



**Dr. Stephan Schmelzer, LL.M. (USA)**  
Rechtsanwalt und Fachanwalt Arbeitsrecht  
Fachanwalt IT-Recht  
Vertretungsberechtigt vor allen Amts-, Land- und Oberlandesgerichten

**Ostberg 3 59229 Ahlen**  
**Telefon: 0 23 82 - 6646**  
**Telefax: 0 23 82 - 768523**

## Mandantenbrief Arbeits- und Wirtschaftsrecht Juni/Juli 2010

**Zweigstelle**  
**Glatzer Str. 36 59227 Ahlen**  
Telefon: 02528 – 950700  
Telefax: 02528 – 950702  
<http://www.ra-schmelzer.de>

### Umsetzung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber aufgrund seines Weisungsrechts bestimmen, auf welchem Arbeitsplatz ein Arbeitnehmer eingesetzt wird. Möchte demnach ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer innerhalb des Betriebes versetzen, so ist dies i. d. R. auch ohne Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters möglich.

Entsprechend der Gewerbeordnung hat der Arbeitgeber sein Weisungsrecht nach billigem Ermessen auszuüben. Auch wenn eine Umsetzung nach dem Arbeitsvertrag zulässig ist, muss die Ausübung des Direktionsrechts billigem Ermessen entsprechen. Eine Leistungsbestimmung entspricht billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind.

Ob die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind, unterliegt der gerichtlichen Kontrolle. Die Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen verlangt eine Abwägung der wechselseitigen Interessen nach den verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Wertentscheidungen, den allgemeinen Wertungsgrundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit sowie der Verkehrssitte und Zumutbarkeit. Das gebietet eine Berücksichtigung und Verwertung der Interessen unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalls.

**Die Umsetzung eines Mitarbeiters ohne Zustimmung ist allerdings nicht erlaubt, wenn im Arbeitsvertrag der Arbeitsplatz genau festgelegt ist.**

### Auskunftsanspruch eines abgelehnten Stellenbewerbers

Das Bundesarbeitsgericht hat dem Gerichtshof der Europäischen Union folgende Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt: Gebietet es das Gemeinschaftsrecht, einem Bewerber, der darlegt, dass er die Voraussetzungen für eine von einem Arbeitgeber ausgeschriebene Stelle erfüllt, dessen Bewerbung jedoch nicht berücksichtigt wurde, gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Auskunft einzuräumen, ob dieser einen anderen Bewerber eingestellt hat, und wenn ja, aufgrund welcher Kriterien diese Einstellung erfolgt ist?

In einem Fall aus der Praxis hatte sich eine 1961 in Russland geborene Frau im Jahre 2006 auf die ausgeschriebene Stelle eines/einer Softwareentwicklers/in erfolglos beworben. Das Unternehmen teilte ihr nicht mit, ob sie einen anderen Bewerber eingestellt hatte und gegebenenfalls, welche Kriterien für diese Entscheidung maßgeblich waren. Die Frau behauptet, sie habe die Voraussetzungen für die ausgeschriebene Stelle erfüllt und sei lediglich wegen ihres Geschlechts, ihres Alters und ihrer Herkunft nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen und damit unter Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) diskriminiert worden. Sie hat von dem Unternehmen eine angemessene Entschädigung in Geld verlangt.

Das Bundesarbeitsgericht sah sich an einer abschließenden Sachentscheidung gehindert, weil eine solche von einer dem Gerichtshof der Europäischen Union obliegenden Auslegung des Gemeinschaftsrechts abhängt.

Die Bewerberin hat zwar auf ihr Geschlecht, ihr Alter und ihre Herkunft hingewiesen, jedoch keine ausreichenden Indizien dargelegt, welche eine Benachteiligung vermuten lassen und die zu einer Beweislast des Unternehmens führen würden, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligungen vorgelegen hat. Einen Anspruch der Bewerberin auf Auskunft gegen die Firma, ob diese einen anderen Bewerber eingestellt hat und gegebenenfalls aufgrund welcher Kriterien, sieht das Bundesarbeitsgericht nach nationalem Recht nicht.



