

„Das Vermögen kann auf der Illusion beruhen, doch das Glück beruht allein auf der Wahrheit.“
Nicolas Chamfort (1741-1794), französischer Dramatiker, Mitglied der Académie Française

„Das Vergleichen ist das Ende des Glücks und der Anfang der Unzufriedenheit.“
Søren Aabye Kierkegaard (1813-1855), dänischer Philosoph, Theologe und Schriftsteller

Informationen aus dem Steuer-, Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht November/Dezember 2018

Inhaltsverzeichnis

1	Baukindergeld jetzt beantragen!	2
2	Steuerliche Förderung des Mietwohnungsneubaus	3
3	Prämiengewährung durch gesetzliche Krankenkassen kann Sonderausgabenabzug mindern	3
4	Vorteile bei der Rentenversicherung für Minijobber	4
5	Differenzierte steuerliche Beurteilung von Krankenversicherungsschutz als Sachbezug	4
6	Steuerliche Berücksichtigung von Aktienverlusten	5
7	Rentenpaket auf den Weg gebracht	5
8	Schwankende Online-Preise – „Dynamic Pricing“	6
9	Fristlose Kündigung mit hilfsweiser ordentlicher Kündigung	6
10	Grundstück – Altlastenverdacht kann einen begründeten Sachmangel darstellen	7
11	Einziehung des Geschäftsanteils eines Geschäftsführers	7
12	Aufhebung eines Geschäftsführeranstellungsvertrags	8
13	Mindestlohn – Vergütung von Bereitschaftszeiten	8
14	Rückzahlung von Fortbildungskosten	8
15	Schutz bei Schwangeren – Schichtarbeit/Nacharbeit	9
16	Erstattung von Provisionen bei Flugannullierung	9
17	Weihnachtsfeier; Aufteilung der Kosten bei Absagen von Mitarbeitern	9
18	Umsatzsteuerliche Behandlung von Aufwendungen für Weihnachts-/Betriebsveranstaltungen	10
19	Klarstellung zum Steuerabzug bei der Umsatzsteuervorauszahlung für das Vorjahr	11
20	Keine zeitliche Änderung bei kurzfristig Beschäftigten	11
21	Überlegungen und Handlungsbedarf zum Jahresende 2018	11
22	Kein Verfall nicht genommenen Jahresurlaubs	13
23	Haftung des Arbeitgebers bei falscher Beratung im Zuge einer Entgeltumwandlung	13

24 Vergütung von Umkleide- und Wegezeiten	14
25 Musterfeststellungsklage – erstmals gegen VW	14
26 Filesharing - Haftung des Anschlussinhabers	15
27 Schadensersatz bei unterlassener Hilfestellung des Versicherungsmaklers	15
28 Strafklausel im Berliner Testament	15
29 Unfallversicherung bei Haushaltshilfen	16
30 In eigener Sache	16

1 Baukindergeld jetzt beantragen!

Mit einem Zuschuss – dem sog. Baukindergeld – fördert das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat und die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) den Ersterwerb von selbst genutzten Wohnimmobilien – sowohl Neubau als auch Bestand – für Familien mit Kindern und Alleinerziehende.

Gefördert wird der erstmalige Neubau oder Erwerb von Wohneigentum zur Selbstnutzung in Deutschland für Familien und Alleinerziehende mit mindestens einem im Haushalt lebenden Kind unter 18 Jahren. Ist bereits selbst genutztes oder vermietetes Wohneigentum in Deutschland vorhanden, ist eine Förderung ausgeschlossen.

Das Baukindergeld wird bis zu einer Einkommensgrenze von 75.000 € zu versteuerndem Haushaltseinkommen pro Jahr und zusätzlich 15.000 € pro Kind – bei einem Kind also bis zu 90.000 € im Jahr – gewährt. Die Ermittlung des Einkommens erfolgt anhand des Durchschnittseinkommens des zweiten und dritten Jahres vor dem Antragseingang – für 2018 also der Einkommen 2015 und 2016. Der Nachweis des zu versteuernden Haushaltseinkommens muss anhand der Einkommensteuerbescheide des Finanzamts nachgewiesen werden. Liegt kein Einkommensteuerbescheid vor, ist die Erstellung rechtzeitig beim zuständigen Finanzamt zu beantragen.

