

# newsletter+++new

Ausgabe  
01.2010

**Erkens Gerow Schmitz Zeiss**

Wirtschaftsprüfer | Steuerberater | Rechtsanwälte

# +++newsletter+++

## Termine Januar 2010

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

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch	
		Überweisung <sup>1</sup>	Scheck <sup>2</sup>
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag <sup>3</sup>	11.1.2010	14.1.2010	8.1.2010
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag	Seit dem 1.1.2005 ist die Kapitalertragsteuer sowie der darauf entfallende Solidaritätszuschlag zeitgleich mit einer erfolgten Gewinnausschüttung an den Anteilseigner an das zuständige Finanzamt abzuführen.		
Umsatzsteuer <sup>4</sup>	11.1.2010	14.1.2010	8.1.2010
Sozialversicherung <sup>5</sup>	28.1.2010	entfällt	entfällt

- <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. Es muss so frühzeitig überwiesen werden, dass die Wertstellung auf dem Konto des Finanzamts am Tag der Fälligkeit erfolgt. Bei einer Säumnis der Zahlung bis zu drei Tagen werden keine Säumniszuschläge erhoben.
- <sup>2</sup> 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.
- <sup>3</sup> Für den abgelaufenen Monat; bei Vierteljahreszahlern für das abgelaufene Kalendervierteljahr; bei Jahreszahlern für das abgelaufene Kalenderjahr.
- <sup>4</sup> Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat; bei Vierteljahreszahlern (ohne Dauerfristverlängerung) für das abgelaufene Kalendervierteljahr.
- <sup>5</sup> 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 26.1.2010) 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 Februar 2010

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

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch	
		Überweisung <sup>1</sup>	Scheck <sup>2</sup>
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag <sup>3</sup>	10.2.2010	15.2.2010	5.2.2010
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 <sup>4</sup>	10.2.2010	15.2.2010	5.2.2010
Umsatzsteuer-Sondervorauszahlung <sup>5</sup>	10.2.2010	15.2.2010	5.2.2010
Gewerbesteuer	15.2.2010	18.2.2010	12.2.2010
Grundsteuer	15.2.2010	18.2.2010	12.2.2010
Sozialversicherung <sup>6</sup>	24.2.2010	entfällt	entfällt

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Für den abgelaufenen Monat.

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

<sup>5</sup> Vgl. Information „Dauerfristverlängerung für Umsatzsteuer-Vorauszahlungen“.

<sup>6</sup> 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 22.2.2010) 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 1.7.2007:

Zeitraum	Basiszinssatz	Verzugszinssatz	Verzugszinssatz für Rechtsgeschäfte ohne Verbraucherbeteiligung
1.7. bis 31.12.2007	3,19 %	8,19 %	11,19 %
1.1. bis 30.6.2008	3,32 %	8,32 %	11,32 %
1.7. bis 31.12.2008	3,19 %	8,19 %	11,19 %
1.1. bis 30.6.2009	1,62 %	6,62 %	9,62 %
1.7. bis 31.12.2009	0,12 %	5,12 %	8,12 %

### **Beitreibung deutscher Steuerschulden im EG-Ausland ist rechtmäßig**

Das Finanzamt hatte ein Beitreibungersuchen über das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) nach Zypern gerichtet. Rückständig waren Umsatzsteuerbeträge sowie Zinsen und Säumniszuschläge zur Einkommensteuer.

Nach den Ausführungen des Bundesfinanzhofs trat das örtlich zuständige Finanzamt richtigerweise als ersuchende Behörde auf. Es hat auch zutreffend die Rücknahme des Ersuchens gegenüber dem Steuerschuldner abgelehnt.

Die Frist von fünf Jahren zur Ausübung des Ersuchens wurde eingehalten. Sie betrifft den Zeitraum zwischen der Ausstellung des Vollstreckungstitels oder der Unanfechtbarkeit der Forderung und dem Datum des Ersuchens. Im Übrigen waren die Säumniszuschläge den Zinsen zuzurechnen und damit als Nebenforderung zur Steuerschuld beitreibar.

### **Ermittlung der für die Buchführungspflicht maßgeblichen Umsatzgrenze**

Das Finanzamt kann Unternehmer, die nicht nach anderen Gesetzen verpflichtet sind, Bücher zu führen, dazu verpflichten, wenn bestimmte Umsatz- oder Gewinn Grenzen überschritten werden. Überschreiten z. B. die Umsätze im Kalenderjahr den Betrag von 500.000 €, muss die Buchführungspflicht vom Beginn des Wirtschaftsjahrs erfüllt werden, das der Aufforderung durch das Finanzamt folgt.

Ein Verein wehrte sich gegen die Buchführungspflicht, weil er neben umsatzsteuerpflichtigen Umsätzen von rd. 2.800 € nicht umsatzsteuerbare Auslandsumsätze von rd. 563.000 € erzielt hatte und der Ansicht war, dass die nicht umsatzsteuerbaren Auslandsumsätze nicht zu berücksichtigen waren.

Der Bundesfinanzhof entschied, dass bei der Ermittlung der Umsatzgrenze von 500.000 € auch nicht umsatzsteuerbare Auslandsumsätze mit einzubeziehen sind.

### **Abgrenzung von Betriebsaufgabe und Betriebsunterbrechung**

Der Grundstückseigentümer A nutzte sein Grundstück für sein Einzelunternehmen. Zum 31.12.1997 verkaufte er das Grundstück und bildete in der Bilanz seines Einzelunternehmens eine Reinvestitionsrücklage. Im Oktober 1997 gründete er mit seinem Sohn die A-GmbH. Beide waren Geschäftsführer und je zur Hälfte Gesellschafter. Die A-GmbH erwarb das gesamte Betriebsvermögen des Einzelunternehmens, jedoch ohne das Grundstück. Nach dem Verkauf mietete die GmbH das Grundstück von dem neuen Eigentümer. Die GmbH war der Ansicht, sie habe zum 1.1.1998 einen bereits bestehenden Betrieb übernommen. Ebenfalls im Januar 1998 zeigte A die vollständige Aufgabe seines Einzelunternehmens zum 31.12.1997 an. In der Bilanz des Einzelunternehmens auf den 31.12.1997 war kein Anlagevermögen mehr ausgewiesen. Im ersten Halbjahr 1998 erwarb A drei neue Grundstücke, auf die er die Reinvestitionsrücklage übertrug. Ein Grundstück vermietete er an die A-GmbH, die dieses statt des bisherigen Grundstücks nutzte.