## Anspruch auf Gründungszuschuss im Anschluss an Arbeitslosengeld

---

Arbeitnehmer, die durch Aufnahme einer selbstständigen, hauptberuflichen Tätigkeit die Arbeitslosigkeit beenden, haben zur Sicherung des Lebensunterhalts und zur sozialen Sicherung in der Zeit nach der Existenzgründung Anspruch auf einen Gründungszuschuss. Dieser Gründungszuschuss wird u. a. geleistet, wenn der Arbeitnehmer bei Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit noch über einen Anspruch auf Arbeitslosengeld von mindestens 90 Tagen verfügt.

Die Richter des Bundessozialgerichts haben nun in ihrem Urteil vom 5.5.2010 klargestellt, dass ein Anspruch auf einen Gründungszuschuss schon dann besteht, wenn der Arbeitslose in engem zeitlichen Zusammenhang mit der Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit die Anspruchsvoraussetzungen für eine Entgeltersatzleistung erfüllt. Ein solcher enger zeitlicher Zusammenhang ist gewahrt, wenn zwischen dem Bestehen eines Anspruchs auf die Entgeltersatzleistung und der Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit nicht mehr als etwa ein Monat liegen.

In einem weiteren Urteil stellten die Richter klar, dass eine Aufnahme der selbstständigen, hauptberuflichen Tätigkeit nicht erst dann vorliegt, wenn der Existenzgründer mit der Produktion von Waren oder mit Dienstleistungen, die den Gegenstand seines Unternehmens darstellen, beginnt. Vielmehr kann die selbstständige Tätigkeit auch schon durch Vorbereitungshandlungen aufgenommen werden, die Außenwirkungen im Geschäftsverkehr entfalten. So können z. B. der Abschluss eines Mietvertrags, eine erwirkte vorläufige Gaststättenerlaubnis oder die Gewerbebeanmeldung bereits als Aufnahme der Tätigkeit gewertet werden, soweit diese Maßnahmen nach dem zugrunde liegenden Gesamtkonzept ernsthaft und unmittelbar auf die spätere Geschäftseröffnung ausgerichtet gewesen sind.



## Ferienjobs für Schüler

---

Viele Schüler bessern ihr Taschengeld während der Ferien - aber auch außerhalb der Ferienzeit - mit kleinen Nebenjobs auf. Firmen, die arbeitswillige Schüler bzw. Jugendliche beschäftigen möchten, müssen sich mit den Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes und der Kinderarbeitschutzverordnung - insbesondere mit der Frage, ab welchem Alter und für welche Arbeiten ein Schüler beschäftigt werden darf - auseinandersetzen.

So dürfen Kinder über 13 Jahre mit Zustimmung ihrer Erziehungsberechtigten in der Zeit von 8.00 Uhr bis 18.00 Uhr für maximal 2 Stunden täglich leichte Tätigkeiten ausüben. Dazu gehören z. B. Botengänge, Austragen von Zeitungen, Prospekten usw. In landwirtschaftlichen Familienbetrieben ist ausnahmsweise eine Beschäftigung von bis zu 3 Stunden täglich erlaubt. Durch die Tätigkeiten darf weder die Gesundheit und die Sicherheit noch ein regelmäßiger Schulbesuch und die schulischen Leistungen der Kinder nachteilig beeinflusst werden. Jugendliche (über 15 Jahre, aber unter 18 Jahre) gelten nach dem Gesetz ebenfalls als Kinder, wenn sie der Vollzeitschulpflicht unterliegen.

Eine Ausnahmeregelung gilt während der Schulferien. So dürfen Jugendliche während dieser Zeit, für höchstens vier Wochen im Kalenderjahr, pro Tag 8 Stunden bzw. pro Woche 40 Stunden beschäftigt werden. In der Landwirtschaft ist während der Erntezeit für Jugendliche über 16 Jahre eine Beschäftigung von bis zu 9 Stunden täglich, jedoch nicht mehr als 85 Stunden in der Doppelwoche erlaubt. Arbeitsverträge über Hilfeleistungen der Kinder im elterlichen Betrieb - wie z. B. Telefon-

dienst - werden steuerrechtlich nicht anerkannt, wenn sie wegen ihrer Geringfügigkeit oder Eigenart üblicherweise nicht auf arbeitsvertraglicher Grundlage erbracht werden.

