



Mandantenbrief Arbeitsrecht Januar 2010

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.

Kündigung aufgrund unwahrer ehrverletzender Gründe

Klagt der Arbeitnehmer erfolgreich gegen eine sozialwidrige Kündigung, kann er die gerichtliche Auflösung seines Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung verlangen, wenn das Verhalten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit dem Ausspruch der Kündigung je nach den Umständen geeignet ist, die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu begründen. Dies kann dann der Fall sein, wenn der Arbeitgeber durch Aufstellung völlig haltloser Kündigungsgründe einer Pflegekraft jegliches Verantwortungsbewusstsein abspricht. Dies hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein mit Urteil vom 15.9.2009 entschieden.

In dem entschiedenen Fall war eine Altenpflegehelferin seit 1998 in einer Seniorenwohnanlage beschäftigt. Der Arbeitgeber warf ihr vor, im September 2008 eine an Parkinson leidende Bewohnerin leichtfertig angerempelt und so zu Fall gebracht und anschließend nicht versorgt zu haben. Er kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 31.1.2009. In der vorangegangenen Betriebsratsanhörung berief er sich auf diese Vorwürfe und stellte abschließend fest, dass die Arbeitnehmerin aufgrund des gezeigten Verhaltens auf einer Pflegestation zur Betreuung auch sehr kranker Bewohner nicht tragbar sei.

Das LAG stellte fest, dass die Kündigung wegen fehlender vorheriger Abmahnung sozialwidrig sei, insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Altenpflegehelferin seit 1998 beanstandungsfrei gearbeitet habe. Der Auflösungsantrag sei ebenfalls begründet. Auch wenn der Arbeitgeber die Behauptung, die Arbeitnehmerin habe die Bewohnerin "angerempelt" oder "umgerannt" inzwischen in "gestreift" modifiziert habe und nunmehr vortrage, sie habe sich nicht "ausreichend" um die Bewohnerin gekümmert, stünden die zuvor erhobenen Vorwürfe im Raum. Der Arbeitgeber habe die Pflegehelferin der Verantwortungslosigkeit bezichtigt, welches gerade für Mitarbeiter im Pflegebereich einen schweren Vorwurf darstelle. Bei derart extremen Vorwürfen, die in ihrer Intensität nicht aufrechterhalten werden könnten, sei zu befürchten, dass der Arbeitgeber in anderen Fällen ähnliche Verhal-

tensweisen zeigen werde. Vor diesem Hintergrund sei der Arbeitnehmerin vorliegend nicht zuzumuten gewesen, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen.



Rentenversicherungspflicht eines Franchisenehmers

In einem vom Bundessozialgericht entschiedenen Fall betrieb eine Franchisenehmerin seit Dezember 2002 aufgrund eines geschlossenen "Partner- und Systemvertrags" einen Backshop, in dem sie bis zum 30.11.2003 zunächst eine Arbeitnehmerin geringfügig und anschließend mehr als nur geringfügig beschäftigte. Die Richter hatten zu beurteilen, ob sie in der Zeit, in der sie als Franchisenehmerin selbstständig tätig war, in der Rentenversicherung versicherungspflichtig war, solange sie selbst keine versicherungspflichtige Arbeitnehmerin beschäftigte.

Das Bundessozialgericht stellte fest, dass die Franchisenehmerin von Dezember 2002 bis November 2003 als selbstständig Tätige in der Rentenversicherung versicherungspflichtig war. In dieser Zeit war sie nur für einen Auftraggeber, nämlich den Franchisegeber tätig. Aufgrund des mit diesem abgeschlossenen "Partner- und Systemvertrags" verkaufte sie von diesem gelieferte Waren im eigenen Namen in einem vom Franchisegeber zur Verfügung gestellten Ladenlokal.

Im Rahmen eines solchen Vertriebs- oder Franchisesystems, bei dem der Franchisenehmer für den Franchisegeber tätig wird, seinerseits aber selbstständig ist, ist der Franchisegeber in der Regel der einzige Auftraggeber. Der Franchisenehmer ist vom Franchisegeber wirtschaftlich abhängig. Damit liegt genau die Situation vor, die für die Versicherungspflicht der Selbstständigen vorausgesetzt wird. Die Versicherungspflicht entfällt allerdings dann, wenn der Franchisenehmer selbst wiederum zumindest einen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigt.



Steuerbegünstigte Entschädigung für Arbeitszeitreduzierung möglich

Zahlt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer eine Abfindung, weil dieser seine Wochenarbeitszeit aufgrund eines Vertrags zur Änderung des Arbeitsverhältnisses unbefristet reduziert, so kann nach einem Urteil des Bundesfinanzhofs (BFH) vom 25.8.2009 eine begünstigt zu besteuernende Entschädigung vorliegen (Klarstellung der Rechtsprechung).