Der Zuschuss in Höhe von 1.200 € je Kind und Jahr wird über 10 Jahre ausgezahlt. Eine Familie mit einem Kind erhält einen Zuschuss über 10 Jahre von insgesamt 12.000 €, bei 2 Kindern 24.000 € usw. Gewährt wird das Baukindergeld rückwirkend ab dem 1.1.2018.

Neubauten sind förderfähig, wenn die Baugenehmigung zwischen dem 1.1.2018 und dem 31.12.2020 erteilt worden ist. Nach dem jeweiligen Landesbaurecht sind nur anzeigepflichtige Vorhaben förderfähig, wenn die zuständige Gemeinde nach Maßgabe der jeweiligen Landesbauordnung durch die Bauanzeige Kenntnis erlangt hat und mit der Ausführung des Vorhabens zwischen dem 1.1.2018 und dem 31.12.2020 begonnen werden durfte. Beim Erwerb von Neu- oder Bestandsbauten muss der notarielle Kaufvertrag zwischen dem 1.1.2018 und dem 31.12.2020 unterzeichnet worden sein.

Bitte beachten!: Anträge können seit dem 18.9.2018 über die KfW ausschließlich online unter www.kfw.de/info-zuschussportal gestellt werden. Der Antrag muss mindestens drei Monate nach dem Einzug in das selbst genutzte Wohneigentum gestellt werden. Ist der Einzug im Jahr 2018 vor dem 18.9.2018 erfolgt, kann der Zuschussantrag noch bis zum 31.12.2018 gestellt werden. Für das Baukindergeld stehen Bundesmittel in fest-gelegter Höhe zur Verfügung. Der Zuschuss wird demnach nur so lange gewährt, wie Mittel vorhanden sind. Ein Rechtsanspruch auf Baukindergeld besteht nicht. Interessierte Steuerpflichtige sollten daher den Antrag auf Gewährung des Baukindergeldes so schnell wie möglich stellen!

2 Steuerliche Förderung des Mietwohnungsneubaus

Mit dem Gesetz zur steuerlichen Förderung des Mietwohnungsneubaus strebt die Bundesregierung Anreize für den Mietwohnungsneubau im bezahlbaren Mietsegment an. Dies soll durch die Einführung einer Sonderabschreibung umgesetzt werden. Der Gesetzentwurf des Bundesfinanzministeriums vom 29.8.2018 sieht folgende Regelungen vor:

- Die Sonderabschreibungen sollen im Jahr der Anschaffung oder Herstellung und in den folgenden drei Jahren bis zu jährlich 5 % neben der regulären Abschreibung betragen. Somit können innerhalb des Abschreibungszeitraums insgesamt bis zu 28 % der förderfähigen Anschaffungs- oder Herstellungskosten steuerlich berücksichtigt werden.
- Sonderabschreibungen kommen nur in Betracht, wenn durch Baumaßnahmen neue Wohnungen – die fremden Wohnzwecken dienen – hergestellt oder diese bis zum Ende des Jahres der Fertigstellung angeschafft werden.
- Die Regelung soll auf solche Herstellungs- oder Anschaffungsvorgänge beschränkt werden, für die der Bauantrag oder die Bauanzeige nach dem 31.8.2018 und vor dem 1.1.2022 gestellt wird. Die Sonderabschreibungen können damit auch dann in Anspruch genommen werden, wenn die Fertigstellung nach dem 31.12.2021 erfolgt.
- Von der Inanspruchnahme der Förderung ausgeschlossen ist die Anschaffung und Herstellung von Wohnungen, wenn die abschreibungsfähigen Anschaffungs- oder Herstellungskosten mehr als 3.000 € je m² Wohnfläche betragen.
- Die förderfähigen Wohnungen müssen mindestens in den zehn Jahren nach Anschaffung oder Herstellung der entgeltlichen Überlassung zu Wohnzwecken dienen. Ein Verstoß gegen die Nutzungsvoraussetzung führt zur rückwirkenden Versagung der bereits in Anspruch genommenen Sonderabschreibungen.
- Die Bemessungsgrundlage für die Sonderabschreibungen wird auf maximal 2.000 € je m² Wohnfläche begrenzt. Das wären also bei einer 100-m²-Wohnung 200.000 €.

