

## **Mandanteninformation I/2015**

### **Leistungsbeurteilung im Zeugnis**

### **Rückzahlung von Fortbildungskosten bei Eigenkündigung**

### **Verordnungen zur Kontrolle des Mindestlohns**

### **Übergangsregelungen für Minijobber enden am 31.12.2014**

### **Die Sozialversicherungsgrenzen und Sachbezugswerte 2015**

### **Aufbewahrungsfristen**

### **Finanzgericht lässt Ehescheidungskosten steuerlich ansetzen**

### **Basiszins / Verzugszins**

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachstehend haben wir für Sie wieder aktuelle Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und allg. Zivilrecht aufgearbeitet. Für Fragen im Zusammenhang mit den dargestellten Informationen, Neuregelungen und aktuellen Urteilen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden.

"Ich kann, weil ich will, was ich muss." Samuel Taylor Coleridge; 1772 - 1834, englischer Dichter und Philosoph

### **Leistungsbeurteilung im Zeugnis**

Bescheinigt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Zeugnis unter Verwendung der Zufriedenheitsskala die ihm übertragenen Aufgaben "zur vollen Zufriedenheit" erfüllt zu haben, erteilt er in Anlehnung an das Schulnotensystem die Note "befriedigend". Beansprucht der Arbeitnehmer eine bessere Schlussbeurteilung, muss er im Zeugnisrechtsstreit entsprechende Leistungen vortragen und gegebenenfalls beweisen. Dies gilt grundsätzlich auch dann, wenn in der einschlägigen Branche überwiegend gute ("stets zur vollen Zufriedenheit") oder sehr gute ("stets zur vollsten Zufriedenheit") Endnoten vergeben werden. Dies entschieden die Richter des Bundesarbeitsgerichts (BAG) in ihrem Urteil vom 18.11.2014.

In dem entschiedenen Fall war eine Arbeitnehmerin vom 1.7.2010 bis zum 30.6.2011 in einer Zahnarztpraxis im Empfangsbereich und als Bürofachkraft beschäftigt. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erteilte ihr der Arbeitgeber ein Arbeitszeugnis. Die Parteien stritten darüber, ob die Leistungen der Arbeitnehmerin mit "zur vollen Zufriedenheit" oder mit "stets zur vollen Zufriedenheit" zu bewerten sind.

Die von den Richtern der Vorinstanz zur Ermittlung einer durchschnittlichen Bewertung herangezogenen Studien, nach denen fast 90 % der untersuchten Zeugnisse die Schlussnoten "gut" oder "sehr gut" aufweisen sollen, führen nach Auffassung des BAG nicht zu einer anderen Verteilung der Darlegungs- und Beweislast. Danach kommt es für die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast nicht auf die in der Praxis am häufigsten vergebenen Noten an. Ansatzpunkt ist die Note "befriedigend" als mittlere Note der Zufriedenheitsskala. Begehrt der Arbeitnehmer eine Benotung im oberen Bereich der Skala, muss er darlegen, dass er den Anforderungen gut oder sehr gut gerecht geworden ist.

### **Rückzahlung von Fortbildungskosten bei Eigenkündigung**

In einem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entschiedenen Fall begann ein Bankangestellter in Vollzeit mit Zustimmung seines Arbeitgebers im Herbst 2008 einen zweijährigen berufs begleitenden Masterstudiengang. Arbeitnehmer und Arbeitgeber schlossen einen "Fortbildungsvertrag mit Rückzahlungsklausel". Dieser Vertrag sah u. a. die Freistellung an 15 Tagen im Jahr vor.

Der Mitarbeiter verpflichtet sich seinerseits, ein Kontokorrentkonto zu eröffnen, von dem die Lehrgangskosten sukzessive nach Entstehung belastet werden. Die Rückerstattung erfolgt jährlich (12/36) durch Gutschrift auf das Kontokorrentkonto. Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer innerhalb 3 Jahren nach Abschluss der Fortbildungsmaßnahme, hat er die Restforderung aus dem Kontokorrentkonto zu tragen.

Der Arbeitnehmer kündigte das Arbeitsverhältnis zum 31.12.2010 mit der Begründung, dass sein Arbeitgeber ihn nach Abschluss der Fortbildung nicht ausbildungsadäquat beschäftigen könnte. Der Arbeitgeber behielt daraufhin das Novembergehalt 2011 ein und forderte vom Angestellten den Ausgleich des Kontokorrentkontos.

