % vom tatsächlichen Arbeitsentgelt.

Die Insolvenzgeldumlage muss sowohl bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen als auch bei kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen abgeführt werden.

Die Höhe des Beitragssatzes wird seit 2009 jährlich durch eine Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales bestimmt.

ELENA-Verfahren / elektronischer Beitragsnachweis

Ab 1.1.2010 ist der Arbeitgeber verpflichtet, zeitgleich mit der Entgeltabrechnung eine sogenannte monatliche ELENA-Meldung zu erstatten. Dies gilt auch für geringfügig Beschäftigte und kurzfristig Beschäftigte.

¹ Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigten, LEXinform 0208614.

Entgeltfortzahlungsversicherung: Der elektronische Erstattungsantrag

Arbeitgeber können seit Jahresbeginn Erstattungsanträge für die Entgeltfortzahlungsversicherung (U1 und U2) nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) maschinell, also per elektronischer Datenübertragung, an die zuständige Krankenkasse weiterleiten. Ein gesonderter Antrag ist hierfür nicht erforderlich. Während im Jahr 2010 den Arbeitgebern die Teilnahme an diesem neuen Verfahren noch freigestellt ist, wird ab 1. Januar 2011 der maschinelle Datenaustausch verpflichtend.

Die Erstattungsanträge werden an die Krankenkasse übermittelt, bei der der Arbeitnehmer versichert ist bzw. - wenn der Arbeitnehmer nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist - an die Einzugsstelle, an die die Beiträge zur Renten- und/oder Arbeitslosenversicherung abgeführt werden.

Ausnahmen

Für geringfügig Beschäftigte ist immer die Minijobzentrale zuständig. Die landwirtschaftlichen Krankenkassen sind generell von dem Erstattungsverfahren nach dem AAG ausgeschlossen.

Sichere Datenübermittlung

Die Erstattungsanträge dürfen nur durch eine gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemgeprüften Programmen oder mit Hilfe zugelassener maschineller Ausfüllhilfen übermittelt werden.

Voraussetzung für die Abgabe der Anträge aus systemgeprüften Programmen ist, dass die Daten zum Versicherten und die Höhe der beantragten Erstattung aus maschinell geführten Entgeltunterlagen hervorgehen und erstellt werden.

Identifizierungsmerkmal für die maschinelle Zuordnung der Erstattungsanträge ist die Betriebsnummer des Arbeitgebers und die Versicherungsnummer des Beschäftigten. Als gültige Versicherungsnummer muss die Rentenversicherungsnummer des Beschäftigten aus dem Sozialversicherungsausweis angegeben werden.

Ablauf des Verfahrens

Auch im maschinellen Erstattungsverfahren sind Endabrechnungen oder Zwischenabrechnungen vorgesehen. Der Arbeitgeber kann wählen, ob die Erstattung mittels Überweisung, Gutschrift oder Verrechnung mit dem Beitragsnachweis erfolgen soll.

Die Datenannahmestelle der Einzugsstelle bestätigt dem Absender der Datenlieferung, zum Beispiel dem Arbeitgeber oder dem Steuerberater, den Eingang der Daten (Annahmekquittung), anschließend werden die Daten auf Plausibilität geprüft. Sofern bei der Prüfung ein Fehler festgestellt wird, erhält der Absender der Datei, je nach Wahl per Post oder als verschlüsselte E-Mail, eine Fehlermitteilung (negative Verarbeitungsbestätigung).

Wurde ein Erstattungsantrag mit unzutreffenden Daten übermittelt, bei einer unzuständigen Einzugsstelle eingereicht oder war dieser nicht zu stellen, müssen die Datensätze storniert werden. Hierbei wird der fehlerhafte Datensatz mit den ursprünglich übermittelten Daten zusätzlich mit dem Kennzeichen „Stornierung eines bereits abgegebenen Antrags“ versehen und unter dem aktuellen Erstellungsdatum erneut übertragen. Gleichzeitig kann ein korrigierter Datensatz erstellt und übermittelt werden.

