

Wir haben immer Kraft genug, um die Leiden der anderen zu ertragen.  
François de La Rochefoucauld; 1613 – 1680, französischer Moralist, Aphoristiker

## **Informationen aus dem Steuer-, Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht - für die GmbH -**

**IV/2012**

### **Inhaltsverzeichnis**

1. **Minijobgrenze wird – mit Übergangsregelungen – auf 450 € angehoben**
2. **Die elektronische Bilanz (E-Bilanz) – eine Herausforderung**
3. **Einführung der elektronischen Lohnsteuerkarte**
4. **Geplante Änderungen durch das „Jahressteuergesetz 2013“**
5. **Ab 1.1.2013 müssen Unternehmer und Arbeitgeber Steueranmeldungen mit Zertifikat übermitteln**
6. **Einfachere Nachweisregelungen bei innergemeinschaftlichen Lieferungen (Gelangensbestätigung)**
7. **Erbschaft- und Schenkungsteuergesetz nach Auffassung des Bundesfinanzhofs teilweise verfassungswidrig**
8. **Handlungsempfehlungen und Gestaltungshinweise zum Jahresende 2012**
  - Investitionsabzugsbetrag in Anspruch nehmen
  - Sonderabschreibung für kleine und mittlere Unternehmen
  - Geschenke an Geschäftsfreunde
  - Geschenke an Arbeitnehmer
  - Weihnachtsfeier/Betriebsveranstaltung
9. **Gewährleistung garantiert**
10. **Bekämpfung von Zahlungsverzug im Geschäftsverkehr**
11. **Entgelt für Eintrag in ein Internet-Branchenverzeichnis**
12. **Räum- und Streudienst – keine Verpflichtung der Wohnungseigentümer durch Mehrheitsbeschluss**
13. **Benötigung der Mietwohnung für berufliche Zwecke als Kündigungsgrund des Vermieters**
14. **Wirksamkeit eines Mieterhöhungsverlangens**
15. **Unterschiedliche Entscheidungen zur Haftung eines Arztes nach Behandlungsfehler für die Folgen eines Zweiteingriffs**
16. **Kündigung per E-Mail ist unwirksam**
17. **Kündigung wegen Privatnutzung von Internet und E-Mail**
18. **Arbeitsunfähigkeit – begründete Zweifel**
19. **Entgeltfortzahlung bei Sportunfällen**
20. **Befristung eines Arbeitsvertrages aufgrund einer Krankheitsvertretung**

- **Basiszinssatz / Verzugszinssatz**
- **Verbraucherpreisindizes**

## 1. Minijobgrenze wird – mit Übergangsregelungen – auf 450 € angehoben

**Neue Minijobs:** Minijobber sollen ab dem 1.1.2013 mehr verdienen können. Dafür wird die Geringfügigkeitsgrenze von 400 € auf 450 € angehoben.

Begleitend wird für Neubeschäftigungen ab dem 1.1.2013 eine grundsätzliche Rentenversicherungspflicht eingeführt, die der sozialen Absicherung von Minijobbern dienen soll. Minijobber haben demnach den pauschalen Rentenversicherungsbeitrag des Arbeitgebers von 15 % bis zum allgemeinen Beitragssatz der gesetzlichen Rentenversicherung von im Jahr 2013 voraussichtlich 18,9 % (zzt. 19,6 %) zu ergänzen. Ist dies nicht gewünscht, kann sich der geringfügig Beschäftigte von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

**Bestehende Minijobs:** Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen – Beginn vor dem 1.1.2013 – ändert sich nichts. Bei Entgelterhöhungen über 400 € für bestehende Minijobs kommt die Neuregelung zum Tragen, bei der automatisch Rentenversicherungspflicht eintritt, mit der Möglichkeit sich davon befreien zu können.

**Jobs zwischen 400 € und 450 €:** Arbeitnehmer, die am 31.12.2012 bereits in einer bestehenden Beschäftigung kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungspflichtig sind und ein monatliches Arbeitsentgelt zwischen 401 und 450 € erzielen, bleiben in dieser Beschäftigung **längstens bis zum 31.12.2014 versicherungspflichtig** zu diesen Versicherungszweigen; es sei denn, das Arbeitsentgelt fällt unter 400 €. Arbeitnehmer können allerdings die Übergangsregelung abwählen und sich von der Versicherungspflicht befreien lassen.

Wird ein Befreiungsantrag bis zum 1.4.2013 bei der Krankenkasse gestellt, wirkt dieser rückwirkend zum 1.1.2013. Der Befreiungsantrag für die Arbeitslosenversicherung muss bei der Bundesagentur für Arbeit beantragt werden. Ein später gestellter Befreiungsantrag soll mit Beginn des auf den Antragsmonat folgenden Kalendermonats wirken.

**Gleitzone**regelung: Auch die Grenzen für Gleitzonebeschäftigte von 400 € bis 800 € werden auf 451 € bis 850 € angepasst. Besondere Übergangsfristen wurden geschaffen für vor dem 1.1.2013 bestehende Beschäftigungsverhältnisse mit Entgelten zwischen 401 € und 450 € bzw. mit Entgelten zwischen 801 € und 850 €.

## 2. Die elektronische Bilanz (E-Bilanz) – eine Herausforderung

**Bilanzierende Unternehmen** müssen für die Wirtschaftsjahre ab 2013 Bilanz sowie Gewinn- und Verlustrechnung nach amtlich vorgeschriebener Gliederung an die Finanzverwaltung elektronisch übermitteln.

**Dies gilt unabhängig von der Rechtsform und der Größenklasse des bilanzierenden Unternehmens. Auch die anlässlich einer Betriebsveräußerung, Betriebsaufgabe, Änderung der Gewinnermittlungsart, eines Gesellschafterwechsels oder in Umwandlungsfällen aufzustellende Bilanz (E-Bilanz) ist durch Datenfernübertragung an die Finanzverwaltung zu übermitteln.**

Das Bundesfinanzministerium hat das Anwendungsschreiben zur elektronischen Übermittlung von Bilanzen sowie Gewinn- und Verlustrechnungen veröffentlicht. Auch die anzuwendende Gliederung für Bilanz sowie Gewinn- und Verlustrechnung – die sog. Taxonomie – steht nun fest. Die neue Taxonomie steht unter [www.estuer.de](http://www.estuer.de) zum Abruf bereit. Sie gilt für die Bilanzen der Wirtschaftsjahre ab 2012 und so lange, bis eine aktualisierte Taxonomie veröffentlicht wird. Voraussichtlich ab November 2012 wird die Übermittlungsmöglichkeit mit dieser neuen Taxonomie gegeben sein.

