

15.01.2010

Mandanteninformation I/2010

Bundesregierung verabschiedet Gesetz zur Wachstumsbeschleunigung
Bezugsfrist für das Kurzarbeitergeld wird verlängert
Lohnabzug bei negativem Zeitkonto
Keine private Dienstwagennutzung bei längerer Krankheit
Unverlangte Zusendung von Werbe-E-Mails rechtswidrig
Rückzahlung von Ausbildungskosten
Arbeitgeber ab 01.01.2010 zur digitalen Übermittlung von Entgeltabrechnungen verpflichtet
Die Sozialversicherungsgrenzen und Sachbezugswerte 2010

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachstehend haben wir für Sie wieder aktuelle Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und allg. Zivilrecht aufgearbeitet. Für Fragen im Zusammenhang mit den dargestellten Informationen, 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.

Bundesregierung verabschiedet Gesetz zur Wachstumsbeschleunigung

Im Koalitionsvertrag haben die Regierungsparteien ein steuerliches Sofortprogramm beschlossen, das zum 01.01.2010 in Kraft tritt. Über die jeweiligen Neuregelungen werden wir Sie in einer der folgenden Mandanten-Informationen im Detail unterrichten. Vorab möchten wir jedoch auf die von der Bundesregierung vorgesehenen Maßnahmen hinweisen. So wurde u. a. festgelegt:

Die **Kinderfreibeträge** für jedes Kind werden von 6.024,00 € ab dem Veranlagungszeitraum 2010 auf 7.008,00 € angehoben. Zugleich wird das **Kindergeld** erhöht. Es steigt für jedes Kind um 20,00 €. Für das erste und zweite Kind gibt es 184,00 €, für das dritte 190,00 €, ab dem vierten Kind kommen 215,00 € zum Tragen.

Geringwertige Wirtschaftsgüter bis 410,00 € können ab 2010 in dem Jahr wieder abgeschrieben werden, in dem sie angeschafft oder hergestellt werden. Alternativ dazu ist es auch möglich, einen Sammelposten für alle Wirtschaftsgüter zwischen 150,00 € und 1.000,00 € einzurichten.

Der **Umsatzsteuersatz bei Beherbergungsleistungen** im Hotel- und Gastronomiegewerbe wird für Übernachtungen auf 7 % gesenkt. Betroffene Hotel- und Gaststättenbetriebe müssen rechtzeitig eine Anpassung der Buchhaltung vornehmen, so dass die Rechnungserstellung ab 2010 korrekt ablaufen kann. Maßgebend ist der Zeitpunkt, in dem der jeweilige Umsatz ausgeführt wird. Auf die Vertragsvereinbarung oder Rechnungsstellung kommt es hier nicht an.

Die Idee bei der Einführung der **Zinsschranke** war, dass vor allem Konzerne, die in Deutschland Gewinne verbuchen, diese nicht einfach auf Tochtergesellschaften im Ausland verlagern können, um in Deutschland weniger oder keine Steuer zu zahlen. Die Regeln der Zinsschranke stellen krisenbedingt für viele kleine und mittlere Unternehmen ein Problem dar. Deshalb wird u. a. die Freigrenze von 1 Mio. € dauerhaft auf 3 Mio. € erhöht, um vor allem den Mittelstand zu entlasten.

Bei den **gewerbesteuerlichen Hinzurechnungen** wird der Finanzierungsanteil bei Mieten und Pachten für unbewegliche Wirtschaftsgüter von bisher 65 auf 50 % herabgesetzt.

Bei den **Verlustabzugsbeschränkungen** ("Mantelkauf") wird die zeitliche Beschränkung bei der Sanierungsklausel zur Verlustnutzung bei Anteilsübertragungen aufgehoben und der Übergang der Verluste in Höhe der stillen Reserven zugelassen.

Auch für **Erben** kommen Verbesserungen zum Tragen. Ziel ist, eine geringere Steuerbelastung für Geschwister und Geschwisterkinder zu erreichen. Vorgesehen ist ein neuer Steuertarif von 15 bis 43 % (bis 31.12.2009 zwischen 30 und 50 %).

Gleichzeitig werden auch die Bedingungen für die Unternehmensnachfolge weiter verbessert. Bei der alten Regelung blieben 85 % des begünstigten Betriebsvermögens steuerfrei, wenn das Unternehmen 7 Jahre fortgeführt wurde und die Lohnsumme am Ende des gesamten Zeitraums nicht unter 650 % der Ausgangssumme

gesunken war. Die neue Regelung sieht eine Verkürzung der Behaltensfrist auf 5 Jahre und der Lohnsumme auf 400 % vor. Die Lohnsummenregelung gilt nur bei mehr als 20 Mitarbeitern (vorher 10). Das unschädliche Verwaltungsvermögen darf weiterhin höchstens 50 % betragen. 100 % des begünstigten Betriebsvermögens blieben nach der ursprünglichen Regelung steuerfrei, wenn das Unternehmen 10 Jahre fortgeführt würde und die Lohnsumme am Ende des gesamten Zeitraums nicht unter 1.000 % der Ausgangssumme gesunken war. Nach der neuen Regelung sind es 7 Jahre bei einer Lohnsumme von 700 %. Dies gilt nur bei Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten. Das unschädliche Verwaltungsvermögen darf in diesem Fall höchstens 10 % betragen.