Keine Sozialversicherungspflicht bei Scheinarbeitsvertrag

Wird ein Arbeitsvertrag abgeschlossen, obwohl die Tätigkeit erst gar nicht aufgenommen werden soll, liegt nach einer Entscheidung des Landessozialgerichts Sachsen-Anhalt keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vor¹. Es besteht dann auch kein Anspruch auf Versicherungsleistungen.

Eine - zwischenzeitlich verstorbene - Klägerin hatte nach Bekanntwerden einer schweren Krebserkrankung noch im Krankenhaus mit ihrem selbstständig tätigen Ehemann einen Arbeitsvertrag abgeschlossen. Sie sollte als leitende Angestellte mit einem sehr hohen Gehalt arbeiten. Die zuständige Krankenkasse hatte zunächst antragsgemäß eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bestätigt, ohne von der Erkrankung zu wissen. Wegen ihrer Arbeitsunfähigkeit konnte die Klägerin jedoch von Anfang an gar nicht arbeiten, und ein Gehalt wurde auch nur kurzzeitig gezahlt. Die Krankenkasse nahm nach Kenntnis dieser Umstände ihre Bestätigung der Sozialversicherungspflicht zurück.

Das Landessozialgericht Sachsen-Anhalt hat die dagegen gerichtete Klage abgewiesen und die Entscheidung der Krankenkasse bestätigt. Das Gericht ist zu der Auffassung gekommen, die Klägerin habe arglistig getäuscht. Der Arbeitsvertrag sei in der Absicht geschlossen worden, die Tätigkeit aufgrund der schweren Erkrankung gar nicht anzutreten oder alsbald wieder aufzugeben. Deshalb habe die Krankenkasse ihre Bestätigung der Sozialversicherungspflicht zurücknehmen dürfen.

¹ LSG Sachsen-Anhalt L 10 KR 20/04, Pressemitteilung v. 22.01.2010, LEXinform 1439377.

Kündigung wegen verweigerter amtsärztlicher Untersuchung

Ein Arbeitnehmer, der sich weigert, an einer zulässig angeordneten amtsärztlichen Untersuchung mitzuwirken, verletzt seine arbeitsvertraglichen Nebenpflichten. Er kann nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein¹ nach vorangegangener Abmahnung gekündigt werden.

In dem zugrunde liegenden Fall hatte ein Arbeitgeber einem seit 11 Wochen durchgehend erkrankten Arbeitnehmer die Durchführung eines betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements angeboten. Trotz Wiederholung reagierte der Arbeitnehmer weder auf dieses Angebot noch auf eine schriftliche Aufforderung, seine Dienstfähigkeit durch eine amtsärztliche Untersuchung feststellen zu lassen. Da der Arbeitnehmer den Untersuchungstermin weder wahrnahm noch absagte, mahnte der Arbeitgeber ihn ab und forderte ihn erneut zu einer Untersuchung auf. Nachdem der Arbeitnehmer zu diesem Termin zwar erschien, sich jedoch weigerte, sich untersuchen zu lassen und den Arzt von seiner Schweigepflicht zu entbinden, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis.

¹ LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 12.5.2009, 5 Sa 458/08, LEXinform 1432718.

Kündigungszugang durch Übergabe an Ehegatten

Übergibt ein Arbeitgeber ein Kündigungsschreiben an den Ehegatten des zu kündigenden Arbeitnehmers, geht die Kündigung dem Mitarbeiter nach Ablauf des Zeitraums zu, den der Ehegatte bei regelmäßigem Verlauf der Dinge benötigt, um das Schreiben seinem Partner auszuhändigen. Das gilt nach herrschender Meinung auch bei einer Übergabe des Kündigungsschreibens außerhalb der Ehemwohnung.

