

# Newsletter +++ newletter+++ newsletter+++ newsletter+++

Ausgabe  
01.2004

# +++newsletter+++

## **Verkürzung der Zahlungsschonfrist**

Wird eine Steuer nicht bis zum Ablauf des Fälligkeitstags entrichtet, entstehen für jeden angefangenen Säumnismonat so genannte Säumniszuschläge. Bisher sah das Gesetz eine Billigkeitsregel vor, nach der bei einer Säumnis von bis zu fünf Tagen von der Erhebung des Zuschlags abgesehen wurde. Diese so genannte Schonfrist wird auf drei Tage verkürzt. Die Regelung gilt für alle nach dem 31.12.2003 fällig werdenden Steuern.

## **Jahresbescheinigungen für Zinsen und Spekulationsgeschäfte ab 1.1.2004**

Kredit- und Finanzdienstleistungsinstitute werden verpflichtet, ihren Kunden zusammenfassende Jahresbescheinigungen nach amtlich vorgeschriebenem Muster auszustellen. Diese Bescheinigungen müssen Kapitalerträge, die nach dem 31. Dezember 2003 zufließen und private Veräußerungsgeschäfte, die nach dem 31. Dezember 2003 über diese Institute abgewickelt werden, enthalten.

## **Einziehung des Insolvenzgelds in den Progressionsvorbehalt**

Insolvenzgeld, das nach dem 31. Dezember 2003 gezahlt wird, muss zukünftig im Rahmen des so genannten Progressionsvorbehalts mit berücksichtigt werden.

Die Bundesagentur für Arbeit hat dazu die Daten über das im Kalenderjahr gewährte Insolvenzgeld für jeden Empfänger bis zum 28. Februar des nachfolgenden Jahres nach amtlich vorgeschriebenem Datensatz durch Datenfernübertragung zu übermitteln. Der betroffene Arbeitnehmer ist zu informieren und auf die steuerliche Behandlung des Insolvenzgelds und seine Steuererklärungspflicht hinzuweisen.

## **Begrenzung der Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nacharbeit**

Nachdem bekannt geworden ist, dass steuerfreie Zuschläge in erheblicher Höhe an hoch dotierte Profisportler ausgezahlt wurden, hat der Gesetzgeber reagiert. Die Berechnungsgrundlage für die prozentualen Zuschlagssätze wird ab 1. Januar 2004 auf einen maßgeblichen Stundenlohn von 50 € begrenzt.

## **Aufhebung der Beschränkung für doppelte Haushaltungsführung**

Die mit Wirkung ab 1996 eingeführte zeitliche Beschränkung des Abzugs für eine beruflich veranlasste doppelte Haushaltungsführung auf höchstens zwei Jahre wurde durch Beschluss des Bundesverfassungsgerichts als nicht verfassungskonform angesehen. Die Zweijahresfrist wird nunmehr aufgehoben und außerdem klar gestellt, dass es allein auf die berufliche Veranlassung der doppelten Haushaltungsführung ankommt. Die Änderung gilt erstmals ab dem Veranlagungszeitraum 2003 und außerdem in allen noch offenen Fällen.

## **Anschaffungsnaher Aufwand als Herstellungskosten**

Gegen die in den Einkommensteuer-Richtlinien enthaltene Regelung hatte der Bundesfinanzhof im Jahr 2001 Vorgaben entwickelt, wann von einem anschaffungsnahen Herstellungsaufwand auszugehen ist. Als Reaktion darauf hat der Gesetzgeber die Verwaltungsmeinung nunmehr gesetzlich normiert.

Danach sind Aufwendungen an Gebäuden, die innerhalb von drei Jahren nach der Anschaffung durchgeführt werden, Herstellungskosten, wenn sie 15 v. H. der Anschaffungskosten des Gebäudes übersteigen. Dies gilt für Baumaßnahmen, mit denen nach dem 31. Dezember 2003 begonnen wird. Baubeginn ist der Zeitpunkt, in dem der Bauantrag gestellt wird oder bei baugenehmigungsfreien Bauvorhaben, für die Bauunterlagen einzureichen sind, der Zeitpunkt, in dem diese Unterlagen eingereicht werden.

Diese angebliche Vereinfachung wird in den entsprechenden Fällen zu weiteren Auseinandersetzungen mit der Finanzverwaltung führen. Werden die Erhaltungsaufwendungen erst in das vierte oder ein späteres Jahr nach der Anschaffung verschoben, sind insbesondere die Vorgaben des Bundesfinanzhofs wieder zu beachten. In solchen Fällen ist eine vorherige Abstimmung mit dem Steuerberater unbedingt erforderlich.

## **Abstandnahme vom Kapitalertragsteuerabzug**

Bereits jetzt wird bei bestimmten Gläubigern von den Kapitalerträgen kein Steuerabzug vorgenommen. Neu ist, dass bei diesen Gläubigern auch bei Erträgen aus GmbH-Beteiligungen, Genussrechten, Wandelanleihen und Gewinnobligationen sowie bei Erträgen aus der Beteiligung als stiller Gesellschafter und an partiarischen Darlehen der Steuerabzug nicht vorzunehmen ist.

Mit dieser Maßnahme soll das Bundesamt für Finanzen entlastet werden.

Der Steuerabzug wird jedoch dann weiterhin vorgenommen, wenn die Papiere der Genussrechte, Wandelanleihen oder Gewinnobligationen von einem inländischen Kreditinstitut verwahrt werden. Diese Institutionen sind sammelantragsberechtigt, so dass der Vereinfachungseffekt entfällt.

Voraussetzung für die Abstandnahme vom Steuerabzug ist die Vorlage einer Nichtveranlagungs-Bescheinigung.

Auf den hälf tigen Abzug der Kapitalertragsteuer wird verzichtet, wenn der Gläubiger eine von der Körperschaftsteuer befreite Körperschaft, mit Ausnahme der Kirchen, oder andere inländische öffentlich-rechtliche Körperschaft ist. Von der Regelung sind Erträge aus GmbH-Beteiligungen und Beteiligungen an sonstigen steuerpflichtigen Körperschaften, z. B. privat-rechtlichen Stiftungen, erfasst. Voraussetzung ist auch hier die Vorlage einer Nichtveranlagungs-Bescheinigung.

Die Neuregelungen sind erstmals auf Ausschüttungen nach dem 31.12.2003 anzuwenden.

## **Ausstellung von Rechnungen ab 1.1.2004**

Der Gesetzgeber hat die Vorschriften zur Ausstellung von Rechnungen in wesentlichen Teilen geändert. Danach ist jeder Unternehmer **verpflichtet**, einem anderen Unternehmer über die für dessen Unternehmen erbrachten Lieferungen oder Leistungen eine Rechnung zu erteilen. Das Gleiche gilt für einen Leistungsempfänger in Form einer juristischen Person, soweit sie nicht Unternehmer ist.

Darüber hinaus sind die obligatorischen Pflichtangaben in Rechnungen erweitert worden, die unabdingbare Voraussetzung für den Vorsteuerabzug sind. Deshalb müssen ab 1.1.2004 in den Rechnungen folgende Angaben gemacht werden (für so genannte Kleinbetragsrechnungen bis zu 100 € Gesamtbetrag gibt es Ausnahmen):

- Der vollständige Name und die vollständige Anschrift des leistenden Unternehmers und des Leistungsempfängers,
- die dem leistenden Unternehmer vom Finanzamt erteilte **Steuernummer oder** die ihm vom Bundesamt für Finanzen erteilte **Umsatzsteuer-Identifikationsnummer** (USt-ID-Nummer),
- das **Ausstellungsdatum**,
- eine **fortlaufende Nummer** (Rechnungsnummer) mit einer oder mehreren Zahlenreihen, die zur Identifizierung der Rechnung vom Rechnungsaussteller einmalig vergeben wird,
  - Beispiel: 2004010001 mit der Reihenfolge Jahr, Monat und Nummer
- die Menge und die Art (handelsübliche Bezeichnung) der gelieferten Gegenstände oder den Umfang und die Art der sonstigen Leistung,
- den **Zeitpunkt der Lieferung oder der sonstigen Leistung oder der Vereinnahmung des Entgelts** oder eines Teils des Entgelts bei Anzahlungen, sofern dieser Zeitpunkt feststeht und nicht mit dem Ausstellungsdatum der Rechnung identisch ist,
  - Als Zeitpunkt kann der Kalendermonat angegeben werden, in dem die Leistung ausgeführt wird.
- das nach Steuersätzen und einzelnen Steuerbefreiungen **aufgeschlüsselte Entgelt** für die Lieferung oder sonstige Leistung sowie jede im Voraus vereinbarte Minderung des Entgelts, sofern sie nicht bereits im Entgelt berücksichtigt ist,
  - Bei automatischer Fakturierung über Leistungen mit verschiedenen Steuersätzen darf die Umsatzsteuer in einer Summe ausgewiesen werden, wenn für die einzelnen Rechnungspositionen der Steuersatz angegeben wird (Rechnungen z. B. von Lebensmittelgroßhändlern).
- den anzuwendenden **Steuersatz** sowie den auf das Entgelt entfallenden Steuerbetrag oder im Fall einer Steuerbefreiung einen Hinweis darauf, dass für die Lieferung oder sonstige Leistung eine Steuerbefreiung gilt.

Auch Gutschriften müssen die vorgenannten Angaben enthalten. Elektronische Rechnungen werden nur anerkannt, wenn die Echtheit der Herkunft und die Unversehrtheit des Inhalts gewährleistet ist.

Ferner sind zusätzliche Pflichten bei Ausstellung von Rechnungen in besonderen Fällen neu formuliert bzw. hinzugefügt worden:

- Eine Rechnung über die innergemeinschaftlichen Lieferungen von Fahrzeugen muss immer die in einer besonderen Vorschrift des Umsatzsteuergesetzes aufgeführten Merkmale enthalten,
- bei Reiseleistungen und bei der Differenzbesteuerung muss auf die Anwendung der Sonderregelungen hingewiesen werden.

Jeder Unternehmer sollte deshalb alle eingehenden Rechnungen auf die Richtigkeit der Pflichtangaben hin prüfen und fehlende Angaben mit Hinweis auf die gesetzlichen Grundlagen sofort ergänzen lassen. Ob bei der fortlaufenden Rechnungsnummer auch Buchstaben und/oder Symbole berücksichtigt werden können, muss abgewartet werden.

