

# Mandantenrundschreiben I/2006

## Fristen für arbeitspolitische Maßnahmen verlängert

### Kein gesetzlicher Zuschlag bei Sonn- und Feiertagsarbeit

### Pauschale Lohnsteuer bei geringfügiger Beschäftigung

### Annahmeverzug nach Streit über das Zustandekommen eines Aufhebungsvertrags

### Kündigungsschutzklage muss rechtzeitig erfolgen

### Ausschluss eines vertraglichen Gewährleistungsausschlusses

### 15 % Schadenspauschale bei Nichtabnahme eines bestellten Neuwagens

### Gesetze zum steuerlichen Subventionsabbau seit 1.1.2006 in Kraft

### EuGH-Entscheidung zu den EU-Richtlinien für Überbuchungen und Verspätungen bei Flügen

### Basiszinssatz / Verzugszinssatz

### Verbraucherpreisindex

nachstehend haben wir für Sie wieder aktuelle Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und allg. Zivilrecht aufgearbeitet. Für Fragen im Zusammenhang mit den dargestellten Neuregelungen und aktuellen Urteilen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden.

## Fristen für arbeitspolitische Maßnahmen verlängert

Nachdem der Bundesrat am 21.12.2005 das Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze zugestimmt hat, werden die von Union und SPD im Koalitionsvertrag vereinbarten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen bis **Ende 2007** verlängert.

Zu den wichtigsten Maßnahmen gehören:

- Die Förderung der sogenannten **Ich-AG** wird um ein halbes Jahr bis zum 30.6.2006 verlängert.
- **Arbeitslose über 50 Jahre** erhalten weiterhin bei Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung mit einem niedrigeren Nettogehalt als zuvor den Unterschiedsbetrag zwischen dem alten und dem neuen Nettoentgelt durch einen Zuschuss zur Hälfte ausgeglichen. Zusätzlich stockt die Agentur für Arbeit die Beiträge zur Rentenversicherung auf.
- Arbeitgeber, die einen über 55jährigen Arbeitnehmer einstellen, müssen für diesen auch in Zukunft **keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung** zahlen.
- Die **berufliche Weiterbildung** beschäftigter älterer Arbeitnehmer wird um ein Jahr bis Ende des Jahres 2006 verlängert.
- Die Pflicht, sich frühzeitig arbeitssuchend zu melden, besteht künftig drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, es sei denn, der Arbeitnehmer erfährt erst später davon. Künftig wird bei Verstößen gegen die **Meldepflicht** nicht mehr die Höhe des Arbeitslosengeldes gekürzt, sondern eine einwöchige Sperrzeit verhängt. Die frühzeitige Meldepflicht wird auf Personen beschränkt, deren Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis endet.
- Die Frist für die Umsetzung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, wonach **Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft** seit dem 1.1.2004 im vollen Umfang als Arbeitszeit gelten, wird bis 31.12.2006 verlängert. Damit wird den Beteiligten mehr Zeit eingeräumt, sich auf das neue Recht einzustellen und die notwendigen Umstellungen vorzunehmen.

## Kein gesetzlicher Zuschlag bei Sonn- und Feiertagsarbeit

Soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren. Diese gesetzliche Regelung kann jedoch nicht automatisch auf Arbeitnehmer übertragen werden, die an Sonn- und Feiertagen arbeiten.

Dazu haben die Richter des Bundesarbeitsgerichts entschieden, dass Arbeitnehmer, die an Sonn- und Feiertagen arbeiten, keinen gesetzlichen Anspruch auf einen Zuschlag zur Arbeitsvergütung haben. Für die an Sonn- und Feiertagen geleistete Arbeit ist jedoch ein Ersatzruhetag zu gewähren. Ferner müssen mindestens 15 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei bleiben.