Das Landesarbeitsgericht Köln¹ schloss sich dieser Ansicht an, äußerte in seiner Entscheidung jedoch Zweifel daran, ob diese nur aufgrund der Eheschließung begründete Empfangszuständigkeit mit dem Grundgesetz vereinbar ist. Deshalb wurde wegen grundsätzlicher Bedeutung der Sache die Revision gegen die Entscheidung zugelassen.²

¹ LAG Köln, Urt. v. 7.9.2009, 2 Sa 210/09, LEXinform 1436081.

² Aktenzeichen beim BAG: 6 AZR 687/09.

Unzureichende Deutschkenntnisse als Kündigungsgrund

Nach einer kürzlich ergangenen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts kann eine ordentliche Kündigung gerechtfertigt sein, wenn ein Arbeitnehmer nicht in der Lage ist, in deutscher Sprache abgefasste Arbeitsanweisungen zu lesen.¹

Nach Auffassung des Gerichts stellt es keine nach § 3 Abs. 2 AGG verbotene mittelbare Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft dar, wenn der Arbeitgeber von seinen Arbeitnehmern die Kenntnis der deutschen Schriftsprache verlangt, soweit sie für deren Tätigkeit erforderlich ist. Dabei verfolgt ein Arbeitgeber ein im Sinne des Gesetzes legitimes, nicht diskriminierendes Ziel, wenn er - zum Beispiel aus Gründen der Qualitätssicherung - schriftliche Arbeitsanweisungen einführt.

¹ BAG, Urt. v. 28.01.2010, 2 AZR 764/08, LEXinform 0434920.

Kündigung wegen verspäteter Krankmeldung setzt konkret einschlägige Abmahnung voraus

Hat ein Arbeitnehmer falsche Angaben über die voraussichtliche Dauer seiner Arbeitsunfähigkeit gemacht und wird er deshalb abgemahnt, so ist nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg bei einer nachfolgenden bloß verspäteten Krankmeldung regelmäßig keine verhaltensbedingte Kündigung gerechtfertigt.¹ Es fehlt in diesem Fall an einer einschlägigen Abmahnung. Das gilt jedenfalls, wenn schon beim ersten Vorfall eine verspätete Krankmeldung vorgelegen hat, diese in der Abmahnung aber nicht erwähnt worden ist.

In dem entschiedenen Fall war eine Arbeitnehmerin dazu verpflichtet gewesen, bei jeder Erkrankung eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Am 3.9.2007 teilte die Arbeitnehmerin, deren Arbeit um sieben Uhr beginnt, dem Arbeitgeber um acht Uhr mit, dass sie zum Arzt gehen müsse. Der Arzt schrieb sie noch am selben Tag für eine ganze Woche krank. Die Arbeitnehmerin informierte den Arbeitgeber zunächst einmal nur über eine zehntägige Arbeitsunfähigkeit. Erst am Folgetag teilte sie mit, dass sie die ganze Woche krankgeschrieben sei. Der Arbeitgeber erteilte ihr daraufhin eine Abmahnung, weil sie bewusst falsche Angaben über die Dauer ihrer Arbeitsunfähigkeit gemacht und dadurch das Vertrauensverhältnis erheblich gestört habe.

Am 8.12.2008 erschien die Arbeitnehmerin wiederum nicht zur Arbeit und meldete sich kurz nach neun Uhr krank. Am Folgetag überbrachte sie eine rückwirkend ausgestellte Krankschreibung und teilte telefonisch mit, bis Ende der Woche krankgeschrieben zu sein. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis daraufhin unter Verweis auf die Abmahnung wegen verspäteter Krankmeldung.

Die Arbeitnehmerin klagte erfolgreich gegen die Kündigung.

Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmerin nach dem ersten Vorfall im September 2007 nur wegen der falschen Angaben über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit und nicht zugleich wegen der - ebenfalls vorliegenden - verspäteten Krankmeldung abgemahnt. Es fehlt insoweit an einer einschlägigen Abmahnung. Die Arbeitnehmerin durfte deshalb davon ausgehen, dass die deutlich nach Dienstbeginn erfolgte Krankmeldung keine entsprechend erhebliche Pflichtverletzung darstellte und musste im Wiederholungsfall nicht mit einer Kündigung rechnen.