**Die noch verbleibende Übergangszeit müssen Unternehmen nun nutzen, um nach einer gründlichen Analyse die notwendigen Umstellungen in Rechnungswesen und Datenverarbeitung in Zusammenarbeit mit den externen Stellen (Softwarelieferant) und mit uns vorzunehmen!**

### 3. Einführung der elektronischen Lohnsteuerkarte

Der Übergang vom papiergebundenen Verfahren zum neuen elektronischen Verfahren ELStAM (Elektronische Lohnsteuer Abzugsmerkmale) ist nunmehr für das Jahr 2013 vorgesehen. Er wird schrittweise vollzogen. Dadurch soll allen Beteiligten ein reibungsloser Übergang in das neue Verfahren ermöglicht werden.

Die Lohnsteuerkarte 2010 behält bis zur erstmaligen Anwendung der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale im Jahr 2013 weiter ihre Gültigkeit. **Der Arbeitgeber muss daher die Lohnsteuerkarte des Jahres 2010 bis zur Einführung des elektronischen Verfahrens aufbewahren.** Erst nach Einführung des elektronischen Verfahrens darf die Lohnsteuerkarte vernichtet werden.

**Flexible Regelung für Arbeitgeber:** Arbeitgeber, die das elektronische Verfahren nutzen, können die von der Finanzverwaltung bereitgestellten elektronischen Lohnsteuer-Abzugsmerkmale ihrer Arbeitnehmer, wie z. B. die Steuerklasse und Freibeträge, abrufen. Dazu benötigen sie lediglich dessen Identifikationsnummer sowie Geburtsdatum. Der Abruf der Daten durch den Arbeitgeber ist freiwillig ab 1.11.2012 möglich. Ab 1.1.2013 besteht zwar für jeden Arbeitgeber die Pflicht, das Verfahren zu nutzen. Die Finanzverwaltung gewährt jedoch eine Kulanzfrist bis zum 31.12.2013.

Jeder Arbeitgeber kann in diesem Zeitraum selbst entscheiden, wann er mit der Nutzung beginnt oder ob er das Verfahren zunächst nur für einen Mitarbeiter oder aber gleich für mehrere Arbeitnehmer durchlaufen lassen möchte. Es muss jedoch mindestens eine Abrechnung pro Arbeitnehmer in 2013 mit ELStAM erfolgen. **Als spätester Umstiegszeitpunkt muss die Lohnabrechnung 12/2013 gewählt werden!**

**Erleichterungen für Arbeitnehmer:** Seit dem 13.9.2012 sind die ELStAM für den Abruf durch die Arbeitnehmer auf der Internetseite „www.elster.de“ freigeschaltet. Im Rahmen des Registrierungsverfahrens erhält der Arbeitnehmer eine PIN, die ihm an seinen Hauptwohnsitz geschickt wird und durch die nur er Einsicht in sämtliche gespeicherten Daten erhält. Der Arbeitnehmer muss dem für ihn zuständigen Finanzamt gegenüber nur noch tätig werden, wenn sich die persönlichen Verhältnisse in Bezug auf die vorhandenen Daten geändert haben.

**Bitte beachten Sie!** In der Vergangenheit übernahm das Finanzamt die Freibeträge aus den Vorjahren automatisch. Die auf der Lohnsteuerkarte 2010/Ersatzbescheinigung 2011 bzw. 2012 für den Übergangszeitraum eingetragenen Freibeträge und antragsgebundenen Kinderzähler (z. B. für Kinder, die zu Beginn des Kalenderjahres 2012 oder zu Beginn des Kalenderjahres 2013 das 18. Lebensjahr vollendet haben oder Pflegekinder) gelten im elektronischen Abrufverfahren grundsätzlich nicht weiter. Folglich sind diese für das Kalenderjahr 2013 beim zuständigen Finanzamt neu zu beantragen. Diese Anträge können und sollten jetzt schon gestellt werden, um steuerliche Nachteile zu vermeiden. Sie sind aber – spätestens bis zum 30.11.2013 – auf amtlichen Vordrucken zu stellen. **Arbeitgeber sollten ihre Arbeitnehmer darüber persönlich oder über einen Aushang zwingend informieren!**

### 4. Geplante Änderungen durch das „Jahressteuergesetz 2013“

Mit dem „Jahressteuergesetz 2013“ beabsichtigt der Gesetzgeber diverse Anpassungen an Recht und Rechtsprechung der Europäischen Union – insbesondere an die EU-Amtshilferichtlinie – sowie Maßnahmen zur Sicherung des Steueraufkommens. Dazu sind u. a. folgende Änderungen geplant:

- Die 1%-Regelung benachteiligt nach Auffassung der Bundesregierung **Elektro- und Hybridelektrofahrzeuge**, weil deren Listenpreis derzeit höher ist als der von Kraftfahrzeugen mit Verbrennungsmotor. Hier sind Vergünstigungen vorgesehen.
- Arbeitnehmer sollen auf Antrag die Geltungsdauer von **Freibeträgen** künftig auf zwei Kalenderjahre verlängern können.

- Im Interesse des Bürokratieabbaus sollen die **Aufbewahrungsfristen** zunächst ab 2013 auf 8 und in einem weiteren Schritt ab 2015 auf 7 Jahre verkürzt und vereinheitlicht werden. Dies hatte der Bundesrat zwar in seiner Stellungnahme vom 6.7.2012 abgelehnt. Die Bundesregierung will jedoch daran festhalten.
- Für die den **freiwilligen Wehrdienst** und freiwillige Wehrübungen Leistenden werden zukünftig nur noch die Gehaltsbestandteile „Wehrsold“ sowie „Dienstgeld“ steuerfrei gestellt. Die weiteren Bezüge, z. B. Wehrdienstzuschlag, besondere Zuwendungen sowie unentgeltliche Unterkunft und Verpflegung, unterfallen der Steuerpflicht.
- Der **Sonderausgabenabzug** soll auch für Beiträge eines Basiskranken- bzw. Pflegeversicherungsschutzes an ein Versicherungsunternehmen außerhalb der EU oder der Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum gelten.
- Eine Neuregelung soll dafür sorgen, dass der Anwendungsbereich des Pflegepauschbetrages in Höhe von 924 € auf die häusliche Pflege im gesamten EU-/EWR-Ausland – also unabhängig vom Ort der Pflege – ausgeweitet wird.

Der Bundesrat hat Ergänzungen vorgeschlagen, die größtenteils nicht in das Gesetz einfließen werden.

Anmerkung: Über die einzelnen Neuregelungen werden wir Sie bei Vorliegen des Gesetzes und damit verbundener verlässlicher Informationen auf dem Laufenden halten.

## **5. Ab 1.1.2013 müssen Unternehmer und Arbeitgeber Steueranmeldungen mit Zertifikat übermitteln**

Bereits jetzt sind Unternehmer und Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, ihre Steueranmeldungen elektronisch an das Finanzamt zu übermitteln. Ab dem 1.1.2013 müssen Umsatzsteuer-Voranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen zwingend authentifiziert übermittelt werden.