Arbeitsverträge zwischen Eltern und Kindern werden steuerlich nur dann anerkannt, wenn sie rechtswirksam vereinbart worden sind, inhaltlich dem zwischen Fremden Üblichen entsprechen und auch tatsächlich so durchgeführt werden. Die Bestellung eines Ergänzungspflegers ist nicht erforderlich. **Arbeitsverhältnisse mit Kindern unter 15 Jahren werden steuerrechtlich nicht anerkannt.**

**Anmerkung:** Grundsätzlich sollte bei einer Beschäftigung von Schülern überlegt werden, ob diese als Minijobber bis 400 € im Monat oder kurzfristig Beschäftigte angemeldet werden. Gerne beraten wir Sie hier. Für spätere Betriebsprüfungen sind u. a. die Schulbesuchsbescheinigung, die Nachweise und Erklärungen für geringfügig Beschäftigte (Aufzeichnungen über die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, die Bestätigung über das Vorliegen bzw. Nichtvorliegen einer weiteren Beschäftigung) bei den Lohnunterlagen aufzubewahren.



## Rentenversicherungspflicht bei sog. arbeitnehmerähnlichen Selbstständigen

---

Grundsätzlich sind Selbstständige, **die auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber** tätig sind, als sog. arbeitnehmerähnliche Selbstständige rentenversicherungspflichtig. Das Bundessozialgericht hatte nun zu entscheiden, ob die Versicherungspflicht als sog. arbeitnehmerähnlich tätiger Selbstständiger dann ausgeschlossen ist, wenn der Selbstständige daneben noch abhängig beschäftigt ist.

Dem Urteil lag folgender Sachverhalt zugrunde: Eine Arbeitnehmerin war seit 1977 abhängig beschäftigt und unterlag insoweit der Rentenversicherungspflicht. Seit dem 1.1.2000 war sie außerdem noch für eine GmbH als Handelsvertreterin selbstständig tätig. Im Jahr 2004 bezog sie aus dieser Tätigkeit Provisionen von über 20.000 €. Die Deutsche Rentenversicherung Bund stellte mit Bescheid vom 21.2.2002 fest, dass die Arbeitnehmerin aus ihrer selbstständigen Tätigkeit ab 1.1.2000 versicherungspflichtig sei. Hier war umstritten, ob sie in ihrer Tätigkeit als selbstständige Handelsvertreterin in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig war.

Die Richter kamen zu dem Entschluss, dass sie in dem betreffenden Zeitraum (Januar bis Dezember 2004) als Handelsvertreterin für **ein Unternehmen** selbstständig tätig war. Insoweit war sie als sog. arbeitnehmerähnliche Selbstständige in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig. Die Versicherungspflicht war nicht deshalb ausgeschlossen, weil sie in dieser Zeit neben ihrer selbstständigen Tätigkeit auch noch abhängig beschäftigt war.

Bereits am 4.11.2009 hatte das Bundessozialgericht entschieden, dass die Frage, ob ein selbstständig Tätiger wegen der Tätigkeit für nur einen Auftraggeber versicherungspflichtig ist, sich allein danach beurteilt, ob ein oder mehrere Auftraggeber für die selbstständige Tätigkeit vorhanden sind. Ein daneben bestehendes abhängiges Beschäftigungsverhältnis ist nicht zu berücksichtigen.



## Karenzentschädigung - "überschießendes" Wettbewerbsverbot

---

Nach dem Handelsgesetzbuch ist ein Wettbewerbsverbot insoweit unverbindlich, als es nicht dem Schutz eines berechtigten geschäftlichen Interesses des Arbeitgebers dient. Das Gesetz regelt nicht ausdrücklich den Anspruch auf Karenzentschädigung bei einem teilweise verbindlichen und teilweise unverbindlichen Wettbewerbsverbot.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 21.4.2010 entschieden, dass der Anspruch nicht voraussetzt, dass der Arbeitnehmer das Wettbewerbsverbot insgesamt beachtet. Es genügt die Einhaltung des verbindlichen Teils.

