

„Sage mir, wer dich lobt, und ich sage dir, worin deine Fehler bestehen.“

Lenin, eigentlich Wladimir Iljitsch Uljanow (1870-1924), russischer Revolutionär und Staatsmann

# Informationen aus dem Steuer-, Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht

**Juni 2011**

## Inhaltsverzeichnis

1	Neuregelung bei der Überlassung eines betrieblichen Kfz für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte .....	2
2	Freiwillig krankenversicherte Arbeitnehmer sollten unbedingt ihre Steuerbescheide 2010 prüfen lassen .....	3
3	Höhe der Beiträge für freiwillig gesetzlich Krankenversicherte infrage gestellt .....	3
4	Änderung bei der ertragssteuerlichen Behandlung von Entlassungsentschädigungen.....	4
5	Keine Begrenzung auf drei Monate für den Abzug von Verpflegungs—pauschalen bei Fahrtätigkeit .....	4
6	Privat veranlasste Kosten für umgekehrte Familienheimfahrten bei doppelter Haushaltsführung nicht abziehbar .....	4
7	Lesezugriff auf eingescannte Dokumente bei einer Betriebsprüfung.....	5
8	Arbeitnehmer aus dem Ausland – Änderung zum 1.5.2011 .....	5
9	Keine Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber .....	6
10	Missbrauchsschutz und Mindestlöhne für die Zeitarbeit .....	6
11	Abmahnungen kein Mobbing.....	7
12	Internet-System-Verträge sind Werkverträge mit Sonderkündigungsrecht .....	7
13	Umlage von Renovierungskosten bei Modernisierungsmaßnahmen in einer Mietwohnung.....	8
14	Verjährung des Erstattungsanspruchs für Renovierungskosten bei unwirksamer Schönheitsreparaturklausel.....	8
15	Fälligkeitstermine.....	9
16	In eigener Sache .....	9

# 1 Neuregelung bei der Überlassung eines betrieblichen Kfz für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte

Stellt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer einen Firmen-Pkw auch für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zur Verfügung, muss der Arbeitnehmer einen zusätzlichen geldwerten Vorteil versteuern. Dieser beträgt im Rahmen der 1%-Regelung 0,03 % des Listenpreises je Entfernungskilometer pro Monat.

Nach Auffassung des Bundesfinanzhofs kommt die Zuschlagsregelung jedoch nur insoweit zur Anwendung, wie der Arbeitnehmer den Pkw tatsächlich für Fahrten zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstätte nutzt. Zur Ermittlung des Zuschlags ist eine Einzelbewertung der tatsächlichen Fahrten mit 0,002 % des Listenpreises je Entfernungskilometer vorzunehmen.

Die Finanzverwaltung lässt nunmehr diese Regelung im Veranlagungsverfahren bis einschließlich 2010 – in allen offenen Fällen – zu. Der für Lohnzahlungszeiträume bis einschließlich 2010 vorgenommene Lohnsteuerabzug ist nicht zu ändern.

Lohnsteuerabzugsverfahren: Der Arbeitgeber ist zur Einzelbewertung der Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte nicht verpflichtet. Es bleibt ihm unbenommen, nur die Ermittlung des Zuschlags mit der 0,03%-Regelung vorzunehmen. In Abstimmung mit dem Arbeitnehmer muss er die Anwendung der Einzelbewertung oder der 0,03%-Regelung für jedes Kalenderjahr einheitlich für alle überlassenen betrieblichen Kfz festlegen. Die Methode darf während des Kalenderjahres nicht gewechselt werden.