Das Finanzamt meinte, dass A sein Einzelunternehmen zum 31.12.1997 endgültig aufgegeben habe. Danach habe er keinen ruhenden Gewerbebetrieb unterhalten, sondern Vermietungseinkünfte erzielt. Die Voraussetzungen für eine Übertragung der Reinvestitionsrücklage hätten demnach nicht vorgelegen; die Rücklage sei daher zum 31.12.2001 gewinnerhöhend aufzulösen und der Gewinn 2001 um 6 % der Rücklage für jedes volle Rücklagenjahr zu erhöhen.

Der Bundesfinanzhof gab dem Finanzamt recht. A hatte seinen Betrieb aufgegeben und nicht nur unterbrochen.

Stellt ein Unternehmer seine gewerbliche Tätigkeit ein, liegt darin nicht zwingend eine Betriebsaufgabe. Die Einstellung kann auch nur eine Betriebsunterbrechung sein, die den Fortbestand des Betriebs unberührt lässt. Die Betriebsunterbrechung kann darin bestehen, dass die gewerbliche Tätigkeit ruht oder darin, dass die wesentlichen Betriebsgrundlagen verpachtet werden. Gibt es keine Aufgabeerklärung, geht die Rechtsprechung davon aus, dass beabsichtigt ist, den unterbrochenen Betrieb künftig wieder aufzunehmen, sofern die zurückbehaltenen Wirtschaftsgüter dies ermöglichen. Dagegen führt die Veräußerung wesentlicher Teile des Betriebsvermögens auch ohne ausdrückliche Erklärung zur

Betriebsaufgabe, sodass dann nur noch die einzelnen dem Privatvermögen zuzurechnenden Gegenstände verpachtet sind.

So war es hier. Ausschlaggebend war, dass A das Grundstück, das wesentliche Grundlage seines Einzelunternehmens war, zum 31.12.1997 an einen Fremden veräußert und das neue Grundstück erst 1998 erworben und der A-GmbH vermietet hatte. Denn für eine Betriebsunterbrechung muss der Unternehmer in der Lage sein, den ehemaligen Betrieb im Wesentlichen identitätswahrend fortzuführen. Allein das Vorhalten einer Reinvestitionsrücklage stellt weder einen Gewerbebetrieb noch die (ruhende) Fortsetzung des zu ihrer Bildung mit allen Bestandteilen veräußerten Betriebs dar.

### **Nutzung eines Pkw für andere Einkunftsquellen ist nicht durch 1 %-Regelung abgegolten**

Einzelunternehmer A hatte in seinem Betriebsvermögen einen Pkw, dessen private Nutzung er nach der sog. 1 %-Regelung ansetzte. Er nutzte ihn auch für Fahrten im Zusammenhang mit einer Beteiligung an der gewerblichen B-GbR, die ihm entsprechendes Kilometergeld zahlte. Das Finanzamt erhöhte den privaten Pkw-Nutzungsanteil des A um die anteilig auf die Nutzung bei der B entfallenen Pkw-Kosten.

Der Bundesfinanzhof bestätigte die Auffassung des Finanzamts, weil durch die 1 %-Regelung lediglich die private Nutzung abgegolten ist, nicht aber die Nutzung für andere Einkunftsquellen.

### **Steuerliche Qualifizierung einer Tätigkeit richtet sich nach objektiven Kriterien**

Ein Rechtsanwalt erwarb zwei langfristig vermietete Eigentumswohnungen. Bereits im Kaufvertrag verzichtete er auf sein Recht zur ordentlichen Kündigung, auch wegen Eigenbedarfs. Zur Finanzierung wurden über den Kaufpreis hinausgehende Darlehen mit einer 27-jährigen Laufzeit aufgenommen. Drei Monate nach dem Erwerb meldete der Rechtsanwalt ein Gewerbe als gewerblicher Grundstückshändler an. Er beabsichtige, die gerade erworbenen und weitere noch zu erwerbende Wohnungen jeweils kurzfristig nach ihrem Kauf wieder zu veräußern. Das Finanzamt erkannte den im Jahr der Gewerbeanmeldung ausgewiesenen erheblichen Verlust nicht an. Es sei über einen Zeitraum von fast einem Jahr seit dem Erwerb des ersten Grundstücks zu keinem Verkauf gekommen. Eine Gewinnerzielungsabsicht sei nicht erkennbar.

Die Einschätzung des Finanzamts wird vom Bundesfinanzhof geteilt. Entscheidendes Kriterium für die Abgrenzung zwischen einem Gewerbebetrieb und der privaten Vermögensverwaltung ist im Zweifel die allgemeine Verkehrsanschauung. Allgemein ist auf das Bild abzustellen, das einen Gewerbebetrieb ausmacht und einer privaten Vermögensverwaltung fremd ist. Ein Anhaltspunkt für einen gewerblichen Grundstückshandel ist dabei die Veräußerung von mehr als drei Objekten innerhalb eines engen zeitlichen Zeitraums zwischen der Anschaffung oder Herstellung auf der einen und dem Verkauf auf der anderen Seite. Aufgrund besonderer Umstände kann auch die Veräußerung von weniger als vier Objekten auf eine gewerbliche Tätigkeit schließen lassen.

Bezogen auf den Urteilsfall wird es als untypisch angesehen, wenn erste Verkaufsbemühungen für die erworbenen Wohnungen erst nach mehr als einem Jahr feststellbar sind und darüber hinaus die spätere Veräußerung unter Selbstkosten erfolgt. Auch die langfristige Finanzierung und der Kündigungsverzicht lassen nicht den Schluss zu, dass ernsthaft eine gewerbliche Tätigkeit mit Gewinnerzielungsabsicht angestrebt wurde. Die anderslautenden Äußerungen gegenüber Banken und anderen Personen sowie die Gewerbeanmeldung sind subjektive Einschätzungen, die für die objektive Beurteilung der steuerlichen Qualifizierung einer Tätigkeit nicht von ausschlaggebender Bedeutung sind.