3 Prämien-gewährung durch gesetzliche Krankenkassen kann Sonderausgabenabzug mindern

Die gesetzlichen Krankenkassen können ihren Versicherten sog. Wahltarife, d. h. Selbstbehaltungstarife in begrenzter Höhe oder Kostenerstattungstarife anbieten. Wird ein solcher Tarif gewählt, hat der Steuerpflichtige die Möglichkeit eine Prämie zu erhalten.

Der Bundesfinanzhof (BFH) hatte nunmehr zu entscheiden, wie sich so eine Prämie beim Ansatz der Krankenversicherungsbeiträge auf die Sonderausgaben auswirkt. Im entschiedenen Fall wählte ein Steuerpflichtiger einen Wahltarif mit Selbstbehalt, aufgrund dessen er eine Prämie je Kalenderjahr bekommen konnte. Diese erhielt er auch, berücksichtigte sie aber nicht bei den von ihm steuerlich geltend gemachten Krankenversicherungsbeiträgen. Das Finanzamt (FA) sah in der Prämienzahlung eine Beitragsrückerstattung und setzte dementsprechend geringere Sonderausgaben fest.

Der BFH bestätigte in seiner Entscheidung vom 6.6.2018 die Auffassung des FA. Danach stellt die Prämienzahlung eine Beitragsrückerstattung dar, die die Vorsorgeaufwendungen des Steuerpflichtigen mindert. Er begründet dies damit, dass sich die wirtschaftliche Belastung des Steuerpflichtigen reduziert. Diese ist aber wesentliche Voraussetzung für den Sonderausgabenabzug.

Anmerkung: Die Prämie ist anders zu behandeln als Bonusleistungen, die gesetzliche Krankenkassen ihren Mitgliedern zur Förderung gesundheitsbewussten Verhaltens gewähren. Diese mindern nicht die als

Sonderausgaben abziehbaren Krankenversicherungsbeiträge, sofern sie im Zusammenhang mit gesundheitlich bedingten Aufwendungen stehen. Können Bonuszahlungen nicht zugeordnet werden, kommt es dagegen auch hier zu Kürzungen. Den Unterschied sieht der BFH darin, dass der Bonus eine Erstattung der vom Versicherten selbst getragenen gesundheitsbezogenen Aufwendungen ist und damit nicht im unmittelbaren Zusammenhang mit den Beiträgen zur Erlangung des Basiskrankenversicherungsschutzes steht.

4 Vorteile bei der Rentenversicherung für Minijobber

Minijobber können sich auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen und brauchen dann keine Beiträge dazu bezahlen. Die Zahlung von Rentenversicherungsbeiträgen kann aber auch Vorteile mit sich bringen. Diese Entscheidung muss jeder im Einzelfall für sich treffen.

Vorteile der Renten-Pflichtversicherung: Auf Antrag beim Arbeitgeber kann man sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Wird darauf verzichtet, kann von diesen Vorteilen profitiert werden:

- Bei medizinisch festgestelltem Bedarf haben Pflichtversicherte Anspruch auf eine medizinische oder berufliche Reha-Leistung.
- Bei einer chronischen Krankheit oder nach einem Unfall, der eine Erwerbstätigkeit unmöglich macht, haben Pflichtversicherte grundsätzlich Anspruch auf eine Erwerbsminderungsrente.
- Der Anspruch auf eine Altersrente fällt höher aus.
- Wer einen Riester-Vertrag abgeschlossen hat, hat Anspruch auf die staatliche Förderung.
- „Aufstocker“ haben einen Rechtsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber, einen Teil des Verdienstes in eine betriebliche Altersversorgung umzuwandeln.
- Pflichtversicherte haben Anspruch auf Übergangsgeld bei einer länger dauernden stationären Reha-Maßnahme oder nach Ende der gesetzlichen Lohnfortzahlung.

5 Differenzierte steuerliche Beurteilung von Krankenversicherungsschutz als Sachbezug

Sogenannte Sachbezüge bis 44 € im Kalendermonat, die ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses erhält, sind – unter weiteren Voraussetzungen – steuerfrei. Jegliche Überschreitung der Freigrenze führt allerdings zum vollständigen Entfallen der Steuerfreiheit. Für die Abgrenzung von Bar- und Sachlohn ist der auf Grundlage der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen zu ermittelnde Rechtsgrund des Zuflusses entscheidend.