Bei einer Einzelbewertung der Fahrten hat der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber kalendermonatlich fahrzeugbezogen schriftlich zu erklären, an welchen Tagen (mit Datumsangabe) er das betriebliche Kfz tatsächlich für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte genutzt hat. Diese Erklärungen hat der Arbeitgeber als Belege zum Lohnkonto aufzubewahren. Der Arbeitgeber muss für dem Arbeitnehmer überlassene betriebliche Kfz eine jahresbezogene Begrenzung auf insgesamt 180 Fahrten vornehmen. Eine monatliche Begrenzung auf 15 Fahrten ist nicht zulässig. Damit soll erreicht werden, dass in keinem Fall der Einzelnachweis zu einem höheren geldwerten Vorteil führt als die Monatspauschale.

Beispiel: Außendienstmitarbeiter A kann ein vom Unternehmer U überlassenes betriebliches Fahrzeug (Preis 40.000 €) auch für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte (Entfernung 100 km) nutzen. A fährt zweimal die Woche zu seiner Dienststelle und legt U datumsgenaue Erklärungen über diese Fahrten für die Monate Januar bis Juni an jeweils 8 Tagen, für den Monat Juli (urlaubsbedingt) 2 Tage und für die Monate August bis Dezember an jeweils 8 Tagen vor.

In den Monaten Januar bis Juni hat U für Zwecke der Einzelbewertung jeweils 8 Tage zugrunde zu legen, im Monat Juli 2 Tage und für die Monate August bis Dezember wieder jeweils 8 Tage (Anzahl der Fahrten im Jahr=90). Damit ergeben sich für die Einzelbewertung der tatsächlichen Fahrten des A je Kalendermonat folgende Prozentsätze:

- Januar bis Juni: 0,016 % (8 Fahrten x 0,002 %)
- Juli: 0,004 % (2 Fahrten x 0,002 %)
- August bis Dezember: 0,016 % (8 Fahrten x 0,002 %).

Pauschalbewertung mit der 0,03%-Methode:  $40.000 \times 0,03 \% \times 100 \text{ km} = 1.200 \text{ €}$  pro Monat x 12 = steuerlich anzusetzen 14.400 € im Jahr.

Einzelbewertung mit der 0,002%-Methode: Januar bis Juni  $40.000 \times 0,016 \% \times 100 \text{ km} = 640 \text{ €}$  im Monat x 6 = 3.840 €, Juli  $40.000 \times 0,004 \% \times 100 = 160 \text{ €}$ , August bis Dezember  $40.000 \times 0,016 \% \times 100 \text{ km} = 640 \text{ €}$  im Monat x 5 = 3.200 € – insgesamt also steuerlich anzusetzen 7.200 € im Jahr.

Hat der Arbeitgeber bisher im Lohnsteuerabzugsverfahren 2011 die 0,03%-Regelung angewandt, kann er während des Kalenderjahres 2011 zur Einzelbewertung übergehen, jedoch nicht erneut wechseln. Die

Begrenzung auf 180 Tage ist für jeden Kalendermonat, in der die 0,03%-Regelung angewandt wurde, um 15 Tage zu kürzen.

Veranlagungsverfahren: Der Arbeitnehmer ist bei der Veranlagung zur Einkommensteuer an die für die Lohnsteuerabzugsverfahren gewählte Methode nicht gebunden. Um jedoch zur Einzelbewertung der tatsächlichen Fahrten wechseln zu können, muss er fahrzeugbezogen darlegen, an welchen Tagen er das betriebliche Kfz tatsächlich für diese Fahrten genutzt hat. Zudem hat er durch geeignete Belege glaubhaft zu machen, dass und in welcher Höhe der Arbeitgeber den Zuschlag mit 0,03 % des Listenpreises für jeden Kilometer der Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte ermittelt und versteuert hat (z. B. Gehaltsabrechnung, Bescheinigung des Arbeitgebers).