### **Rechnungen über Kleinbeträge ab 1.1.2004**

Rechnungen über Kleinbeträge, das sind solche mit einem Gesamtbetrag bis zu 100 € inklusive Umsatzsteuer, müssen ab dem 1.1.2004 folgenden Inhalt haben:

- den vollständigen Namen und die vollständige Anschrift des leistenden Unternehmers,
- das Ausstellungsdatum,
- die Menge und die Art der gelieferten Gegenstände oder den Umfang und die Art der sonstigen Leistung und
- das Entgelt und den darauf entfallenden Steuerbetrag in einer Summe sowie den anzuwendenden Steuersatz oder im Fall einer Steuerbefreiung einen Hinweis darauf, dass für die Lieferung oder sonstige Leistung eine Steuerbefreiung gilt.

Bei automatischer Fakturierung über Leistungen mit verschiedenen Steuersätzen darf die Umsatzsteuer in einer Summe ausgewiesen werden, wenn für die einzelnen Rechnungspositionen der Steuersatz angegeben wird (Rechnungen z. B. von Lebensmittelgroßhändlern).

Für die Praxis bedeutet dies, dass mit Beginn des Jahres 2004 sämtliche Rechnungen umgestellt werden müssen. **Fehlt** auch nur eine der Pflichtangaben, **dann ist der Vorsteuerabzug solange ausgeschlossen**, bis die Rechnung vom Aussteller berichtigt worden ist.

### **Fahrausweise als Rechnungen**

Als Rechnungen gelten auch die Fahrausweise, die für die Beförderung von Personen ausgegeben werden. Die Fahrausweise müssen die folgenden Angaben enthalten:

- den vollständigen Namen und die vollständige Anschrift des befördernden Unternehmers,
- das Ausstellungsdatum,
- das Entgelt und den darauf entfallenden Steuerbetrag in einer Summe,
- den anzuwendenden Steuersatz, wenn die Beförderungsleistung nicht dem ermäßigten Steuersatz unterliegt,
- ggf. einen Hinweis bei grenzüberschreitender Beförderung von Personen im Luftverkehr.

Auf Fahrausweisen und Zuschlagkarten der Eisenbahn im öffentlichen Verkehr kann an Stelle der Steuersatzes die Tarifentfernung angegeben werden.

Diese Angaben sind wichtig für den Vorsteuerabzug. Im Normalfall, d. h. bis zu einer Entfernung bis zu 50 km, ist der ermäßigte Steuersatz maßgebend, so dass auch nur die sich daraus ergebende Vorsteuer abgezogen werden kann. Davon ausgenommen sind Fahrausweise im Luftverkehr, es sei denn, der ermäßigte Steuersatz ist gesondert angegeben.

Der volle Steuersatz kann nur dann als Vorsteuer berücksichtigt werden, wenn der Steuersatz oder bei der Eisenbahn im öffentlichen Verkehr die Tarifentfernung über 50 km auch angegeben ist. Die Vorsteuer kann mit 6,54 v. H. aus Fahrausweisen mit ermäßigt und mit 13,79 v. H. aus Rechnungen mit Angabe des vollen Steuersatzes bzw. der Tarifentfernung über 50 km herausgerechnet werden.

Bei vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zur Verfügung gestellten Fahrausweisen für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte ist kein Vorsteuerabzug möglich.

Rechnungen von Taxi- oder Mietwagenunternehmen sowie Kraftomnibussen außerhalb des Linienverkehrs gelten nicht als Fahrausweis.

## **Aufbewahrung von Rechnungen ab 1.1.2004**

Ab 1.1.2004 muss **jeder Unternehmer** ein Doppel der Rechnungen, die er selbst oder ein Dritter in seinem Namen und für seine Rechnung ausgestellt hat, und alle Rechnungen, die er erhalten oder die ein Leistungsempfänger (z. B. Gutschriften) oder in dessen Namen und für dessen Rechnung ein Dritter ausgestellt hat, zehn Jahre grundsätzlich im Inland aufbewahren. Wegen der Aufbewahrung von Rechnungen im übrigen Gemeinschaftsgebiet gibt es Sonderregelungen, die im Einzelfall mit dem Finanzamt abzustimmen sind.

Die Aufbewahrungsfrist beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem die Rechnung ausgestellt worden ist. Rechnungen aus dem Jahr 2004 können also frühestens nach dem 31.12.2014 vernichtet werden. Die Nichtaufbewahrung wird als Ordnungswidrigkeit angesehen, die mit einer Geldbuße von bis zu 5.000 € geahndet werden kann.

Die Rechnungen müssen im gesamten Zeitraum lesbar sein. So genannte Thermorechnungen können durch Lichteinwirkung schon nach wenigen Tagen unlesbar werden. Deshalb ist es ratsam, eine Fotokopie zu erstellen und die Originalrechnung daran zu heften.

Insbesondere im Hinblick auf die ab 1.1.2004 einmalig zu vergebende fortlaufende Rechnungsnummer und die Verpflichtung zur Ausstellung einer Rechnung für einen anderen Unternehmer werden sich für einige Branchen Probleme ergeben. In der Gastronomie z. B. wird das Bedienungspersonal wohl kaum fragen können und wollen, ob der Gast die Rechnung seinem unternehmerischen Bereich zuordnet. Für diese und ähnliche Branchen bietet sich die vollständige Aufbewahrung sämtlicher Rechnungen an, weil andererseits vorher auch kaum vorauszuahnen ist, ob der Endbetrag im Bereich der Kleinbetragsrechnungen liegt, für die die Nummerierung nicht gilt.

Es ist zu hoffen, dass der Gesetzgeber oder die Finanzverwaltung eine großzügige Übergangsregelung trifft, zumal den Unternehmern nur wenige Tage bis zur Umstellung gewährt worden sind.

## **Unrichtiger oder unberechtigter Ausweis der Umsatzsteuer**

Von einem unrichtigen Steuerausweis spricht man, wenn ein Unternehmer

- eine höhere als die tatsächlich geschuldete Umsatzsteuer,
- Umsatzsteuer für steuerfreie Lieferungen oder
- Umsatzsteuer für nicht steuerbare Leistungen (z. B. im Ausland oder Geschäftsveräußerungen im Ganzen)

in der Rechnung ausweist.

In diesen Fällen schuldet der Rechnungsaussteller die zu hoch ausgewiesene Umsatzsteuer und der Leistungsempfänger darf diese Steuer nicht als Vorsteuer abziehen. Berichtigt der Aussteller die Rechnung gegenüber dem Empfänger, kann er die Berichtigung im entsprechenden Umsatzsteuer-Voranmeldungszeitraum vornehmen.

Von „unberechtigtem Steuerausweis“ spricht man, wenn

- ein Nichtunternehmer Umsatzsteuer in einer Rechnung ausweist,
  - Beispiel: Privatmann verkauft sein Auto an einen Unternehmer und weist Umsatzsteuer aus.
- der so genannte Kleinunternehmer die Umsatzsteuer offen ausweist, obwohl er nicht dazu berechtigt ist,
- ein Unternehmer Scheinrechnungen erstellt,
- ein Unternehmer eine Rechnung erstellt, die einen anderen als den gelieferten Gegenstand oder eine andere als die tatsächlich ausgeführte Leistung angibt. In diesen Fällen schuldet der Unternehmer neben der ausgewiesenen zusätzlich die Umsatzsteuer für die tatsächlich ausgeführte Lieferung oder Leistung.
  - Beispiel 1: Unternehmer A stellt eine Rechnung über die Lieferung eines Bürocomputers aus. In Wirklichkeit liefert er eine Stereoanlage für den Privathaushalt des Empfängers.
  - Beispiel 2: Elektromeister stellt „Elektroarbeiten im Büro“ in Rechnung, tatsächlich führt er die Arbeiten im Privathaushalt durch.

Auch hier kann eine Berichtigung vorgenommen werden. Neu ist allerdings, dass diese beim Finanzamt gesondert schriftlich zu beantragen ist. Erst nach dessen Zustimmung kann eine Korrektur in der Umsatzsteuer-Voranmeldung des Zeitraums vorgenommen werden, in dem das Finanzamt zugestimmt

hat. Voraussetzung für die Zustimmung ist die Berichtigung eines evtl. Vorsteuerabzugs durch den Empfänger und die Rückzahlung durch den Leistenden. Die Gefährdung des Steueraufkommens muss also beseitigt sein.

Gerade in den Fällen des unberechtigten Steuerausweises wird die Umsatzsteuer vom Rechnungsaussteller oftmals nicht an das Finanzamt überwiesen. Die Nichtabführung stellt eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einer Geldbuße bis zu 50.000 € geahndet werden kann.

### **Voraussetzungen für den Vorsteuerabzug ab 1.1.2004**

Die Voraussetzungen für den Vorsteuerabzug sind auf Grund der diversen Änderungen im Umsatzsteuerrecht präziser formuliert worden. Der Unternehmer kann zukünftig die gesetzlich geschuldete Steuer für Lieferungen und sonstige Leistungen, die von einem anderen Unternehmer für sein Unternehmen ausgeführt worden sind, als Vorsteuer abziehen.

Weitere unabdingbare Voraussetzung ist, dass der Unternehmer (Leistungsempfänger) eine Rechnung besitzt, die sämtliche gesetzlich vorgeschriebenen Angaben enthält. Fehlt auch nur eine der notwendigen Angaben, ist der Vorsteuerabzug grundsätzlich ausgeschlossen. Wird die Rechnung berichtigt, kann die Vorsteuer (erst) in dem Monat der Berichtigung abgezogen werden.

Bei Anzahlungen, die z. B. im Handwerk sowie in der Bauwirtschaft üblich sind, darf die Vorsteuer grundsätzlich nur dann abgezogen werden, wenn eine Rechnung vorliegt **und** die Zahlung geleistet worden ist.

### **Aufteilung von Vorsteuern bei gemischt genutzter Verwendung**

Der Bundesfinanzhof hatte im Jahr 2001 entschieden, dass bei Wirtschaftsgütern, die sowohl zur Ausführung steuerpflichtiger als auch steuerfreier Umsätze genutzt wurden, eine Aufteilung von Vorsteuerbeträgen nach dem Verhältnis der Ausgangsumsätze anzuerkennen war. Dies galt unabhängig davon, ob es um die Aufteilung von Vorsteuerbeträgen aus Rechnungen über Anschaffungs-, Herstellungs- oder Erhaltungsaufwendungen ging. Bei gemischt genutzten Grundstücken konnte der Unternehmer die Vorsteuern deshalb nach dem Verhältnis der steuerpflichtigen zu den steuerfreien Mieteinnahmen aufteilen.