In einem Fall aus der Praxis stellte ein Unternehmen Fenster und Türen her und vertrieb diese Produkte ausschließlich an den Fachhandel. Der betroffene Arbeitnehmer war in dem Unternehmen zuletzt als Marketingleiter tätig. Nach dem vereinbarten Wettbewerbsverbot war er verpflichtet, während der Dauer von zwei Jahren nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses nicht für eine Firma tätig zu sein, welche mit dem Unternehmen in Konkurrenz steht. Als Konkurrenzunternehmen galt

danach auch ein Betrieb, welcher mit dem Vertrieb von Fenstern und Türen befasst ist. Der Marketingleiter arbeitete nach seinem Ausscheiden als selbstständiger Handelsvertreter für einen Fachhändler und vertrieb Fenster und Türen an den Endverbraucher. Die Richter des Bundesarbeitsgerichts hatten zu entscheiden, ob dem Arbeitnehmer die vereinbarte Karenzentschädigung zusteht.

Sie kamen zu dem Entschluss, dass das Verbot, Fenster und Türen direkt an den Endverbraucher zu vertreiben, nicht dem Schutz eines berechtigten geschäftlichen Interesses des Arbeitgebers diene. Das vereinbarte Wettbewerbsverbot war daher insoweit unverbindlich. Da der Arbeitnehmer das Wettbewerbsverbot in seinem verbindlichen Teil beachtet hat, besteht der Anspruch auf die vereinbarte Karenzentschädigung.



## Urlaubsabgeltung bei Kündigung während des Kalenderjahres

---

Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses wandelt sich der noch nicht erfüllte Urlaubsanspruch in einen Abgeltungsanspruch um, ohne dass es weiterer Handlungen des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers bedarf.

Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist dabei nicht auf den gesetzlichen Mindesturlaub beschränkt, sondern umfasst den gesamten Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers, der bei Beendigung noch nicht erfüllt ist. Dies gilt nicht nur für den den gesetzlichen Urlaubsanspruch übersteigenden tariflichen Urlaubsanspruch. Sind für den über den Mindesturlaub hinausgehenden einzelvertraglichen Urlaubsanspruch keine besonderen Vereinbarungen getroffen, besteht ein Abgeltungsanspruch für den Gesamturlaub. Bei einem vertraglich vereinbarten Urlaubsanspruch von z. B. 26 Werktagen und 12 gewährten Urlaubstagen sind mithin noch 14 Werktage Urlaub abzugelten.

In der betrieblichen Praxis hatte ein angestellter Kraftfahrer sein Arbeitsverhältnis zum 15.7. wirksam gekündigt. Der Arbeitsvertrag enthielt keine besondere Vereinbarung bezüglich der Urlaubsabgeltung. Aufgrund dieser Tatsache hatte der Arbeitnehmer einen Abgeltungsanspruch für den verbliebenen Gesamtjahresurlaub (einschließlich der Urlaubstage für das 2. Halbjahr).

**Anmerkung:** In keinem Gesetz ist bei unterjährigem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Kürzung des Urlaubsanspruchs geregelt. Daher ist es sicherlich ratsam, im Arbeitsvertrag eine solche quotale Reduzierung des Abgeltungsanspruchs zu vereinbaren. Möchte der Arbeitgeber, dass der Urlaub durch eine Befreiung von der Arbeitspflicht erfüllt werden soll, muss er dieses hinreichend deutlich erkennen lassen.



## Arbeitszeitbetrug als Kündigungsgrund

---

Grundsätzlich gilt für eine verhaltensbedingte Kündigung das Prognoseprinzip. Der Zweck der Kündigung ist nicht eine Sanktion für eine vergangene Vertragspflichtverletzung, sondern die Vermeidung des Risikos weiterer erheblicher Pflichtverletzungen. Die vergangene Pflichtverletzung muss sich deshalb noch in der Zukunft belastend auswirken.

Eine negative Prognose liegt vor, wenn aus der konkreten Vertragspflichtverletzung und der daraus resultierenden Vertragsstörung geschlossen werden kann, dass der Arbeitnehmer auch in Zukunft den Arbeitsvertrag nach einer Kündigungsandrohung erneut in gleicher oder ähnlicher Weise verletzen werde.