Anmerkung: Die Einzelbewertung ist von Vorteil, wenn weniger als 180 Tage im Jahr Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte stattfinden. Sofern beim Arbeitnehmer die Beitragsbemessungsgrenzen in der Sozialversicherung nicht überschritten sind, ergeben sich auch sozialversicherungsrechtliche Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

## **2 Freiwillig krankenversicherte Arbeitnehmer sollten unbedingt ihre Steuerbescheide 2010 prüfen lassen**

Auf den Lohnsteuerbescheinigungen 2010 waren bei freiwillig krankenversicherten Arbeitnehmern, bei denen der Arbeitgeber die Beiträge überweist, zu geringe Beiträge ausgewiesen worden. Fehlerhaft ausgestellte Bescheinigungen werden bei der Einkommensteuerveranlagung „maschinell erkannt“, versichert die Bundesregierung. „Im Regelfall“ werden daher keine Mehrbelastungen entstehen. Bei einem ledigen Arbeitnehmer hätte die maximale steuerliche Mehrbelastung rund 1.560 € betragen können.

„Arbeitnehmer müssen nicht befürchten, dass die Angabe gekürzter Beiträge zu Nachteilen im Rahmen einer Veranlagung zur Einkommensteuer führt“, schreibt die Regierung, empfiehlt aber gleichzeitig, „dass die betroffenen Arbeitnehmer prüfen, ob im Steuerbescheid die tatsächlich geleisteten Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung zutreffend berücksichtigt wurden“. Dies gelte besonders für Arbeitnehmer, die ihre Steuererklärung schon abgegeben hätten.

## **3 Höhe der Beiträge für freiwillig gesetzlich Krankenversicherte infrage gestellt**

Bei der Bemessung der Versicherungsbeiträge von freiwilligen Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung ist die Auszahlung aus einer privaten Lebensversicherung nicht zu berücksichtigen. Die „Beitragsverfahrensgrundsätze Selbstzahler“ erfassten zwar im Vergleich zu den Beiträgen von Pflichtversicherten weitere Arten von Einnahmen. Diese Grundsätze sind jedoch vom Vorstand des Spitzenverbandes der gesetzlichen Krankenkassen erlassen worden, der hierzu nicht hinreichend legitimiert ist.

Die Richter des Hessischen Landessozialgerichtes erhoben in einem Fall aus der Praxis im einstweiligen Rechtsschutzverfahren ernstliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit der Beitragserhebung. Die Krankenversicherung kann sich nicht auf die „Beitragsverfahrensgrundsätze Selbstzahler“ berufen. Denn diese sind weder als Satzung noch durch das zur Rechtsetzung berufene Organ des Spitzenverbandes der gesetzlichen Krankenkassen erlassen worden. Daher können diese Verwaltungsvorschriften die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der freiwillig Versicherten nicht abweichend vom gesetzlichen Leitbild bestimmen.

Anmerkung: Die Entscheidung des Hessischen Landessozialgerichts hat Bedeutung für die Heranziehung aller sonstigen Einnahmen, die „für den Lebensunterhalt verbraucht werden können“. Hierunter können z.

B. auch Einnahmen aus Vermietung, Verpachtung sowie Kapitalvermögen fallen, die bei Pflichtversicherten beitragsfrei sind.

#### **4 Änderung bei der ertragssteuerlichen Behandlung von Entlassungsentschädigungen**

Abfindungen, die ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber erhält, werden i.d.R. begünstigt nach der sog. Fünftelregelung besteuert. Die Anwendung der begünstigten Besteuerung setzt u. a. voraus, dass die Entschädigungsleistungen zusammengeballt in einem Veranlagungszeitraum zufließen. Der Zufluss mehrerer Teilbeträge in unterschiedlichen Veranlagungszeiträumen ist deshalb grundsätzlich schädlich.

Dies ist nach neuer Auffassung der Finanzverwaltung nicht mehr der Fall, soweit es sich dabei um eine im Verhältnis zur Hauptleistung stehende geringe Zahlung (max. 5 % der Hauptleistung) handelt, die in einem anderen Veranlagungszeitraum zufließt.