### **Zinsfuß zur Berechnung des Aktivwerts einer Rückdeckungsversicherung muss für Haupt- und Nebenversicherung einheitlich sein**

Ein Unternehmen hatte seinen Arbeitnehmern Alters- und Berufsunfähigkeitsrenten zugesagt. Zur Abdeckung dieser Risiken hatte es sog. Rückdeckungsversicherungen in Form von Lebensversicherungen mit Berufsunfähigkeitszusatzversicherung (sog. BUZ) abgeschlossen. Die Pensionszusagen wurden als Rückstellungen passiviert, die Rückdeckungsversicherungen wurden aktiviert. Hierbei berechnete es den Rückdeckungs-Aktivwert für die Berufsunfähigkeitszusatzversicherungen nach einem höheren Zinsfuß als für die Lebensversicherungen, weil es meinte, es handele sich um zwei verschiedene Versicherungen. Hierdurch war der Aktivwert niedriger als bei einem einheitlichen, niedrigeren Zinsfuß. Das Finanzamt setzte die höheren Aktivwerte an und erhöhte den Gewinn entsprechend.

Der Bundesfinanzhof gab dem Finanzamt Recht, weil die Berufsunfähigkeitszusatzversicherung lediglich Teil einer Lebensversicherung ist und kein getrennt zu bilanzierendes Wirtschaftsgut.

## **Bundesfinanzhof lehnt Vorsteuerpauschalierung für Übersetzer ab**

Aus Vereinfachungsgründen können bestimmte Berufsgruppen die abzugsfähigen Vorsteuern nach einem Prozentsatz des Umsatzes ermitteln und benötigen keine Rechnungen mit Umsatzsteuerausweis.

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass diese Vorsteuerpauschalierung nicht für Übersetzer gilt. Diese sind keine Schriftsteller, die die Vorsteuerpauschalierung wählen können, und denen auch nicht gleichzustellen. Welche Werke der Übersetzer übersetzt, spielt keine Rolle. Eine einzelfallbezogene Zuordnung von Übersetzern zur Berufsgruppe der Schriftsteller würde dem mit der Vorsteuerpauschalierung beabsichtigten Vereinfachungszweck widersprechen.

## **Dauerfristverlängerung für Umsatzsteuer 2010 beantragen**

Auf Grund der Abschaffung der so genannten Abgabe-Schonfrist für Umsatzsteuer-Voranmeldungen sowie der Verpflichtung, die Anmeldungen elektronisch zu übertragen, bietet sich ein Antrag auf Fristverlängerung ab 2010 auch für diejenigen an, die ihre Voranmeldungen bisher monatlich oder vierteljährlich abgegeben haben.

Voranmeldungszeitraum für die Umsatzsteuer ist

- das Kalendervierteljahr,
- der Kalendermonat, wenn die Steuer (Summe der Vorauszahlungen) des Jahres 2009 mehr als 7.500 € betragen hat.

Hat die Steuer im Vorjahr nicht mehr als 1.000 € betragen, kann das Finanzamt den Unternehmer von der Abgabe von Voranmeldungen und von der Entrichtung von Vorauszahlungen befreien.

Wenn sich im Jahr 2009 ein Vorsteuer-Überschuss von mehr als 7.500 € ergeben hat, kann durch Abgabe der Voranmeldung Januar 2010 oder eines Antrags auf Dauerfristverlängerung für 2010 bis zum 10.2.2010 der monatliche Voranmeldungszeitraum beibehalten werden.

Unternehmer, die ihre Umsatzsteuervoranmeldungen monatlich abgeben, können Fristverlängerung für 2010 in Anspruch nehmen, wenn sie bis zum 10.2.2010 einen Antrag beim Finanzamt stellen. Voranmeldungen und Vorauszahlungen sind dann jeweils einen Monat später fällig.

Die Fristverlängerung ist davon abhängig, dass eine Sondervorauszahlung in Höhe eines Elfteils der Summe der Vorauszahlungen für 2009 angemeldet und bis zum 10.2.2010 geleistet wird. Diese Sondervorauszahlung wird auf die am 10.2.2011 fällige Vorauszahlung für Dezember 2010 angerechnet.

Dies hat zur Folge, dass die o. a. Anmeldungen ab Voranmeldungszeitraum Januar 2010 grundsätzlich bis zum 10. des dem Anmeldungszeitpunkt folgenden Monats abgegeben werden müssen. Fällt der 10. auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, ist der nächste Werktag der Stichtag.

Vierteljahreszahler müssen keine Sondervorauszahlung entrichten. Für sie gilt die für ein Kalenderjahr genehmigte Fristverlängerung auch für die folgenden Kalenderjahre weiter, wenn sich die Verhältnisse nicht geändert haben. Ein erstmaliger Antrag ist in diesen Fällen bis zum 12.4.2010 zu stellen.

Die gewährte Dauerfristverlängerung gilt auch für die abzugebenden Zusammenfassenden Meldungen. Ein einmal gestellter und genehmigter Antrag gilt so lange fort, bis der Unternehmer den Antrag zurücknimmt oder das Finanzamt die Fristverlängerung widerruft.

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

# +++Anlage Lohnbüro+++

## 1. Lohnsteuerliche Behandlung freiwilliger Unfallversicherungen

- Das Bundesfinanzministerium<sup>1</sup> hat aktuelle Vorgaben zur Behandlung freiwilliger Unfallversicherungen veröffentlicht.
  - Vom Arbeitgeber übernommene Versicherungsbeiträge des Arbeitnehmers sind steuerpflichtiger Arbeitslohn.
  - Bei Versicherungen, die der Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer abschließt, wird unterschieden, ob der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber den Versicherungsanspruch unmittelbar gegenüber der Versicherung geltend machen kann:
- Erste Alternative: Ausübung der Rechte steht ausschließlich dem Arbeitgeber zu**
    - Handelt es sich bei vom Arbeitgeber abgeschlossenen Unfallversicherungen seiner Arbeitnehmer um Versicherungen für fremde Rechnung, bei denen die Ausübung der Rechte ausschließlich dem Arbeitgeber zusteht, so stellen die Beiträge im Zeitpunkt der Zahlung durch den Arbeitgeber keinen Arbeitslohn dar.