Dieser vorteilhaften Regelung hat der Gesetzgeber mit Wirkung vom 1.1.2004 an einen Riegel vorgeschoben. Ab diesem Zeitpunkt ist eine Aufteilung nach dem Verhältnis der Ausgangsumsätze nur noch möglich, wenn keine andere wirtschaftliche Zurechnung möglich ist.

Davon betroffen sind in erster Linie Vermieter von Gebäuden, die zukünftig nach dem ungünstigeren Nutzflächenschlüssel aufteilen müssen. Ist vor dem 1.1.2004 der Umsatzschlüssel angewandt worden, könnte eine Berichtigung des Vorsteuerabzugs i. S. des § 15a Umsatzsteuergesetz auf Herstellungskosten - wegen Änderung der Verhältnisse - gegeben sein.

### **Umsatzsteuer-Voranmeldungen müssen nach dem 31.12.2004 elektronisch übertragen werden**

Neben den vielen Neuerungen im Umsatzsteuerrecht werden den Unternehmern und deren Beratern neue Hilfsarbeiten für den Fiskus zugemutet:

Umsatzsteuer-Voranmeldungen für Zeiträume, die nach dem 31.12.2004 enden, sind jeweils bis zum 10. Tag nach Ablauf des Voranmeldungszeitraums auf elektronischem Wege an die Finanzverwaltung zu übermitteln. Auf Antrag kann das Finanzamt zur Vermeidung unbilliger Härten auf eine elektronische Übermittlung verzichten. Einem Verzicht wird das Finanzamt wahrscheinlich nur zustimmen, wenn der Unternehmer oder sein Berater keine EDV-Einrichtung hat, mit der die Übertragung möglich ist.

Die Bearbeitungszeit für die Finanzbuchführungen wird ebenfalls verkürzt, weil die Übertragung bisher zum Ende der Schonfrist möglich war.

### **Haftung des Leistungsempfängers für schuldhaft nicht abgeführt Umsatzsteuer wird verschärft**

Zum 1.1.2002 hatte der Gesetzgeber trotz massiven Widerstands die Haftung des Leistungsempfängers für vom Leistenden schuldhaft nicht ab geführte Umsatzsteuer eingeführt. Grund für die Ausweitung der Haftung waren die von Kriminellen ausgeführten so genannten Karussellgeschäfte, durch die nach Angaben der Finanzverwaltung jährlich Vorsteuerbeträge in Höhe von mehreren Milliarden Euro erschlichen werden.

Die Haftung wird ab 1.1.2004 deutlich verschärft:

- Der Unternehmer haftet danach für die Umsatzsteuer aus einem vorangegangenen Umsatz, wenn ihm diese in Rechnung gestellt worden ist und ihm bei Abschluss des Vertrags (über seinen

Eingangsumsatz) bekannt war, dass der Aussteller der Rechnung bereits die Absicht hatte, die ausgewiesene Steuer nicht zu entrichten. Dies gilt auch für den Fall, dass der Aussteller der Rechnung sich vorsätzlich außer Stande gesetzt hat, die ausgewiesene Steuer zu entrichten oder der Empfänger der Lieferung oder sonstigen Leistung Kenntnis hätte erlangen können, wenn er sich mit der Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmanns erkundigt hätte.

- Beispiel: Unternehmer A weiß aus Gesprächen, dass sein Lieferant B auf seinen Rechnungen eine erfundene Steuernummer angibt, nicht beim Finanzamt erfasst ist und die Steuer deshalb auch nicht abgeführt. In diesem Fall schuldet A die Steuer des B.
- „Von der Kenntnis oder dem Kennen müssen“ geht der Gesetzgeber grundsätzlich aus, wenn der Rechnungsaussteller „einen Preis in Rechnung stellt, der unter dem marktüblichen Preis liegt“. Dies gilt auch, wenn der in Rechnung gestellte Preis unter dem „marktüblichen Preis oder unter dem Preis liegt, der seinem Lieferanten oder einem anderen Lieferanten, die am Erwerb der Ware beteiligt waren, in Rechnung gestellt wurde“. Dass diese Voraussetzungen nicht vorgelegen haben, muss der Empfänger der Leistung durch Nachweis der betriebswirtschaftlich begründeten Preisgestaltung erbringen.
- Beispiel: Lieferant B stellt Unternehmer A einen Preis für einen neuen Pkw (Auslaufmodell) in Rechnung, der niedriger ist als der Einkaufspreis des Lieferanten B beim Werk, weil er sein Lager für neue Modelle räumen will. In solchen Fällen dürfte der Nachweis gegenüber dem Finanzamt leicht fallen.

Wegen der Verschärfung der Haftung kann nur geraten werden, sich sorgfältig über seine Lieferanten zu informieren. Die Dokumentation der Marktpreissituation ist - soweit möglich - insbesondere bei höheren Umsatzsteuerbeträgen sicher auch unerlässlich.

### **Erweiterung der Steuerbefreiung für Lieferungen in ein Umsatzsteuerlager**

Der Katalog von Steuerbefreiungen wird ergänzt um die Lieferung von in einer Liste abschließend aufgeführten Gegenständen an einen Unternehmer für dessen Unternehmen zur Einlagerung in ein Umsatzsteuerlager. Die Steuerbefreiung entfällt, wenn diese Gegenstände aus dem Umsatzsteuerlager herausgenommen werden (Auslagerung).

Fallen die Voraussetzungen für die Steuerbefreiung aus anderen Gründen weg, steht dies der endgültigen Herausnahme aus dem Umsatzsteuerlager gleich.

Die Neuregelung ist auf alle einschlägigen Fälle ab dem 1.1.2004 anzuwenden.

### **Änderung bei der Dienstleistungskommission**

Wird ein Unternehmer in die Erbringung einer sonstigen Leistung in der Weise eingeschaltet, dass er im eigenen Namen aber für fremde Rechnung handelt, gilt er als Empfänger der ersten und Erbringer der zweiten Leistung. Damit wird eine Leistungskette fingiert, in der jede Leistung gesondert umsatzsteuerrechtlich zu beurteilen ist.

Im Gegensatz zur zivilrechtlichen Beurteilung liegt in der Geschäftsbesorgungsleistung keine gesonderte Leistung. Aus diesem Grund darf für die Geschäftsbesorgung ab 1.1.2004 keine Rechnung mit gesondert ausgewiesener Umsatzsteuer erteilt werden.

### **Haftung des Abtretungsempfängers für Umsatzsteuerschuld des Abtretenden**

Durch eine neu eingefügte Vorschrift im Umsatzsteuergesetz haftet der Abtretungsempfänger für die in der abgetretenen Forderung enthaltene Umsatzsteuer, wenn der Abtretende bei Fälligkeit nicht oder nicht vollständig an das Finanzamt gezahlt hat.

Voraussetzung ist, dass der Abtretungsempfänger Unternehmer ist, die abgetretene Forderung vom Abtretungsempfänger vereinnahmt wurde und in der für den Abtretenden festgesetzten Steuer die auf die abgetretene Forderung entfallende Steuer enthalten ist.

Hat der Abtretungsempfänger die Forderung nur teilweise vereinnahmt, haftet er nur anteilig.

Die Haftung ist unabhängig von jeglichem Verschulden. Die Neuregelung gilt für Forderungen, die nach dem 7.11.2003 abgetreten worden sind.

### **Haftung des Leistenden bei Miete oder Leasing**

Durch eine neu eingefügte Vorschrift im Umsatzsteuergesetz besteht die Möglichkeit, dass der leistende Unternehmer bei der Lieferung beweglicher Gegenstände auf Grund eines Miet- oder mietähnlichen Vertrags für die Umsatzsteuerschuld haftet. Voraussetzung ist, dass sich die Bemessungsgrundlage

geändert hat, das vereinbarte Entgelt uneinbringlich oder die steuerpflichtige Lieferung rückgängig gemacht worden ist.

Der leistende Unternehmer haftet dadurch für den gegen den Leistungsempfänger entstehenden Steuerrückforderungsanspruch aus der Berichtigung des ursprünglichen Vorsteuerabzugs.

Die Regelung ist auf entsprechende Verträge anzuwenden, die nach dem 7.11.2003 abgeschlossen worden sind.

### **Voller Vorsteuerabzug für betrieblich genutzte Fahrzeuge**

Bislang konnten Vorsteuern aus der Anschaffung von betrieblich und privat genutzten Fahrzeugen nur zur Hälfte abgezogen werden.

Diese Vorschrift wurde aufgehoben. Daher kann für ab dem 1.1.2004 angeschaffte Fahrzeuge der volle Vorsteuerabzug geltend gemacht werden. Im Gegenzug ist die private Kfz-Nutzung der Umsatzsteuer zu unterwerfen.

Für nach dem 31.3.1999 und vor dem 1.1.2004 angeschaffte Fahrzeuge ist die Vorsteuer zu berichtigen, wenn seit dem Zeitpunkt der erstmaligen Verwendung noch keine fünf Jahre vergangen sind.

Der volle Vorsteuerabzug gilt auch für Miet- und Leasingraten, die nach dem 1.1.2004 anfallen, wenn das Fahrzeug vor dem 1.1.2004 dem Unternehmen zugeordnet wurde.

# +++Anlage Lohnbüro+++

## **Anspruch auf Urlaubsabgeltung bei Arbeitsunfähigkeit**

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts<sup>1</sup> setzt der Anspruch auf Urlaubsabgeltung voraus, dass der Urlaubsanspruch erfüllbar ist. In dem konkret zu entscheidenden Fall war dies nicht gegeben, weil der Arbeitnehmer über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus auf Dauer arbeitsunfähig erkrankt war. An dieser Beurteilung änderte auch die Tatsache nichts, dass die Arbeitsunfähigkeit auf einem Arbeitsunfall (Wegeunfall) beruhte.

<sup>1</sup> BAG, Urt. v. 27.5.2003, 9 AZR 366/02, EzA 20/2003, S. 9.

