

### Rente mit 67 - ohne Alternative

#### Telemediengesetz schränkt E-Mail-Werbung weiter ein

#### Bundesverfassungsgericht zur Zukunft der Erbschaftssteuer

#### Paraphe gilt nicht als Unterschrift

#### Anforderungen an eine formell ordnungsgemäße Betriebskostenabrechnung

#### Kein Übergang des Kündigungsschutzes bei einem Betriebsübergang

#### Spesenbetrag als Grund zur außerordentlichen Kündigung

#### Änderungskündigung - Annahme des Änderungsangebots nach Ablauf von drei Wochen

#### Versicherung zahlt nicht bei gewaltlosem Einbruch

#### Neuer Drei-Jahres-Zeitraum bei der Krankenversicherungspflicht

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.

### Rente mit 67 - ohne Alternative

Am 9.3.2007 beschloss der Bundestag die schrittweise Anhebung des Renteneintrittsalters von 65 auf 67 Jahre. Diese Neuregelung betrifft alle Geburtsjahrgänge ab 1947. Nachfolgend die beschlossenen Änderungen im Einzelnen:

- **Beitragssatz- und Rentenniveau:** Die Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre hat vor allem das Ziel, den Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung stabil zu halten. Der Beitragssatz soll bis zum Jahr 2009 19,9 % nicht überschreiten. Danach soll er sogar sinken. Langfristig wird er bis zum Jahr 2020 nicht über 20 % steigen. Das Rentenniveau soll bis 2020 nicht unter 46 % des durchschnittlichen Nettolohns fallen, bis 2030 nicht unter 43 %.
- **Regelaltersgrenze:** Das Renteneintrittsalter wird zwischen 2012 und 2029 schrittweise angehoben. Dies beginnt mit dem Geburtsjahrgang 1947 - zunächst mit einem Monat pro Jahr. Die Regelaltersgrenze für den Jahrgang 1947 beträgt danach 65 Jahre und einen Monat. Für den Geburtsjahrgang 1948 beträgt sie 65 Jahre und zwei Monate und setzt sich entsprechend fort. Ab dem Jahrgang 1959 erfolgt die Anhebung in Zweimonatsschritten. Versicherte, die 1964 oder später geboren sind, müssen dann in der Regel bis zum 67. Lebensjahr arbeiten.
- **Ausnahme für langjährig Versicherte:** Wer mindestens 45 Jahre Pflichtbeiträge aus Beschäftigung, selbstständiger Tätigkeit und Pflege sowie aus Zeiten der Kindererziehung bis zum 10. Lebensjahr nachweist, kann wie bisher mit 65 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen - auch nach 2012. Eine vorgezogene Altersrente ab 63 Jahre ist aber möglich, jedoch mit einem Rentenabschlag von 14,4 % verbunden.
- **Altersteilzeit:** Besonderen Vertrauensschutz genießen Angehörige der Geburtsjahrgänge 1954 und älter. Dies gilt für den Fall, dass sie bis zum 31.12.2006 verbindlich Altersteilzeitarbeit mit ihrem Arbeitgeber vereinbart haben. Ein Rentenbeginn ist danach weiterhin frühestens mit 62 möglich. Ein abschlagsfreier Rentenbezug ist mit 65 Jahren möglich.
- **Große Witwenrente und Witwenrente:** Die Altersgrenze für diese Rente wird um zwei Jahre auf das 47. Lebensjahr heraufgesetzt.
- **Übertragung auf die Alterssicherung der Landwirte:** Die für die gesetzliche Rentenversicherung vorgesehenen Regelungen zur Anhebung der Altersgrenzen sollen wirkungsgleich auf die Alterssicherung der Landwirte übertragen werden. Es erfolgt jedoch eine Ausnahme: In der Alterssicherung der Landwirte wird eine neue vorzeitige Altersrente ab 65 - mit Abschlägen - eingeführt.

### Telemediengesetz schränkt E-Mail-Werbung weiter ein

Das Telemediengesetz (TMG), das zum 1.3.2007 in Kraft getreten ist, soll einen verbesserten Schutz vor irreführenden Angaben bei E-Mail-Werbung schaffen. Zuwiderhandlungen können mit einem **Bußgeld bis zu 50.000 Euro** geahndet werden.