Nunmehr hat der Bundesfinanzhof (BFH) in zwei Urteilen differenziert zur steuerlichen Beurteilung von Krankenversicherungsschutz als Sachbezug Stellung genommen. Danach ist die Gewährung von Krankenversicherungsschutz in Höhe der Arbeitgeberbeiträge Sachlohn, wenn der Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrags ausschließlich Versicherungsschutz, nicht aber eine Geldzahlung verlangen kann. Demgegenüber wendet der Arbeitgeber Geld und keine Sache zu, wenn er einen Zuschuss unter der Bedingung zahlt, dass der Arbeitnehmer mit einem von ihm benannten Unternehmen einen Versicherungsvertrag schließt.

In der Entscheidung vom 2.6.2018 schloss der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer für die Mitarbeiter bei zwei Versicherungen (Gruppen-)Zusatzkrankensicherungen für Vorsorgeuntersuchungen, stationäre Zusatzleistungen sowie Zahnersatz ab. Der BFH bestätigte das Vorliegen von Sachlohn.

In seiner Entscheidung vom 4.7.2018 schlossen die Mitarbeiter unmittelbar mit der Versicherungsgesellschaft private Zusatzkrankenversicherungsverträge ab. Die Versicherungsbeiträge wurden von den Mitarbeitern direkt an die Versicherungsgesellschaft überwiesen; der Arbeitgeber zahlte monatliche Zuschüsse auf das Gehaltskonto. Hier beurteilte der BFH die Zuschüsse als Barlohn.

Anmerkung: Entscheidet sich der Arbeitgeber dafür, seinen Arbeitnehmern – wie im ersten Fall – unmittelbar Versicherungsschutz zu gewähren, liegt zwar einerseits begünstigter Sachlohn vor, andererseits ist das Potenzial für weitere Sachbezüge angesichts der monatlichen Freigrenze von höchstens 44 € erheblich eingeschränkt.

6 Steuerliche Berücksichtigung von Aktienverlusten

Zu den Einkünften aus Kapitalvermögen gehören auch Gewinne bzw. Verluste aus der Veräußerung von Aktien. Eine Veräußerung liegt auch vor, wenn wertlose Anteile zwischen fremden Dritten ohne Gegenleistung oder gegen einen lediglich symbolischen Kaufpreis übertragen werden.

Eine steuerlich wirksame Veräußerung liegt nach Auffassung der Finanzverwaltung dann jedoch nicht vor, wenn der Veräußerungspreis die tatsächlichen Transaktionskosten nicht übersteigt. Ist also der Verkaufspreis niedriger als die Transaktionskosten, erkennt die Finanzverwaltung den Verlust nicht an. Das trifft insbesondere auf Aktien zu, die zu einem hohen Kurs gekauft wurden und heute nur noch einen geringen Wert haben.

Beispiel: Kaufpreis eines Aktienpakets in Höhe von 10.000 €, Veräußerungspreis 50 €, Veräußerungskosten 90 €. Nachdem der Veräußerungspreis geringer ist als die Transaktionskosten, ist nach Auffassung der Finanzverwaltung der Verlust in Höhe von $(10.000 € + 90 € - 50 € =)$ 10.040 € steuerlich nicht abzugsfähig.

Nunmehr hat der Bundesfinanzhof (BFH) dieser Auffassung der Finanzverwaltung in seiner Entscheidung vom 12.6.2018 widersprochen. Danach ist die Erfüllung des Tatbestands der Veräußerung weder von der Höhe der Gegenleistung noch von der Höhe der anfallenden Veräußerungskosten abhängig. Auch einen Missbrauch von Gestaltungsmöglichkeiten verneinte der BFH. Durch den Verkauf der (wertlosen) Aktien macht der Steuerpflichtige lediglich von einer ihm durch das Gesetz eingeräumten Möglichkeit Gebrauch, den Verlust steuerlich geltend zu machen. Er kann entscheiden, ob, wann und mit welchem erzielbaren Ertrag er Wertpapiere erwirbt und wieder veräußert.