Der Fortbildungsvertrag differenzierte nicht danach, ob der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Sphäre des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers entstammt, und greift damit ohne Einschränkung auch dann ein, wenn die Kündigung durch den Arbeitgeber (mit-)veranlasst wurde, z. B. durch ein vertragswidriges Verhalten.

**Nach Auffassung des BAG ist es nicht zulässig, die Rückzahlungspflicht schlechthin an das Ausscheiden aufgrund einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers innerhalb der vereinbarten Bindungsfrist zu knüpfen. Vielmehr muss nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens differenziert werden.** Eine Rückzahlungsklausel stellt nur dann eine ausgewogene Gesamtregelung dar, wenn es der Arbeitnehmer selbst in der Hand hat, durch eigene Betriebstreue der Rückzahlungsverpflichtung zu entgehen.

Die Vorteile der Ausbildung und die Dauer der Bindung müssen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Das Interesse des Arbeitgebers geht typischerweise dahin, die vom Arbeitnehmer erworbene Qualifikation möglichst langfristig für seinen Betrieb nutzen zu können. Dieses Interesse gestattet es ihm, als Ausgleich für seine finanziellen Aufwendungen von einem sich vorzeitig abkehrenden Arbeitnehmer die Kosten der Ausbildung ganz oder zeitanteilig zurückzuverlangen. Wollte oder konnte der Arbeitgeber die erlangte weitere Qualifikation des Arbeitnehmers nicht nutzen, kann der Bleibedruck, den die Dauer der Rückzahlungsverpflichtung auf den Arbeitnehmer ausübt und durch den er in seiner durch das Grundgesetz geschützten Kündigungsfreiheit betroffen wird, nicht gegen ein Interesse des Arbeitgebers an einer möglichst weitgehenden Nutzung der erworbenen Qualifikation des Arbeitnehmers abgewogen werden. Damit war die im Fortbildungsvertrag vereinbarte Rückzahlungsklausel unwirksam.

## Verordnungen zur Kontrolle des Mindestlohns

Das Bundeskabinett hat zwei Verordnungen auf den Weg gebracht, die im Detail die gesetzlichen Pflichten nach dem Mindestlohngesetz regeln. Mit der Verordnung über Aufzeichnungspflichten nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) und dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) sollen aufgrund von branchenspezifischen Besonderheiten die gesetzlichen Vorgaben zur Aufzeichnungspflicht angepasst und vereinfacht werden. Durch sie sollen die Mindestlohnkontrollen der Zollverwaltung effizienter und effektiver werden. Die Regelungen treten zum 1.1.2015 in Kraft.

**Aufzeichnung der Arbeitszeit:** Arbeitgeber und Entleiher sind zur Aufzeichnung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verpflichtet. Das betrifft auch alle Minijobber.

Erleichterte Aufzeichnungspflichten gelten nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten, die keinen Vorgaben zu Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit unterliegen und die sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen. Das betrifft nur einen sehr kleinen Kreis von Fällen, wie z. B. Zeitungszusteller und Kurierdienste. Für diese Arbeitnehmer entfällt die Aufzeichnung von Beginn und Ende der Arbeitszeit. Hier ist nur die Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen.

**Meldepflichten:** Entleiher und Arbeitgeber mit Sitz im Ausland sind verpflichtet, für ihre nach Deutschland entsandten oder grenzüberschreitend entlehnten Arbeitnehmer vor Beginn einer Werk- oder Dienstleistung eine schriftliche Anmeldung vorzulegen.

Vereinfachungen gelten in Fällen, in denen besondere Voraussetzungen vorliegen, zum Beispiel im Schichtdienst, bei mehreren Einsatzorten täglich oder bei ausschließlich mobiler Tätigkeit. Ein Beispiel ist der klassische Güter- und Personenverkehr, der grundsätzlich der gesetzlichen Meldepflicht unterliegt. Deswegen ist die Zusammenfassung mehrerer Arbeitseinsätze in einer zusammenfassenden Meldung an die Zollverwaltung durch den Arbeitgeber sinnvoll.

**Anmerkung:** Die "Finanzkontrolle Schwarzarbeit" hat zur Aufgabe die Mindestlohnbestimmungen zu überwachen. Entsprechend dürfte in den nächsten Jahren vermehrt mit Kontrollen zu rechnen sein. Dafür wurde eigens die sog. "Lohnsteuer-Nachschau" geschaffen, die unangemeldete Kontrollen ermöglicht. Die gesetzlich eingeführte Dokumentationspflicht hierzu dient der Kontrolle der Mindestlohnbestimmungen und kann bei Nichteinhalten empfindliche Bußgelder nach sich ziehen.