Erhält der Arbeitnehmer Versicherungsleistungen, führen die bis dahin entrichteten, auf seinen Versicherungsschutz entfallenden Beiträge zum Zeitpunkt der Auszahlung zu Arbeitslohn in Form von Barlohn, beschränkt auf die Höhe der Versicherungsleistung.

Bei einer Gruppenunfallversicherung kann der auf den Arbeitnehmer entfallende Anteil geschätzt werden. Beiträge, die individuell oder pauschal besteuert wurden, sind nicht einzubeziehen, ebenso Beiträge, die bereits bei einem früheren Versicherungsfall berücksichtigt wurden.

## Zweite Alternative: Ausübung der Rechte steht unmittelbar dem Arbeitnehmer zu

Kann der Arbeitnehmer den Versicherungsanspruch unmittelbar gegenüber dem Versicherungsunternehmen geltend machen, gehören die bezahlten Versicherungsbeiträge des Arbeitgebers zum Zeitpunkt der Zahlung als Zukunftssicherungsleistungen zum Arbeitslohn.<sup>2</sup>

In jedem Fall gilt: Beiträge zu Versicherungen gegen berufliche oder gegen alle Unfälle, die auch das Unfallrisiko für Auswärtstätigkeiten abdecken, sind als Reisenebenkosten steuerfrei.<sup>3</sup> Bei der Aufteilung kann der auf steuerfreie Reisekostenerstattungen entfallende Anteil auf 40 % geschätzt werden. Versicherungsleistungen, die Entschädigungen für entgangene oder entgehende Einnahmen darstellen, sind steuerpflichtiger Arbeitslohn.

<sup>1</sup> BMF, Schr. v. 28.10.2009, IV C 5 - S 2332/09/10004, DStR 2009, S. 2373, LEXinform 5232384.

<sup>2</sup> § 2 Abs. 2 Nr. 3 S. 1 LStDV.

<sup>3</sup> § 3 Nr. 13 und 16 EStG.

## 2010: Insolvenzgeldumlage wird erhöht

Aufgrund der Wirtschaftskrise und der dadurch bedingten Zunahme von Firmeninsolvenzen muss die Insolvenzgeldumlage von 0,1 % (2009) auf 0,41 % ab 1. Januar 2010 angehoben werden. Dies wird der Bundesrat am 18. Dezember 2009 bestätigen.

Das Insolvenzgeld dient zum Ausgleich des Nettolohnanspruchs der Arbeitnehmer für die letzten drei Monate vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens. Die dafür nötigen Mittel werden durch die Insolvenzgeldumlage erbracht.

## Einzug durch die Krankenkassen

Seit 1. Januar 2009 ziehen die Krankenkassen die Insolvenzgeldumlage zusammen mit den Sozialversicherungsbeiträgen ein. Diese Neuerung ist längst für alle Beteiligten gewohnte Praxis. Erleichtert wurde die Umstellung vor allem durch die maschinelle Entgeltabrechnung, die den Beitragseinzug insgesamt stark vereinfacht hat.

Die Insolvenzgeldumlage wird ausschließlich vom Arbeitgeber finanziert; Arbeitnehmer sind daran nicht beteiligt. Ausgenommen von der Umlage sind Privathaushalte, sofern der Arbeitgeber eine natürliche und keine juristische Person ist. Auch Arbeitgeber der öffentlichen Hand (wie Bund, Länder und Gemeinden) und Körperschaften des öffentlichen Rechts (wie beispielsweise Krankenkassen) entrichten keine Insolvenzgeldumlage.

Bei Beschäftigungsverhältnissen in privaten Haushalten, die mit Dienstleistungsagenturen oder anderen Unternehmen abgeschlossen wurden, muss die Insolvenzgeldumlage hingegen abgeführt werden. Gleiches gilt, wenn neben der haushaltsnahen Tätigkeit zusätzlich im Betrieb bzw. in dessen Geschäftsräumen gearbeitet wird.

### **Fahrtkostenerstattung für freigestelltes Betriebsratsmitglied**

In einem vom Landesarbeitsgericht Nürnberg<sup>1</sup> entschiedenen Fall wurde durch Betriebsratsbeschluss die Betriebsratsvorsitzende von ihrer bisherigen Tätigkeit in einer Filiale völlig freigestellt. In der Folgezeit ging die Betriebsratsvorsitzende ihrer bisherigen Tätigkeit nicht mehr nach, sondern suchte zur Ausübung ihrer Betriebsrats Tätigkeit ausschließlich das Betriebsratsbüro in einer anderen Filiale auf.

Der Betriebsrat vertrat die Auffassung, dass der Arbeitgeber allen Betriebsratsmitgliedern, die tatsächlich nicht mehr in ihren zugewiesenen Filialen tätig sind, Fahrtkosten von und zum Betriebsratsbüro zu erstatten hat.

Das Gericht sah eine solche Verpflichtung des Arbeitgebers nicht und wies die entsprechenden Anträge des Betriebsrats zurück. Zur Begründung verwies es auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach wegen der einvernehmlichen Änderung des Leistungsortes von den betroffenen Arbeitnehmern keine Fahrtkostenerstattung begehrt werden kann.

<sup>1</sup> LAG Nürnberg, Beschl. v. 6.5.2009, 4 TaBV 18/08, NZA-RR 2009, S. 590, LEXinform 1433751.

### **Schweinegrippe und Entgeltfortzahlung**

Erkranken Arbeitnehmer im Fall einer Pandemie - zum Beispiel an der sogenannten Schweinegrippe - löst dies auch einen Erstattungsanspruch für die an der Umlage U1 (Entgeltfortzahlung bei Krankheit) teilnehmenden Unternehmen aus.