**Von der Verpflichtung zur Übermittlung mit Sicherheitszertifikat sind daher auch schon die Steuer(vor)anmeldungen für den Dezember 2012 betroffen, da diese erst nach Ablauf des Monats und somit in 2013 zu übermitteln sind. Sollte die Registrierung bis dahin nicht erfolgt sein und die Steuer(vor)anmeldung aus diesem Grunde erst nach der gesetzlichen Abgabefrist dem Finanzamt übermittelt werden, so muss der Unternehmer mit der Festsetzung eines Verspätungszuschlags rechnen. Dieser kann bis zu 10 % der angemeldeten Steuer betragen.**

Das für die authentifizierte Übermittlung erforderliche Zertifikat erhalten Unternehmen und Arbeitgeber im ELSTER-Online-Portal unter [www.elsteronline.de/eportal](http://www.elsteronline.de/eportal) in der Rubrik Registrierung. Damit die Steueranmeldungen auch künftig rechtzeitig und richtig an die Finanzverwaltung übermittelt werden, empfiehlt es sich, die Registrierung bereits jetzt schon vorzunehmen. Bei der authentifizierten Übermittlung ist die elektronische Identität des Datenübersmitters jederzeit feststellbar. Bei der Registrierung sollten sich insbesondere Arbeitgeber für ein „nicht persönliches Zertifikat“ (Organisationszertifikat) unter Verwendung der Steuernummer des Unternehmens entscheiden.

## **6. Einfachere Nachweisregelungen bei innergemeinschaftlichen Lieferungen (Gelangensbestätigung)**

Es hat sich in der Praxis gezeigt, dass die mit Wirkung zum 1.1.2012 als einzige Nachweismöglichkeit für die Anwendung der Steuerbefreiung für innergemeinschaftliche Lieferungen geschaffene „Gelangensbestätigung“ zu Anwendungsschwierigkeiten geführt hat. Durch eine erneute Änderung der Umsatzsteuerdurchführungsverordnung (UStDV) sollen weitere Nachweismöglichkeiten geschaffen werden.

**Bis zum (voraussichtlichen) Inkrafttreten dieser neuen Regelungen zum 1.7.2013 können die Unternehmer die bis zum 31.12.2011 geltenden Nachweismöglichkeiten weiterhin anwenden.**

Mit der Neufassung der UStDV wird an der Gelangensbestätigung – als einer Möglichkeit zur vereinfachten Nachweisführung – festgehalten. Gleichzeitig werden jedoch bestimmte (weitere) Vereinfachungen angeboten und geregelt, die den Erhalt einer Gelangensbestätigung bzw. den Umgang mit ihr erleichtern.

Insbesondere wird zugelassen, dass der Unternehmer das Vorliegen einer innergemeinschaftlichen Lieferung mit einer Bescheinigung des von ihm beauftragten Spediteurs belegen kann. Der Unternehmer kann den Nachweis über das Gelangen des Liefergegenstands in das übrige Gemeinschaftsgebiet, sofern der vereinfachte Nachweis nicht erbracht werden kann, aber auch mit allen anderen zulässigen Belegen und Beweismitteln führen, aus denen sich das Gelangen des Liefergegenstands in das übrige Gemeinschaftsgebiet an den umsatzsteuerrechtlichen Abnehmer in der Gesamtschau nachvollziehbar und glaubhaft ergibt.

Die Steuerbefreiung kommt allerdings auch nicht aufgrund des Vorliegens einer objektiven Beweislage in Betracht, wenn die unrichtige Nachweisführung dazu dient, die Identität des Abnehmers der innergemeinschaftlichen Lieferung zu verschleiern, um diesem im Bestimmungsmitgliedstaat eine Mehrwertsteuerhinterziehung zu ermöglichen.

## **7. Erbschaft- und Schenkungsteuergesetz nach Auffassung des Bundesfinanzhofs teilweise verfassungswidrig**

Mit Beschluss vom 27.9.2012 legt der Bundesfinanzhof (BFH) dem Bundesverfassungsgericht die Frage vor, ob das Erbschaft- und Schenkungsteuergesetz (ErbStG) in der im Jahr 2009 geltenden Fassung wegen Verstoßes gegen den allgemeinen Gleichheitssatz verfassungswidrig ist.

Der BFH teilt zwar nicht die Ansicht des klagenden Erben, dass die beschränkte Gleichstellung von Personen der Steuerklasse II (u. a. Geschwister, Neffen und Nichten) mit Personen der Steuerklasse III (fremde Dritte) verfassungswidrig ist. Er ist jedoch der Auffassung, dass Teile des ErbStG deshalb gegen den allgemeinen Gleichheitssatz verstoßen, weil die darin vorgesehenen Steuervergünstigungen in wesentlichen Teilbereichen von großer finanzieller Tragweite über das verfassungsrechtlich gerechtfertigte Maß hinausgehen. Im Einzelnen stützt er seine Vorlage auf folgende Gesichtspunkte:

- Die weitgehende oder vollständige steuerliche Verschonung des Erwerbs von Betriebsvermögen, land- und forstwirtschaftlichem Vermögen und Anteilen an Kapitalgesellschaften oder Anteilen daran stellt eine nicht durch ausreichende Gemeinwohlgründe gerechtfertigte und damit verfassungswidrige Überprivilegierung dar.
- Das ErbStG ermöglicht es Steuerpflichtigen, durch rechtliche Gestaltungen nicht betriebsnotwendiges Vermögen, das den Begünstigungszweck nicht erfüllt, in unbegrenzter Höhe ohne oder mit nur geringer Steuerbelastung zu erwerben.
- Die zusätzlich zu den Freibeträgen anwendbaren Steuervergünstigungen zusammen mit zahlreichen anderen Verschonungen führen dazu, dass die Steuerbefreiung die Regel und die tatsächliche Besteuerung die Ausnahme sind.

Die Verfassungsverstöße führten – so der BFH – teils für sich allein, teils in ihrer Kumulation zu einer durchgehenden, das gesamte Gesetz erfassenden verfassungswidrigen Fehlbesteuerung, durch die diejenigen Steuerpflichtigen, die die Vergünstigungen nicht beanspruchen könnten, in ihrem Recht auf eine gleichmäßige, der Leistungsfähigkeit entsprechende und folgerichtige Besteuerung verletzt würden.