7 Rentenpaket auf den Weg gebracht

Das Bundeskabinett hat am 29.8.2018 den Entwurf eines Gesetzes über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetz) beschlossen.

Mit dem Gesetz soll u. a. geregelt werden, dass der RV-Beitragssatz die Marke von 20 % bis zum Jahr 2025 nicht überschreitet. Zusätzlich wird eine Beitragssatzuntergrenze von 18,6 % eingeführt, um eine bessere Beitragssatzversteigerung zu erreichen. Verbesserungen soll es auch bei Leistungen bei Erwerbsminderungen und bei der Anerkennung von Kindererziehungszeiten geben. Für Kinder, die vor 1992 geboren sind, wurden bisher pro Monat und Kind 64 € brutto angerechnet, ab 2019 sollen es 80 € brutto pro Monat und Kind werden. Für Kinder, die ab 1992 geboren sind, ist eine Anrechnung von 96 € brutto pro Monat und Kind geplant.

Im Fokus stehen Entlastungen von Beschäftigten mit geringem Einkommen bei den Sozialabgaben. Dazu ist eine Anhebung der bisherigen Obergrenze in der Gleitzone (450,01 € bis 850,00 €), in der Beschäftigte verringerte Arbeitnehmerbeiträge zahlen, auf 1.300 € geplant.

8 Schwankende Online-Preise – „Dynamic Pricing“

Immer mehr Verbraucher kaufen Produkte im Internet. Verwunderlich ist, dass sich die Preise für ein und dasselbe Produkt häufig ändern. Dabei spielen viele Faktoren eine Rolle, welcher Preis dem Verbraucher online angezeigt wird. Angebot und Nachfrage sind sicherlich die Hauptfaktoren, aber teilweise entscheidet auch die Tageszeit den angezeigten Preis. Dann macht es einen Unterschied, ob man am Vormittag oder etwa nachts im Netz nach bestimmten Waren oder Angeboten sucht. Ferner kann das verwendete Gerät oder auch der Wohnort Einfluss nehmen.

Nach einem bestimmten Algorithmus passen die Händler ihre Preise an den Markt und an das Kundenprofil individuell an. Über Cookies beispielsweise kann ein Online-Shop nachverfolgen, für welche Produkte und wie lange sich jemand dafür interessiert. Teilt der Verbraucher das Produkt häufig in den sozialen Netzwerken, zahlt er sicherlich mehr.

Folgende Punkte sollten beim Online-Kauf beachtet werden:

- Preisbeobachtung – vor allem auch zu unterschiedlichen Tageszeiten.
- Vorsicht ist geboten, wenn zusätzlich zu einem herabgesetzten oder besonders preisgünstigen Produkt noch weitere Artikel bestellt werden sollen.
- Angebot mit mehreren verschiedenen Browsern ansehen. Dabei ist wichtig, dass beim zweiten Browser keine Cookies gespeichert sind, die eine Rückverfolgung zulassen. Unter dem Menü „Einstellungen“ kann man die Cookies im Browser löschen.
- Im eingeloggteten Zustand sollte nicht im Online-Shop gesucht werden, da der Händler ansonsten die Kaufvorlieben problemlos analysieren und die Preise entsprechend anpassen kann.
- Hinweise auf den Wohnort erhält der Händler über die IP-Adresse des Endgerätes. Liegt der Wohnort in einer wohlhabenden Region, lässt das Rückschlüsse auf die Finanzkraft zu. Das führt u. U. zu einer Preisanpassung „nach oben“. Mit einem VPN-Dienst kann die Internetverbindung verschlüsselt werden und die IP-Adresse bleibt verborgen.

9 Fristlose Kündigung mit hilfsweiser ordentlicher Kündigung

In zwei Fällen aus der Praxis hatten die Mieter der Wohnungen jeweils die von ihnen geschuldeten Mieten in zwei aufeinanderfolgenden Monaten nicht entrichtet. Hierauf haben die Vermieter die fristlose und zugleich hilfsweise die fristgerechte Kündigung des Mietverhältnisses wegen Zahlungsverzugs erklärt. In beiden Fällen beglichen die Mieter nach Zugang der Kündigung die aufgelaufenen Zahlungsrückstände. Die Richter des Bundesgerichtshofs (BGH) hatten zu entscheiden, ob die Mietverhältnisse aufgrund der hilfsweise ausgesprochenen fristgerechten Kündigung endeten.