### **Arbeitsleistung**

Der Arbeitnehmer ist auch in Zeiten einer Pandemie verpflichtet, seiner Arbeitsleistung nachzukommen. Erhöht sich die Gefahr einer Ansteckung, kann er nicht allein deshalb von der Arbeit fernbleiben. Allerdings kann der Arbeitgeber einzelne oder alle Arbeitnehmer (auch ohne konkrete Hinweise auf eine Erkrankung) von der Arbeitsleistung entbinden. Zu berücksichtigen ist hier, dass das Unternehmen damit in den sogenannten Annahmeverzug kommt, sodass der ausgefallene Arbeitslohn weitergezahlt werden muss. Dieses fortgezahlte Entgelt kann der Arbeitgeber jedoch nicht mit der Entgeltfortzahlungsversicherung abrechnen, da der Arbeitnehmer nicht tatsächlich arbeitsunfähig erkrankt ist. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer für diese Zeit bezahlten oder unbezahlten Urlaub beantragt.

### **Tätigkeitsverbot**

Um beispielsweise die Weiterverbreitung der Erkrankung zu verhindern, kann ein Tätigkeitsverbot von der zuständigen Behörde - dem Gesundheitsamt am Hauptwohnsitz des Arbeitnehmers - ausgesprochen werden. Im Fall eines Tätigkeitsverbotes erhält der Arbeitnehmer eine finanzielle Entschädigung (diese entspricht der üblichen Entgeltfortzahlung), die zunächst für die ersten sechs Wochen vom Arbeitgeber ausgezahlt wird. Danach erstattet auf Antrag die zuständige Behörde, die von der jeweiligen Landesbehörde bestimmt wird (z. B. Gesundheitsämter), die Entschädigung in Höhe des Krankengeldes. Diese Entschädigungsleistung kann ebenfalls nicht mit der Entgeltfortzahlungsversicherung abgerechnet werden.

### **Arbeitnehmer dürfen während des Urlaubs im Geschäft des Ehegatten aushelfen**

Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln müssen Arbeitnehmer ihren Urlaub nicht zwingend zur körperlichen Erholung nutzen, sondern dürfen auch im Geschäft ihres Ehegatten aushelfen<sup>1</sup>.

In dem entschiedenen Fall war eine Arbeitnehmerin als Bürokauffrau mit einer Arbeitszeit von 37 Wochenstunden beschäftigt. Der Ehemann der Arbeitnehmerin betreibt seit vielen Jahren einen



Verkaufsstand auf dem örtlichen Weihnachtsmarkt, an dem sie ihn in der Zeit vom 1. bis zum 24. Dezember während ihres genehmigten Urlaubs unterstützte.

Als der Arbeitgeber von dieser Tätigkeit erfuhr, mahnte er die Arbeitnehmerin zweimal ab. Er ist der Auffassung, die Verkaufstätigkeit laufe - nicht zuletzt wegen der Kälte - dem Erholungszweck des Urlaubs zuwider und sei daher verboten.

Nachdem die Arbeitnehmerin im Nachgang erneut auf dem Weihnachtsmarkt bei Verkaufstätigkeiten beobachtet worden war, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis.

Die Arbeitnehmerin erhob erfolgreich Kündigungsschutzklage

Durch ihre Verkaufstätigkeit auf dem Weihnachtsmarkt verstieß die Arbeitnehmerin nach Auffassung des Gerichts nicht gegen die Pflichten aus ihrem Arbeitsvertrag.

Insbesondere widerspricht die Verkaufstätigkeit der Arbeitnehmerin nicht dem Zweck ihres Erholungsurlaubs. Im Sinne des § 8 BUrlG stehen im Widerspruch zum Urlaubszweck solche Tätigkeiten, die der maximalen finanziellen Ausnutzung der Arbeitskraft dienen. Im Umkehrschluss sind daher grundsätzlich alle Tätigkeiten erlaubt, die nicht auf Entgelterzielung gerichtet sind.

Der geschützte Urlaubszweck für den Arbeitnehmer besteht darin, Freizeit zu haben, ohne dem arbeitgeberseitigen Direktionsrecht zu unterliegen, und damit Tätigkeiten zur freien Entfaltung der Persönlichkeit verrichten zu können, ohne die Vergütungsgrundlage aus dem Arbeitsverhältnis zu verlieren. Ein Widerspruch zum Urlaubszweck liegt nur dann vor, wenn die bezahlte Freizeit dazu genutzt werden soll, um die Einnahmen aus der eigenen Arbeitskraft durch Eingehung eines weiteren Erwerbsverhältnisses in doppelter Weise auszunutzen. Die unentgeltliche Mithilfe im Familienbetrieb, in einer gemeinnützigen Organisation o. ä. widerspricht demnach gerade nicht diesem Urlaubszweck.

<sup>1</sup> LAG Köln, Urt. v. 21.9.2009, 2 Sa 674/09.

### **Wirksame Vertretung bei Abschluss eines Firmentarifvertrages - keine neue Entscheidung zur Zulässigkeit von Differenzierungsklauseln**

Der Abschluss eines Firmentarifvertrages in Vertretung für einen anderen Arbeitgeber setzt neben der Bevollmächtigung zur Abgabe der Willenserklärung voraus, dass der Vertreter erkennbar im Namen des Vertretenen gehandelt hat. Neben der ausdrücklichen Nennung als Tarifvertragspartei kann sich dies auch aus den Umständen ergeben. Erforderlich ist dann ein gleichwertiger Grad an Klarheit und Eindeutigkeit, wer Tarifvertragspartei ist. Auch insoweit muss das Schriftformerfordernis des § 1 Abs. 2 TVG gewahrt sein. Die Angabe des Geltungsbereichs im Tarifvertrag allein reicht nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts nicht aus.<sup>1</sup>

Die D-Holding AG schloss mit den Gewerkschaften ver.di und NGG einen „Tarifvertrag über die Gewährung einer jährlichen Sonderzahlung“. Die Höhe der Sonderzahlung berechnete sich in Abhängigkeit vom erzielten Konzernergebnis. Den Mitgliedern der beiden Gewerkschaften war jedoch ein höherer Mindestfaktor garantiert als den übrigen Arbeitnehmern. Der Tarifvertrag erfasste nach seinem Geltungsbereich auch die bei der Beklagten beschäftigten Arbeitnehmer. Die in keiner der beiden Gewerkschaften organisierte Klägerin, deren Arbeitsvertrag auf die von der Beklagten geschlossenen Tarifverträge verwies, verlangt eine Sonderzahlung in derjenigen Höhe, die die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer erhalten hatten.

Die Klage blieb ohne Erfolg.