Bezugsfrist für das Kurzarbeitergeld wird verlängert

Für Kurzarbeit, die im Jahr 2010 beginnt, kann bis zu 18 Monate Kurzarbeitergeld gezahlt werden. Dies hat die Bundesregierung mit dem Beschluss der neuen Zweiten Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Bezugsfrist für das Kurzarbeitergeld ermöglicht.

Die neue Verordnung regelt die Verlängerung der nach Gesetz sechsmonatigen Bezugsfrist für das Kurzarbeitergeld. In 2009 gilt wegen der Wirtschaftskrise eine Bezugsfrist von 24 Monaten. Sie gilt für Betriebe, die mit der Kurzarbeit in 2009 begonnen haben. Ohne den Erlass der Verordnung würde die Bezugsfrist für Kurzarbeit, die in 2010 begonnen wird, entsprechend der gesetzlichen Regelung sechs Monate betragen. Mit der Verordnung wird die Bezugsfrist auf 18 Monate verlängert. Die Verlängerung gilt nur für Betriebe, die mit der Kurzarbeit in 2010 beginnen.

Lohnabzug bei negativem Zeitkonto

Ist das Arbeitszeitkonto eines Beschäftigten bei dessen Ausscheiden aus dem Unternehmen im Minus, ist der Arbeitgeber berechtigt, die fehlenden Stunden mit dem noch ausstehenden Arbeitsentgelt zu verrechnen. Arbeitgeber sind berechtigt, fehlende Arbeitsstunden beim Ausscheiden eines Mitarbeiters mit dem noch ausstehenden Lohn zu verrechnen. Nach einem Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts (LAG) in Frankfurt/Main gilt das zumindest dann, wenn der Mitarbeiter seine Arbeitszeit frei einteilen kann.

Das Gericht wies damit die Klage eines Arbeitnehmers ab. Nach dessen Eigenkündigung hatte das Unternehmen sein negatives Arbeitszeitkonto mit dem ausstehenden Lohn verrechnet. Nach Ansicht des LAG kann ein Arbeitgeber ein Minus an Arbeitszeit wie einen Lohnvorschuss behandeln. Das gelte auch dann, wenn die Vereinbarung über den Ausgleich des Arbeitszeitkontos ungenau formuliert ist. Der Kläger könne nicht voraussetzen, die Firma würde auf einen Ausgleich der Minusstunden verzichten (AZ: 13 Sa 1162/08).

Keine private Dienstwagennutzung bei längerer Krankheit

Mit einem firmeneigenen Fahrzeug können Arbeitnehmer nur während der Zeit der Entgeltzahlung private Fahrten machen. Erkranken sie längerfristig und verlieren dadurch ihren Anspruch auf Lohnfortzahlung, verlieren sie gleichzeitig auch das Recht, ein Betriebsfahrzeug privat zu nutzen. Bei einer Erkrankung über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung hinaus darf ein Arbeitnehmer seinen Dienstwagen nicht für private Zwecke nutzen. Das gilt zumindest vorbehaltlich anderer arbeitsvertraglicher Vereinbarungen, entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg in Stuttgart.

Ein Beschäftigter hatte geklagt, weil sein Arbeitgeber von ihm die Herausgabe des Firmen-PKW verlangt hatte. Der Kläger war über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung hinaus krankgeschrieben. In seiner Klage verlangte er eine Nutzungsausfallentschädigung und berief sich auf ähnliche Regelungen beispielsweise beim Mutterschutz. Eine Entschädigung stehe ihm nicht zu, erklärte das LAG. Das Recht zur privaten Nutzung des Dienstwagens sei Teil des dem Arbeitnehmer geschuldeten Gehalts. Nach einer sechswöchigen Krankschreibung sei der Arbeitgeber nicht mehr zur Gehaltszahlung verpflichtet. Damit entfalle auch die Privatnutzung eines Betriebsautos. Abweichende Regelungen müssten beide Parteien in gesonderten Vereinbarungen festlegen (AZ: 15 Sa 25/09).