¹ LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 18.12.2009, 6 Sa 1239/09.

Zeugnisberichtigung: Unterschiedliche Bewertungen von Leistung und Verhalten

Ein qualifiziertes Arbeitszeugnis hat sowohl eine Leistungs- als auch eine Verhaltensbeurteilung zu enthalten;¹ eine Erstreckung nur auf Leistung oder nur auf Verhalten ist unzulässig. Muss der Arbeitgeber sowohl die Leistung als auch das Verhalten des Arbeitnehmers bewerten, darf er auch unterschiedliche Bewertungen im Zeugnis zum Ausdruck bringen.

Dementsprechend hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz² in einem Zeugnisberichtigungsstreit entschieden, dass eine überdurchschnittliche Leistungsbeurteilung „stets zu unserer vollen Zufriedenheit“ nicht automatisch zu einer überdurchschnittlichen Verhaltensbeurteilung „stets einwandfrei“ führen muss.

¹ § 109 Abs. 1 S. 3 GewO.

² LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 14.5.2009, 10 Sa 183/09, NZA-RR 2010, S. 69, LEXinform 1434764.

Verringerung der Arbeitszeit: Arbeitnehmer können keinen arbeitsfreien Monat verlangen

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln können Arbeitnehmer nicht verlangen, dass eine um 50 % reduzierte Arbeitszeit in der Form verteilt wird, dass im Wechsel ein Monat gearbeitet wird und ein Monat arbeitsfrei ist.¹

Der Verringerungswunsch muss sich gem. § 8 Abs. 1 TzBfG im Rahmen des bisher praktizierten Arbeitszeitmodells bewegen, bei dem in aller Regel die Arbeitswoche den Bezugsrahmen bildet. Daher kann die Arbeitszeit nur innerhalb der Arbeitswoche abweichend verteilt werden.

In dem entschiedenen Fall war die Klägerin als Verwaltungsangestellte beschäftigt. Seit Anfang 2005 ist sie wegen verschiedener Erkrankungen mit einem Grad der Behinderung von 70 % als Schwerbehinderte anerkannt. Im September 2009 beantragte sie die Reduzierung ihrer Arbeitszeit um 50 %, wobei sie jeweils zwei Monate arbeiten und zwei Monate frei haben wollte.

Die Beklagte gab zwar dem Antrag auf Arbeitszeitreduzierung statt, lehnte aber die vorgeschlagene Arbeitsverteilung in Monatsblöcken ab. Die Klägerin könne anstatt dessen zweieinhalb Tage pro Woche arbeiten. Mit ihrer Klage verfolgte die Klägerin ihren Verteilungswunsch weiter.

Die Klage wurde abgewiesen.

§ 8 Abs. 1 TzBfG setzt voraus, dass sich der Verringerungswunsch im Rahmen des bisher praktizierten Arbeitszeitmodells bewegt. Insoweit ist im vorliegenden Fall das für das Arbeitsverhältnis geltende Tarifrecht zu beachten. Aufgrund des auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findenden TVöD ist § 6 TVöD einschlägig. Nach § 6 TVöD ist für Vollzeitbeschäftigte eine durchschnittlich wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden festgelegt.

Dies bedeutet, dass die Arbeitswoche den Bezugsrahmen und zugleich die Grenze für die Verteilung der Arbeitszeit bildet.

Eine abweichende Arbeitszeitverteilung ist daher lediglich innerhalb der Woche möglich. Es sind in jeder Arbeitswoche Arbeitsstunden zu leisten, eine "Nullarbeitszeit" für Arbeitswochen scheidet aus.

Auch auf § 81 Abs. 5 SGB IX ergibt sich kein entsprechender Anspruch. Hiernach haben schwerbehinderte Menschen zwar einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen der Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist. Aus dieser Vorschrift ergibt sich jedoch kein Anspruch auf eine konkrete Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit.