## **Lohnsteuerverfahren bei ausländischen Arbeitnehmerverleihern**

Werden von einem ausländischen Arbeitnehmerverleiher Arbeitnehmer an einen inländischen Auftraggeber (Entleiher) überlassen, sieht die deutsche Finanzverwaltung generell den Auftraggeber (Entleiher) als Arbeitgeber an.<sup>1</sup> Nach einem Urteil des Bundesfinanzhofs<sup>2</sup> kann diese allgemeine Verwaltungsregelung nicht aufrechterhalten bleiben. Nach Ansicht des Gerichts ist der ausländische Arbeitnehmerverleiher Arbeitgeber, wenn

- der Leiharbeitnehmer lediglich 2½ Wochen für den Entleiher tätig ist,
- die Vergütung des Leiharbeitnehmers sich im Grundsatz unabhängig von der tatsächlichen Arbeitszeit beim Auftraggeber (Entleiher) berechnet und
- kein Anhaltspunkt für eine missbräuchliche Einschaltung des Arbeitnehmerverleiher besteht.

In diesem Fall hat der ausländische Arbeitnehmerverleiher den Lohnsteuerabzug durchzuführen.<sup>3</sup> Dabei ist zu beachten, dass der ausländische Arbeitnehmerverleiher keine Bescheinigung über die Freistellung des gezahlten Arbeitslohns von der Lohnsteuer beanspruchen kann,<sup>4</sup> dieser Anspruch steht nur inländischen Arbeitnehmern zu. Auf Grund der unterschiedlichen verfahrensrechtlichen Behandlungen wurde dem Europäischen Gerichtshof<sup>5</sup> der Fall zur Entscheidung vorgelegt.

<sup>1</sup> BMF, Schr. v. 5.1.1994, IV C 5 S - 1300-197/03, BStBl 1994 I, S. 11, LEXinform-Nr. 0107260.

<sup>2</sup> BFH, Beschl. v. 4.9.2002, I R 21/01, BStBl 2003 II, S. 306, DB 2003, S. 2208, LEXinform-Nr. 0813940.

<sup>3</sup> § 38 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG.

<sup>4</sup> § 39b Abs. 6 EStG, BFH, Beschl. v. 4.9.2002, I R 21/01, BStBl 2003 II, S. 306, DB 2003, S. 2208, LEXinform-Nr. 0813940.

<sup>5</sup> EuGH, C 450/02.

## **Warengutscheine als Arbeitslohn**

Vom Arbeitnehmer bei einem Dritten einzulösende Warengutscheine, die auf einen Euro-Betrag lauten und nicht eine konkrete Sache bezeichnen, sind keine Sachbezüge, so dass sie mit dem angegebenen Betrag als Arbeitslohn zu erfassen sind.<sup>1</sup> Aus diesem Grund ist auch die so genannte 50-Euro-Freigrenze<sup>2</sup> für Sachbezüge nicht anwendbar.

Nach einem Erlass der Finanzverwaltung Hamburg<sup>3</sup> sind die Grundsätze auch bei der Beurteilung von Aufmerksamkeiten in Form von Gutscheinen zu beachten.

Voraussetzung für die Annahme einer Aufmerksamkeit ist, dass dem Arbeitnehmer Sachleistungen zugewendet werden. Demzufolge ist keine Aufmerksamkeit gegeben, wenn ein Gutschein nicht die konkrete Bezeichnung der Ware bzw. Dienstleistung oder einen anzurechnenden Betrag oder Höchstbetrag enthält.

<sup>1</sup> OFD Nürnberg, Vfg. v. 15.1.2003, S 2343 – 112/St 32, DStR 2003, S. 157.

<sup>2</sup> § 8 Abs. 2 S. 8 EStG.

<sup>3</sup> SenFin. Hamburg, Erl. v. 3.7.2003, - 52 - S 2363 - 002/03, DB 2003, S. 2203.

## **Befristete Änderung der Arbeitszeit: Nur bei sachlichem Grund**

Wenn in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis die Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum verändert werden soll, so bedarf eine solche Befristung eines sachlichen Grunds. Andernfalls gilt die vereinbarte geänderte Arbeitszeit nach Ablauf der Befristung fort. Dies hat das Bundesarbeitsgericht kürzlich in einem Urteil festgestellt.<sup>1</sup> Vorausgegangen war die Klage einer langjährigen Mitarbeiterin, die sich nicht mit der Befristung einer Verlängerung der Wochenarbeitszeit einverstanden zeigte. Sie bekam Recht, indem festgestellt wurde, dass in ihrem Fall eine wirksame dauerhafte Verlängerung der Arbeitszeit vorliege.

Die Richter argumentierten, die Befristung einzelner Vertragsbedingungen könne den gesetzlichen Änderungskündigungsschutz objektiv umgehen. Sofern daher zumindest Vertragsbedingungen befristet geändert werden sollten, die die Arbeitspflicht nach Inhalt und Umfang so ändern, dass es sich unmittelbar auf die Vergütung auswirke, erfordere eine Befristung einen rechtfertigenden Sachgrund.

Daneben sei die Befristung eines Arbeitsvertrags auch dann wirksam, wenn sie auf Wunsch des Arbeitnehmers zu Stande komme. Entscheidendes Kriterium sei in diesen Fällen das objektive Interesse des Arbeitnehmers an einer Befristung: Der befristete Vertrag wäre zum Beispiel auch dann geschlossen worden, wenn der Arbeitgeber einen unbefristeten Arbeitsvertrag angeboten hätte.

Anders liege es bei Befristungen zur Vertretung. Man rechne von vornherein mit der Rückkehr des ausfallenden Mitarbeiters. Somit bestehe von Anfang an nur ein zeitlich begrenztes Bedürfnis an der Wahrnehmung von Arbeitsaufgaben. Der sachliche Grund der Vertretung greife allerdings dann nicht, wenn dadurch nicht nachweisbar ein Arbeitskräftemangel ausgeglichen werde.

<sup>1</sup>BAG, Urteil vom 4. 6. 2003, 7 AZR 406/02

## **Warengutscheine und Sachgeschenke als Arbeitsentgelt**

Werden Waren oder Dienstleistungen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses unentgeltlich oder verbilligt an Arbeitnehmer überlassen, so gehören sie als Sachbezug zum Arbeitsentgelt und unterliegen der Lohnsteuer- und Beitragspflicht.

### **Rabattfreibetrag**

Wenn es um die Bewertung der anzusetzenden Höhe geht, lässt der Gesetzgeber allerdings den so genannten Rabattfreibetrag zu: Der Wert der Ware oder Dienstleistung wird mit dem Abgabepreis am Abgabeort veranschlagt und um 4 % gemindert. Auf das Ergebnis findet dann der Rabattfreibetrag von 1.224 EUR/Jahr Anwendung, bis zu dessen Höhe Steuer- und Beitragsfreiheit besteht.

#### **Beispiel 1**

Ein Möbelhaus überlässt einem Mitarbeiter eine Einbauküche im Wert von 5.000 EUR. Für die Steuer- und Beitragspflicht ergibt sich folgende Berechnung:

- 5.000 EUR (Abgabepreis) ./. 4 % (= 200 EUR) = 4.800 EUR
- 4.800 EUR ./. 1.224 EUR (Rabattfreibetrag) = 3.576 EUR

Daher wird für die Überlassung der Küche nur ein Betrag von 3.576 EUR steuer- und beitragsrechtlich berücksichtigt.

### **Gewährung anstelle von Arbeitsentgelt**

Überlässt ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitern Warengutscheine oder Sachzuwendungen anstelle von Arbeitsentgelt, so kann der Rabattfreibetrag nur dann angewendet werden, wenn die Warengutscheine bzw. Sachleistungen anstelle von in den Vorjahren außervertraglich (freiwillig) gezahltem Arbeitsentgelt gewährt werden. Es kommt also darauf an, dass es sich um eine zusätzliche Leistung handelt.

#### **Beispiel 2**

- Eine Aushilfskraft in einem Getränkemarkt erhält ein laufendes Arbeitsentgelt von 1.000 EUR. Einmalzahlungen sind nicht vereinbart. Für eine private Feierlichkeit spendiert der Arbeitgeber der Aushilfskraft im Monat November Getränke im Wert von 500 EUR.
- Die Rabattregelung ist anzuwenden, der Freibetrag wird nicht überschritten, und somit beträgt auch im Monat November das steuer- und beitragspflichtige Arbeitsentgelt der Aushilfskraft 1.000 EUR.

Anders sieht es aus, wenn Warengutscheine oder Sachzuwendungen anstelle von vertraglich vereinbartem Arbeitsentgelt gewährt werden. Da es sich nicht um eine zusätzliche Leistung handelt, kann die Rabattregelung nicht angewendet werden. Konsequenz: Steuer- und Beitragspflicht in voller Höhe.

Übrigens: An dieser Beurteilung ändert auch das seit dem 1. Januar 2003 bei Einmalzahlungen geltende Zuflussprinzip nichts. Der danach als Voraussetzung für die Beitragspflicht einer Einmalzahlung geforderten „Auszahlung“ steht die Gewährung von Sachleistungen oder Gutscheinen gleich.<sup>1</sup>

#### Beispiel 3

- Im Unterschied zum Beispiel 2 hat die Aushilfskraft einen vertraglichen Anspruch auf ein Weihnachtsgeld (November) in Höhe von 500 EUR. Anstelle einer Barzahlung erhält sie Getränke im Wert von 500 EUR.
- Die Rabattregelung ist nicht anzuwenden. Die Einmalzahlung ist nicht zusätzlich, sondern anstelle des vertraglich vereinbarten Weihnachtsgeldes „gezahlt“ worden. Das lohnsteuer- und beitragspflichtige Entgelt beträgt im November 1.500 EUR.

<sup>1</sup>Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 2. 6. 2003, TOP 5

### **Regelmäßige Lohnabrechnungen können Arbeitsverhältnis begründen**

Nach einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Frankfurt können regelmäßige Lohnabrechnungen grundsätzlich ein Arbeitsverhältnis und einen entsprechenden Beschäftigungsanspruch begründen.<sup>1</sup>

In dem Fall berief sich eine Arbeitnehmerin vor Gericht auf mehrere gleich lautende Lohnabrechnungen und leitete daraus einen Weiterbeschäftigungsanspruch her. Der Arbeitgeber weigerte sich, das Arbeitsverhältnis anzuerkennen und die Arbeitnehmerin weiter zu beschäftigen.

Nach Ansicht des Gerichts reichen bereits regelmäßig erteilte Lohnabrechnungen aus, um ein Arbeitsverhältnis zu begründen. Der Arbeitgeber konnte zumindest keine stichhaltige Erklärung dafür abgeben, dass trotz des regelmäßig abgerechneten Lohns kein Arbeitsverhältnis vorgelegen habe.