Bei Berechnung der Einkünfte, die der Steuerpflichtige beim Fortbestand des Vertragsverhältnisses im Veranlagungszeitraum bezogen hätte, ist grundsätzlich auf die Einkünfte des Vorjahres abzustellen. Ist die Einnahmesituation in diesem Jahr durch außergewöhnliche Ereignisse geprägt, kann diese in Zukunft unberücksichtigt bleiben.

#### **5 Keine Begrenzung auf drei Monate für den Abzug von Verpflegungspauschalen bei Fahrtätigkeit**

Mehraufwendungen für die Verpflegung eines Arbeitnehmers sind grundsätzlich steuerlich nicht abziehbare Werbungskosten. Lediglich bei einer Auswärtstätigkeit kommt ein nach der Dauer der Abwesenheit gestaffelter pauschaler Abzug in Betracht. Dieser ist aber bei einer längerfristigen vorübergehenden auswärtigen Tätigkeit an derselben Tätigkeitsstätte auf die ersten drei Monate beschränkt (sog. Dreimonatsfrist). Wird ein Arbeitnehmer auf einem Fahrzeug tätig, ist er typischerweise auswärts tätig. Auch ein auf einem Schiff eingesetzter Seemann übt eine Fahrtätigkeit aus und befindet sich auf Auswärtstätigkeit.

Der Bundesfinanzhof kam mit Urteil vom 24.2.2011 allerdings unter Aufgabe seiner bisherigen eigenen Rechtsprechung zu dem Ergebnis, dass die Dreimonatsfrist bei einer Fahrtätigkeit, auch wenn diese auf einem Schiff ausgeübt werde, nicht gelte. Dies ergibt sich daraus, dass im Einkommensteuergesetz zwischen „Tätigkeitsstätte“ und „Fahrzeug“ unterschieden wird. Der Abzug von Verpflegungsmehraufwendungen bei einer Auswärtstätigkeit sind nur bei einer längerfristigen vorübergehenden Tätigkeit „an derselben Tätigkeitsstätte“ auf die ersten 3 Monate beschränkt. Die Tätigkeit auf einem Fahrzeug oder einem Schiff findet jedoch nicht in einer Tätigkeitsstätte in diesem Sinn statt. Der Steuerpflichtige ist daher zeitlich unbegrenzt zum Abzug erwerbsbedingter Mehraufwendungen für die Verpflegung in pauschalierter Form berechtigt.

#### **6 Privat veranlasste Kosten für umgekehrte Familienheimfahrten bei doppelter Haushaltsführung nicht abziehbar**

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat mit Beschluss vom 2.2.2011 entschieden, dass Aufwendungen des am Familienwohnsitz lebenden Ehegatten für Besuchsreisen zur Wohnung des anderenorts berufstätigen Ehegatten zumindest dann nicht als Werbungskosten bei der Einkommensteuer abziehbar sind, wenn die Besuchsreisen privat veranlasst waren.

In dem vom BFH entschiedenen Fall lebten die Ehegatten gemeinsam in der Stadt X. Die Frau war in der Stadt Y als Angestellte tätig und führte dort einen weiteren Haushalt. An den Wochenenden reiste sie in der Regel nach X. Jedoch besuchte ihr Mann sie – aufgrund privater Entscheidungen – auch mehrfach in Y.

Der BFH entschied, dass die Reisekosten des Mannes für Besuche in Y keine Werbungskosten sind. Den Besuchsreisen des Mannes lagen private Motive zugrunde; die Reise ist daher nicht beruflich veranlasst.

Anmerkung: Der Deutsche Steuerberaterverband weist darauf hin, dass der BFH sich im genannten Beschluss für die Fälle eine Hintertür offengelassen hat, in denen der umgekehrte Besuch tatsächlich beruflich veranlasst ist. Lassen Sie sich dazu beraten.

## 7 Lesezugriff auf eingescannte Dokumente bei einer Betriebsprüfung

Nach einem Beschluss des Bundesfinanzhofs (BFH) vom 9.2.2011 sind Steuerpflichtige gehalten, der Außenprüfung im Original in Papierform erstellte und später durch Scannen digitalisierte Ein- und Ausgangsrechnungen über sein Computersystem per Bildschirm lesbar zu machen. Diese Verpflichtung können sie nicht durch das Angebot des Ausdrucks auf Papier abwenden.