¹ LAG Köln, Urt. v. 23.11.2009, 5 Sa 601/09, LEXinform 1439094.

Wiederholt kritische Äußerungen rechtfertigen keine Kündigung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Streiten die Arbeitsvertragsparteien jahrelang über kritische Äußerungen des Arbeitnehmers, die von der Meinungsfreiheit gedeckt sind, so kann nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg auch die mehrfache Wiederholung dieser Äußerungen keine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen.¹ Trotz des langjährigen Streits ist in einem solchen Fall auch ein Auflösungsantrag des Arbeitgebers regelmäßig unbegründet.

In dem entschiedenen Fall war ein Arbeitnehmer Gewerkschaftsmitglied und gewerkschaftlicher Vertrauensmann im Betrieb sowie Mitglied des Solidaritätskreises "Einer für Alle – Alle für einen". Dieser Solidaritätskreis veröffentlichte 2002 im Zusammenhang mit einer Abmahnung bzw. Kündigung eines Kollegen einen vom Kläger unterschriebenen Infobrief, in dem es unter anderem hieß:

"In dieser Sache richten wir uns an die Arbeiter und die breite Bevölkerung. Wir greifen die verschärfte Ausbeutung an und weisen die Angriffe auf die politischen und gewerkschaftlichen Rechte zurück. Wir lehnen die menschenverachtende Jagd auf Kranke ab."

Auf diese Äußerungen stützte die Beklagte im Dezember 2002 die erste und danach bis August 2007 weitere vier Kündigungen. Im Laufe der langjährigen (gerichtlichen) Auseinandersetzungen der Parteien wiederholte der Kläger in abgewandelter Form in einem Internetbeitrag die bereits 2002 gemachten Äußerungen. Damit begründete die Beklagte nunmehr die fünfte Kündigung und beantragt hilfsweise die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung.

Das Gericht hat die Kündigung für sozial ungerechtfertigt erklärt, da sie nicht durch Gründe im Verhalten des Klägers im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG gerechtfertigt ist. Die streitigen Äußerungen des Klägers dürfen zum einen nicht isoliert unter Ausblendung der Vorgeschichte der jahrelangen Auseinandersetzungen der Parteien gesehen werden. Zum anderen hat das BAG mit Urteil vom 12.1.2006 (Az.: 2 AZR 21/05) zur ersten Kündigung ausgeführt, dass die Äußerungen vom Grundrecht der freien Meinungsäußerung gedeckt sind und weder eine Formalbeleidigung noch eine Schmähung einer der Repräsentanten der Beklagten darstellen.

Soweit der Kläger die Äußerungen wiederholt hat, ist dies zudem im Rahmen der (gerichtlichen) Auseinandersetzungen zu seiner Rechtsverteidigung geschehen. Ihm kann daher insoweit keine Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht vorgeworfen werden.

Das Arbeitsverhältnis kann auch nicht gegen Zahlung einer Abfindung gemäß § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG aufgelöst werden. Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses kommt nur ausnahmsweise in Betracht - vor allem, wenn während eines Kündigungsschutzprozesses zusätzliche Spannungen zwischen den Parteien auftreten, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sinnlos erscheinen lassen. Diese Voraussetzungen sind hier nicht erfüllt. Der Kern der streitigen Äußerungen liegt Jahre zurück. Der Kläger hat sie zudem nur anlässlich der Kündigungsschutzprozesse und damit in Wahrnehmung berechtigter Interessen wiederholt.

¹ LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 10.02.2010, 2 Sa 59/09, LEXinform 1439687.