**Anmerkung:** Was ist hier zu tun? Eine konkrete Empfehlung ist nach derzeitigem Stand nicht ohne Weiteres und pauschal möglich. Es stellt sich die Frage, inwieweit das Bundesverfassungsgericht den Überlegungen des Bundesfinanzhofs folgt. Geht man davon aus, besteht für betroffene Steuerpflichtige unter Umständen erheblicher Handlungs- und entsprechender qualifizierter Beratungsbedarf. Entspre-

chende Steuerbescheide sollten ggf. in Absprache mit uns offengehalten werden. Auch sollten Sie bei Bedarf ein Vorziehen von Betriebsvermögensübertragungen mit uns besprechen.

## 8. Handlungsempfehlungen und Gestaltungshinweise zum Jahresende 2012

In dieser Rubrik fassen wir für Sie zum Jahresende allgemeine und wichtige Informationen kurz zusammen, über die Sie einmal nachdenken und mit uns sprechen sollten. Bitte nutzen Sie die Gelegenheit vor Jahresende – auch um weitere Zukunftsplanungen oder Probleme zu besprechen!

- **Investitionsabzugsbetrag in Anspruch nehmen - wenn sinnvoll:** Steuerpflichtige können für neue oder gebrauchte bewegliche Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens, die sie anschaffen oder herstellen wollen – unter weiteren Voraussetzungen wie z. B. der betrieblichen Nutzung zu mindestens 90 % und Einhaltung bestimmter Betriebsgrößenmerkmalen bzw. Gewinn Grenzen (wie bei der Sonderabschreibung, siehe nachfolgend) –, bis zu 40 % der voraussichtlichen Anschaffungs- oder Herstellungskosten steuerlich gewinnmindernd abziehen. Der Abzugsbetrag darf im Jahr der Inanspruchnahme und den drei Vorjahren 200.000 € je Betrieb nicht übersteigen.

**Beispiel:** Ein Unternehmer will für seinen Betrieb im Jahr 2013 eine Maschine im Wert von netto 50.000 € anschaffen. Hierfür kann er bereits für 2012 einen Investitionsabzugsbetrag in Höhe von 40 % (= 20.000 €) der Anschaffungskosten in Anspruch nehmen, der sich in diesem Jahr auch gewinnmindernd auswirkt.

Der Unternehmer kann dann die Bemessungsgrundlage für die weiteren Abschreibungen und Sonderabschreibungen auf 30.000 € vermindern, um die erforderliche steuerliche Hinzurechnung auszugleichen. Schafft er im Januar des Jahres 2013 die Maschine an, kann er zusätzlich eine Sonderabschreibung in Höhe von 20 % (= 6.000 €) gewinnmindernd ansetzen.

Unterbleibt die geplante Investition oder ist die beabsichtigte Anschaffung/Herstellung und die später tatsächlich durchgeführte Investition nicht gleichartig, ist die Berücksichtigung des Investitionsabzugsbetrages in dem Wirtschaftsjahr rückgängig zu machen, in dem der Abzug erfolgt ist. Dafür werden bestandskräftige Bescheide korrigiert und es entstehen Zinsaufwendungen.

Das Niedersächsische Finanzgericht hat mit Urteil vom 5.5.2011 entschieden, dass die Aufgabe der Investitionsabsicht nach Erlass des Steuerbescheides, in dem ein Investitionsabzugsbetrag berücksichtigt wurde, ein rückwirkendes Ereignis im Sinne der Abgabenordnung darstellt. **Dies hätte zur Folge, dass eine Vollverzinsung – entgegen der Auffassung der Finanzverwaltung – faktisch entfallen würde. Diese Problematik muss mittelfristig noch höchstrichterlich geklärt werden. Bis dahin sollten Zinsfestsetzungen bei geänderten Steuerbescheiden wegen ausgebliebener Investition angefochten werden.** Nach aktuellen Informationen soll durch das Jahressteuergesetz 2013 die Verzinsungsregelung beim Investitionsabzugsbetrag klarer definiert werden.

**Anmerkung:** Der Investitionsabzugsbetrag kann unter weiteren Voraussetzungen (z. B. eine betriebliche Nutzung zu mindestens 90 % im Jahr des Erwerbes und im Folgejahr) auch für einen betrieblichen Pkw in Anspruch genommen werden. Der Nachweis der über 90%igen betrieblichen Nutzung ist über ein Fahrtenbuch zu führen. Wird das Fahrzeug ausschließlich seinen Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt – dazu zählen auch angestellte GmbH-Geschäftsführer –, wird die ausschließliche betriebliche Nutzung vom Finanzamt ohne weitere Prüfung anerkannt. Hier wird ggf. vom Arbeitnehmer ein Sachbezug zu versteuern sein.

- **Sonderabschreibung für kleine und mittlere Unternehmen:** Kleine und mittlere Unternehmen profitieren von der Sonderabschreibung von bis zu 20 %. Werden bewegliche Wirtschaftsgüter wie z. B. Maschinen angeschafft, können – unter weiteren Voraussetzungen – im Jahr der Anschaffung oder Herstellung sowie in den folgenden vier Wirtschaftsjahren zur normalen Abschreibung zusätzlich Sonderabschreibungen in Höhe von insgesamt bis zu 20 % in Anspruch genommen werden. Der

Unternehmer kann entscheiden, in welchem Jahr er wie viel Prozent der Sonderabschreibung beanspruchen will und damit die Höhe des Gewinns steuern.

Die für die Inanspruchnahme der Vergünstigung relevanten Betriebsvermögensgrenzen betragen – wie bei Inanspruchnahme des Investitionsabzugsbetrages – bei Bilanzierenden 235.000 € bzw. 125.000 € bei Betrieben der Land- und Forstwirtschaft; die Gewinn Grenzen bei Einnahme-Überschuss-Rechnern liegt bei 100.000 €.

- **Geschenke an Geschäftsfreunde:** Steuerpflichtige bedanken sich i. d. R. für die gute Zusammenarbeit am Jahresende bei ihren Geschäftspartnern mit kleinen Geschenken. Solche „Sachzuwendungen“ an Personen, die nicht Arbeitnehmer des Unternehmers sind – also z. B. Kunden, Geschäftsfreunde –, dürfen als Betriebsausgaben abgezogen werden, wenn die Kosten der Gegenstände pro Empfänger und Jahr 35 € ohne Umsatzsteuer (falls der Schenkende zum Vorsteuerabzug berechtigt ist) nicht übersteigen. Ist der Betrag höher oder werden an einen Empfänger im Wirtschaftsjahr mehrere Geschenke überreicht, deren Gesamtkosten 35 € übersteigen, entfällt die steuerliche Abzugsmöglichkeit in vollem Umfang. Eine Ausnahme sind Geschenke bis 10 €. Hier geht der Fiskus davon aus, dass es sich um Streuwerbeartikel handelt. Hierfür entfällt auch die Aufzeichnungspflicht der Empfänger.