Das Gericht hatte nicht darüber zu entscheiden, ob die im Tarifvertrag vereinbarte sogenannte einfache Differenzierungsklausel unwirksam war und die Klägerin in der Folge eine Sonderzahlung in gleicher Höhe wie die Gewerkschaftsmitglieder beanspruchen konnte. Dass die Holding den Tarifvertrag zugleich in Vertretung der Beklagten geschlossen hatte, war aus dem Tariftext selbst nicht erkennbar. Die vereinbarte Bezugnahmeklausel erfasste deshalb nicht den Tarifvertrag, weil er nicht von der Arbeitgeberin geschlossen worden war. Ihr Zahlungsbegehren konnte die Klägerin auch nicht auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stützen. Eine sachwidrige Ungleichbehandlung im Sinne dieses Grundsatzes ergibt sich nicht durch bloßen Vollzug eines vermeintlich wirksamen Tarifvertrages.

<sup>1</sup> BAG, Urt. v. 8.11.2009, 4 AZR 491/08, LEXinform 0434732.

### **Änderungskündigung bei vereinbarter Unkündbarkeit**

In einem vom Landesarbeitsgericht Köln<sup>1</sup> zu beurteilenden Fall war über die Wirksamkeit der arbeitgeberseitigen betriebsbedingten Änderungskündigung einer Arbeitnehmerin zu entscheiden, die nach Überschreitung des vierzigsten Lebensjahres und mehr als 15-jähriger Betriebszugehörigkeit laut Arbeitsvertrag ordentlich unkündbar war. Konkret ging es um die unternehmerische Organisationsentscheidung eines Krankenträgers, aus Kosten- und Auslastungsgründen künftig keine

fest angestellten Hebammen mehr zu beschäftigen, sondern stattdessen ein Belegschaftssystem mit freiberuflich tätigen Hebammen einzuführen.

Das Gericht gab der Änderungsschutzklage statt. Zwar müsse es bei einer innerbetrieblichen Umstrukturierungsmaßnahme im Hinblick auf betriebsbedingte Kündigungen dem Arbeitgeber überlassen bleiben, wie er sein Unternehmensziel möglichst zweckmäßig und kostengünstig am Markt verfolgt. Es sei dem Arbeitgeber aber grundsätzlich zumutbar, gegenüber einer ordentlich unkündbaren Arbeitnehmerin die Umsetzung dieser Organisationsentscheidung solange zurückzustellen, bis sich die Möglichkeit eröffnet, die Mitarbeiterin auf einem anderen für sie geeigneten, eingruppierungsrechtlich gleichwertigen Arbeitsplatz weiter zu beschäftigen.

<sup>1</sup> LAG Köln, Urt. v. 4.9.2008, 7 Sa 208/08, schnellbrief Arbeitsrecht 22/2009, S. 4, LEXinform 1433978.

### **Altersteilzeit: Nacharbeitungspflicht bei einer länger als sechs Wochen andauernden Arbeitsunfähigkeit während der Arbeitsphase**

Ein Altersteilzeitvertrag (Blockmodell) enthielt für den Fall der Krankheit unter anderem die Regelung, dass bei einer länger als sechs Wochen andauernden Arbeitsunfähigkeit während der Arbeitsphase der Zeitraum des Krankengeldbezugs grundsätzlich zur Hälfte nachgearbeitet werden musste. Der Beginn der Freistellungsphase sollte sich dadurch nach hinten verschieben, wobei es beim vereinbarten Ende des Altersteilzeitverhältnisses bleiben sollte.

Ein Arbeitnehmer, der in der Arbeitsphase für einen mehrmonatigen Zeitraum erkrankte, fühlte sich durch diese Regelung unangemessen benachteiligt.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf<sup>1</sup> teilte diese Einschätzung nicht.

Nach den Ausführungen des Gerichts wird beim sog. Blockmodell in der Arbeitsphase ein Zeitguthaben aufgebaut, das während der Freistellungsphase wieder aufgelöst wird. Erkrankt der Arbeitnehmer in der Arbeitsphase über den Zeitraum von sechs Wochen, für den er Entgeltfortzahlung beanspruchen kann, hinaus, so kann nach dem Sechs-Wochen-Zeitraum kein entsprechendes Zeitguthaben mehr aufgebaut werden. Es benachteiligt deshalb den Arbeitnehmer nicht unangemessen, wenn er diesen Zeitraum (häufig) nacharbeiten muss.

<sup>1</sup> ArbG Düsseldorf, Urt. v. 2.6.2009, 7 Ca 515/09, (nrkr.; AZ beim LAG Düsseldorf: 14 Sa 811/09), NZA-RR 2009, S. 578, LEXinform 1434730.

### **Aufgrund unwahrer ehrverletzender Kündigungsgründe kann der Arbeitnehmer die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung verlangen**

Klagt der Arbeitnehmer erfolgreich gegen eine sozialwidrige Kündigung kann er nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein die gerichtliche Auflösung seines Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung verlangen, wenn das Verhalten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit dem Ausspruch der Kündigung je nach den Umständen geeignet ist, die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu begründen<sup>1</sup>. Dies kann dann der Fall sein, wenn der Arbeitgeber durch Aufstellung völlig haltloser Kündigungsgründe einer Pflegekraft jegliches Verantwortungsbewusstsein abspricht.

Die Klägerin war seit 1998 als Altenpflegehelferin in einer Seniorenwohnanlage beschäftigt. Der Arbeitgeber warf der Klägerin vor, im September 2008 eine an Parkinson leidende Bewohnerin leichtfertig angerempelt und so zu Fall gebracht und anschließend nicht versorgt zu haben. Er kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 31.01.2009. In der vorangegangenen Betriebsratsanhörung berief er sich auf diese Vorwürfe und stellte abschließend fest, dass die Klägerin aufgrund des gezeigten Verhaltens auf einer Pflegestation zur Betreuung auch sehr kranker Bewohner nicht tragbar sei. Das Arbeitsgericht Lübeck hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben und auf Antrag der Klägerin das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung aufgelöst. Die hiergegen von der Beklagten eingelegte Berufung blieb erfolglos.