Weihnachtsgratifikationen für Betriebsrentner

Gewährt ein Arbeitgeber seinen Betriebsrentnern in drei aufeinanderfolgenden Jahren vorbehaltlos eine Weihnachtsgratifikation in gleicher Höhe, so entsteht dadurch eine betriebliche Übung, die ihn zur Zahlung

auch in den Folgejahren verpflichtet. Erklärt er den Betriebsrentnern gegenüber zu einem späteren Zeitpunkt, er gewähre die Gratifikation nur noch in den kommenden drei Jahren, und rechnet er sie ab diesem Zeitpunkt mit dem Hinweis "Versorgungsbezug freiwillige Leistung" ab, lässt dies nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts den Anspruch auch dann nicht entfallen, wenn die Versorgungsberechtigten der vom Arbeitgeber beabsichtigten Änderung nicht widersprechen¹. Der Arbeitgeber kann sich nicht darauf berufen, es sei eine gegenläufige betriebliche Übung entstanden.

Geklagt hatte ein Betriebsrentner, dessen frühere Arbeitgeberin über mehr als zehn Jahre an ihre Betriebsrentner jeweils mit den Versorgungsbezügen für den Monat November ein Weihnachtsgeld in Höhe von zunächst 500 DM und später 250 € gezahlt hatte. Die an die Versorgungsberechtigten gerichtete Mitteilung der Arbeitgeberin, sie werde die freiwillige Leistung nach dem Ablauf von drei Jahren einstellen, beseitigte die betriebliche Übung ebenso wenig wie der in den Versorgungsabrechnungen enthaltene Hinweis, es handele sich um einen "Versorgungsbezug freiwillige Leistung".

1 BAG, Urt. v. 16.02.2010, 3 AZR 123/08, LEXinform 0434958.

Große Wegstreckenentschädigung auch ohne gesonderte Feststellung des dienstlichen Interesses

Wenn ein öffentlicher Arbeitgeber, der an die Regelungen des Bundesreisekostengesetzes gebunden ist, einen Beschäftigten zu Dienstgeschäften einteilt, die sich ohne Benutzung des privaten Kraftfahrzeugs nicht ausführen lassen (z. B., weil der Dienort mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht rechtzeitig erreicht werden kann), so schuldet er diesem eine erhöhte, sog. „große“ Wegstreckenentschädigung; es kommt nicht darauf an, ob das erhebliche dienstliche Interesse vor Antritt der Dienstreise in der Anordnung oder Genehmigung schriftlich oder elektronisch festgestellt wurde. Aus dem Zweck der entsprechenden gesetzlichen Regelung ergibt sich nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts, dass die zu treffende Feststellung als bloße Verfahrensanweisung dem Schutz des Dienstreisenden und dem Dokumentationsinteresse der öffentlichen Verwaltung dient. Eine unterbliebene Feststellung soll den Anspruch demgegenüber nicht ausschließen, wenn tatsächlich ein erhebliches dienstliches Interesse an der Benutzung des Kraftwagens bestand.

Der Entscheidung lag der Fall einer Grundschullehrerin zugrunde, die an verschiedenen Schulen und Kindergärten eingeteilt war und - weil sie es sonst nicht geschafft hätte, ihren jeweiligen Dienst pünktlich anzutreten - mit Erlaubnis des Dienstherrn den eigenen PKW benutzt hatte.

Kündigungsfristen junger Arbeitnehmer teilweise verlängert

Bei der Berechnung arbeitsrechtlicher Kündigungsfristen sind auch Beschäftigungszeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres zu berücksichtigen. Dies hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden. Eine Vorschrift, die anderes besagt, verstößt gegen das allgemeine im Europarecht verankerte und in den Richtlinien des Rates der EG konkretisierte Verbot der Altersdiskriminierung.