Bereits mit Beschluss vom 12.11.2009 hat der BFH entschieden, dass die Anforderung von Buchhaltungsunterlagen auf einem maschinell lesbaren Datenträger das „Übermaßverbot“ nicht verletzt, wenn der Betriebsprüfer Buchhaltungsunterlagen in Papierform zur Verfügung gestellt bekommen und prüfen kann.

Das Gesetz eröffne nämlich der Finanzverwaltung die Möglichkeit, auf gespeicherte Daten zuzugreifen, ohne danach zu unterscheiden, ob die Unterlagen (auch) in Papierform vorliegen würden. Ferner werde zwischen der Vorlage der Unterlagen und dem Datenzugriff unterschieden. Der Datenzugriff soll darüber hinaus die Rechte der Finanzbehörde erweitern, nicht aber deren bisher schon bestehende Befugnisse einschränken.

## 8 Arbeitnehmer aus dem Ausland – Änderung zum 1.5.2011

Die Bürger der meisten osteuropäischen Staaten dürfen seit dem 1.5.2011 ohne Arbeitserlaubnis in Deutschland arbeiten. Arbeitnehmer aus den Staaten Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn genießen somit ab diesem Tag die gleiche Arbeitnehmerfreizügigkeit wie die Bürger der meisten anderen europäischen Staaten.

Ausnahme: Rumänische und bulgarische Staatsbürger wie auch Bürger aus Nicht-EU-Staaten benötigen weiterhin eine Arbeitserlaubnis, wenn sie in Deutschland arbeiten möchten.

Für alle Arbeitnehmer in Europa gilt der Grundsatz, dass immer nur das Sozialversicherungsrecht „eines“ Staates anzuwenden ist. Übt ein Arbeitnehmer Beschäftigungen in mehreren Staaten gleichzeitig aus, sollte der Arbeitgeber in jedem Fall klären lassen, ob das deutsche Sozialversicherungsrecht gilt. Nur so können nachträgliche Forderungen ausländischer Sozialversicherungsträger vermieden werden. Zuständig über die Entscheidung der Rechtsvorschriften ist die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (<http://www.dvka.de>).

Für Arbeitnehmer, die nicht in Deutschland wohnen, trifft der zuständige Sozialversicherungsträger im jeweiligen Wohnstaat die Entscheidung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften und stellt die erforderliche Bescheinigung aus. Für Arbeitnehmer, die in Deutschland wohnen, entscheidet die Krankenkasse des Arbeitnehmers über die anzuwendenden Rechtsvorschriften. Ist der Arbeitnehmer nicht in Deutschland gesetzlich krankenversichert, prüft der zuständige Träger der Deutschen Rentenversicherung den Sachverhalt.

Wenn der Arbeitnehmer als Mitglied einer berufsständischen Versorgungseinrichtung von der Rentenversicherungspflicht befreit und nicht gesetzlich krankenversichert ist, kümmert sich die Arbeitsgemeinschaft Berufsständischer Versorgungseinrichtungen e. V., Postfach 08 02 54, 10002 Berlin, um die Klärung.

Wohnt und arbeitet eine Person ausschließlich in Deutschland, gilt in den meisten Fällen das deutsche Sozialversicherungsrecht. Gilt für die Person das Sozialversicherungsrecht eines anderen Staates, muss auch der Arbeitgeber in Deutschland die Beschäftigung der ausländischen Sozialversicherung melden.

Bitte beachten: Arbeitnehmer aus dem Ausland sollten grundsätzlich bei ihrer Sozialversicherung im Heimatstaat nachfragen, ob die Aufnahme eines Jobs bzw. Minijobs sich nachteilig auf ihre soziale Absicherung auswirken könnte. Durch die Ausübung eines Minijobs in Deutschland entsteht keine Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung. Deshalb sollten ausländische Minijobber immer vorher klären, ob ein ausreichender Krankenversicherungsschutz besteht.