Der Zuwendende darf aber Aufwendungen von bis zu 10.000 € im Jahr pro Empfänger mit einem Pauschalsteuersatz von 30 % (zzgl. Soli-Zuschlag und Kirchensteuer) versteuern. Der Aufwand stellt jedoch keine Betriebsausgabe dar! Er hat den Empfänger von der Steuerübernahme zu unterrichten. Davon sind dann auch Geschenke bis zu 35 € betroffen.

- **Geschenke an Arbeitnehmer:** Will der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer neben den üblichen Zuwendungen auch ein Geschenk z. B. zum Jahresende überreichen, so kann er eine besondere Pauschalbesteuerung nutzen. Geschenke an Mitarbeiter können danach bis zu einer Höhe von 10.000 € pro Jahr bzw. pro Arbeitnehmer vom Arbeitgeber mit 30 % (zzgl. Soli-Zuschlag und Kirchensteuer) pauschal besteuert werden. Sie sind allerdings sozialversicherungspflichtig. **Der Arbeitgeber kann die Aufwendungen (für seine Arbeitnehmer) als Betriebsausgaben ansetzen.**
- **Weihnachtsfeier/Betriebsveranstaltung:** Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern bei Betriebsveranstaltungen – also z. B. für eine Weihnachtsfeier – bis 110 € (kein Bargeld!) einschließlich Umsatzsteuer je Veranstaltung (höchstens zwei Mal im Jahr) und Arbeitnehmer steuerfrei zuwenden. Bei Überschreiten der Freigrenze ist der gesamte Betrag dem Lohn hinzuzurechnen und wird somit lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig. Die Zuwendungen können jedoch durch den Arbeitgeber mit 25 % pauschal versteuert werden; dann bleiben sie sozialversicherungsfrei.

## 9. Gewährleistung garantiert

Viele Verbraucher kennen häufig ihre Rechte in Bezug auf Umtausch oder Reparatur nicht. Und ebenso wenig den Unterschied zwischen Gewährleistung und Garantie.

Der **Gewährleistungsanspruch** ist gesetzlich klar geregelt. Will ein Kunde ein defektes Produkt innerhalb von 2 Jahren umtauschen oder reparieren lassen, muss der Verkäufer dies organisieren und bezahlen. Das gilt auch bei Waren, die reduziert oder im Sonderangebot sind. Sie müssen nicht in der Originalverpackung zurückgegeben werden. Ist der Kassenzettel nicht mehr vorhanden, reicht als Nachweis ein Kontoauszug über den Kauf. Bei Waren, die der Verkäufer als „zweite Wahl“ gekennzeichnet hat, muss der Kunde allerdings kleinere Mängel in Kauf nehmen.

Während der ersten 6 Monate nach dem Kauf geht das Gesetz davon aus, dass der Mangel von Anfang an vorhanden war; es sei denn, der Verkäufer beweist das Gegenteil. Danach kehrt sich die Beweislast um und der Käufer muss beweisen, dass die Ware schon beim Kauf beschädigt war. Die Zeit, in der ein Gerät in Reparatur ist, zählt nicht zur Gewährleistungsfrist.

**Beispiel:** Ein Kunde lässt seinen MP3-Player nach vier Monaten reparieren. Die Reparatur dauert einen Monat. Wenn er das Gerät zurück erhält, hat er noch 20 Monate Anspruch auf eine erneute Gewährleistung – und nicht nur 19 Monate. Tauscht der Verkäufer das Gerät gegen ein neues aus, beginnt die zweijährige Frist von vorn.

Mit der Gewährleistung muss der Verkäufer sämtliche Nebenkosten wie Versand, Reparaturkosten, Ein- oder Ausbau tragen. Erwirbt ein Kunde beispielsweise eine Spülmaschine, die sich nicht reparieren lässt, muss der Verkäufer nicht nur eine neue Spülmaschine liefern, sondern auch den Ein- und Ausbau übernehmen.

Von der gesetzlichen Gewährleistung ist die sogenannte **Herstellergarantie** zu unterscheiden. Sie sichert zu, dass eine Ware über bestimmte Eigenschaften verfügt und für eine bestimmte Dauer funktionsfähig ist. Der Verkäufer oder Hersteller kann diese Garantie freiwillig und zusätzlich zu den gesetzlichen Gewährleistungsrechten einräumen.

Unter Umständen kann es für den Kunden günstiger sein, nach Ablauf der 6 Monatsfrist die Herstellergarantie in Anspruch zu nehmen. Dabei ist zu beachten, dass die Garantie oftmals keine Nebenkosten umfasst.

Davon zu unterscheiden ist der Umtausch einwandfreier Ware, die dem Käufer beispielsweise nicht mehr gefällt. Kein Händler ist zum Umtausch verpflichtet – dies ist eine freiwillige Leistung. Viele Händler gewähren sie aber aus Kulanzgründen.

## 10. Bekämpfung von Zahlungsverzug im Geschäftsverkehr

Die Bundesregierung hat einen Gesetzentwurf „zur Bekämpfung von Zahlungsverzug im Geschäftsverkehr“ in den Bundestag eingebracht und möchte damit eine EU-Richtlinie in deutsches Recht umsetzen. Der Gesetzentwurf sieht unter anderem die Anhebung des gesetzlichen Verzugszinses und Höchstgrenzen für vertraglich festgelegte Zahlungsfristen vor. Hier die wichtigsten geplanten Änderungen:

- **Verzugszins:** Der Verzugszinssatz soll von derzeit 8 Prozentpunkten auf 9 Prozentpunkte angehoben werden.
- **Zahlungsfristen:** Um die Schuldner noch stärker zur unverzüglichen Zahlung anzuhalten, schränkt die Neufassung jedoch die Vertragsfreiheit der Parteien ein, Zahlungsfristen zu vereinbaren. So müssen vertraglich vereinbarte Zahlungsfristen zwischen Unternehmen grundsätzlich auf 60 Tage beschränkt sein, wenn die Parteien nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart haben und dies für den Gläubiger nicht grob nachteilig ist. Ist der Schuldner ein öffentlicher Auftraggeber, darf die Vereinbarung über eine Zahlungsfrist 30 Tage nicht übersteigen. Das gilt nicht, wenn im Vertrag ausdrücklich etwas anderes vereinbart wurde und das Abweichen aufgrund der besonderen Natur oder der besonderen Merkmale des Vertrags objektiv begründet ist. In keinem Fall darf die Vereinbarung der Zahlungsfrist mit einem öffentlichen Auftraggeber als Schuldner 60 Tage überschreiten.
- **Abnahme- und Überprüfungsfristen:** Ist ein Abnahme- oder Überprüfungsverfahren vorgesehen, durch das die Übereinstimmung der Waren und Dienstleistungen mit dem Vertrag festgestellt werden soll, darf die Höchstdauer dieses Verfahrens nicht mehr als 30 Tage ab Empfang der Waren oder Dienstleistungen betragen. Etwas anderes müssen die Parteien ausdrücklich vereinbaren. Die Vereinbarung darf aber für den Gläubiger nicht grob fahrlässig nachteilig sein.
- **Entschädigung für Beitreibung:** Neu ist hier, dass der Gläubiger einer Entgeltforderung bei Verzug des Schuldners grundsätzlich einen Anspruch von 40 € hat.
- **Nachteilige Vertragsklauseln und Praktiken:** Vertragsklauseln oder Praktiken, die für den Gläubiger hinsichtlich des Zahlungstermins, der Zahlungsfrist, des Verzugszinses oder der Erstattung von Beitreibungskosten grob nachteilig sind, sollen entweder nicht durchsetzbar sein oder einen Schadensersatzanspruch begründen.