Das deutsche Recht sieht bisher eine weniger günstige Behandlung für Arbeitnehmer vor, die ihre Beschäftigung bei dem Arbeitgeber vor Vollendung des 25. Lebensjahres aufgenommen haben und behandelt somit Personen, die die gleiche Betriebszugehörigkeitsdauer aufweisen, unterschiedlich, je nachdem, in welchem Alter sie in den Betrieb eingetreten sind. Selbst wenn der Gesetzgeber der Meinung sei, dass es jüngeren Arbeitnehmern regelmäßig leichter falle und schneller gelinge, auf den Verlust ihres Arbeitsplatzes zu reagieren, dass dem Arbeitgeber eine größere personalwirtschaftliche Flexibilität verschafft werden sollte, indem seine Belastung im Zusammenhang mit der Entlassung jüngerer Arbeitnehmer verringert wird und dass kürzere Kündigungsfristen die Einstellung jüngerer Arbeitnehmer erleichtern, handelt es sich nach der Entscheidung des EuGH um eine insgesamt unangemessene Maßnahme des Gesetzgebers. Eine solche Regelung verzögere nämlich die Verlängerung der Kündigungsfrist für einen Arbeitnehmer, der vor Vollendung des 25. Lebensjahres in den Betrieb eingetreten ist, selbst dann, wenn er bei seiner Entlassung eine lange Betriebszugehörigkeit aufweist. Damit werden diejenigen benachteiligt, die schon in jungen Jahren einen Beruf aufnehmen.

Da die entsprechende nationale Vorschrift auch nicht europarechtskonform ausgelegt werden kann, weil sie eindeutig ist, obliegt es nach der Entscheidung des EuGH den nationalen Gerichten, die Vorschrift unangewendet zu lassen, ohne dass sie verpflichtet wären, zuvor den EuGH um eine Vorabentscheidung zu ersuchen.

Kündigungsschutz nur, wenn der Betrieb im Inland eine ausreichende Zahl von Mitarbeitern hat

Wenn ein ausländischer Arbeitgeber im Ausland viele, in Deutschland aber nur wenige Arbeitnehmer beschäftigt, so zählen für die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes die ausländischen Arbeitnehmer

nicht mit. Dies hat das Bundesarbeitsgericht im Falle eines in der Deutschland-Filiale der griechischen Nationalbank beschäftigten Angestellten entschieden, die im Kündigungszeitpunkt nur noch zwei Mitarbeiter beschäftigte. Dabei verwies es darauf, dass das BVerfG gegen eine derartige Auslegung des Kündigungsschutzgesetzes keine Bedenken erhoben hat. Im konkreten Fall verweigerte das Gericht dem Angestellten die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes.

Besteuerung von Zuschüssen zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn

Der Arbeitgeber kann bestimmte Zuschüsse zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn pauschal versteuern. Dazu gehört z. B. der Fahrtkostenersatz. Eine solche Pauschalierung ist auch dann möglich, wenn diese Zuschüsse mit anderen freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers verrechnet werden.

Ein Arbeitgeber hatte jährlich im November seinen Arbeitnehmern Fahrtkostenzuschüsse vergütet und pauschal versteuert. Diese Zuschüsse verrechnete er jedoch mit der ebenfalls im November abzurechnenden Weihnachtsgratifikation. Das Finanzamt dagegen berief sich auf das in den Lohnsteuerrichtlinien festgelegte Verrechnungsverbot, wonach eine Verrechnung mit geschuldetem Arbeitslohn nicht möglich ist. Eine Verrechnung kann jedoch vorgenommen werden, wenn es sich bei der Weihnachtsgratifikation um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers handelt. Anders wäre dies zu beurteilen, wenn eine Weihnachtsgratifikation vertraglich festgelegt oder aufgrund ständiger Übung regelmäßig ausgezahlt wird.

(Quelle: Urteil des Bundesfinanzhofs)

Regelmäßige Arbeitsstätte bei Leiharbeit und Outsourcing

Die betriebliche Einrichtung eines Kunden des Arbeitgebers ist keine regelmäßige Arbeitsstätte des Arbeitnehmers, auch wenn er bei dem Kunden längerfristig eingesetzt wird. Diese Konstellation ergibt sich insbesondere bei Leiharbeit und Outsourcing.

Dafür gilt künftig Folgendes:

Betriebliche Einrichtungen von Kunden des Arbeitgebers sind keine regelmäßigen Arbeitsstätten seiner Arbeitnehmer, unabhängig von der Dauer der dortigen Tätigkeit.