<sup>1</sup> ArbG Frankfurt/Main, 7 Ca 244/03, dpa-Meldung v. 21.10.2003.

### **Anspruch auf Teilzeitarbeit und Einstellung einer Ersatzkraft**

Kürzlich hatte das Bundesarbeitsgericht über den Anspruch eines Arbeitnehmers auf Reduzierung der Arbeitszeit zu entscheiden.<sup>1</sup>

In dem entschiedenen Fall wollte ein Betriebselektriker seine Arbeitszeit halbieren. Da der Arbeitnehmer über spezielle Kenntnisse ("Rockwell SPS Steuerungen") verfügte, konnte der Arbeitgeber keine Ersatzkraft mit dieser Qualifikation finden und lehnte daher den Teilzeitantrag ab.

Grundsätzlich hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit, wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstehen, das heißt, die unternehmerische Aufgabenstellung sowie das daraus folgende Organisationskonzept nicht wesentlich beeinträchtigt werden. Keine Beeinträchtigung liegt in der Regel vor, wenn eine geeignete Ersatzkraft eingestellt werden kann.

Das Bundesarbeitsgericht war der Auffassung, der Arbeitgeber hätte die Suche nach einer Ersatzkraft nicht auf Elektriker mit Kenntnissen in "Rockwell SPS Steuerungen" beschränken dürfen; denn der Arbeitgeber hatte in der mündlichen Verhandlung erklärt, er halte auch Elektriker ohne die speziellen Kenntnisse für geeignet. Der Rechtsstreit wurde daher an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Es hat noch aufzuklären, ob auf dem Arbeitsmarkt ein zur Teilzeitarbeit bereiter Elektriker ohne diese speziellen Kenntnisse zu finden gewesen wäre.

<sup>1</sup> BAG, Urt. v. 14.10.2003, 9 AZR 636/02, BAG-Pressemitteilung Nr. 67/03.

### **Befristete Beschäftigung während eines Kündigungsschutzprozesses**

Das Bundesarbeitsgericht hat kürzlich entschieden, dass ein Arbeitgeber die befristete Beschäftigung eines Arbeitnehmers nicht vor dem Ende eines Kündigungsschutzprozesses mündlich beenden darf.

In dem entschiedenen Fall wurde einem Arbeitnehmer wegen der beabsichtigten Schließung des Betriebs zum 28. Februar 2002 gekündigt. Hiergegen erhob der Kläger Kündigungsschutzklage. Mit Schreiben vom 19. März 2002 teilte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mit, er erwarte ihn ab dem darauffolgenden Tag zur Arbeitsaufnahme; bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Rechtsstreits benötige er ihn für Abwicklungsarbeiten. Dieser Aufforderung kam der Arbeitnehmer nach. Am 3. April 2002 erklärte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, der Hauptteil der Abwicklungsarbeiten sei erledigt, er werde für den laufenden Monat freigestellt, um in der Vergangenheit geleistete Mehrarbeitsstunden abzugelten. Der Arbeitnehmer hat daraufhin im Wege der Klageerweiterung die Unwirksamkeit einer Befristung des Arbeitsverhältnisses für die Dauer des Kündigungsrechtsstreits geltend gemacht. Das Arbeitsgericht hat

die Kündigungsschutzklage und die Entfristungsklage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Berufung des Arbeitnehmers, die sich ausschließlich gegen die Abweisung der Entfristungsklage richtete, stattgegeben.

Die Revision des Arbeitgebers hatte vor dem Bundesarbeitsgericht keinen Erfolg.

Die Befristung eines Arbeitsvertrags bedarf nach § 14 Abs. 4 TzBfG zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Ansonsten gilt der Arbeitsvertrag nach § 16 Satz 1 TzBfG als auf unbestimmte Zeit geschlossen. Dies gilt auch für eine arbeitsvertragliche Vereinbarung über die befristete Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Kündigungsrechtsstreits.

<sup>1</sup> BAG, Urt. v. 22.10.2003, 7 AZR 113/03, BAG Pressemitteilung Nr. 71/03.

### ***Arbeitnehmerbürgschaft für angeschlagene Firma ist nichtig***

Kürzlich hatte der Bundesgerichtshof zur Frage der Sittenwidrigkeit einer Arbeitnehmerbürgschaft zu entscheiden.<sup>1</sup>

In dem Fall hatte ein Arbeitnehmer gegenüber einer Bank eine Bürgschaft in Höhe von 200.000 DM für einen seinem Arbeitgeber eingeräumten Kontokorrentkredit übernommen. Das monatliche Nettoeinkommen des Arbeitnehmers betrug ca. 2.200 DM.

Kurze Zeit später stellte der Arbeitgeber Antrag auf Eröffnung des Gesamtvollstreckungsverfahrens, der mangels Masse abgelehnt wurde. Die Bank kündigte das Darlehen kurz darauf. Mit der Klage hat sie den Arbeitnehmer aus dem Bürgschaftsvertrag auf Zahlung eines Teilbetrags von 70.000 DM nebst Zinsen in Anspruch genommen.

Dieser hat geltend gemacht, er habe die Bürgschaft allein aus Sorge um den Erhalt seines Arbeitsplatzes übernommen. Die Bürgschaft sei wegen krasser finanzieller Überforderung und anderer Umstände sittenwidrig.

Dieser Ansicht folgte der BGH.

Allerdings folgt die Sittenwidrigkeit nicht aus der in der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs anerkannten widerlegbaren Vermutung, dass ein krass finanziell überforderter, dem Hauptschuldner persönlich nahe stehender Bürge die Bürgschaft nur aus einer durch die emotionale Verbundenheit mit dem Hauptschuldner bedingten unterlegenen Position heraus übernommen und der Gläubiger dies in verwerflicher Weise ausgenutzt hat. Diese Vermutung, die für ruinöse Bürgschaften für einen Ehe- oder Lebenspartner, einen engen Verwandten oder Freund gilt, ist mangels eines entsprechenden persönlichen Näheverhältnisses auf die von einem Arbeitnehmer zugunsten des Arbeitgebers übernommene Bürgschaft nicht zu übertragen.

Der Bundesgerichtshof konnte offen lassen, ob sich eine Vermutung für die Sittenwidrigkeit der Arbeitnehmerbürgschaft unter anderen Gesichtspunkten ergeben kann.

Denn im konkreten Fall kamen jedenfalls zu einer krassen finanziellen Überforderung des Beklagten erschwerende, der Klägerin zuzurechnende Umstände hinzu, die die Sittenwidrigkeit begründeten. Die Hauptschuldnerin befand sich im Zeitpunkt der Bürgschaftsübernahme bereits in ernsten Liquiditätsschwierigkeiten. Der Beklagte, der nur über ein mäßiges Nettoeinkommen verfügte, wurde ohne Gewinnbeteiligung und ohne irgendeine Gegenleistung in einem Umfang mit dem wirtschaftlichen Risiko der Arbeitgeberin und dem Kreditrisiko belastet, der geeignet war, ihn für den Rest seines Lebens wirtschaftlich zu ruinieren. Er hatte - für die Klägerin erkennbar - die Bürgschaft allein aus Angst um seinen Arbeitsplatz übernommen, wofür der Bundesgerichtshof in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit, wie sie seit längerer Zeit vor allem auch in den neuen Ländern herrscht, eine tatsächliche Vermutung annimmt.

<sup>1</sup> BGH, Urt. v. 14.10.2003, XI ZR 121/02, BGH-Pressemitteilung Nr. 116/03.

### ***Insolvenz eines Unternehmens hat auf Urlaubsanspruch keinen Einfluss***

Die Insolvenz eines Unternehmens hat nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz auf den Urlaubsanspruch der Mitarbeiter keinen Einfluss.<sup>1</sup>

In dem entschiedenen Fall hatte eine Arbeitnehmerin nach der Insolvenz ihres Betriebs den Insolvenzverwalter vergeblich gebeten, ihr die restlichen Urlaubstage zu bewilligen oder auszuzahlen. Dieser sah sich dafür als nicht berechtigt. Nachdem ein neuer Inhaber die Firma übernommen hatte, weigerte sich auch dieser, der Klägerin den Urlaub auszuzahlen. Das LAG befand jedoch, da der Insolvenzverwalter zur Urlaubsgewährung verpflichtet gewesen wäre und das Arbeitsverhältnis der Klägerin sowohl im Fall der Insolvenz als auch bei einer anschließenden Betriebsübernahme unverändert fortbestehe, müsse der neue Arbeitgeber der Klägerin den Urlaub auszahlen.

<sup>1</sup> LAG Rheinland-Pfalz. 6 Sa 1213/02, dpa-Meldung v. 8.10.2003.

## **Anrechnung von Erwerbseinkommen auf eine Betriebsrente wegen Dienstunfähigkeit**

Parallel verdientes Erwerbseinkommen ist nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts auf die Betriebsrente wegen Dienstunfähigkeit anzurechnen.<sup>1</sup>

Im vorliegenden Fall hatte ein Bahnarzt mit Genehmigung des Arbeitgebers neben seiner Tätigkeit auch eine privatärztliche Praxis betrieben. Im Jahr 2000 war er wegen dauerhafter Dienstunfähigkeit aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden und erhielt seitdem Versorgungsbezüge. Nach dem Ausscheiden verlangte der Arbeitgeber eine Auskunft über das weitere Einkommen des Bahnarztes aus seiner privatärztlichen Praxis. Als er dies verweigerte, kürzte der Arbeitgeber die Versorgungsbezüge um 5 %. Damit wurde ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln bestätigt. Dieses hatte entschieden, dass eine entsprechende Regelung für Ruhestandsbeamte grundsätzlich auch auf Arbeitnehmer anzuwenden ist, denen eine beamtenähnliche betriebliche Altersversorgung zugesagt wurde.

<sup>1</sup> BAG, Urt. v. 21.10.2003, 3 AZR 83/03, BAG-Pressemitteilung Nr. 69/03.