## 11. Entgelt für Eintrag in ein Internet- Branchenverzeichnis

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat am 26.7.2012 eine Entscheidung zu der Frage getroffen, ob eine Entgeltklausel in einem Antragsformular für einen Grundeintrag in ein Branchenverzeichnis im Internet nach dem Erscheinungsbild des Formulars überraschenden Charakter hat und deshalb nicht Vertragsbestandteil wird.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde: Ein Unternehmen unterhielt ein Branchenverzeichnis im Internet. Um Eintragungen zu gewinnen, übersendete es Gewerbetreibenden ein Formular, welches als „Eintragungsantrag Gewerbedatenbank ...“ bezeichnet wurde. In der linken Spalte befinden sich mehrere Zeilen für Unternehmensdaten. Nach einer Unterschriftenzeile, deren Beginn mit einem fettgedruckten „X“ hervorgehoben ist, heißt es in vergrößerter Schrift: „Rücksendung umgehend erbeten“ und (unterstrichen) „zentrales Fax“. Es folgt die fett und vergrößert wiedergegebene Faxnummer des Unternehmens.

Die rechte Seite des Formulars besteht aus einer umrahmten Längsspalte mit der Überschrift „Hinweise zum Ersteintragungsantrag, Leistungsbeschreibung sowie Vertragsbedingungen, Vergütungshinweis sowie Hinweis nach § 33 BDSG (Bundesdatenschutzgesetz)“. In dem sich anschließenden mehrzeiligen Fließtext ist unter anderem folgender Satz enthalten: „... Vertragslaufzeit zwei Jahre, die Kosten betragen 650 Euro netto pro Jahr ...“ Der Geschäftsführer füllte das ihm unaufgefordert zugesandte Formular aus und sandte es zurück. Die Adresse wurde in das Verzeichnis eingetragen und 773,50 € brutto dafür in Rechnung gestellt.

Die Richter des BGH erklärten die Entgeltklausel im Vertrag für unwirksam. Mit Rücksicht darauf, dass Grundeinträge in ein Branchenverzeichnis im Internet in einer Vielzahl von Fällen unentgeltlich angeboten werden, **wird eine Entgeltklausel, die nach der drucktechnischen Gestaltung des Antragsformulars so unauffällig in das Gesamtbild eingefügt ist, dass sie von dem Vertragspartner des Klauselverwenders dort nicht vermutet wird, nicht Vertragsbestandteil.**

## 12. Räum- und Streudienst – keine Verpflichtung der Wohnungseigentümer durch Mehrheitsbeschluss

Eine Verpflichtung der einzelnen Wohnungseigentümer, die Räum- und Streupflicht im Wechsel zu erfüllen, kann nicht durch Mehrheitsbeschluss, sondern nur durch Vereinbarung begründet werden.

Die Mehrheitsbeschlüsse einer Wohnungseigentümergeinschaft sind nur gültig, wenn sie sich aus dem Gesetz oder aus einer Vereinbarung ergeben. Auch soweit eine Angelegenheit durch Mehrheitsbeschluss festlegbar ist, umfasst dies nicht die Befugnis, dem einzelnen Wohnungseigentümer außerhalb der gemeinschaftlichen Kosten und Lasten Leistungspflichten aufzuerlegen. Fehlt die Beschlusskompetenz, ist ein dennoch gefasster Beschluss nicht nur anfechtbar, sondern nichtig.

So hat der Bundesgerichtshof in seinem Urteil vom 9.3.2012 entschieden, dass Wohnungseigentümer nicht zu einer turnusmäßigen Übernahme der Räum- und Streupflicht durch Mehrheitsbeschluss verpflichtet werden dürfen. Soll deren Erfüllung auf öffentlichen Gehwegen sichergestellt werden, dient dies nicht dem Zweck einer Hausordnung, weil die Pflicht insoweit nicht auf das Gemeinschaftseigentum bezogen ist. Sie ist nur aufgrund von öffentlich-rechtlichen Vorschriften von der Wohnungseigentümergeinschaft zu erfüllen. Aber auch die Räum- und Streupflicht hinsichtlich des Gemeinschaftseigentums, wie etwa der Zuwegung, geht über eine Regelung des Zusammenlebens der Wohnungseigentümer hinaus, weil sie auch die Verkehrssicherungspflichten gegenüber Dritten betrifft.

## 13. Benötigung der Mietwohnung für berufliche Zwecke als Kündigungsgrund des Vermieters

Der Vermieter kann dem Mieter nur kündigen, wenn er ein berechtigtes Interesse an der Beendigung des Mietverhältnisses hat. Ein berechtigtes Interesse des Vermieters liegt u. a. vor, wenn er die Räume als Wohnung für sich, seine Familienangehörigen oder Angehörige seines Haushalts benötigt.

Der Bundesgerichtshof (BGH) hatte sich am 26.9.2012 mit der Frage zu befassen, ob die Absicht des Vermieters, die Mietwohnung zu rein beruflichen Zwecken zu nutzen, auch ein solches berechtigtes Interesse an der Beendigung des Mietverhältnisses darstellen kann. In dem zur Entscheidung vorliegenden Fall wurde ein Mietverhältnis mit der Begründung gekündigt, dass die Ehefrau des Vermieters beabsichtige, ihre Anwaltskanzlei in die gemietete Wohnung zu verlegen.

Der BGH hat dazu entschieden, dass auch dann, wenn der Vermieter die vermietete Wohnung ausschließlich für seine berufliche Tätigkeit oder die eines Familienangehörigen nutzen will, ein berechtigtes Interesse an der Beendigung des Mietverhältnisses vorliegen kann. Dieses ist aufgrund der verfassungsrechtlich geschützten Berufsfreiheit nicht geringer zu bewerten als der gesetzlich geregelte Eigenbedarf des Vermieters zu Wohnzwecken. Das gilt umso mehr, wenn sich – wie hier – die selbst genutzte Wohnung des Vermieters und die vermietete Wohnung in demselben Haus befinden.