In dem Gesetz ist geregelt, dass in der Kopf- und Betreffzeile weder der Absender noch der kommerzielle Charakter der Nachricht verschleiert oder verheimlicht werden dürfen, wenn kommerzielle Kommunikationen per elektronischer Post versandt werden. Ein Verschleiern oder Verheimlichen liegt dann vor, wenn die Kopf- und Betreffzeile absichtlich so gestaltet sind, dass der Empfänger vor einer Einsichtnahme in den Inhalt der Kommunikation keine oder irreführende Informationen über die tatsächliche Identität des Absenders oder den kommerziellen Charakter der Nachricht erhält.

Die Vorschriften des TMG sollen die sich bereits heute aus dem Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) ergebenden speziellen Vorgaben ergänzen. So stellt Werbung mittels elektronischer Post, also mittels E-Mail oder SMS, ohne ausdrückliche Einwilligung des Adressaten nach dem UWG grundsätzlich eine unzumutbare Belästigung dar und ist damit unlauter und unzulässig. Das UWG regelt, dass die Werbung mit sog. elektronischer Post - also E-Mail, aber auch SMS oder MMS - nur mit Einwilligung zulässig ist (Opt-In-Prinzip). Hier ist es gleichgültig, ob der Empfänger eine Privatperson oder ein Gewerbetreibender ist. Die Einwilligung ist eine Zustimmung des Empfängers, die vor der Zusendung der E-Mail erklärt worden sein muss.

Neben der Einwilligung sieht das UWG eine weitere Zulässigkeitsvariante vor. Demnach ist die E-Mail-Werbung auch dann zulässig, wenn ein Unternehmer im Zusammenhang mit dem Verkauf einer Ware oder Dienstleistung von dem Kunden dessen elektronische Postadresse erhalten hat, der Unternehmer die Adresse zur Direktwerbung für eigene ähnliche Waren oder Dienstleistungen verwendet, der Kunde der Verwendung nicht widersprochen hat und der Kunde bei Erhebung der Adresse und bei jeder Verwendung klar und deutlich darauf hingewiesen wird, dass er der Verwendung jederzeit widersprechen kann, ohne dass hierfür andere als die Übermittlungskosten nach den Basistarifen entstehen. Die Verbote des UWG können Wettbewerber oder nach dem UWG anerkannte Klageverbände durchsetzen.

Die Vorschriften des TMG gelten auch außerhalb von Wettbewerbsverhältnissen. So kommt es nicht darauf an, ob der Empfänger grundsätzlich in den Erhalt von Werbe-E-Mails eingewilligt hat oder ob bereits eine Geschäftsbeziehung besteht, sondern der Empfänger soll stets unmittelbar beim Empfang der E-Mail entscheiden können, ob er sie überhaupt öffnen oder gleich löschen möchte.

### **Bundesverfassungsgericht zur Zukunft der Erbschaftssteuer**

Fast 5 Jahre lang mussten Millionen Bürger und ihre Berater auf das Verdikt des BVerfG zur Zukunft der Erbschaftssteuer warten. Der nunmehr vorliegende Beschluss des BVerfG bedeutet kein Happy-End für den Steuerbürger. Das Gericht fordert zwar keine bestimmte Höhe für die Erbschaftssteuer, dies bleibt dem Gesetzgeber überlassen. Es fordert jedoch eine gleichmäßige Besteuerung ohne ungerechtfertigte Privilegien für bestimmte Vermögensgruppen. Es bedarf keiner hellseherischen Fähigkeiten, um zu prognostizieren, dass Teile der Politik dies ausnützen wollen, um das Steuerniveau bei der Erbschafts- und Schenkungssteuer allgemein anzuheben. Vererben und Verschenken wird folglich teurer!

Besonders hart trifft es Immobilienerben. Immobilien, auch selbstgenutzte, müssen künftig nahe am Verkehrswert bewertet werden. Mit dem bisherigen Bewertungsverfahren, welches zu Steuerwerten in der Größenordnung von 50 bis 60 % des Verkehrswertes führte, muss, so das BVerfG, Schluss gemacht werden. Für viele Familien führt dies dazu, dass künftig beim Vererben oder Verschenken von Immobilien, mehr als das Doppelte der bisherigen Erbschaftssteuer anfallen könnte. Denn bei verkehrswertnaher Bewertung der Immobilien werden die persönlichen Freibeträge selbst in der engsten Familie (vor allem in den teuren Lagen der Republik) nicht mehr ausreichen, um die Weitergabe des Grundbesitzes steuerfrei zu stellen. Umso wichtiger wird es, durch langfristige Planung die Erbschaftssteuerlast in der Familie zu mindern, insbesondere durch mehrfache Ausnutzung der Freibeträge bei vorweggenommener Erbfolge und durch steuergünstige Testamentsgestaltung.