## Übergangsregelungen für Minijobber enden am 31.12.2014

Zum 1.1.2013 hat der Gesetzgeber die Verdienstgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigte auf monatlich 450 € angehoben. Dadurch verschoben sich auch die Verdienstgrenzen für versicherungspflichtige Beschäftigten in der Gleitzone von ehemals 400,01 € bis 800 € auf 450,01 € bis 850 €.

Für Arbeitnehmer, die vor dem 1.1.2013 zwischen 400,01 € und 450,00 € verdient haben, besteht bis zum 31.12.2012 Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge war die zu diesem Zeitpunkt geltende Gleitzoneformel anzuwenden. Aufgrund von Übergangsregelungen besteht für diese Arbeitnehmer seit dem 1.1.2013 weiterhin ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nach Maßgabe der bisherigen Gleitzoneverordnung.

Diese Übergangsregelung endet am 31.12.2014. Soweit das Beschäftigungsverhältnis über den 31.12.2014 hinaus unverändert fortbesteht, ändert sich der sozialversicherungsrechtliche Status. Ab dem 1.1.2015 wird aus der Beschäftigung in der Gleitzone eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (450-€-Minijob). Zu diesem Zeitpunkt entfällt die Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung. In der Kranken- und Arbeitslosenversicherung tritt Versicherungsfreiheit ein. Einzig die Rentenversicherungspflicht bleibt bestehen, allerdings gelten die Regelungen für 450-€-Minijobs. Das heißt, der Minijobber kann sich auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Der Arbeitnehmer ist bei der Krankenkasse ab- und bei der Minijob-Zentrale anzumelden.

**Anmerkung:** Soweit der Status einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung über den 31.12.2014 erhalten bleiben soll, besteht bei den Arbeitsvertragsparteien Handlungsbedarf. Hierfür ist es erforderlich, die Verträge in der Form abzuändern, dass sich die regelmäßige monatliche Vergütung ab dem 1.1.2015 auf über 450 € erhöht.

## Die Sozialversicherungsgrenzen und Sachbezugswerte 2015

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 2015 gelten folgende Rechengrößen:

- Arbeitnehmer sind **nicht gesetzlich krankenversicherungspflichtig**, wenn sie im Jahr mehr als 54.900 € bzw. im Monat mehr als 4.575 € verdienen.
- Die **Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge** werden von jährlich höchstens 49.500 € bzw. von monatlich höchstens 4.125 € berechnet.
- Die Bemessungsgrenze für die Renten- und Arbeitslosenversicherung beträgt 72.600 € alte Bundesländer (aBL) bzw. 62.400 € neue Bundesländer (nBL) im Jahr.
- Die **Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge** werden von höchstens 6.050 € (aBL) bzw. 5.200 € (nBL) monatlich berechnet.
- Die **Bezugsgröße** in der Sozialversicherung ist auf 2.835 € (aBL)/2.415 € (nBL) monatlich, also 34.020 € (aBL)/28.980 € (nBL) jährlich festgelegt.
- Die **Geringfügigkeitsgrenze** liegt weiterhin bei 450 € monatlich.

Der **Beitragssatz** für die Krankenversicherung reduziert sich von 15,5 % auf 14,6 % ab 1.1.2015. Der Beitragssatz für die Pflegeversicherung erhöht sich auf 2,35 % (2014 = 2,05 %) bzw. bei Kinderlosen, die das 23. Lebensjahr bereits vollendet haben, auf 2,6 %. Der Rentenversicherungsbeitragssatz wird von 18,9 % auf 18,7 % gesenkt. Der Beitragssatz für die Arbeitslosenversicherung beträgt weiterhin 3 %.

Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sind i. d. R. je zur Hälfte vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen. Erheben die Krankenkassen einen Zusatzbeitrag, ist dieser allein vom Arbeitnehmer zu tragen. Viele Krankenkassen haben bereits beschlossen, einen solchen Beitrag zu fordern. Hier sei deshalb erwähnt, dass - unter weiteren Voraussetzungen - ein Sonderkündigungsrecht innerhalb von 2 Monaten ab Inkrafttreten der Erhöhung besteht.

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 1,675 % (bzw. kinderlose Arbeitnehmer nach Vollendung des 23. Lebensjahres 1,925 %) und der Arbeitgeber 0,675 % des Beitrags zur Pflegeversicherung.