## 9 Keine Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber

Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von 6 Wochen. Wird der Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert er deswegen nicht den Anspruch für einen weiteren Zeitraum von höchstens 6 Wochen, wenn

- wer vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens 6 Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
- seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von 12 Monaten abgelaufen ist.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Ein Arbeitnehmer verliert jedoch diesen Anspruch, wenn er die Arbeitsunfähigkeit durch grob fahrlässiges Verhalten selbst verschuldet hat. Ein Spaziergang im Regen, der dann eine Erkältung verursacht hat, reicht hier zwar nicht aus; ein auf Trunkenheit am Steuer zurückzuführender Verkehrsunfall hingegen schon.

Bei Arbeitsunfähigkeiten, die im Rahmen des Freizeitsports entstehen, wird davon ausgegangen, dass sie grundsätzlich unverschuldet sind. Wird jedoch gegen die anerkannten Regeln der Sportart verstoßen, kann u. U. schon Selbstverschulden vorliegen. Auch bei der Ausübung gefährlicher Sportarten läuft der Arbeitnehmer evtl. Gefahr, im Falle einer Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer Sportverletzung seinen Anspruch auf Lohnfortzahlung zu verlieren. Von einer gefährlichen Sportart wird ausgegangen, wenn auch für einen gut ausgebildeten und trainierten Sportler bei genauer Beachtung der Regeln das Verletzungsrisiko noch sehr groß ist.

Das Bundesarbeitsgericht hat jedoch z. B. das Drachenfliegen (im Sinne der Lohnfortzahlungsbestimmungen) als keine besonders gefährliche Sportart eingestuft, wenn der Pilot die Sicherheitsvorkehrungen und Bestimmungen beachtet.

## 10 Missbrauchsschutz und Mindestlöhne für die Zeitarbeit

In vielen Fällen aus der Praxis entlassen Unternehmen Arbeitnehmer und stellen sie wenig später als Zeitarbeiter mit schlechterer Entlohnung für gleiche oder ähnliche Tätigkeiten wieder ein. Um dieser

Tatsache entgegenzuwirken, hat der Bundestag das „Gesetz gegen den Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung“ verabschiedet.

In dem Gesetz wurde u. a. eine sog. „Drehtürklausel“ aufgenommen. Sie verhindert, dass Stammbeschäftigte entlassen und anschließend unmittelbar oder nach kurzer Zeit als Zeitarbeitskräfte wieder in ihrem ehemaligen Unternehmen oder einem anderen Unternehmen desselben Konzerns eingesetzt werden.

Ferner erhält die Zeitarbeit einen Mindestlohn. Ab 1.5.2011 gelten für Westdeutschland 7,79 € und für Ostdeutschland 6,89 €. Der Mindestlohn wird als Lohnuntergrenze für die Zeitarbeit festgesetzt, er gilt sowohl für die Einsatzzeit als auch für die verleihfreie Zeit.

Das Gesetz sieht ebenfalls vor, dass den Zeitarbeitenden künftig gleiche Löhne wie den Stammbeschäftigten des Entleihbetriebs gezahlt werden müssen. Zwar gelte der Grundsatz von gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit (Equal Pay) in der Zeitarbeitsbranche schon heute. Allerdings entscheiden die Tarifvertragsparteien darüber, ob sie davon abweichen wollen. Es ist somit die Aufgabe der Sozialpartner, dem Grundsatz des Equal Pay auch zu genügen. Gelangen die Sozialpartner innerhalb eines Jahres zu keiner entsprechenden Vereinbarung, so wird eine Kommission an ihrer statt hiermit beauftragt.