Deshalb setzt eine Kündigung wegen einer Vertragspflichtverletzung regelmäßig eine Abmahnung voraus. Diese dient der Objektivierung der negativen Prognose. Liegt eine ordnungsgemäße Abmahnung vor und verletzt der Arbeitnehmer erneut seine vertraglichen Pflichten, kann regelmäßig davon ausgegangen werden, es werde auch zukünftig zu weiteren Vertragsstörungen kommen. Nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch sind im Rahmen von Leistungsstörungen bei Dauerschuldverhältnissen grundsätzlich Abmahnungen erforderlich. Das gilt jedoch nicht, wenn sich die Pflichtverletzung im Vertrauensbereich auswirkt. Auch bei künftiger Vertragstreue kann die Zerstörung des Vertrauensverhältnisses nicht mehr ungeschehen gemacht werden.

Macht ein Arbeitnehmer an 7 Tagen in Folge fehlerhafte Angaben zum Beginn und/oder Ende seiner

täglichen Arbeitszeit, lässt dies den Rückschluss auf vorsätzlichen Arbeitszeitbetrug ohne Weiteres zu. Eine Kündigung ist in einem solchen Fall ohne vorheriger Abmahnung zulässig.



## Nichtabführen von Arbeitnehmeranteilen durch Geschäftsführer

---

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs führt das Nichtabführen von Arbeitnehmeranteilen zur Sozialversicherung im Stadium der Insolvenzreife einer GmbH zu einem Schadensersatzanspruch der Einzugsstelle gegen den Geschäftsführer, wenn dieser an andere Gesellschaftsgläubiger trotz der Insolvenzreife Zahlungen geleistet hat, die nicht mit der Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmanns vereinbar waren.

In einem solchen Fall kann sich der Geschäftsführer nicht auf eine Pflichtenkollision berufen. In dem vom Bundesgerichtshof am 18.1.2010 entschiedenen Fall hatte ein Geschäftsführer in der Zeit, in der er die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung im Stadium der Insolvenzreife der GmbH an den Sozialversicherungsträger nicht abgeführt hat, Nettolöhne an die Mitarbeiter ausgezahlt.



## Rechtliche Probleme für deutsche Reiseleiter in Mitgliedstaaten

---

Weil der Beruf des Reiseleiters in Deutschland nicht reglementiert ist, können die Reiseleiter im Ausland u. U. Probleme bei der Berufsanerkennung bekommen. So gibt es in Deutschland keine Behörde, die ihnen ihre Berufserfahrung bescheinigen könnte. Einige Mitgliedstaaten tun sich schwer, Arbeitgeberbescheinigungen oder Nachweise des Finanzamtes als gleichwertige Nachweise zu akzeptieren.

Wenn ein Reiseleiter aus einem Land wie Deutschland stammt, in dem der Beruf nicht reglementiert ist, muss er nach Angaben der Bundesregierung nachweisen können, "dass er den Beruf mindestens zwei Jahre während der vorhergehenden zehn Jahre in diesem Mitgliedstaat ausgeübt hat, damit er die Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat, der den Beruf des Reiseleiters reglementiert hat, ausüben kann". Reglementiert ist der Beruf des Reiseleiters in Italien, Spanien, Portugal, Griechenland, Frankreich, Belgien, Österreich, Zypern und Malta.



## An- bzw. Verrechnung der Sondervorauszahlung bei der Umsatzsteuer

---

Nach der bisherigen Verwaltungspraxis wird die Sondervorauszahlung bei der Zahllast der Umsatzsteuer-Voranmeldung des letzten Voranmeldungszeitraums im Besteuerungszeitraum (regelmäßig im Monat Dezember) voll angerechnet. Führte die Anrechnung der Sondervorauszahlung zu einem Überschuss, wurde dieser an den Unternehmer erstattet.

**Beispiel:** U gibt für den Monat Dezember die Umsatzsteuer-Voranmeldung ab. Hieraus ergibt sich eine Zahllast von 5.000 €. Nach Anrechnung der geleisteten Sondervorauszahlung von 10.000 € ergibt sich ein Erstattungsbetrag von 5.000 €. Dieser Betrag wurde an den Unternehmer für den Voranmeldungszeitraum Dezember erstattet.