**Sachbezugswerte:** Der Wert für Verpflegung bleibt auch 2015 bei 229 € monatlich. (Frühstück 49 €, Mittag- und Abendessen je 90 €). Demzufolge beträgt der Wert für Mahlzeiten für ein Mittag- oder Abendessen 3,00 € und für ein Frühstück 1,63 €.

Der Wert für die Unterkunft erhöht sich auf grundsätzlich 223 €. Bei einer freien Wohnung gilt grundsätzlich der ortsübliche Mietpreis. Besonderheiten gelten für die Aufnahme im Arbeitgeberhaushalt bzw. für Jugendliche und Auszubildende und bei Belegung der Unterkunft mit mehreren Beschäftigten.

### **Aufbewahrungsfristen**

Die Aufbewahrungsfrist beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem die letzte Eintragung in das Buch gemacht, das Inventar, die Eröffnungsbilanz, der Jahresabschluss oder der Lagebericht aufgestellt, der Handels- oder Geschäftsbrief empfangen oder abgesandt worden oder der Buchungsbeleg entstanden ist. Im Einzelnen können nachfolgend aufgezeigte Unterlagen nach dem 31.12.2014 vernichtet werden:

- Aufbewahrungsfrist 10 Jahre\*: Bücher, Inventare, Bilanzen, Rechnungen und Buchungsbelege (Offene-Posten-Buchführung) - d. h. Bücher mit Eintragung **vor dem 1.1.2005**, Bilanzen und Inventare, die vor dem 1.1.2005 aufgestellt sind, sowie Belege mit Buchfunktion.
- Aufbewahrungsfrist 6 Jahre\*: Empfangene Handels- und Geschäftsbriefe sowie Kopien von abgesandten Handels- und Geschäftsbriefen, sonstige Unterlagen - d. h. Unterlagen und Lohnkonten, die **vor dem 1.1.2009** entstanden sind.

\* Dies gilt nicht, soweit Bescheide noch nicht endgültig und soweit Rechtsbehelfs- oder Klageverfahren anhängig sind.

### **Finanzgericht lässt Ehescheidungskosten steuerlich ansetzen**

Das Finanzgericht Rheinland-Pfalz (FG) hat mit Urteil vom 16.10.2014 als erstes Finanzgericht über die Frage entschieden, ob Scheidungskosten nach der ab 2013 geltenden Neuregelung durch das Amtshilferichtlinie-Umsetzungsgesetz als außergewöhnliche Belastung steuermindernd berücksichtigt werden können.

Danach werden Prozesskosten grundsätzlich vom steuerlichen Abzug ausgeschlossen und werden nur ausnahmsweise anerkannt, wenn der Steuerpflichtige ohne diese Aufwendungen Gefahr läuft, seine Existenzgrundlage zu verlieren und seine lebensnotwendigen Bedürfnisse in dem üblichen Rahmen nicht mehr befriedigen zu können.

Das FG bejahte das Vorliegen der Abzugsvoraussetzungen bei den Prozesskosten für die Ehescheidung selbst, lehnte sie hingegen bezüglich der Scheidungsfolgesachen ab. Nach seiner Auffassung ist es für einen Steuerpflichtigen existenziell, sich aus einer zerrütteten Ehe lösen zu können. Die Kosten der Ehescheidung, die nur durch einen zivilgerichtlichen Prozess herbeigeführt werden können, sind daher für den Betroffenen aus tatsächlichen Gründen zwangsläufig. Demgegenüber sind nach der Neuregelung ab 2013 die Scheidungsfolgekosten im Zusammenhang mit den Folgesachen Unterhalt, Ehewohnung und Haushalt, Güterrecht, Sorgerecht, Umgangsrecht nicht als außergewöhnliche Belastung abzugsfähig.

**Anmerkung:** Die Revision zum BFH wurde wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen. Weitere Verfahren zu Ehescheidungskosten liegen dem FG München vor.

### **Basiszins / Verzugszins**

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

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:

**Basiszinssatz + 5%-Punkte**

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (abgeschlossen bis 28.7.2014):

**Basiszinssatz + 8%-Punkte**

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (abgeschlossen ab 29.7.2014):

**Basiszinssatz + 9%-Punkte**

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

**seit 01.01.2015 = - 0,83 %**

01.07.2014 - 31.12.2014 - 0,73 %

01.01.2014 - 30.06.2014 - 0,63 %

01.07.2013 - 31.12.2013 - 0,38 %

01.01.2013 - 30.06.2013 - 0,13 %

**Thomas Staib**

Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
tst@staib-partner.de

**Heike Diehl-Staib**

Rechtsanwältin  
hds@staib-partner.de