## **Arbeitszeugnis - Anspruch auf eine bessere Beurteilung?**

Kürzlich hatte das Bundesarbeitsgericht zur gerichtlichen Überprüfung der Beurteilung in einem Arbeitszeugnis Stellung genommen.<sup>1</sup>

Erteilt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf seinen Wunsch ein qualifiziertes Zeugnis, so hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, dass seine Leistung der Wahrheit gemäß beurteilt wird. Bei deren Einschätzung hat der Arbeitgeber einen Beurteilungsspielraum, der von den Gerichten für Arbeitssachen nur beschränkt überprüfbar ist. Voll überprüfbar sind dagegen die Tatsachen, die der Arbeitgeber seiner Leistungsbeurteilung zugrunde gelegt hat.

Wen dabei die Beweislast trifft, ist unterschiedlich zu beurteilen.

Hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer insgesamt eine "durchschnittliche" Leistung bescheinigt, hat der Arbeitnehmer die Tatsachen vorzutragen und zu beweisen, aus denen sich eine bessere Beurteilung ergeben soll. Hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer als "unterdurchschnittlich" beurteilt, obliegt dem Arbeitgeber, die seiner Beurteilung zugrunde liegenden Tatsachen darzulegen und zu beweisen.

<sup>1</sup> BAG, Urt. v. 14.10.2003, 9 AZR 12/03, BAG-Pressemitteilung Nr. 66/03, LEXinform Nr. 0170607.

## **Eigenmächtiger Verstoß gegen Lenkzeiten**

Ein eigenmächtiger Verstoß eines Lastwagenfahrers gegen die gesetzlichen Lenkzeiten rechtfertigt nicht ohne weiteres eine Kündigung.<sup>1</sup>

Im entschiedenen Fall war ein Lastwagenfahrer bei Polizeikontrollen unter anderem aufgefallen, weil er sich nicht an die gesetzlich vorgeschriebenen Lenkzeiten gehalten hatte, am Steuer telefonierte und auf dem Fahrtenschreiber Fantasienamen eintrug. Sein Arbeitgeber kündigte dem Fahrer ohne vorherige Abmahnung, als er von diesen Vorwürfen erfuhr. Dagegen erhob der Arbeitnehmer Klage.

Das Landesarbeitsgericht Mainz entschied zu Gunsten des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber hätte den Fahrer zunächst abmahnen müssen, um ihm die Chance einer Verhaltensänderung zu geben.

<sup>1</sup> LAG Mainz, 2 Sa 1311/02, dpa-Meldung v. 13.10.2003.

## **Betriebliche Übung bei der Besteuerung geringfügig Beschäftigter**

Die Verpflichtung eines Arbeitgebers, im Fall einer steuerpflichtigen geringfügigen Beschäftigung das Einkommen des Arbeitnehmers pauschal zu versteuern und die Steuern selbst zu tragen, ist allein nach dem Arbeitsvertrag der Parteien zu beurteilen.

Ist im Arbeitsvertrag ausdrücklich eine Bruttolohnvereinbarung getroffen, so darf der Arbeitgeber das Lohnsteuerabzugsverfahren wählen, so dass der Arbeitnehmer die Steuern zu tragen hat. Eine solche arbeitsvertragliche Vereinbarung kann durch eine betriebliche Übung abgeändert werden.

In dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall,<sup>1</sup> in dem Vorgänge aus dem Jahr 2000 zu beurteilen waren, stand allerdings eine so genannte doppelte Schriftformklausel in den allgemeinen Vertragsbedingungen dem Entstehen einer betrieblichen Übung entgegen.

<sup>1</sup> BAG, Urt. v. 24.6.2003, 9 AZR 302/02, NWB Elnachrichten Fach 1, S. 338.

## **Ablösung von monatlichen Entschädigungsleistungen durch eine Einmalzahlung**

Einem Arbeitnehmer wurden in einer Vereinbarung über die vom Arbeitgeber veranlasste Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung und monatliche Übergangsgelder zugesagt. In einer späteren Vereinbarung nahm der Arbeitnehmer das Angebot des Arbeitgebers an, ihm insgesamt einen Einmalbetrag zu zahlen.

Nach Auffassung des Bundesfinanzhofs<sup>1</sup> steht dieses dem Arbeitnehmer insoweit eingeräumten Wahlrecht auf Kapitalisierung einer begünstigten Besteuerung<sup>2</sup> des Einmalbetrags nicht entgegen.

<sup>1</sup> BFH, Urt. v. 14.5.2003, XI R 212/00.

<sup>2</sup> § 34 Abs. 1 u. 2 EStG.

## **Verzicht auf Kündigungsrecht durch Abmahnung**

Sowohl bei einer ordentlichen als auch bei einer außerordentlichen Kündigung kann der Kündigungsberechtigte auf sein konkret bestehendes, auf bestimmte Gründe gestütztes Kündigungsrecht verzichten. Der Verzicht erfolgt ausdrücklich oder konkludent durch eine zugangsbedürftige Willenserklärung des Kündigungsberechtigten.

Spricht der Kündigungsberechtigte wegen des ihm bekannten Kündigungssachverhalts eine Abmahnung aus und ändern sich die für die Kündigung maßgebenden Umstände nicht später, so erlischt das Kündigungsrecht durch Verzicht.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> BAG, Urt. v. 6.3.2003, 2 AZR 128/02, NWB Elnachrichten Fach 1, S. 356.

## **Keine Berücksichtigung des Existenzgründungszuschusses**

Bezieher eines vom Arbeitsamt gezahlten Existenzgründungszuschusses<sup>1</sup> sind in der gesetzlichen Rentenversicherung als Selbstständige versicherungspflichtig.<sup>2</sup> In der gesetzlichen Krankenversicherung besteht keine Versicherungspflicht, sondern die Möglichkeit, sofern die Voraussetzungen dafür erfüllt sind, eine freiwillige Versicherung (z. B. bei der AOK vor Ort) abzuschließen.

Die Beiträge werden auch bei freiwilliger Versicherung nach dem tatsächlichen Einkommen, mindestens allerdings aus 1.207,50 EUR (Wert 2004) berücksichtigt. In diesem Zusammenhang tauchten in der Vergangenheit häufiger Fragen auf, ob der Existenzgründungszuschuss (im ersten Jahr immerhin 600 EUR/Monat) bei der Beitragsbemessung zu berücksichtigen ist. Denn die Satzung der Krankenkasse muss mindestens die Einnahmen des freiwilligen Mitglieds berücksichtigen, die bei einem vergleichbaren versicherungspflichtig Beschäftigten der Beitragsbemessung zu Grunde zu legen sind. Per 1. Januar 2004 wurde im Zuge der Neuregelungen der Gesundheitsreform nunmehr klar gestellt, dass der Existenzgründungszuschuss nicht als beitragspflichtige Einnahme zu berücksichtigen ist.

Beispiel:

Ein Arbeitsloser beendet zum 31.1.2004 seine Arbeitslosigkeit und gründet eine Ich-AG. Das Arbeitsamt gewährt ihm zunächst für ein Jahr einen Existenzgründungszuschuss in Höhe von monatlich 600 EUR. In seinem Antrag auf eine freiwillige Krankenversicherung ab 1.2.2004 gibt er ein Arbeitseinkommen aus selbstständiger Tätigkeit in Höhe von 680 EUR sowie den Existenzgründungszuschuss des Arbeitsamtes in Höhe von 600 EUR, also insgesamt 1.280 EUR an. Für die Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahmen bleibt der Betrag von 600 EUR außer Betracht. Die Einstufung für die freiwilligen Beiträge zur Krankenversicherung erfolgt nach dem Mindestbetrag von 1.207,50 EUR.

<sup>1</sup> § 421 I SGB III

<sup>2</sup> § 2 Satz 1 Nr. 10 SGB VI

## **Krankengeld endet mit Familienversicherung**

Im Zusammenhang mit den Neuregelungen der Gesundheitsreform hat der Gesetzgeber per 1. Januar 2004 in einer langjährigen Streiffrage Klarheit geschaffen. Fortan ist gesetzlich festgelegt, dass der Eintritt einer Familienversicherung Leistungsansprüche, die noch aus einer vorherigen eigenen gesetzlichen Krankenversicherung resultieren, verdrängt.<sup>1</sup>

Durch die gesetzliche Neuregelung wird eine von den Krankenkassen bereits favorisierte Auslegung des bisherigen Rechts festgeschrieben, die das Bundessozialgericht noch im Mai 2002 beanstandet hatte. Damals vertraten die Richter die Auffassung, dass eine Familienversicherung verdrängt werde, solange noch aus einer eigenen Pflichtversicherung Leistungsansprüche bestünden.<sup>2</sup>

Beispiel:

Das krankenversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis eines Arbeitnehmers ist bis zum 29.2.2004 befristet. Am 10.3.2004 erkrankt der Versicherte und ist arbeitsunfähig. Ab 1. März 2004 ist er über seine Ehefrau familienversichert. Durch die gesetzliche Neuregelung steht nun eindeutig fest, dass ihm für die Zeit nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses aufgrund der Familienversicherung kein Krankengeld mehr zusteht.

<sup>1</sup> § 19 Abs. 2 SGB V

<sup>2</sup> BSG, Urteile vom 7. Mai 2002

### **Kein Widerruf eines Aufhebungsvertrags nach § 312 BGB**

Kürzlich hatte das Bundesarbeitsgericht darüber zu entscheiden, ob ein am Arbeitsplatz geschlossener Aufhebungsvertrag ein Haustürgeschäft i. S. v. § 312 BGB ist und deshalb widerrufen werden kann.<sup>1</sup>

In dem entschiedenen Fall unterzeichnete eine Arbeitnehmerin im Büro des Geschäftsführers ihres Arbeitgebers einen vorbereiteten Aufhebungsvertrag, nach dem ihr Arbeitsverhältnis einvernehmlich enden sollte. Einige Tage später widerrief die Arbeitnehmerin ihre Erklärung mit der Begründung, sie habe sich bei der Unterzeichnung der Vereinbarung in einer "Überrumpelungssituation" befunden.

Vor Gericht machte sie geltend, ihr Widerruf sei nach § 312 BGB nF (Widerrufsrecht bei Haustürgeschäften) wirksam. Nach dieser gesetzlichen Regelung steht dem Verbraucher bei einem Vertrag zwischen einem Unternehmer und einem Verbraucher, der eine entgeltliche Leistung zum Gegenstand hat und zu dessen Abschluss der Verbraucher durch mündliche Verhandlungen beispielsweise an seinem Arbeitsplatz bestimmt worden ist, ein Widerrufsrecht zu.