Das Landesarbeitsgericht stellte fest, dass die Kündigung wegen fehlender vorheriger Abmahnung sozialwidrig sei, insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Klägerin seit 1998 beanstandungsfrei gearbeitet habe. Der Auflösungsantrag sei ebenfalls begründet. Auch wenn die Beklagte die Behauptung, die Klägerin habe die Bewohnerin „angerempelt“ oder „umgerannt“ inzwischen in „gestreift“ modifiziert habe und nunmehr vortrage, die Klägerin habe sich nicht „ausreichend“ um die Bewohnerin gekümmert, stünden die zuvor erhobenen Vorwürfe im Raum. Der Arbeitgeber habe die Klägerin der Verantwortungslosigkeit bezichtigt, welches gerade für Mitarbeiter im Pflegebereich einen schweren Vorwurf darstelle. Bei derart extremen Vorwürfen, die in ihrer Intensität nicht aufrechterhalten werden könnten, sei zu befürchten, dass der Arbeitgeber in anderen Fällen ähnliche Verhaltensweisen zeigen

werde. Vor diesem Hintergrund sei der Klägerin vorliegend nicht zuzumuten gewesen, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen.

- 1 LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 15.09.2009, 2 Sa 105/09, LEXinform 1437530.

### **Kein Schadensersatz gegen Betriebsveräußerer wegen nicht ordnungsgemäßer Unterrichtung**

- Hat ein Arbeitnehmer das Recht verwirkt, dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses von seinem bisherigen Arbeitgeber auf den Betriebserwerber zu widersprechen, so hat er nicht deshalb einen Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Betriebsveräußerer, weil dieser seiner Unterrichtungspflicht im Zusammenhang mit der Betriebsveräußerung nicht ordnungsgemäß nachgekommen ist. Dies hat das Bundesarbeitsgericht entschieden.
- Dem lag ein Fall zugrunde, in dem ein Arbeitnehmer nicht ordnungsgemäß über die Rechtsfolgen eines ihm als beabsichtigt mitgeteilten Betriebsübergangs unterrichtet worden war, der Arbeitnehmer anschließend aber einen Aufhebungsvertrag mit seinem bisherigen Arbeitgeber geschlossen hatte. Hierdurch hatte er sein Widerspruchsrecht gegen den Betriebsübergang verwirkt.

Führt ein Verhalten des Arbeitnehmers dazu, dass sein Recht auf Ausübung des Widerspruchs untergegangen ist, so liegt es nicht im Schutzzweck der gesetzlichen Vorschriften über die Unterrichtung des Arbeitnehmers, ihm gleichsam eine weitere Widerspruchsmöglichkeit einzuräumen, indem er im Wege des Schadensersatzes den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses von dem bisherigen Betriebsinhaber verlangen kann.

### **Rückzahlung von Ausbildungskosten**

Vereinbarungen, durch die sich ein Arbeitgeber von einem Arbeitnehmer die Rückzahlung von Schulungskosten versprechen lässt, können unwirksam sein. Über einen solchen Fall hatte kürzlich das Bundesarbeitsgericht zu entscheiden.

Eine Apothekenhelferin hatte an einer Fortbildung zur „Fachberaterin Dermokosmetik“ teilgenommen. Der Arbeitgeber hatte die Ausbildungskosten getragen, der Arbeitnehmerin während der Schulungsmaßnahme aber kein Arbeitsentgelt gezahlt. Nach Abschluss des Kurses einigten sich beide darauf, dass der Arbeitgeber die Teilnahme an der Schulungsmaßnahme vergütete, die Arbeitnehmerin aber die Kosten der Maßnahme zu erstatten hatte, falls sie den Betrieb verließ.

Das Bundesarbeitsgericht erklärte diese Vereinbarung für unwirksam. Ein Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers bestehe nicht. Sei ein Arbeitgeber zur Fortzahlung des Arbeitsentgelts während einer Schulungsmaßnahme verpflichtet, verweigere er aber die Zahlung trotz eindeutiger Rechtslage und komme daraufhin eine Vereinbarung zustande, nach der der Arbeitgeber die Teilnahme an der Maßnahme zu vergüten und der Arbeitnehmer unter bestimmten Umständen die Kosten zu erstatten habe, so sei eine solche Vereinbarung nach den für die Rückzahlungsvereinbarungen geltenden allgemeinen Grundsätzen unzulässig.

### **Verwirkung des Widerspruchsrechts gegen Betriebsübergang**

Ein Arbeitnehmer kann das Recht verwirken, dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses von seinem bisherigen Arbeitgeber auf den Betriebserwerber zu widersprechen. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass er geraume Zeit untätig bleibt, bevor er dem Übergang widerspricht und dass er Handlungen vornimmt, aus denen der Betriebserwerber schließen kann, dass er sich nicht mehr gegen den Betriebsübergang wehren will.

Wehrt sich ein Arbeitnehmer gegen eine von dem Betriebserwerber oder dessen Insolvenzverwalter ausgesprochene Kündigung, so ist dies keine Handlung, die die Annahme des Betriebserwerbers zulässt, der Arbeitnehmer halte an dem Arbeitsverhältnis zu dem bisherigen Arbeitgeber nicht mehr fest. Der Arbeitnehmer bringt damit nicht zum Ausdruck, dass er den neuen Betriebsinhaber als seinen Arbeitgeber akzeptiert. Es tritt keine Verwirkung ein. Der Widerspruch führt dazu, dass das Arbeitsverhältnis zu dem bisherigen Arbeitgeber fortbesteht.

Dies hat das Bundesarbeitsgericht im Falle eines Angestellten entschieden, dem am 22.10.2004 in unzureichender Form ein Betriebsübergang zum 1.11.2004 mitgeteilt wurde und der im Januar 2006 Kündigungsschutzklage erhob und den Widerspruch gegen den Betriebsübergang einlegte.