Etwas anderes gilt, wenn der Arbeitnehmer von seinem Verleiher für die gesamte Dauer seiner Tätigkeit für den Verleiher dem Entleiher zur Arbeit in dessen betrieblicher Einrichtung überlassen oder mit dem Ziel der späteren Anstellung beim Entleiher eingestellt wird. Hier liegt keine Auswärtstätigkeit in Form der Tätigkeit an typischerweise ständig wechselnden Tätigkeitsstätten vor. Denn der Arbeitnehmer muss nicht damit rechnen, im Rahmen dieses Arbeitsverhältnisses an wechselnden Tätigkeitsstätten eingesetzt zu werden. Vielmehr wird er in diesem Fall dauerhaft an einer regelmäßigen (außerbetrieblichen) Arbeitsstätte tätig.

(Quelle: Bundesministerium der Finanzen)

Steuerwirksame Gestaltung des Zuflusses einer Abfindung

Es bleibt Arbeitnehmer und Arbeitgeber überlassen, den Zeitpunkt des Zuflusses einer Abfindung steuerwirksam zu gestalten. So kann z. B. die Auszahlung einer Abfindung im nachfolgenden Kalenderjahr, je nach deren Höhe, zu einer deutlich niedrigeren Steuerbelastung führen, verglichen mit einer Auszahlung im Jahr des Ausscheidens.

Für die Berechnung des Lohnsteuerabzugs ist grundsätzlich der Zufluss maßgebend. Eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Fälligkeit und den Zufluss von Sonderzahlungen ist im Rahmen des Zu- und Abflussprinzips des Einkommensteuerrechts zu beurteilen. Ein Gestaltungsmissbrauch liegt in solchen Fällen regelmäßig nicht vor.

(Quelle: Urteil des Bundesfinanzhofs)

Auch pauschal gezahlte Zuschläge zur Nachtarbeit können steuerfrei sein

Neben dem Grundlohn gezahlte Zuschläge sind nur dann einkommensteuerfrei, wenn sie für tatsächlich geleistete Sonn-, Feiertags- oder Nachtarbeit geleistet werden. Außerdem müssen die geleisteten Stunden durch Einzelaufstellungen nachgewiesen werden.

In bestimmten Fällen ist aber auch eine steuerfreie Zahlung pauschaler Zuschläge möglich, wie der Bundesfinanzhof entschieden hat. Werden die Arbeitsleistungen fast ausschließlich zur Nachtzeit erbracht und werden die Zuschläge so bemessen, dass sie unter Einbeziehung von Urlaub und Fehlzeiten auf das Jahr bezogen die Voraussetzungen der Steuerfreiheit erfüllen, dann sind die Zuschläge auch ohne Einzelnachweis steuerfrei.

Altersdiskriminierung: Festlegung eines Höchstalters für die Ausübung des Berufs Vertragszahnarzt auf 68 Jahre

Eine nationale Maßnahme, mit der für die Ausübung des Berufs eines Vertragszahnarzts eine Höchstaltersgrenze von 68 Jahren festgelegt wird, verstößt nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs dann gegen die einschlägige EG-Richtlinie, wenn sie nur das Ziel hat, die Gesundheit der Patienten vor dem Nachlassen der Leistungsfähigkeit von Vertragszahnärzten, die dieses Alter überschritten haben, zu schützen. Die Ungleichbehandlung ist in diesem Fall darin zu sehen, dass diese Altersgrenze nicht für Zahnärzte außerhalb des Vertragszahnarztssystems gilt.

Ein Verstoß liegt allerdings nicht vor, wenn die Maßnahme die Verteilung der Berufschancen zwischen den Generationen innerhalb der Berufsgruppe der Vertragszahnärzte zum Ziel hat und wenn sie unter Berücksichtigung der Situation auf dem betreffenden Arbeitsmarkt zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich ist.

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.