Die Bundesregierung sieht für die Zeitarbeitenden die jeweils günstigere Lösung vor: Liegt in einem Entleihbetrieb die Equal-Pay-Marke unter der festzulegenden Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit, so ist für die Entlohnung des Zeitarbeitenden der Mindestlohn in der Zeitarbeit maßgebend.

Mit dem Gesetz werden weitere notwendige Regelungen der EU-Leiharbeitsrichtlinie umgesetzt. Künftig ist allen Unternehmen gestattet, die Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit zu betreiben. Die Arbeitnehmerüberlassung muss damit nicht gewerbsmäßig sein. Zugleich wird eine Ausnahme für die nur gelegentliche Arbeitnehmerüberlassung geschaffen.

Darüber hinaus erhalten Zeitarbeitende bessere Rechte im Einsatzunternehmen. So müssen Entleiher sie künftig über freie Stellen informieren. Zudem soll das Entleihunternehmen den Zeitarbeitenden den Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen wie etwa der Betriebskita oder der Kantine ermöglichen.

## **11 Abmahnungen kein Mobbing**

Mobbing ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte.

In einem vom Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (LAG) entschiedenen Fall hatte ein Arbeitnehmer innerhalb von 4 Monaten 9 Abmahnungen aus unterschiedlichen Gründen erhalten. Die LAG-Richter mussten nun entscheiden, ob es sich hier, wie der Arbeitnehmer behauptet, um Mobbing handelt.

Die auf unterschiedliche Vorwürfe gestützten Abmahnungen sprechen dafür, dass der Arbeitnehmer genau und zudem kritisch beobachtet worden ist und deuten auch auf ein systematisches Vorgehen des Arbeitgebers hin. Aber mit einem solchen Verhalten verletzt der Arbeitgeber noch nicht die Rechte des Arbeitnehmers und handelt auch nicht pflichtwidrig. Eine berechtigte Abmahnung kann grundsätzlich kein Mobbing sein, sondern stellt eine Wahrnehmung berechtigter Interessen dar. Selbst eine Abmahnung, die sich im Nachhinein als unwirksam erweist, begründet diesen Vorwurf erst dann, wenn verwerfliche Motive hinzukommen.

## **12 Internet-System-Verträge sind Werkverträge mit Sonderkündigungsrecht**

Die Richter des Bundesgerichtshofs ordneten in ihrem Urteil vom 27.1.2011 einen sog. „Internet-System-Vertrag“ rechtlich als Werkvertrag ein. Bei einem Werkvertrag hat der Besteller ein Sonderkündigungsrecht und kann den Vertrag jederzeit kündigen.

Die Zubilligung dieses „freien“ Kündigungsrechts beruht auf der gesetzgeberischen Überlegung, dass vorzugsweise der Besteller an der Ausführung der Werkleistungen und der Erreichung des Werkerfolges interessiert ist und er deshalb die Möglichkeit einer Lösung vom Vertrag für den Fall erhalten soll, dass dieses Interesse entfällt. Der Besteller ist zur Kündigung des Werkvertrages unabhängig davon berechtigt, welcher Art die versprochenen Werkleistungen sind und innerhalb welchen Zeitraums der Unternehmer diese Leistungen zu erbringen hat.

Die Bemessung der zu zahlenden Vergütung orientiert sich nicht an den vereinbarten Zahlungsmodalitäten, wie etwa Ratenzahlungen. Maßgebend ist hier der Betrag, der dem auf die erbrachten Leistungen entfallenden Teil der vereinbarten Vergütung entspricht. So muss sich der Unternehmer dasjenige anrechnen lassen, was er infolge der Aufhebung des Vertrags an Aufwendungen erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Arbeitskraft erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt.

### **13 Umlage von Renovierungskosten bei Modernisierungsmaßnahmen in einer Mietwohnung**

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat am 30.3.2011 eine Entscheidung zur Umlagefähigkeit von Renovierungskosten getroffen, die infolge von Modernisierungsmaßnahmen in einer Mietwohnung entstehen.