Der BGH hat mit seinen Urteilen vom 19.9.2018 klargestellt, dass auch eine hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung wegen Zahlungsverzugs zur Beendigung eines Mietverhältnisses nach Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist führen kann, wenn die durch den Vermieter unter Berufung auf denselben Sachverhalt vorrangig erklärte und zunächst auch wirksame fristlose Kündigung durch eine vom Mieter vorgenommene Schonfristzahlung nach-träglich unwirksam wird.

Der Vermieter bringt aus objektiver Mietersicht regelmäßig zum Ausdruck, dass die ordentliche Kündigung auch dann zum Zuge kommen soll, wenn die zunächst wirksam erklärte fristlose Kündigung aufgrund einer sog. Schonfristzahlung oder einer Verpflichtungserklärung einer öffentlichen Stelle nachträglich unwirksam wird.

So hat eine Schonfristzahlung oder Verpflichtungserklärung einer öffentlichen Stelle nicht zur Folge, dass eine mit der fristlosen Kündigung wegen Zahlungsverzugs gleichzeitig hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung „ins Leere“ ginge.

10 Grundstück – Altlastenverdacht kann einen begründeten Sachmangel darstellen

Begründet die frühere Nutzung eines Grundstücks einen Altlastenverdacht, weist dieses einen Sachmangel auf, ohne dass weitere Umstände hinzutreten müssen. Insbesondere bedarf es für die Annahme eines Sachmangels keiner zusätzlichen Tatsachen, die auf das Vorhandensein von Altlasten hindeuten.

Verschweigt der Verkäufer eine ihm bekannte frühere Nutzung des Grundstücks, die einen Altlastenverdacht begründet, so handelt er objektiv arglistig, sodass die Rechte des Käufers wegen eines Mangels nicht wirksam ausgeschlossen oder beschränkt werden können. Das hat der Bundesgerichtshof (BGH) am 21.7.2017 entschieden.

Bezogen auf den subjektiven Tatbestand der Arglist hält der Verkäufer einen Sachmangel mindestens für möglich, wenn er die frühere Nutzung des Grundstücks kannte und es zumindest für möglich hielt, dass diese einen Altlastenverdacht begründet. Auch insoweit müssen keine konkreten – dem Verkäufer bekannten – Tatsachen hinzutreten, die den Altlastenverdacht erhärten.

Macht der Verkäufer, der aus der ihm bekannten früheren gefahrenträchtigen Nutzung des Grundstücks den Schluss auf einen möglichen Altlastenverdacht gezogen hat, geltend, er habe bei Vertragsschluss angenommen, der Altlastenverdacht sei ausgeräumt gewesen, muss er dies anhand objektiver Umstände plausibel machen. Für entsprechende Umstände trifft ihn eine sekundäre Darlegungslast.

In dem vom BGH entschiedenen Fall befand sich auf den erworbenen Grundstücken in den 1960er- bis 80er-Jahren eine Asphaltmischanlage für den regionalen Straßenbau und ein Klärschlammrückhaltebecken war betrieben worden.

11 Einziehung des Geschäftsanteils eines Geschäftsführers

Nach dem Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung darf die Einziehung (Amortisation) von Geschäftsanteilen nur erfolgen, soweit sie im Gesellschaftsvertrag zugelassen ist.

Die Voraussetzungen einer Zwangseinziehung eines Geschäftsanteils liegen vor, wenn ein wichtiger Grund gegeben ist, der die Ausschließung des Gesellschafters rechtfertigen würde und die Einziehung (Amortisation) von Geschäftsanteilen im Gesellschaftsvertrag zugelassen ist. Ein die Ausschließung rechtfertigender wichtiger Grund kann in der Person oder dem Verhalten des auszuschließenden Gesellschafters, etwa durch grobe Pflichtverletzung, liegen.

In einem vom Oberlandesgericht Stuttgart am 28.6.2018 entschiedenen Fall hatte es mehrere schwerwiegende Pflichtverletzungen gegeben, insbesondere in Form der wiederholten Missachtung der gesellschaftlichen Zuständigkeitsordnung und des Verstoßes gegen seine Treupflicht als Gesellschafter.