Dieser Ansicht folgte das BAG nicht. Nach der Entstehungsgeschichte, der gesetzlichen Systematik sowie nach Sinn und Zweck des § 312 BGB unterfallen derartige Beendigungsvereinbarungen grundsätzlich nicht dem Anwendungsbereich der Norm. Sie werden nicht in einer für das abzuschließende Rechtsgeschäft atypischen Umgebung abgeschlossen. Das Personalbüro des Arbeitgebers ist vielmehr ein Ort, an dem typischerweise arbeitsrechtliche Fragen - vertraglich - geregelt werden. Von einer überraschenden Situation auf Grund des Verhandlungsortes, wie sie dem Widerrufsrecht bei Haustürgeschäften als "besonderer Vertriebsform" zugrunde liegt, kann deshalb keine Rede sein.

Ein am Arbeitsplatz geschlossener Aufhebungsvertrag ist daher kein Haustürgeschäft i. S. v. § 312 BGB. Er kann deshalb nicht widerrufen werden. § 312 BGB umfasst zwar am Arbeitsplatz geschlossene Verbraucherverträge. Hiervon sind aber nicht solche Verträge umfasst, die - wie der Aufhebungsvertrag - typischerweise am Arbeitsplatz geschlossen werden.

<sup>1</sup> BAG, Urt. v. 27.11.2003, 2 AZR 177/03, BAG-Pressemitteilung Nr. 79/03.

### **Befristung und Anschlussverbot nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG**

Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 des zum 1. Januar 2001 in Kraft getretenen Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) ist die Befristung eines Arbeitsvertrags ohne sachlichen Grund nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Dann gilt nach § 16 Satz 1 TzBfG der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen und kann vom Arbeitgeber frühestens zum vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden, sofern nicht die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt einzelvertraglich vereinbart oder in einem anwendbaren Tarifvertrag vorgesehen ist. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG findet dabei auch auf Befristungen mit einer beabsichtigten Dauer von bis zu 6 Monaten Anwendung. Der Gesetzgeber hat jede - nochmalige - Befristung einer Kontrolle nach den Maßstäben des § 14 TzBfG unterworfen. Das Gesetz enthält keine einschränkenden Regelungen. Die Befristungskontrolle erfasst nunmehr auch solche befristeten Arbeitsverträge, die bisher wegen der fehlenden Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes kontrollfrei waren.

Dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Rechtsstreit lag eine befristete Anstellung des Klägers ohne Sachgrund als "Ferienarbeiter" in der Zeit vom 20. Juni bis zum 15. September 2001 zugrunde.<sup>1</sup> Der Kläger war schon zuvor in der Zeit vom 14. April bis zum 30. Juni 2000 bei der Beklagten befristet beschäftigt. Nachdem er die Unwirksamkeit der zweiten Befristung gerichtlich geltend gemacht hatte, hat ihm die Beklagte mit Schreiben vom 12. Oktober 2001 vorsorglich gekündigt.

Das Bundesarbeitsgericht hat die Befristung für unwirksam befunden, die Kündigung jedoch als rechtswirksam angesehen. Das Kündigungsschutzgesetz findet keine Anwendung, weil das letzte Arbeitsverhältnis des Klägers zum Kündigungszeitpunkt noch keine 6 Monate bestanden hat. Eine Unwirksamkeit der vorsorglichen Kündigung folgt auch nicht aus anderen Gründen. Insbesondere wird durch die Kündigung nicht das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG umgangen. Die Regelung sperrt eine nachfolgende Kündigung nicht. Sie will nur eine Gleichstellung der zu Unrecht befristet

beschäftigen Arbeitnehmer mit den unbefristet beschäftigten erreichen; unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer genießen aber während der ersten 6 Monate der Tätigkeit keinen Kündigungsschutz.

<sup>1</sup> BAG, Urt. v. 6.11.2003, 2 AZR 690/02, BAG-Pressemitteilung Nr. 75/03.

### **Fortbestand des Betriebsrats bei Ausscheiden eines Unternehmens aus einem Gemeinschaftsbetrieb**

Kürzlich entschied das Bundesarbeitsgericht über den Fortbestand des Betriebsrats bei Ausscheiden eines Unternehmens aus einem Gemeinschaftsbetrieb.<sup>1</sup>

Ein Gemeinschaftsbetrieb zweier rechtlich selbständiger Unternehmen endet, wenn eines der Unternehmen seine betriebliche Tätigkeit einstellt. Dies führt aber nicht zur Auflösung des für den Gemeinschaftsbetrieb gewählten Betriebsrats, wenn das andere Unternehmen seine betriebliche Tätigkeit fortsetzt und die Identität des Betriebs gewahrt bleibt. In diesem Fall besteht das Mandat des Betriebsrats für die Belegschaft des verbleibenden Unternehmens fort. Hat die Beendigung des Gemeinschaftsbetriebs zur Folge, dass die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder einschließlich der Ersatzmitglieder unter die nach § 9 BetrVG vorgeschriebene Anzahl von Betriebsratsmitgliedern sinkt, ist nach § 13 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG ein neuer Betriebsrat zu wählen. Geschieht dies nicht, führt der bisherige Betriebsrat die Geschäfte bis zum Ablauf der regelmäßigen Amtszeit weiter. Er ist daher z. B. vor der Kündigung eines Arbeitnehmers nach § 102 BetrVG anzuhören. Das gilt auch, wenn nur noch eines von ursprünglich sieben Betriebsratsmitgliedern im Amt ist.

<sup>1</sup> BAG, Urt. v. 19.11.2003 , 7 AZR 11/03, BAG-Pressemitteilung Nr. 77/03.

### **Aus Arbeitszeugnis muss Kündigungsgrund hervorgehen**

Das Arbeitsgericht Frankfurt hat kürzlich entschieden, dass ein Arbeitszeugnis stets auch den Grund für das Ende des Arbeitsverhältnisses beinhalten muss.<sup>1</sup>

Im vorliegenden Fall war einer Arbeitnehmerin von ihrem Arbeitgeber wegen Personalabbau gekündigt worden. Der Arbeitgeber wollte jedoch im Zeugnis nicht auf innerbetriebliche Angelegenheiten wie die wirtschaftliche Lage oder einen damit zusammenhängenden Personalabbau hinweisen.

Das Gericht vertrat jedoch die Auffassung, dass der Leser eines Arbeitszeugnisses als möglicher neuer Arbeitgeber wahrheitsgemäß über den Grund des Ausscheidens informiert werden müsse. Zudem könnten der Bewerberin Nachteile entstehen, wenn der Kündigungsgrund nicht genannt werde.

<sup>1</sup> ArbG Frankfurt/Main, 1 Ca 7578/02, dpa-Meldung v. 27.11.2003.

### **Verspätungen wegen Krankheit der Kinder**

Das Landesarbeitsgericht Frankfurt hat in einem aktuellen Urteil entschieden, dass die Verspätung eines Arbeitnehmers im Betrieb wegen Krankheit von Kindern zwar nicht grundsätzlich eine Kündigung rechtfertigt.<sup>1</sup> Sei es jedoch trotz mehrfacher Abmahnung zu weiteren erheblichen Verspätungen und damit zur wesentlichen Beeinträchtigung von betrieblichen Abläufen gekommen, sei eine fristgerechte Kündigung des Arbeitnehmers rechtmäßig.

In dem entschiedenen Fall war ein Arbeitnehmer trotz mehrfacher Abmahnung wiederholt am Morgen bis zu 45 Minuten zu spät am Arbeitsplatz gewesen, mit der Begründung, er habe sich nachts um seine nacheinander krank gewordenen drei Kinder kümmern müssen und deswegen am Morgen verschlafen. Gegen die vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung klagte der Arbeitnehmer.

Das Gericht war der Auffassung, dass der Arbeitnehmer gerade bei wiederholter Krankheit der Kinder dafür hätte Sorge treffen müssen, dass er sich morgens nicht verspäte, damit er nicht erneut seine Arbeitspflicht verletze. Die Kündigung war somit rechtmäßig.

<sup>1</sup> LAG Frankfurt, 14 Sa 31/03, dpa-Meldung v. 13.11.2003.

### **Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses nur mit genauer Begründung zulässig**

Nach einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Frankfurt darf ein Ausbildungsverhältnis von Firmen nur mit Angabe genauer Gründe gekündigt werden.<sup>1</sup> Dabei reicht es nicht aus, nur pauschal auf ein Fehlverhalten und eine deshalb vorausgegangene Abmahnung hinzuweisen.

Im entschiedenen Fall wurde einem Auszubildenden von seinem Arbeitgeber auf Grund eines Fehlverhaltens und einer deshalb vorausgegangener Abmahnung gekündigt. Gegen diese Kündigung erhob er Klage.

Nach Auffassung des Arbeitsgerichts hätte der Arbeitgeber im Kündigungsschreiben im Einzelnen darlegen müssen, welches Fehlverhalten er dem Auszubildenden vorwerfe und welche Vorkommnisse er im Einzelnen meine. Mit dieser Begründung gaben die Richter der Klage des Auszubildenden statt und erklärten die Kündigung für unwirksam.

<sup>1</sup> ArbG Frankfurt/Main, 1 Ca 6916/03, dpa-Meldung v. 27.11.2003.

### ***Abmahnung wegen geringen Fehlverhaltens verliert nach einem Jahr Warnfunktion***

Das Arbeitsgericht Frankfurt hat kürzlich entschieden, dass eine Abmahnung bereits nach einem Jahr ihre Wirkung verlieren kann.<sup>1</sup> Eine Abmahnung wegen Fehlverhaltens könnte ihre Wirkung nach so langer Zeit verlieren und deshalb bei einer Kündigung ohne Bedeutung sein.

Im konkreten Fall war einem Verpacker eines Metallunternehmens wegen Nachlässigkeiten bei der Zusammenstellung von Versandpaketen ordentlich gekündigt worden. Das Unternehmen berief sich dabei auf zwei Abmahnungen wegen ähnlicher Vorfälle, die jedoch schon ein Jahr zurücklagen.

Die Richter wiesen bei ihrer Entscheidung darauf hin, dass Abmahnungen zwar grundsätzlich zwei Jahre lang in der Personalakte eines Arbeitnehmers verbleiben könnten. Waren diese jedoch bei einem lediglich geringen Fehlverhalten erteilt worden, könnte sich ein Arbeitgeber bei einer Kündigung nicht mehr auf eine bereits vor langer Zeit erteilte Abmahnung berufen, sondern müsse vor einer ordentlichen Kündigung den Arbeitnehmer erst erneut abmahnen.