In seinem Beschluss hat das BVerfG auch diesmal das geltende Recht nicht sofort außer Kraft gesetzt, sondern eine Übergangsfrist bis 31.12.2008 gewährt. Bis dahin besteht also wohl noch die Chance, Immobilien zu den vorteilhaften Bedingungen des geltenden Rechts zu übertragen. Aber dies sollte nicht allein aus steuerlichen Motiven geschehen! Jede vorweggenommene Erbfolge sollte in ein schlüssiges Konzept der familiären Vermögensnachfolge eingebettet und nur nach fachmännischer Beratung durchgeführt werden. Insbesondere darf auch die eigene Absicherung nicht vergessen werden, hier bietet es sich insbesondere an, sich den Nießbrauch an der Immobilie vorzubehalten.

### **Paraphe gilt nicht als Unterschrift**

Wird eine Erklärung mit einem Handzeichen unterschrieben, das nur einen Buchstaben verdeutlicht, oder mit einer Buchstabenfolge, die erkennbar als bewusste und gewollte Namensabkürzung erscheint, liegt keine Namensunterschrift im Rechtssinne vor. Derartige Paraphen genügen z. B. nicht den Anforderungen an eine Quittung.

Eine Unterschrift setzt ein aus Buchstaben einer üblichen Schrift bestehendes Gebilde voraus, das nicht lesbar zu sein braucht. Erforderlich, aber auch genügend ist das Vorliegen eines die Identität des Unterschreibenden ausreichend kennzeichnenden individuellen Schriftzuges, der einmalig ist, entsprechende charakteristische Merkmale aufweist, sich als Wiedergabe eines Namens darstellt und die Absicht einer vollen Unterschriftsleistung erkennen lässt. Handzeichen, die allenfalls einen Buchstaben verdeutlichen, sowie Unterzeichnungen mit einer Buchstabenfolge, die erkennbar als bewusste und gewollte Namensabkürzung erscheint, stellen demgegenüber keine formgültige Unterschrift dar. Ob ein Schriftzeichen eine Unterschrift oder lediglich eine Abkürzung (Handzeichen, Paraphe) darstellt, beurteilt sich nach dem äußeren Erscheinungsbild.

### **Anforderungen an eine formell ordnungsgemäße Betriebskostenabrechnung**

Formell ordnungsgemäß ist eine Betriebskostenabrechnung, wenn sie eine geordnete Zusammenstellung der Einnahmen und Ausgaben enthält. Soweit keine besonderen Abreden getroffen sind, sind in die Abrechnung bei Gebäuden mit mehreren Wohneinheiten regelmäßig folgende Mindestangaben aufzunehmen: eine Zusammenstellung der Gesamtkosten, die Angabe und Erläuterung der zugrunde gelegten Verteilerschlüssel, die Berechnung des Anteils des Mieters und der Abzug seiner Vorauszahlungen.

**Die Abrechnung ist dem Mieter spätestens bis zum Ablauf des zwölften Monats nach Ende des Abrechnungszeitraumes mitzuteilen.** Nach Ablauf dieser Frist ist die Geltendmachung einer Nachforderung durch den Vermieter ausgeschlossen, es sei denn, der Vermieter hat die verspätete Geltendmachung nicht zu vertreten. Diese Abrechnungsfrist wird nur mit einer formell ordnungsgemäßen Abrechnung gewährt. Lediglich inhaltliche Fehler können auch nach Fristablauf korrigiert werden. Die Fälligkeit einer Nachzahlung setzt den Zugang einer ordnungsgemäßen Abrechnung voraus.

Zu der Angabe von Gesamtkosten, die nicht umlagefähig sind, entschieden die Richter des Bundesgerichtshofs: "Eine formell ordnungsgemäße Betriebskostenabrechnung setzt voraus, dass dem Mieter auch dann die Gesamtkosten einer berechneten Kostenart mitgeteilt werden, wenn einzelne Kostenteile nicht umlagefähig sind; dem Mieter muss ersichtlich sein, ob und in welcher Höhe nicht umlagefähige Kosten vorab abgesetzt worden sind."