#### **14. Wirksamkeit eines Mieterhöhungsverlangens**

Nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) kann der Vermieter die Zustimmung zu einer Erhöhung der Miete bis zur ortsüblichen Vergleichsmiete verlangen, wenn die Miete in dem Zeitpunkt, zu dem die Erhöhung eintreten soll, seit 15 Monaten unverändert ist. Das Mieterhöhungsverlangen kann frühestens ein Jahr nach der letzten Mieterhöhung geltend gemacht werden. Die ortsübliche Vergleichsmiete wird gebildet aus den üblichen Entgelten, die in der Gemeinde oder einer vergleichbaren Gemeinde für Wohnraum vergleichbarer Art, Größe, Ausstattung, Beschaffenheit und Lage in den letzten vier Jahren vereinbart oder geändert worden sind. Das o. g. Mieterhöhungsverlangen ist dem Mieter in Textform zu erklären und zu begründen. Zur Begründung kann u. a. Bezug genommen werden auf entsprechende Entgelte für einzelne vergleichbare Wohnungen. Hierbei genügt die Benennung von drei Wohnungen.

Die Richter des Bundesgerichtshofs (BGH) hatten am 28.3.2012 in einem Fall zu entscheiden, bei dem der Vermieter sieben Wohnungen benannt hatte und die Miete bei einer der Wohnungen unterhalb der verlangten Miete lag. Der BGH kam zu dem Urteil, dass ein solches Erhöhungsverlangen, bei dem der Vermieter über die im BGB geforderten drei Vergleichswohnungen hinaus weitere Wohnungen benennt, die nicht die o. g. Voraussetzungen (entsprechende Entgelte für vergleichbare Wohnungen) erfüllen, weder insgesamt noch teilweise unwirksam ist.

#### **15. Unterschiedliche Entscheidungen zur Haftung eines Arztes nach Behandlungsfehler für die Folgen eines Zweiteingriffs**

Ein Arzt haftet auch für die Folgen eines Zweiteingriffs durch einen nachbehandelnden Arzt, der erforderlich wird, weil ihm beim Ersteingriff ein Behandlungsfehler unterlaufen ist. Dies entschieden die Richter des Bundesgerichtshofs mit ihrem Urteil vom 22.5.2012.

Im entschiedenen Fall war bei einem Patienten ein Tumor diagnostiziert und eine Probe des Tumors entnommen worden. Die Entfernung des Tumors erfolgte jedoch nicht. Bei einer Kontrolluntersuchung 7 Monate später fiel auf, dass der Tumor nicht entfernt worden war. Das wurde in einem anderen Krankenhaus nachgeholt. Nach dieser Operation kam es zu Komplikationen. Der für den Ersteingriff verantwortliche Arzt wurde von dem Patienten auf Schadensersatz und Schmerzensgeld verklagt.

Der Bundesgerichtshof stellt in seinem Urteil fest, dass sich die Haftung des Arztes nicht nur auf die unmittelbar mit der zweiten Operation in Zusammenhang stehenden gesundheitlichen Belastungen erstreckt, sondern auch auf die in dem Zusammenhang auftretenden Komplikationen.

Das Oberlandesgericht Koblenz (OLG) entschied in einem weiteren Fall jedoch, dass trotz einer fehlerhaften medizinischen Behandlung die Haftung des Arztes ausgeschlossen sein kann, wenn der Patient im Anschluss die dringend empfohlene fachgerechte Behandlung durch einen anderen Arzt verweigert. Wäre der gesundheitliche Schaden durch die richtige Zweitbehandlung verhindert worden, kann dies dazu führen, dass der erste Arzt auch bei grobem Behandlungsfehler keinen Schadensersatz leisten muss.

In dem entschiedenen Fall erlitt ein Berufsfußballer in einem Spiel eine Bissverletzung, die im weiteren Verlauf zu einer Kniegelenksinfektion führte. Bei einem heftigen Zweikampf hatten die Schneidezähne seines Gegenspielers eine Rissverletzung am rechten Knie verursacht. Der Arzt nähte die Verletzung und überwies den Fußballspieler zur weiteren Untersuchung ins Krankenhaus. Der dort behandelnde Arzt empfahl ihm dringend die Öffnung der Naht und die Durchführung einer antibiotischen Therapie.

Das lehnte der Spieler ab. In der Folge wurde diese (richtige) Empfehlung nicht umgesetzt. Letztlich stellte sich ein irreparabler Knieschaden ein, er kann seinen Beruf als Fußballspieler nicht mehr ausüben. Daraufhin warf er dem erstbehandelnden Arzt u. a. vor, ihn nicht fachgerecht behandelt zu haben. Die Erstversorgung der Wunde durch Vernähen sei grob fehlerhaft gewesen. Wegen des bleibenden Schadens verlangte er Schmerzensgeld in Höhe von 75.000 €, eine monatliche Rente von 200 € und Verdienstausschluss in Höhe von ca. 1,33 Mill. €.

Die Richter des OLG sahen in der medizinischen Erstbehandlung einen groben Behandlungsfehler des ersten Arztes. Eine menschliche Bissverletzung könne eine Wundinfizierung durch Bakterien auslösen, was ein Vernähen der Wunde verbiete. Allerdings scheitere die Haftung des erstbehandelnden Arztes daran, dass der Fußballspieler die dringende Empfehlung des zweitbehandelnden Arztes nicht befolgt habe, die Wunde zu öffnen und antibiotisch zu therapieren.

## **16. Kündigung per E-Mail ist unwirksam**

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedarf zu ihrer Wirksamkeit grundsätzlich der Schriftform. Die elektronische Form ist ausgeschlossen.

Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf gilt dies auch, wenn bei der elektronischen Übermittlung per E-Mail eine unterzeichnete PDF-Datei angefügt wird. Auch die Tatsache, dass beide Parteien von der Formunwirksamkeit wussten, ist unerheblich. Vor diesem Hintergrund ist es u. U. ratsam, das Kündigungsschreiben mit einem höheren Aufwand – z. B. durch Boten – zuzustellen.

## **17. Kündigung wegen Privatnutzung von Internet und E-Mail**

Grundsätzlich kann die unbefugte private Nutzung eines dienstlich zur Verfügung gestellten PC ebenso wie eines E-Mail-Accounts eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen.