<sup>1</sup> ArbG Frankfurt/Main, 9 Ca 4446/03, dpa-Meldung v. 25.11.2003

### ***Langzeitkranke ohne Besserungsaussicht - Kündigung zulässig***

Das Arbeitsgericht Frankfurt hat in einem gerade veröffentlichten Urteil entschieden, dass einem langzeitkranken Arbeitnehmer grundsätzlich erst dann gekündigt werden darf, wenn innerhalb von zwei Jahren nicht mit einer Besserung seiner Gesundheit gerechnet werden kann.<sup>1</sup>

Im entschiedenen Fall hatte eine Altenpflegerin in Folge massiver psychischer Beschwerden lange Zeit ununterbrochen an ihrer Arbeitsstelle gefehlt. Laut eines ärztlichen Gutachtens konnte mit einer Genesung auch in den kommenden zwei Jahren nicht gerechnet werden. Als der Arbeitgeber der Altenpflegerin kündigte, erhob die Angestellte Klage.

Nach Auffassung des Arbeitsgerichts war es in diesem Fall dem Arbeitgeber nicht zumutbar, die Stelle der Arbeitnehmerin länger als zwei Jahre mit befristeten Aushilfen besetzen zu müssen. Nach Meinung der Richter sei der Charakter des Arbeitsverhältnisses als "Austauschverhältnis" durch eine derart lange Krankheit ohne Aussicht auf Besserung erheblich gestört. Mit dieser Begründung wies das Arbeitsgericht die Klage ab.

<sup>1</sup> ArbG Frankfurt/Main, 9 Ca 3506/02, dpa-Meldung v. 11.11.2003

### ***Übernehmer eines insolventen Betriebs haftet für Urlaubsansprüche***

Erst kürzlich hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz entschieden, dass die Insolvenz eines Unternehmens keinen Einfluss auf den Urlaubsanspruch der Mitarbeiter hat.<sup>1</sup> Nun hat auch das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass bei der Übernahme eines insolventen Betriebs der Erwerber für Resturlaubsansprüche haftet, die vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens entstanden sind.<sup>2</sup>

In dem entschiedenen Fall hatte ein Arbeitnehmer den neuen Arbeitgeber auf die Gewährung von sieben Resturlaubstage aus dem Jahr 2000 verklagt und unter anderem argumentiert, dass die Übertragung des Urlaubs auf das folgende Kalenderjahr zuvor gängige Praxis gewesen sei. Das Insolvenzverfahren war am 1.6.2001 eröffnet worden. Noch am selben Tag hatte der Insolvenzverwalter den Betrieb veräußert. In dem Übernahmevertrag wurde der neue Eigentümer von bis zum Übergabetag entstandenen Urlaubsansprüchen bis maximal rund 23.000 Euro freigestellt.

Das BAG vertrat die Auffassung, dass zum Zeitpunkt der Insolvenz bestehende Urlaubsansprüche auch nach Insolvenzeröffnung weiter erhalten blieben und auf den Erwerber übergingen. Sie seien dann nicht als Insolvenzforderung zu behandeln.

<sup>1</sup> LAG Rheinland-Pfalz. 6 Sa 1213/02, dpa-Meldung v. 8.10.2003.

2 BAG, Urt. v. 18.11.2003, 9 AZR 95/03, dpa-Mitteilung v. 20.11.2003.

### **Verkürzung der Zahlungsschonfrist**

Wird eine Steuer nicht bis zum Ablauf des Fälligkeitstags entrichtet, entstehen für jeden angefangenen Säumnismonat so genannte Säumniszuschläge. Bisher sah das Gesetz eine Billigkeitsregel vor, nach der bei einer Säumnis von bis zu fünf Tagen von der Erhebung des Zuschlags abgesehen wurde. Diese so genannte Schonfrist wird auf drei Tage verkürzt. Die Regelung gilt für alle nach dem 31.12.2003 fällig werdenden Steuern.

### **Einführung steuerlicher Identifikationsmerkmale**

Mit dem Steueränderungsgesetz 2003 werden die Voraussetzungen geschaffen, jedem Steuerpflichtigen ein einheitliches und dauerhaftes Merkmal für Besteuerungszwecke erteilen zu können. Unterschieden wird dabei nach natürlichen Personen, denen eine Identifikationsnummer erteilt wird, und wirtschaftlich Tätigen, denen eine Wirtschafts-Identifikationsnummer erteilt wird. Die Merkmale werden vom Bundesamt für Finanzen vergeben.

Bei natürlichen Personen werden z. B. Familienname, Vorname, Tag und Ort der Geburt und die zuständige Finanzbehörde gespeichert.

Bei wirtschaftlich Tätigen werden beispielsweise die Firma, die Wirtschaftszweignummer und die Anschrift des Unternehmens gespeichert.

Die erforderlichen datenschutzrechtlichen Bestimmungen sowie die Festlegung des Zeitpunkts für die Einführung des Identifikations-Merkmales bleiben einer gesonderten Rechtsverordnung vorbehalten.

### **Behandlung von sonstigen Bezügen bei fehlender Lohnsteuerbescheinigung vom früheren Arbeitgeber**

Wechselt ein Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr den Arbeitgeber und fließen ihm aus seinem früheren Dienstverhältnis sonstige Bezüge zu, so ist der neue Arbeitgeber verpflichtet, die Versteuerung durchzuführen. Dabei entfällt die eigentlich vorgesehene günstige Steuerberechnung für den sonstigen Bezug. Dies gilt unter der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer dem neuen Arbeitgeber keine Lohnsteuerbescheinigungen aus früheren Dienstverhältnissen des Kalenderjahres vorlegt hat.

Die gesetzliche Neuregelung ist auf nach dem 31.12.2003 zufließende sonstige Bezüge anzuwenden.

### **Entsendung von Arbeitnehmern**

Entsenden ausländische Unternehmen ihre Arbeitnehmer in inländische Unternehmen oder Betriebsstätten, können diese zur Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuer verpflichtet sein. Dies ist nach der Neufassung des Einkommensteuergesetzes dann der Fall, wenn der Arbeitslohn von dem inländischen Unternehmen wirtschaftlich getragen wird. Es kommt nicht darauf an, dass das inländische Unternehmen die Kosten für den Arbeitslohn auch in eigenem Namen und für eigene Rechnung auszahlt.

Die gesetzliche Neuregelung ist erstmals auf den laufenden Arbeitslohn anzuwenden, der für einen nach dem 31.12.2003 endenden Lohnzahlungszeitraum gezahlt wird.

### **Pauschale Besteuerung von sonstigen Bezügen durch Dritte**

Ein Dritter mit Wohnsitz, Geschäftsleitung oder Sitz im Inland hat die Pflichten des Arbeitgebers, soweit sich aus einem laufenden oder einem früheren Dienstverhältnis tarifvertragliche Ansprüche des Arbeitnehmers auf Arbeitslohn gegen ihn richten und von ihm durch die Zahlung von Geld erfüllt werden.

In diesen Fällen kann eine pauschale Versteuerung mit 20 v. H. durchgeführt werden, wenn der maßgebende Jahressarbeitslohn, beschränkt auf die Lohnzahlungen des Dritten, zuzüglich des sonstigen Bezugs 10.000 € nicht übersteigt. Die Vorlage einer Lohnsteuerkarte für den betroffenen Arbeitnehmer ist nicht erforderlich.

Die Vorschrift ist in dieser Fassung erstmals auf sonstige Bezüge anzuwenden, die nach dem 31.12.2003 zufließen.

### **Sonstige Bezüge: Vermerkplicht auf dem Lohnkonto**

Für bestimmte Fälle ist auf dem Lohnkonto eine Vermerkplicht in Form des Großbuchstabens „S“ zu beachten.

Sie ergeben sich, wenn die Lohnsteuer von einem sonstigen Bezug aus einem ersten Dienstverhältnis berechnet wurde und dabei der Arbeitslohn aus früheren Dienstverhältnissen des Kalenderjahres außer Betracht geblieben ist.

Die Vorschrift ist erstmals auf sonstige Bezüge anzuwenden, die nach dem 31.12.2003 zufließen.

### ***Elektronische Steuerbescheinigung/Lohnsteueranmeldung***

Der Arbeitgeber hat bei Beendigung des Dienstverhältnisses oder am Ende des Kalenderjahres die Lohnkonten der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer abzuschließen. Ab dem Veranlagungszeitraum 2004 sind die Daten bis spätestens zum 28. Februar des Folgejahres auf elektronischem Wege an das zuständige Finanzamt zu übermitteln (elektronische Steuerbescheinigung). Ein Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung ist dem Arbeitnehmer auszuhändigen oder elektronisch bereitzustellen.

Wird das Dienstverhältnis vor Ablauf des Kalenderjahres beendet, ist dem Arbeitnehmer die Lohnsteuerkarte auszuhändigen. Nach Ablauf des Kalenderjahres darf die Lohnsteuerkarte nur ausgehändigt werden, wenn sie eine Lohnsteuerbescheinigung enthält und der Arbeitnehmer zur Einkommensteuer veranlagt wird.

Entgegen der bisherigen Handhabung ist die Lohnsteuer-Anmeldung für Anmeldungszeiträume, die nach dem 31.12.2004 enden, auf elektronischem Wege abzugeben.

In Ausnahmefällen (z. B. bei Nichtvorhandensein der technischen Voraussetzungen beim Arbeitgeber) kann auf Antrag vom Finanzamt gestattet werden, von der elektronischen Übermittlung abzusehen.

### ***Lohnsteuer-Jahresausgleich durch den Arbeitgeber***

Die Regelungen zur arbeitgeberseitigen Durchführung eines Lohnsteuer-Jahresausgleichs für die bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer wurden teilweise neu gefasst.

Voraussetzung für den Lohnsteuer-Jahresausgleich durch den Arbeitgeber ist nunmehr, dass ihm die Lohnsteuerkarte und die Lohnsteuerbescheinigungen aus vorangegangenen Dienstverhältnissen vorliegen. Weiterhin darf ein Lohnsteuer-Jahresausgleich u. a. dann nicht durchgeführt werden, wenn bei der Lohnsteuerberechnung ein Hinzurechnungs- oder Freibetrag zu berücksichtigen war.

Die Vorschrift ist erstmals ab dem Veranlagungszeitraum 2004 anzuwenden.

### **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.