In einem solchen Fall sei der Widerspruch nicht verspätet, weil die Frist zur Einlegung des Widerspruchs nur mit einer ordnungsgemäßen Belehrung beginnt. Auch eine Verwirkung des Widerspruchsrechts trete nicht ein, da der Arbeitnehmer hier keine Handlung vorgenommen habe, aus der der Betriebserwerber

oder der Insolvenzverwalter hätten schließen dürfen, dass er sich gegen den Betriebsübergang nicht mehr zu wehren beabsichtige. Durch die Weiterarbeit bei dem Betriebserwerber vor und nach Beantragung und Eröffnung des Insolvenzverfahrens des ursprünglichen Arbeitgebers sei kein entsprechender Vertrauensstatbestand des Betriebserwerbers geschaffen worden, ebenso wenig dadurch, dass der Arbeitnehmer seine Arbeit für den Betriebserwerber fortgesetzt hat, bis dieser seinerseits Insolvenzantrag stellte, auch nicht dadurch, dass er sich gegen die vom Insolvenzverwalter des Betriebserwerbers ausgesprochene Kündigung wehrte.

### **Behandlung von Einkommensteuererstattungen bei Nettolohnvereinbarung**

Ein Unternehmen hatte mit seinen Arbeitnehmern Nettolohnvereinbarungen getroffen. Kam es im Rahmen von Einkommensteuerveranlagungen der Arbeitnehmer zu Erstattungen, wurden diese an den Arbeitgeber abgetreten. Im Zeitpunkt der Erstattung kürzte der Arbeitgeber den jeweiligen Nettolohn des Arbeitnehmers um den Erstattungsbetrag. Von dem so gekürzten Nettobetrag ausgehend, wurde der Bruttolohn und die darauf entfallende Lohnsteuer für diesen Monat errechnet.

Nach einem Urteil des Bundesfinanzhofs ist der Erstattungsbetrag entgegen der Vorgehensweise des Arbeitgebers vom Bruttoarbeitslohn des Arbeitnehmers abzuziehen. Die ungekürzte Auszahlung des monatlichen Nettolohns und die Rückzahlung von im Vorjahr zunächst überhöht vereinnahmten Gehaltszahlungen sind zwei Zahlungsvorgänge. Sie sind getrennt voneinander zu betrachten.

### **Freie Unterkunft oder freie Wohnung als Sachbezug ab 1.1.2010**

Die Gewährung freier Unterkunft oder freier Wohnung ist bei der Berechnung der Lohnsteuer und der Sozialversicherungsbeiträge zu berücksichtigen.

Dabei ist zu unterscheiden zwischen

#### **freier Wohnung:**

- Stellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Wohnung unentgeltlich zur Verfügung, ist der ortsübliche Mietpreis zu berücksichtigen. Für Nebenkosten ist der Endpreis am Abgabeort anzusetzen.
- Unter einer Wohnung ist eine geschlossene Einheit von Räumen zu verstehen, in denen ein selbstständiger Haushalt geführt werden kann.

#### **freier Unterkunft:**

- Werden Räume überlassen, die keine Wohnung sind, handelt es sich um eine Unterkunft.

### **Ab dem 1.1.2010 gelten folgende Sachbezugswerte:**

<b>Sachbezugswert freie Unterkunft</b>	<b>Monat</b>	<b>Kalendertag</b>
	<b>€</b>	<b>€</b>
Alte und Neue Bundesländer	204,00	6,80

- Heizung und Beleuchtung sind in diesen Werten enthalten.
- Ist der Arbeitnehmer in den Haushalt des Arbeitgebers aufgenommen oder ist die Unterkunft mit mehreren Beschäftigten belegt, vermindern sich die Werte.

### **Freie Verpflegung als Sachbezug ab 1.1.2010**

Erhalten Arbeitnehmer als Arbeitsentgelt Sachbezüge in Form von Verpflegung, richtet sich der Wert nach der Sachbezugsverordnung.

Die sich aus der Sachbezugsverordnung ergebenden Werte werden in die Berechnung der Lohnsteuer und der Sozialversicherungsbeiträge einbezogen.

Die freie Verpflegung umfasst die Mahlzeiten Frühstück, Mittagessen und Abendessen. Stellt der Arbeitgeber nicht alle Mahlzeiten zur Verfügung, ist der anteilige Sachbezugswert nur für die gewährte Mahlzeit anzusetzen. Für Jugendliche und Auszubildende gibt es keinen Abschlag mehr. Für Familienangehörige sind geringere Werte anzusetzen.

Ab dem 1.1.2010 gelten folgende Werte:

	Monat €	Kalendertag €
<b>Werte für freie Verpflegung</b>		
alle Mahlzeiten	215,00	7,17
<b>Werte für teilweise Gewährung freier Verpflegung</b>		
Frühstück	47,00	1,57
Mittag- u. Abendessen je	84,00	2,80

Bei der Gewährung von unentgeltlichen oder verbilligten Mahlzeiten im Betrieb sind für sämtliche Arbeitnehmer einheitlich anzusetzen:

- 1,57 € für das Frühstück
- 2,80 € für Mittag-/Abendessen.

### Neue Beitragsbemessungsgrenzen ab 1. Januar 2010

Ab 1. Januar 2010 gelten folgende Werte in der Sozialversicherung:

	2010 jährlich €	2009 jährlich €	2010 monatlich €	2009 monatlich €	2010 täglich €	2009 täglich €
<b>West</b>						
Krankenversicherung	45.000,00	44.100,00	3.750,00	3.675,00	125,00	122,50
Pflegeversicherung	45.000,00	44.100,00	3.750,00	3.675,00	125,00	122,50
Rentenversicherung	66.000,00	64.800,00	5.500,00	5.400,00	183,34	180,00
Arbeitslosenversicherung	66.000,00	64.800,00	5.500,00	5.400,00	183,34	180,00
<b>Ost</b>						
Krankenversicherung	45.000,00	44.100,00	3.750,00	3.675,00	125,00	122,50
Pflegeversicherung	45.000,00	44.100,00	3.750,00	3.675,00	125,00	122,50
Rentenversicherung	55.800,00	54.600,00	4.650,00	4.550,00	155,00	151,67
Arbeitslosenversicherung	55.800,00	54.600,00	4.650,00	4.550,00	155,00	151,67

Die für die Beurteilung der Krankenversicherungspflicht geltenden Jahresarbeitsentgeltgrenzen betragen für die bei einer Krankenkasse versicherten Arbeitnehmer 49.950 €. Für die am 31.12.2002 in der privaten Krankenversicherung versicherten Beschäftigten beträgt die Grenze 45.000 €.

### 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.