## Pauschale Lohnsteuer bei geringfügiger Beschäftigung

In der betrieblichen Praxis wird i. d. R. eine monatliche Bruttovergütung im Arbeitsvertrag geregelt. Diese sog. Bruttolohnvereinbarung beinhaltet, dass der Arbeitnehmer die anfallende Lohnsteuer im Verhältnis zum Arbeitgeber

zu tragen hat. Der Arbeitgeber kann demnach die abzuführen<sup>2</sup>de Lohnsteuer von dem vereinbarten Lohn abziehen.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts entschieden mit Urteil vom 1.2.2006 (5 AZR 628/04), dass dies auch bei einer geringfügigen Beschäftigung hinsichtlich der pauschalierten Lohnsteuer gilt. Nur bei einer Nettolohnabrede, die hinreichend deutlich zum Ausdruck kommen muss, hat der Arbeitgeber die Lohnsteuer selbst zu tragen.

### Annahmeverzug nach Streit über das Zustandekommen eines Aufhebungsvertrags

Besteht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Streit, ob das Arbeitsverhältnis durch einen Aufhebungsvertrag beendet wurde, und stellt sich im Nachhinein heraus, dass ein Aufhebungsvertrag nicht zustande gekommen ist, hat der Arbeitgeber nur dann Annahmeverzugsvergütung zu bezahlen, wenn der Arbeitnehmer zuvor seine Arbeitsleistung angeboten hat.

In einem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall machte eine Arbeitnehmerin erst nach sieben Monaten den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend und nach einem Dreivierteljahr bot sie ihre Arbeitsleistung ausdrücklich an. Die Richter kamen hier zu dem Entschluss, dass die Arbeitnehmerin für die Zeit zwischen dem vom Arbeitgeber zu Unrecht angenommenen Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Angebot der Arbeitsleistung keinen Anspruch auf Zahlung einer Arbeitsvergütung hat.

### Kündigungsschutzklage muss rechtzeitig erfolgen

Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er **innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung** Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.

War ein Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert, die Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung zu erheben, so ist auf seinen Antrag die Klage nachträglich zuzulassen.

- **Kenntnis über Klagefrist:** Die Richter des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz stellten in ihrem Beschluss klar, dass eine verspätet erhobene Kündigungsschutzklage auch dann als unzulässig abzuweisen ist, wenn der Arbeitnehmer nachweislich keine Kenntnis von der o. g. dreiwöchigen Klagefrist hatte.  
Im entschiedenen Fall berief sich der gekündigte Arbeitnehmer darauf, dass er von der dreiwöchigen Klagefrist keine Kenntnis hatte. Diese Tatsache ist allerdings unerheblich. Zu den an einen Arbeitnehmer gestellten Sorgfaltsanforderungen gehört es nämlich, dass er sich zumindest nach Ausspruch einer Kündigung unverzüglich darum kümmert, ob und wie er dagegen vorgehen kann. (LAG Rheinland-Pfalz, Beschl. v. 17.10.2005 - 10 Ta 245/05)
- **Kündigungsfrist:** Stellt ein Arbeitnehmer nicht binnen drei Wochen Feststellungsklage beim Arbeitsgericht, gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam.  
Wendet sich der Arbeitnehmer dagegen nicht gegen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses an sich, sondern macht lediglich geltend, bei einer ordentlichen Kündigung habe der Arbeitgeber die Kündigungsfrist nicht eingehalten, so kann er dies nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts auch außerhalb der Klagefrist tun.  
Die unzutreffende Berechnung der Kündigungsfrist durch den Arbeitgeber macht die ordentliche Kündigung nicht insgesamt unwirksam, sondern betrifft lediglich den Zeitpunkt ihrer Wirksamkeit. (BAG-Urt. v. 15.12.05 - 2 AZR 148/05)

### Ausschluss eines vertraglichen Gewährleistungsausschlusses

Enthält ein zwischen Privatpersonen geschlossener Kaufvertrag über ein gebrauchtes Kraftfahrzeug einen formularmäßigen Ausschluss jeder Gewährleistung, wird dieser durch den handschriftlichen Zusatz "gekauft wie gesehen" nicht eingeschränkt.