In dem entschiedenen Fall ging die (klagende) Arbeitnehmerin auf die halbe Wochenstundenzahl und erhielt dafür von ihrer Arbeitgeberin eine Entschädigung in Höhe von 17.000 €. Finanzamt und Finanzgericht (FG) hatten eine steuerbegünstigte Entschädigung vor allem deshalb abgelehnt, weil das Arbeitsverhältnis nicht beendet worden sei.

Diese Argumentation ließ der BFH nicht gelten. Eine Entschädigung im steuerlichen Sinne wird als Ersatz für entgangene oder entgehende Einnahmen gewährt. Das Gesetz verlangt nicht, das Arbeitsverhältnis müsse gänzlich beendet werden. Es setzt lediglich voraus, dass Einnahmen wegfallen und dass dafür Ersatz geleistet wird. So verhält es sich, wenn eine Vollzeitbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung überführt und die Arbeitnehmerin dafür abgefunden wird.

Der BFH konnte noch nicht endgültig über die Klage entscheiden. Das FG muss in einer neuen Verhandlung prüfen, ob die Arbeitnehmerin bei der Änderung ihres Arbeitsvertrags unter rechtlichem, wirtschaftlichem oder tatsächlichem Druck gehandelt hat.



Freibetrag für Betriebsveräußerung wird nur einmal im Leben gewährt und gilt einkünfteübergreifend

Der Jahreswechsel ist immer ein Termin, der auch entscheidend für die Aufgabe oder die Veräußerung eines Teilbetriebes oder eines Betriebes im Ganzen ist. Hierfür können betroffene Steuerpflichtige steuerliche Vorteile wie z. B. einen Freibetrag und einen ermäßigten Steuersatz nutzen.

Bei Steuerpflichtigen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben oder im sozialversicherungsrechtlichen Sinne dauernd berufsunfähig sind, wird der Veräußerungsgewinn eines Betriebes auf Antrag zur Einkommensteuer nur herangezogen, soweit er den Freibetrag von 45.000 € übersteigt. Er ermäßigt sich um den Betrag, um den der Veräußerungsgewinn 136.000 € übersteigt.

Dabei gilt zu beachten, dass der Freibetrag dem Steuerpflichtigen nur einmal im Leben gewährt wird, allerdings stets in voller Höhe. Es kommt nicht darauf an, ob der Steuerpflichtige einen ganzen Gewerbebetrieb, einen Teilbetrieb oder einen Mitunternehmeranteil veräußert.

Wurde der Freibetrag in der Vergangenheit (Ausnahme vor 1996) einmal gewährt, entfällt er für die Zukunft. Hier gilt es genau zu überlegen, ob und für welchen Betriebsteil oder Betrieb man diesen in Anspruch nimmt. Es kommt z. B. auch nicht darauf an, ob der Freibetrag zu Recht gewährt worden ist oder nicht, weil kein Antrag gestellt wurde, sondern das Finanzamt diesen von sich aus angesetzt hat. Entscheidend ist allein, dass er sich auf die Steuerfestsetzung ausgewirkt hat und die Steuervergünstigung nicht mehr rückgängig gemacht werden kann.

Der Grundsatz, dass der Freibetrag nur einmal zum Tragen kommt, gilt auch **einkünfteübergreifend**. Wurde er also z. B. im Zusammenhang mit der Aufgabe einer freiberuflichen Praxis verbraucht, kann er bei der Aufgabe oder Veräußerung eines Gewerbebetriebs nicht mehr in Anspruch genommen werden.

Soll der Freibetrag erst für einen späteren Veräußerungsgewinn in Betracht kommen, muss der Steuerpflichtige - wenn noch möglich - die Steuerfestsetzung anfechten, in dem ihm die Steuervergünstigung trotz Fehlens eines entsprechenden Antrags gewährt wurde.



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

Der **Beitragsatz** für die Krankenversicherung beträgt seit dem 1.7.2009 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 1.1.2009 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 1.1.2010 auf 215 € angehoben (Frühstück 47 €, Mittag- und Abendessen je 84 €). Der Wert für die Unterkunft beträgt 204 €.



Bundesregierung verabschiedet Gesetz zur Wachstumsbeschleunigung

Im Koalitionsvertrag haben die Regierungsparteien ein steuerliches Sofortprogramm beschlossen, das zum 1.1.2010 in Kraft tritt. Über die jeweiligen Neuregelungen werden wir Sie in einem der folgenden 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 € ab dem Veranlagungszeitraum 2010 auf 7.008 € angehoben. Zugleich wird das **Kindergeld** erhöht. Es steigt für jedes Kind um 20 €. Für das erste und zweite Kind gibt es 184 €, für das dritte 190 €, ab dem vierten Kind kommen 215 € zum Tragen.

Geringwertige Wirtschaftsgüter bis 410 € 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 € und 1.000 € 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, sodass 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 unter anderem 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.



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

01.07.2008 - 31.12.2008 = 3,19 %

01.01.2009 - 30.6.2009 = 1,62 %

seit 01.07.2009 = 0,12 %

Ältere Basiszinssätze finden Sie im Internet unter:

http://www.bundesbank.de/presse/presse_zinssaetze.php

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