Der Bundesfinanzhof (BFH) macht in einem Urteil vom 16.12.2008 deutlich, dass die gezahlte Sondervorauszahlung nichts anderes ist, als eine Vorauszahlung auf die Jahresumsatzsteuer. **Wenn nach Anrechnung der Sondervorauszahlung in der Umsatzsteuer-Voranmeldung noch ein Erstattungsbetrag verbleibt, ist dieser nicht auszuzahlen bzw. zu verrechnen, sondern auf die Jahresumsatzsteuer anzurechnen.** Erst wenn nach dieser Anrechnung noch ein Überschuss verbleibt, kommt eine Erstattung an den Unternehmer bzw. eine Verrechnung in Betracht.

Bei Anwendung der BFH-Rechtsprechung ergibt sich für den Beispielfall, dass der Unternehmer keinen Anspruch auf Auszahlung der 5.000 € hat. Dieser Betrag ist vielmehr bis zur Abgabe der Umsatzsteuer-Jahreserklärung vorzutragen. Erst wenn die Umsatzsteuer-Jahreserklärung vorliegt, kann die (restliche) Sondervorauszahlung auf die Jahressteuer angerechnet werden. Ergibt sich nach dieser "zweiten" Anrechnung noch ein Überschuss, ist dieser an den Unternehmer auszuzahlen.

len bzw. zu verrechnen. Das Anrechnungsverfahren ist auch auf folgende Fälle anzuwenden:

- Die Dauerfristverlängerung wird durch das Finanzamt unterjährig widerrufen.
- Der Unternehmer verzichtet unterjährig auf die Dauerfristverlängerung.
- Der Unternehmer beendet seine gewerbliche oder berufliche Tätigkeit während des laufenden Kalenderjahres.

Eine Erstattung bzw. Verrechnung soll dann erst vorgenommen werden, wenn die Umsatzsteuer-Jahreserklärung dem Finanzamt vorliegt. Dies gilt auch in Insolvenzfällen.



## Neue Gestaltungsmöglichkeiten bei der Krankenversicherung durch das Bürgerentlastungsgesetz

---

Ab 2010 können Beiträge zur Krankenversicherung in Höhe des existenznotwendigen Versorgungsniveaus als Sonderausgaben abgesetzt werden. Dies bedeutet eine erhebliche Verbesserung im Vergleich zu den bisherigen Abzugsmöglichkeiten. Nicht abziehbar sind Prämien für Wahltarife, die von den Krankenkassen zusätzlich angeboten werden, sowie Beitragsanteile für einen Krankengeldanspruch. Analog können auch privat Krankenversicherte ihre Beiträge steuerlich geltend machen.

Werden in einem Jahr keine Leistungen in Anspruch genommen, erstatten die privaten Versicherer in der Regel einige Monatsbeiträge. Bei der Ermittlung der Sonderausgaben mindern diese Erstattungen die abzugsfähigen Krankenversicherungsbeiträge im Erstattungsjahr, wodurch sich aber eine geringere Steuerentlastung ergibt. Während dieser Aspekt bisher wegen dem niedrigen Höchstbetrag der abzugsfähigen Aufwendungen keine Rolle gespielt hat, müssen nun Steuerpflichtige überprüfen, ob es sich für sie lohnt, die Erstattungsmöglichkeit in Anspruch zu nehmen bzw. einen Tarif mit niedrigem Selbstbehalt zu wählen.

**Anmerkung:** Hier kann keine allgemeingültige Empfehlung gegeben werden. Betroffene Steuerpflichtige sollten sich unbedingt beraten lassen.



## Basiszins / Verzugszins

---

- **Verzugszinssatz ab 1.1.2002:** (§ 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

01.01.2009 - 30.6.2009 = 1,62 %

01.07.2009 - 31.12.2009 = 0,12 %

**seit 01.01.2010 = 0,12 %**

Ältere Basiszinssätze finden Sie im Internet unter:

[http://www.bundesbank.de/info/info\\_zinssaetze.php](http://www.bundesbank.de/info/info_zinssaetze.php)

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

---

Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt.  
Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden.