Es genügt nicht, nur die insoweit schon bereinigten Kosten mitzuteilen. Fehlt es an einer solchen Offenlegung, liegt ein formeller Mangel der Abrechnung vor, der zu ihrer Unwirksamkeit führt. Zieht sich der Fehler durchgängig durch die Abrechnung, ist sie insgesamt nicht formell ordnungsgemäß.

### **Kein Übergang des Kündigungsschutzes bei einem Betriebsübergang**

Der Erwerber eines Betriebes tritt in die Rechte und Pflichten aus dem im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Arbeitsverhältnisses ein. Der im Arbeitsverhältnis mit dem Betriebsveräußerer erwachsene Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz geht nicht mit dem Arbeitsverhältnis auf den Betriebserwerber über, wenn das Kündigungsschutzgesetz auf den Betrieb nicht anwendbar ist, also die Zahl der Beschäftigten unter dem Schwellenwert liegt. Das Erreichen des Schwellenwerts und der dadurch entstehende Kündigungsschutz ist kein Recht des übergehenden Arbeitsverhältnisses.

### **Spesenbetrug als Grund zur außerordentlichen Kündigung**

Das Arbeitsverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht mehr zugemutet werden kann.

In der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte ist anerkannt, dass grobe Vertrauensverstöße eines Arbeitnehmers, insbesondere im Zusammenhang mit strafbaren Handlungen, grundsätzlich *eine außerordentliche* Kündigung rechtfertigen können. Insbesondere kann ein Spesenbetrug einen Grund für eine außerordentliche Kündigung darstellen. Verlangt ein Arbeitnehmer Arbeitsentgelt oder Spesen, die ihm nicht zustehen, kann dies ein Grund zur *fristlosen* Entlassung sein, selbst wenn es sich dabei um einen einmaligen Fall oder um einen geringfügigen Betrag handelt. Auch sonstige Unregelmäßigkeiten im Zusammenhang mit der Zeiterfassung, das vorsätzlich falsche Ausstellen von Dokumentationen und entsprechenden Formularen können ebenso wie sonstige unrichtige Angaben in Tätigkeitsberichten grundsätzlich eine Kündigung rechtfertigen. Ob und inwieweit sich der Arbeitnehmer mit seinem Fehlverhalten strafbar gemacht hat, ist für die Beurteilung eines wichtigen Grundes oder für die soziale Rechtfertigung einer außerordentlichen Kündigung nicht entscheidend.

### **Änderungskündigung - Annahme des Änderungsangebots nach Ablauf von drei Wochen**

Spricht der Arbeitgeber eine Änderungskündigung aus und will der Arbeitnehmer das Änderungsangebot *unter Vorbehalt* annehmen, so steht ihm entsprechend des Kündigungsschutzgesetzes längstens eine Erklärungsfrist von drei Wochen zur Verfügung. Diese gilt als Mindestfrist auch für die Möglichkeit einer *vorbehaltlosen* Annahme des Änderungsangebots, und zwar auch dann, wenn der Arbeitgeber eine zu kurze Annahmefrist festgelegt hat.

In einem vom Bundesarbeitsgericht am 1.2.2007 entschiedenen Fall sprach der Arbeitgeber am 2. August eine Änderungskündigung zum 28. Februar des folgenden Jahres mit dem Ziel aus, eine bisher vereinbarte individuelle Entfernungszulage zu streichen. Im Übrigen sollten die Arbeitsbedingungen unverändert fortbestehen. Im Kündigungsschreiben heißt es u. a.:

"Teilen Sie uns bitte umgehend mit, ob Sie mit den geänderten Arbeitsbedingungen und mit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über die Kündigungsfrist hinaus einverstanden sind. Andernfalls endet das Arbeitsverhältnis mit Fristablauf."

Der Arbeitnehmer nahm das Änderungsangebot mit einem dem Arbeitgeber am 2. November zugegangenen Schreiben vom 16. Oktober an. Der Arbeitgeber teilte mit Schreiben vom 21. Oktober dem Arbeitnehmer mit, dass das Arbeitsverhältnis aus seiner Sicht wegen der Nichtannahme des Änderungsangebots innerhalb der gesetzten Frist beendet wird. Der Arbeitnehmer verlangte den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses zu den geänderten Arbeitsbedingungen und vertrat die Ansicht, dass er mit seiner Erklärung vom 16. Oktober das Änderungsangebot des Arbeitgebers noch rechtzeitig angenommen habe. Der Arbeitgeber vertrat hingegen die Auffassung, die Annahme sei zu spät erfolgt, da er wirksam eine Frist gesetzt und deutlich gemacht hat, dass er vom Arbeitnehmer eine rasche Entscheidung erwarte, um planen zu können.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts entschieden in diesem Fall, dass der Arbeitgeber eine wirksame Annahmefrist bestimmt hat. Die zu kurze Frist war allerdings an die dreiwöchige gesetzliche Mindestfrist anzupassen. Das Arbeitsverhältnis wurde demnach zum 28.2. beendet.