In dem entschiedenen Fall aus der Praxis kündigte ein Vermieter einem Mieter den Einbau von Wasserzählern und eine darauf gestützte Mieterhöhung um 2,28 € monatlich an. Der Mieter teilte daraufhin mit, dass der Einbau erst dann geduldet werde, wenn der Vermieter einen Vorschuss für die hierdurch erforderlich werdende Neutapezierung der Küche zahle. Dieser Forderung kam er nach, erklärte jedoch, dass es sich auch insoweit um umlagefähige Modernisierungskosten handele, weswegen die Mieterhöhung entsprechend höher ausfallen werde. Nach Einbau des Wasserzählers legte der Vermieter die Gesamtkosten um, woraus sich ein monatlicher Erhöhungsbetrag von 2,79 € ergab. Der Mieter weigerte sich jedoch diese Mehrkosten zu zahlen.

Der BGH hat hierzu entschieden, dass der Vermieter die Kosten für Renovierungsarbeiten, die infolge von Modernisierungsmaßnahmen erforderlich werden, auf die Mieter umlegen darf. Dies gilt auch dann, wenn die Kosten nicht durch Beauftragung eines Handwerkers seitens des Vermieters entstanden sind, sondern dadurch, dass der Mieter entsprechende Arbeiten selbst vornimmt und sich die Aufwendungen vom Vermieter erstatten lässt.

### **14 Verjährung des Erstattungsanspruchs für Renovierungskosten bei unwirksamer Schönheitsreparaturklausel**

In einem Fall aus der Praxis enthielt ein Mietvertrag eine Formulklausel, die den Mietern die Durchführung von Schönheitsreparaturen nach einem starren Fristenplan auferlegte. Aufgrund dieser Klausel ließ der Mieter die Wohnung vor der Rückgabe am Ende des Mietverhältnisses (Ende 2006) für 2.687 € renovieren. Später erfuhr er, dass er zur Ausführung dieser Arbeiten wegen der Unwirksamkeit der Schönheitsreparaturklausel nicht verpflichtet war und verlangte daher im Dezember 2009 die Zahlung von 2.687 € nebst Zinsen zurück. Der Bundesgerichtshof (BGH) hatte nun zu klären, ob dieser Erstattungsanspruch berechtigt oder bereits verjährt ist.

Er kam zu dem Entschluss, dass der Erstattungsanspruch verjährt war, weil die im Bürgerlichen Gesetzbuch enthaltene Frist von 6 Monaten ab Beendigung des Mietverhältnisses auch Ersatzansprüche des Mieters wegen Schönheitsreparaturen erfasst, die er in Unkenntnis der Unwirksamkeit einer Renovierungsklausel durchgeführt hat.



## 15 Fälligkeitstermine

	Fällig am
Umsatzsteuer (mtl.), Lohn- u. Kirchenlohnsteuer, Soli.-Zuschlag (mtl.), Einkommensteuer, Soli-Zuschlag, Kirchensteuer, Körperschaftsteuer	10.6.2011
Sozialversicherungsbeiträge	28.6.2011

Alle Beiträge dieser Mandanteninfo sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden. Eine Quellenangabe kann auf Wunsch zur Verfügung gestellt werden. Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

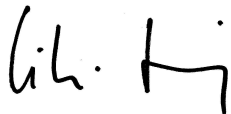
## 16 In eigener Sache ...

Am 17.06.2011 schließt die Kanzlei wegen eines externen Teammeetings bereits um 12:15 Uhr. Und bitte auch vormerken: am 24. Juni nach Fronleichnam bleibt die Kanzlei geschlossen.

Nicht, dass jetzt jemand denkt, dass wir nur noch Freizeit machen!

Im Gegenteil: nach wie vor gilt das Motto: „Allzeit für Sie bereit!“

Von daher hören oder sehen Sie das Team oder mich bestimmt ganz bald! Und falls erforderlich, auch sofort....



Christine Hartwig StBin