Ein Arbeitnehmer verstößt gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten, wenn er ein ausdrückliches Verbot des Arbeitgebers missachtet, das Internet privat zu nutzen und dabei seine Arbeitsleistung beeinträchtigt. Die Pflichtverletzung wiegt dabei umso schwerer, je mehr der Arbeitnehmer bei der privaten Nutzung des Internets seine Arbeitspflicht in zeitlicher und inhaltlicher Hinsicht vernachlässigt. Dabei kommen als kündigungsgesetzlich relevante Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten folgende Alternativen in Betracht:

- das Herunterladen einer erheblichen Menge von Daten aus dem Internet auf betriebliche Datensysteme, insbesondere wenn damit einerseits die Gefahr möglicher Vireneinführungen oder andere Störungen des Betriebssystems verbunden sein können, oder andererseits von solchen Daten, bei deren Rückverfolgung es zu möglichen Rufschädigungen des Arbeitgebers kommen kann, weil etwa strafbare oder pornografische Darstellungen heruntergeladen werden;
- die private Nutzung des vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Internetanschlusses als solche, weil durch sie dem Arbeitgeber möglicherweise – zusätzliche – Kosten entstehen können und der Arbeitnehmer jedenfalls die Betriebsmittel – unberechtigterweise – in Anspruch genommen hat;

- die private Nutzung des vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Internets während der Arbeitszeit, weil der Arbeitnehmer während der privaten Nutzung seine arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht erbringt und dadurch seine Arbeitspflicht verletzt.

Die exzessive Nutzung des Internets während der Arbeitszeit zu privaten Zwecken kann je nach den Umständen des Einzelfalles eine so schwere Pflichtverletzung des Arbeitsvertrages sein, die den Arbeitgeber auch ohne vorangegangene Abmahnung zu einer Kündigung berechtigen kann.

In einem Fall aus der Praxis hat das Landesarbeitsgericht Hamm die Führung und Speicherung von 287 privaten Dateien mit einer Speicherkapazität von ca. 170 MB und den Erhalt einzelner E-Mails, insbesondere sogenannter „Fun-Mails“ und deren Weiterleitung an einzelne Arbeitskollegen oder auch an externe Dritte, noch nicht als exzessive Nutzung eines allein zu dienstlichen Zwecken zur Verfügung gestellten PC angesehen.

## **18. Arbeitsunfähigkeit – begründete Zweifel**

Der Arbeitnehmer, der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall begehrt, hat darzulegen und zu beweisen, dass er arbeitsunfähig krank war. Diesen Beweis führt der Arbeitnehmer in der Regel durch Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.

Nach einer für den BKK Bundesverband durchgeführten Studie lassen sich 43 % der Männer und 38 % der Frauen von einem Arzt krankschreiben, obwohl sie gesund sind. Da ist es nicht verwunderlich, dass manchen Arbeitgebern an einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit Zweifel kommen. Diese können sich beispielsweise daraus ergeben, dass sich ein Arbeitnehmer auffällig häufig nur für kurze Dauer „krank meldet“, die Arbeitsunfähigkeit oft den Wochenbeginn bzw. die Tage am Ende einer Woche betrifft oder eine Krankmeldung nach innerbetrieblichen Differenzen vorgelegt wird.

Hat der Arbeitgeber Zweifel am Vorliegen der Arbeitsunfähigkeit, muss er den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttern. Dazu kann er sich an die Krankenkasse des Arbeitnehmers wenden und diese bitten, eine Begutachtung des Arbeitnehmers beim Medizinischen Dienst der Krankenversicherung anzuordnen.

## **19. Entgeltfortzahlung bei Sportunfällen**

Im Entgeltfortzahlungsgesetz ist geregelt, dass ein Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von 6 Wochen hat, wenn er durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, ohne dass ihn ein Verschulden trifft.

Bei dem zunehmenden Angebot außergewöhnlicher und oftmals gefährlicher Sportarten stellt sich für den Arbeitgeber häufig die Frage: Besteht dieser Anspruch auch, wenn die Arbeitsunfähigkeit aufgrund eines Sportunfalls eintritt?

Wenn die Verletzung als selbstverschuldet eingeordnet werden kann, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dafür ist mindestens grob fahrlässiges Verhalten erforderlich. Das heißt, dass der Arbeitnehmer in erheblichem Maße gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartenden Verhaltensweisen verstoßen haben muss, um dies anzunehmen. Das kann zum Beispiel auch der Fall sein, wenn sich eine ungeübte Person mit einer Sportart übernimmt oder wenn ein Verstoß gegen die anerkannten Regeln einer Sportart vorliegt. Leichte Fahrlässigkeit reicht nicht für ein Selbstverschulden aus. Eine grundsätzliche Einordnung, welche Sportarten gefährlich sind, gibt es nicht.

## **20. Befristung eines Arbeitsvertrages aufgrund einer Krankheitsvertretung**

Nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge ist die Befristung eines Arbeitsvertrages zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. So liegt z. B. ein sachlicher Grund vor, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird.

In einem vom Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz (LAG) entschiedenen Fall ist eine Arbeitnehmerin seit dem 1.8.2008 in Teilzeit bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt. Seit Arbeitsbeginn haben die Parteien 10 befristete Arbeitsverträge vereinbart. Der letzte befristete Vertrag, datiert vom 22.12.2010, beinhaltet eine Befristung ab dem 1.1.2011 „für die Zeit der Vertretung der erkrankten Arbeitnehmerin A., längstens bis 30.6.2011“.

Nach Auffassung der vertretenden Arbeitnehmerin lag für die Befristung des letzten Änderungsvertrags kein sachlicher Grund vor, da der Arbeitgeberin, angesichts der langen Erkrankungsdauer, hätte klar sein müssen, dass Frau A. ihren Dienst nicht wieder aufnehmen würde.

Das LAG kam jedoch zu dem Entschluss, dass für die Befristung der sachliche Grund der Vertretung bestand. In den Fällen der Vertretung besteht der sachliche Grund für die Befristung darin, dass der Arbeitgeber seinen Arbeitskräftebedarf bereits durch den Arbeitsvertrag mit dem erkrankten Arbeitnehmer abgedeckt hat und deshalb an der Arbeitskraft des Vertreters von vornherein nur ein vorübergehender, zeitlich durch die Rückkehr des Vertretenen begrenzter Bedarf besteht, so die Richter in ihrer Begründung.

---

### **Basiszinssatz**

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

**seit 1.1.2012 = 0,12 %**  
1.7. – 31.12.2011 = 0,37 %  
1.1. – 30.6.2011 = 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)

**Verzugszinssatz** ab 1.1.2002:  
(§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern: Basiszinssatz + 5%-Punkte  
Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern: Basiszinssatz + 8%-Punkte

**Verbraucherpreisindex**  
(2005 = 100)

**2012:** Oktober = 113,3; September = 113,3; August = 113,3; Juli = 112,9;  
Juni = 112,5; Mai = 112,6; April = 112,8; März = 112,6; Februar = 112,3;  
Januar = 111,5;

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter:  
<http://www.destatis.de - Konjunkturindikatoren - Verbraucherpreisindex>

---

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