### **Versicherung zahlt nicht bei gewaltlosem Einbruch**

Der Versicherungsnehmer hat den Beweis für das äußere Bild eines Einbruchdiebstahls nicht erbracht, wenn die Möglichkeit offen bleibt, dass der Täter dadurch eingedrungen ist, dass er die Wohnungstür ohne Gewaltanwendung durch einfachen Druck gegen die Tür geöffnet hat. Zu diesem Entschluss kommt das Oberlandesgericht Karlsruhe in seinem Urteil vom 16.11.2006. Ein Einbruchdiebstahl im Sinne eines gewaltsamen Eindringens in einen Raum setzt mindestens eine nicht unerhebliche körperliche Kraftentfaltung voraus, durch die ein Zugangshindernis beseitigt wurde.

### **Neuer Drei-Jahres-Zeitraum bei der Krankenversicherungspflicht**

Da von dieser Neuregelung viele Unternehmen bzw. Arbeitnehmer betroffen sind, soll nachfolgend die "Drei-Jahres-Regelung" ausführlich dargestellt werden:

Die Krankenversicherungspflicht endet nach der Neuregelung nur, wenn das Entgelt des Beschäftigten in den letzten drei Kalenderjahren die jeweils geltende Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten hat. Bei der Prüfung der Krankenversicherungspflicht zum Jahreswechsel 2007/2008 ist beispielsweise das Entgelt für die Kalenderjahre 2005 bis 2007 maßgebend. Die Krankenversicherungspflicht endet aber nur, wenn voraussichtlich auch die Grenze des folgenden Kalenderjahres (vorausschauende Betrachtung) überschritten wird.

Innerhalb des Drei-Jahres-Zeitraums muss das regelmäßige Entgelt in jedem Kalenderjahr über der Jahresarbeitsentgeltgrenze gelegen haben. War das Entgelt in einem Jahr geringer, beginnt der Drei-Jahres-Zeitraum von Neuem.

**Beispiel:** Ein Arbeitnehmer hat folgende regelmäßige Entgelte erzielt:

Jahr	Entgelt in Euro	Jahresentgeltgrenze in Euro
2005	47.000	46.800
2006	47.000	47.250
2007	48.000	47.700

Der Drei-Jahres-Zeitraum beginnt mit dem Jahr 2007 neu, da im Jahr 2006 das Entgelt unterhalb der Entgeltgrenze lag. Daher kann frühestens zum 1.1.2010 Versicherungsfreiheit eintreten, wenn der Grenzwert in den Jahren 2007 bis 2009 (und voraussichtlich für 2010) überschritten wird.

Grundsätzlich ist bei der Feststellung, ob die Jahresarbeitsentgeltgrenze in den abgelaufenen Jahren überschritten wurde, auf die tatsächlichen Verhältnisse abzustellen.

Bei der Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses während eines Kalenderjahres ist in der Regel für diese Zeit ein fiktives Entgelt heranzuziehen, um das tatsächliche Überschreiten der Grenze feststellen zu können. Für die Unterbrechungszeiten wird das Entgelt in der Höhe berücksichtigt, in der es ohne die Unterbrechung gezahlt worden wäre. Zur Berücksichtigung eines fiktiven Entgelts führen z. B. die Zahlung von Krankengeld, Mutterschaftsgeld, Kurzarbeitergeld usw.

Evtl. Änderungen, die nach Ausarbeitung dieses Informationsschreibens erfolgen, können erst in der nächsten Ausgabe berücksichtigt werden.

Sie können unsere Mandantenrundschriften auch über unsere Homepage unter

**"[www.staib-partner.de/buero.htm](http://www.staib-partner.de/buero.htm)"**

abrufen.

Mit freundlichen Grüßen

**Thomas Staib**

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

**Heike Diehl-Staib**

Rechtsanwältin  
hds@staib-partner.de