Der betroffene frühere Geschäftsführer hatte öffentlich immer wieder Stimmung gegen die neue Geschäftsführung gemacht und deren Zuständigkeit im Außenverhältnis missachtet, wobei er auch Schäden für die Gesellschaft billigend in Kauf nahm. Eine Treupflichtverletzung liege u. a. im Auftreten und der Preisgabe von Interna der Gesellschaft.

12 Aufhebung eines Geschäftsführeranstellungsvertrags

Ein Geschäftsführeranstellungsvertrag kann, wenn im Vertrag selbst keine abweichende Regelung getroffen wurde, auch durch mündliche Vereinbarung beendet werden. Ob zwischen der Gesellschaft und dem Geschäftsführer eine solche Vereinbarung zustande gekommen ist, kann sich aus einer Vielzahl von Indizien zur Überzeugung des Gerichts ergeben.

Behauptet eine Partei eine solche Vereinbarung und den Wechsel des Geschäftsführers in eine andere Gesellschaft, kann der Umstand, dass beide Parteien über Monate sich entsprechend dieser Behauptung tatsächlich verhalten haben, den Schluss darauf zulassen, dass die Vereinbarung tatsächlich zustande gekommen ist.

13 Mindestlohn – Vergütung von Bereitschaftszeiten

Der Arbeitgeber schuldet den gesetzlichen Mindestlohn für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde und damit für alle Stunden, während derer der Arbeitnehmer die geschuldete Arbeit erbringt. Vergütungspflichtige Arbeit ist dabei nicht nur die Vollarbeit, sondern auch die Bereitschaft. Der Arbeitnehmer kann während des Bereitschaftsdienstes nicht frei über die Nutzung dieses Zeitraums bestimmen, sondern muss sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort (innerhalb oder außerhalb des Betriebs) bereithalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen.

Die gesetzliche Vergütungspflicht des Mindestlohngesetzes differenziert nicht nach dem Grad der tatsächlichen Inanspruchnahme. Leistet der Arbeitnehmer vergütungspflichtige Arbeit, gibt das Gesetz einen ungeschmälernten Anspruch auf den Mindestlohn.

Dazu lag dem Bundesarbeitsgericht folgender Sachverhalt zur Entscheidung vor: Ein Arbeitnehmer hatte in den betreffenden Monaten ein seiner Eingruppierung entsprechendes Tabellenentgelt von ca. 2.400 €/Monat (brutto; 38,5 Std.) erhalten. Während insgesamt 8 Monaten leistete der Arbeitnehmer 318 Stunden Arbeitsbereitschaft.

Nach dem Tarifvertrag konnte die wöchentliche Arbeitszeit bis zu 12 Stunden täglich und auf 48 Stunden wöchentlich verlängert werden, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens 3 Stunden fällt. Der Arbeitgeber machte von dieser Option während der 8 Monate Gebrauch, wobei die wöchentliche Höchstarbeitszeit nicht überschritten wurde. Es ergaben sich 208 Monatsstunden, für die der gesetzliche Mindestlohn in dem entsprechenden Zeitraum 1.768 € brutto/Monat beträgt.

Mit dem Tabellenentgelt wurde nicht nur die regelmäßige Arbeitszeit von 38,5 Stunden/Woche Vollarbeit, sondern auch eine Mischung aus Vollarbeit und Bereitschaftsdienst vergütet. Somit hatte der Arbeitnehmer mehr Vergütung für Vollarbeit und Bereitschaftsdienst erhalten, als ihm der Arbeitgeber nach dem Mindestlohngesetz hätte zahlen müssen.

14 Rückzahlung von Fortbildungskosten

Grundsätzlich unterliegen Rückzahlungsklauseln in der Fortbildungsvereinbarung einer Angemessenheits- und Transparenzkontrolle. Eine zur Unwirksamkeit führende unangemessene Benachteiligung kann sich daraus ergeben, dass die Vertragsklausel nicht klar und verständlich ist.