Derartige Freizeichnungsregelungen enthalten eine Verbindung von einem vollständigen Gewährleistungsausschluss mit einer sog. Besichtigungsklausel. Grundsätzlich werden Sie von den beteiligten Verkehrskreisen im Gebrauchtwagenhandel als umfassender Gewährleistungsausschluss verstanden, auch wenn der Hinweis "wie besichtigt" oder "wie gesehen" für sich genommen nur solche Mängel erfasst, die bei einer den Umständen nach zumutbaren Prüfung und Untersuchung unschwer erkennbar sind.

### 15 % Schadenspauschale bei Nichtabnahme eines bestellten Neuwagens

Nach geltendem Zivilrecht kann der Verkäufer bei Nichtabnahme eines Fahrzeuges und gleichzeitiger Zahlungsverweigerung entweder am Vertrag festhalten, vom Kaufvertrag zurücktreten oder Schadensersatz wegen Nichterfüllung verlangen. In den meisten Fällen wird die Schadenspauschale für den Fall, dass der Käufer ein bestelltes Neufahrzeug nicht abholt, in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) geregelt.

Das Oberlandesgericht Jena hat in einem Urteil vom 26.4.2005 entschieden, dass eine in den AGB enthaltene Schadenspauschale in Höhe von 15 % für den Fall, dass der Käufer ein bestelltes Neufahrzeug nicht abholt, zulässig ist. In der Begründung heißt es, dass die 15-Prozent-Pauschale nicht als überhöht gilt, da sie neben dem entgangenen Gewinn auch die Kosten für die Fahrzeugbereitstellung abdecken soll.

### Gesetze zum steuerlichen Subventionsabbau seit 1.1.2006 in Kraft

Der Bundesrat hat am 21.12.2005 drei Gesetzen ohne Änderungen zugestimmt, über deren Entwürfe Sie bereits in der Januar-Ausgabe informiert wurden. Damit treten die Neuregelungen ab 1.1.2006 in Kraft.

- Durch das "**Gesetz zum Einstieg in ein steuerliches Sofortprogramm**" wurde die Steuerfreiheit für **Abfindungen** abgeschafft. Eine Vertrauensschutzregelung sieht die Weiteranwendung der bisherigen begrenzten Steuerfreiheit für Entlassungen vor dem 1.1.2006 vor, soweit die Abfindungen, Übergangsgelder und Übergangsbeihilfen dem Arbeitnehmer vor dem 1.1.2008 zufließen. Auch die auf jeweils 315 Euro begrenzten Steuerbefreiungen für besondere **Zuwendungen des Arbeitgebers** an Arbeitnehmer anlässlich ihrer Eheschließung oder der Geburt eines Kindes sind aufgehoben.

Die **degressiven Wohngebäude-Abschreibung** auf vermietete Immobilien kann für Neufälle nicht mehr angewendet werden. Der Sonderausgabenabzug für **Steuerberatungskosten**, die nach dem 1.1.2006 bezahlt werden, ist gestrichen worden. Hier sei jedoch angemerkt, dass der Abzug als Werbungskosten bzw. Betriebsausgaben davon nicht betroffen ist.
- Mit dem "**Gesetz zur Abschaffung der Eigenheimzulage**" hat der Gesetzgeber eine schon lange auf der roten Liste stehende "Subvention" gestrichen. Damit ist die **Eigenheimzulage** für Neufälle ab 1.1.2006 abgeschafft. Unberührt bleiben alle bis zum 31.12.2005 von der Förderung noch erfassten Sachverhalte.

**Anmerkung:** Die Eigenheimzulage kann nicht mehr auf ein **Folgeobjekt** übertragen werden. Nach dem Eigenheimzulagengesetz konnten die Häuslebauer innerhalb des achtjährigen Förderzeitraums ihre Zulage auf ein Folgeobjekt übertragen, wenn sie in dieser Zeit etwa aus beruflichen Gründen umzogen und ein neues Objekt erwarben. Wer im achtjährigen Förderzeitraum umziehen muss, kann für die verbleibenden Förderjahre keine Zulage zugunsten einer neu erworbenen Wohnung mehr in Anspruch nehmen.
- Durch das "**Gesetz zur Beschränkung der Verlustverrechnung**" wird die Attraktivität so genannter Steuerstundungsmodelle durch eine Verlustverrechnungsbeschränkung erheblich reduziert. Verluste - insbesondere aus Medienfonds, Schiffsbeteiligungen (soweit sie noch Verluste vermitteln), New-Energy-Fonds, Leasingfonds, Wertpapierhandelsfonds und Videogamefonds, nicht aber Private-Equity- und Venture-Capital-Fonds - sind nur noch mit späteren positiven Einkünften aus derselben Einkunftsquelle verrechenbar.