Unverlangte Zusendung von Werbe-E-Mails rechtswidrig

In der Rechtsprechung ist die Frage umstritten, ob die unverlangte Zusendung von E-Mails mit Werbung an Gewerbetreibende einen rechtswidrigen Eingriff in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb darstellt. Zum Teil wird ein rechtswidriger Eingriff jedenfalls bei einer einmaligen Zusendung einer E-Mail mit Werbung verneint. Die überwiegende Ansicht in der Rechtsprechung bejaht dagegen auch bei einer einmaligen E-Mail-Versendung eine entsprechende Rechtsverletzung.

Nun haben die Richter des Bundesgerichtshofs klargestellt, dass bereits die einmalige unverlangte Zusendung einer E-Mail mit Werbung einen rechtswidrigen Eingriff in das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb darstellen kann.

Die Zusendung einer Werbe-E-Mail ohne vorherige Einwilligung des Adressaten stellt einen unmittelbaren Eingriff in den Gewerbebetrieb dar. Unverlangt zugesandte E-Mail-Werbung beeinträchtigt regelmäßig den Betriebsablauf des Unternehmens. Mit dem Sichten und Aussortieren unerbetener E-Mails ist ein zusätzlicher Arbeitsaufwand verbunden. Zudem können zusätzliche Kosten für die Herstellung der Online-Verbindung und die Übermittlung der E-Mail durch den Provider anfallen. Die Zusatzkosten für den Abruf der einzelnen E-Mail können zwar gering sein. Auch der Arbeitsaufwand für das Aussortieren einer E-Mail kann sich in engen Grenzen halten, wenn sich bereits aus dem Betreff entnehmen lässt, dass es sich um Werbung handelt.

Anders - und das ist in der Praxis zur Regel geworden - fällt die Beurteilung aber aus, wenn es sich um eine größere Zahl unerbetener E-Mails handelt oder wenn der Empfänger der E-Mail ausdrücklich dem weiteren Erhalt von E-Mails widersprechen muss.

Wegen des unzumutbar belästigenden Charakters ist die Übersendung einer Werbe-E-Mail ohne vorherige ausdrückliche Einwilligung grundsätzlich rechtswidrig.

Rückzahlung von Ausbildungskosten

Voraussetzung für die wirksame Vereinbarung einer Rückzahlungsklausel ist, dass die Ausbildung von geldwertem Vorteil für den Arbeitnehmer ist und dieser nicht unangemessen lange an das Arbeitsverhältnis gebunden wird. **Ist eine zu lange Bindungsdauer vereinbart, führt dies grundsätzlich zur Unwirksamkeit der Rückzahlungsklausel insgesamt.** Ein Rückzahlungsanspruch besteht in einem solchen Fall nicht.

Ist der Arbeitgeber zur Fortzahlung des Arbeitsentgelts während der Schulungsmaßnahme verpflichtet, verweigert er aber die Zahlung trotz eindeutiger Rechtslage und kommt 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 hat, so ist diese Vereinbarung an den allgemeinen Grundsätzen zu messen.

In einem Fall aus der Praxis nahm eine Arbeitnehmerin in der Zeit von Oktober 2004 bis Januar 2005 an zwei dreitägigen und an einer zweitägigen Fortbildungsveranstaltung teil. Der Arbeitgeber übernahm die Kosten, zahlte für die Zeit der Teilnahme an den Fortbildungen aber kein Arbeitsentgelt. Die Arbeitnehmerin äußerte den Wunsch, die Fortbildungszeit als Arbeitszeit vergütet zu bekommen. Der Arbeitgeber erklärte sich hiermit unter der Voraussetzung des Abschlusses einer Rückzahlungsvereinbarung einverstanden. Diese formularmäßige Vereinbarung sah vor, dass die Arbeitnehmerin die Fortbildungskosten

- bei einem Ausscheiden innerhalb eines Jahres nach Ausbildungsende in voller Höhe
- und bei einem Ausscheiden innerhalb des zweiten Jahres anteilig, gemindert um 1/12 für jeden Monat, den sie über ein Jahr hinaus im Betrieb des Arbeitgebers verblieben wäre, zurückzahlen muss.

Das Arbeitsverhältnis wurde von der Arbeitnehmerin zum 31.1.2006 gekündigt. Daraufhin behielt der Arbeitgeber von dem letzten Gehalt rund 1.200,00 € ein.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts kamen hier zu dem Entschluss, dass die o. g. Rückzahlungsvereinbarung unwirksam ist und der Arbeitgeber zu einer Gehaltskürzung nicht berechtigt war.

Arbeitgeber ab 01.01.2010 zur digitalen Übermittlung von Entgeltabrechnungen verpflichtet

Durch das ELENA-Verfahrensgesetz müssen alle Arbeitgeber ab dem 01.01.2010 für jeden Beschäftigten monatlich mit der Entgeltabrechnung eine Meldung an die Zentrale Speicherstelle der Sozialversicherungsträger abgeben. Dies gilt auch für Monate, in denen Entgelt nicht gezahlt wird, das Arbeits- oder Dienstverhältnis aber weiter besteht.

Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten auf der Entgeltbescheinigung darauf hinzuweisen, dass Daten an die Zentrale Speicherstelle (ZSS) übermittelt wurden und dass sein Auskunftsrecht gegenüber der ZSS besteht. In welcher Form dies geschieht, bleibt dem Arbeitgeber überlassen.

Folgender Text erfüllt die gesetzlichen Mindestanforderungen: "Wir sind seit 01.01.2010 gesetzlich verpflichtet, monatlich die in Ihrer Entgeltabrechnung enthaltenen Daten im Rahmen des Verfahrens ELENA an die Zentrale Speicherstelle zu übermitteln. ELENA regelt, wie Bürger ihre Beschäftigungszeiten und Arbeitsentgelte nachweisen, wenn sie Sozialleistungen beantragen."

Die Sozialversicherungsgrenzen und Sachbezugswerte 2010

Mit den neuen Rechengrößen in der Sozialversicherung werden die für das Versicherungsrecht sowie für das Beitrags- und Leistungsrecht in der Sozialversicherung maßgebenden Grenzen bestimmt. Für das Jahr 2010 gelten folgende Größen:

- Arbeitnehmer sind nicht gesetzlich krankenversicherungspflichtig, wenn sie im Jahr mehr als 49.950,00 € bzw. im Monat mehr als 4.162,50 € verdienen.
- Die **Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge** werden von jährlich höchstens 45.000,00 € bzw. von monatlich höchstens 3.750,00 € berechnet.
- Die Beitragsbemessungsgrenze für die Renten- und Arbeitslosenversicherung beträgt 66.000,00 € (alte Bundesländer - aBL) bzw. 55.800,00 € (neue Bundesländer - nBL) im Jahr.
- Die **Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge** werden von höchstens 5.500,00 € (aBL) bzw. 4.650,00 € (nBL) monatlich berechnet.
- Die Bezugsgröße in der **Sozialversicherung** beträgt 2.555,00 € (aBL) / 2.170,00 € (nBL) monatlich.
- Die **Geringfügigkeitsgrenze** ist bei 400,00 € monatlich geblieben.

Der **Beitragsatz** für die Krankenversicherung beträgt seit dem 01.07.2009 einheitlich für das ganze Bundesgebiet 14,0 %. Zuzüglich den von den Versicherten allein zu tragenden 0,9 % bedeutet das einen Beitragssatz von 14,9 %. Der Beitragssatz für die Pflegeversicherung beträgt 1,95 % bzw. bei Kinderlosen, die das 23. Lebensjahr bereits vollendet haben, 2,2 %; der Rentenversicherungsbeitragssatz 19,9 %. Der Beitragssatz für die Arbeitslosenversicherung bleibt bei 2,8 %.

Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sind i. d. R. je zur Hälfte vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen. Bei der Krankenversicherung hat der Arbeitnehmer 0,9 % selbst zu tragen. Auch der Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung für Kinderlose (0,25 %) ist vom Arbeitnehmer allein zu tragen. Ausnahmen gelten für das Bundesland Sachsen. Der Arbeitnehmer trägt hier 1,475 % (bzw. kinderlose Arbeitnehmer nach Vollendung des 23. Lebensjahres 1,725 %) und der Arbeitgeber 0,475 % des Beitrags zur Pflegeversicherung.

Anmerkung: Seit dem 01.01.2009 besteht Krankenversicherungspflicht für alle! Mit der Gesundheitsreform 2007 wurde sichergestellt, dass alle Bürgerinnen und Bürger einen Gesundheitsschutz erhalten. Wer den Versicherungsschutz verloren hat, wird wieder krankenversichert. Dies gilt sowohl in der gesetzlichen, als auch in der privaten Krankenversicherung.

Sachbezugswerte 2010: Der Wert für Verpflegung wird ab 01.01.2010 auf 215,00 € angehoben (Frühstück 47,00 €, Mittag- und Abendessen je 84,00 €). Der Wert für die Unterkunft beträgt 204,00 €.

Basiszins / Verzugszins

Verzugszinssatz ab 01.01.2002: (§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:

Basiszinssatz + 5%-Punkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern:

Basiszinssatz + 8%-Punkte

Basiszinssatz nach § 247 Abs. 1 BGB
maßgeblich für die Berechnung von Verzugszinsen

01.07.2008 - 31.12.2008 = 3,19 %

01.01.2009 - 30.06.2009 = 1,62 %

31.07.2009 - 31.12.2009 = 0,12 %

seit 01.01.2010 = 0,12 %

Thomas Staib

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

Heike Diehl-Staib

Rechtsanwältin
hds@staib-partner.de