Von der Verlustverrechnungsbeschränkung werden neben Verlusten aus gewerblichen Steuerstundungsmodellen auch Verluste aus selbstständiger Arbeit, aus typisch stillen Gesellschaften, Vermietung und Verpachtung (insbesondere geschlossene Immobilienfonds) und sonstigen Einkünften (insbesondere sog. Renten-/Lebensversicherungsmodelle gegen fremdfinanzierten Einmalbetrag) erfasst.

### EuGH-Entscheidung zu den EU-Richtlinien für Überbuchungen und Verspätungen bei Flügen

Nach einer am 17.2.2005 in Kraft getretenen EU-Verordnung können Passagiere, die wegen Überbuchung auf der Strecke bleiben, deren Flüge stark verspätet starten oder gestrichen werden, zwischen 125 und 600 Euro an Ausgleichszahlungen verlangen. Ferner müssen sich die Überbuchung um Ersatz- und Rückflüge, erforderliche Übernachtungen, Verpflegung und Benachrichtigungen kümmern. Die neuen Regeln gelten nicht nur für Linienflüge und individuell gebuchte Charterflüge, sondern auch für Flüge bei Pauschalreisen.

Der Europäische Gerichtshof hat in seinem Urteil vom 10.1.2006 (C-344/04) die in der Verordnung vorgesehenen Maßnahmen für gültig befunden und weiterhin erklärt, dass sie auch nicht gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verstoßen.

### Basiszinssatz / Verzugszinssatz

<b>Basiszinssatz</b> nach § 247 Abs. 1 BGB maßgeblich für die Berechnung von Verzugszinsen	1.1. 2002 - 30.6.2002	2,57 %
	1.7.2002 - 31.12.2002	2,47 %
	1.1.2003 - 30.6.2003	1,97 %
	1.7.2003 - 31.12.2003	1,22 %
	1.1.2004 - 30.6.2004	1,14 %
	1.7.2004 - 31.12.2004	1,13 %
	1.1.2005 - 30.6.2005	1,21 %
	1.7.2005 - 31.12.2005	1,17 %
	<b>ab 1.1.2006</b>	<b>1,37 %</b>

<b>Verzugszinssatz</b> ab 1.1.2002 (§ 288 BGB)	Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern: Basiszinssatz + 5 Prozentpunkte
	Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern: Basiszinssatz + 8 Prozentpunkte

### Verbraucherpreisindex (2000 = 100)

<b>Verbraucher-</b>				
---------------------	--	--	--	--

preisindex		<sup>4</sup>		
<b>2006</b>	Januar	109,1	Juli	
	Februar		August	
	März		September	
	April		Oktober	
	Mai		November	
	Juni		Dezember	
<b>Verbraucherpreisindex</b>				
<b>2005</b>	Januar	106,9	Juli	108,6
	Februar	107,3	August	108,7
	März	107,6	September	109,1
	April	107,7	Oktober	109,1
	Mai	108,0	November	108,6
	Juni	108,1	Dezember	109,6
<b>Verbraucherpreisindex</b>				
<b>2004</b>	Januar	105,2	Juli	106,5
	Februar	105,4	August	106,7
	März	105,7	September	106,4
	April	106,0	Oktober	106,6
	Mai	106,2	November	106,2
	Juni	106,2	Dezember	107,3

Mit freundlichen Grüßen

**Thomas Staib**

Rechtsanwalt u.  
 Fachanwalt für Arbeitsrecht  
 tst@staib-partner.de

**Heike Diehl-Staib**

Rechtsanwältin  
 hds@staib-partner.de