Das Transparenzgebot gebietet zugleich eine ausreichende Bestimmtheit der Klausel. Dem Bestimmtheitsgebot wird nur entsprochen, wenn in einer Vertragsbestimmung sowohl die Tatbestandsvoraussetzungen als auch deren Rechtsfolgen so genau umschrieben werden, dass dem Verwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume verbleiben. Nur dann, wenn eine Klausel im Rahmen des rechtlich und tatsächlich Zumutbaren die Rechte und Pflichten des Vertragspartners so klar und präzise wie möglich umschreibt, genügt sie diesen Anforderungen.

Vor diesem Hintergrund hat das Landesarbeitsgericht Hamm Folgendes entschieden: „Lässt eine Klausel zur Rückzahlung von Fortbildungskosten auch für den Fall einer berechtigten personenbedingten Eigenkündigung des Arbeitnehmers einen Rückzahlungsanspruch entstehen, differenziert sie nicht ausreichend nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens. Sie benachteiligt den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen und ist damit unwirksam.“

15 Schutz bei Schwangeren – Schichtarbeit/Nachtarbeit

Eine europäische Richtlinie über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen bestimmt u. a., dass diese während ihrer Schwangerschaft und einem bestimmten Zeitraum nach der Entbindung nicht zu Nachtarbeit verpflichtet werden dürfen, vorbehaltlich eines vorzulegenden ärztlichen Attestes, in dem die entsprechende Notwendigkeit im Hinblick auf ihre Sicherheit und ihren Gesundheitsschutz bestätigt wird. In diesem Zusammenhang wurde dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) die Frage vorgelegt, wie der Begriff „Nachtarbeit“ auszulegen ist, wenn Nachtarbeit mit Schichtarbeit kombiniert wird.

Die Richter des EuGH kamen zu dem Entschluss, dass schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillende Arbeitnehmerinnen, die Schichtarbeit verrichten, die zum Teil in den Nachtstunden stattfindet, als Nachtarbeit leistend anzusehen sind und unter den besonderen Schutz gegen die Risiken fallen, die diese Arbeit beinhalten kann.

16 Erstattung von Provisionen bei Flugannullierung

Im Fall der Annullierung eines Fluges muss die Fluggesellschaft auch Provisionen erstatten, die Vermittlungsunternehmen beim Kauf der Flugtickets erhalten haben, sofern die Gesellschaft davon Kenntnis hatte. Zu dieser Entscheidung kam der Europäische Gerichtshof mit seinem Urteil vom 12.9.2018.

Bei dem entschiedenen Fall erwarb ein Mann für sich selbst und seine Familie auf der Website opodo.de Flugtickets für einen Flug mit Vueling Airlines von Hamburg (Deutschland) nach Faro (Portugal). Nachdem der Flug annulliert worden war, verlangte die Familie von Vueling Airlines die Erstattung des beim Kauf der Flugtickets an Opodo gezahlten Preises von ca. 1.100 €. Vueling Airlines war zur Erstattung des Betrags, den sie von Opodo erhalten hatte (ca. 1.030 €), bereit. Sie lehnte es aber ab, auch den Restbetrag zu erstatten, den Opodo als Provision erhalten hatte.

Das deutsche Gericht, in diesem Fall das Amtsgericht Hamburg, hat nun zu prüfen, ob die Provision mit oder ohne Wissen des Luftfahrtunternehmens festgelegt wurde.

17 Weihnachtsfeier; Aufteilung der Kosten bei Absagen von Mitarbeitern

Zuwendungen für Betriebsveranstaltungen wie „Weihnachtsfeiern“ bleiben bis zu einem Betrag in Höhe von 110 € steuerfrei, auch wenn der Betrag pro Veranstaltung und Arbeitnehmer überschritten wird. Nur der überschrittene Betrag ist dann steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Zu den Zuwendungen gehören alle Aufwendungen des Arbeitgebers einschließlich Umsatzsteuer unabhängig davon, ob sie einzelnen Arbeitnehmern individuell zurechenbar sind oder ob es sich um den rechnerischen Anteil an den Kosten der Betriebsveranstaltung handelt, die der Arbeitgeber gegenüber Dritten für den äußeren Rahmen der Betriebsveranstaltung aufwendet.

Beispiel: Die Aufwendungen für eine Betriebsveranstaltung betragen 10.000 €. Der Teilnehmerkreis setzt sich aus 75 Arbeitnehmern zusammen, von denen 25 von je einer Person begleitet werden. Die Aufwendungen sind auf 100 Personen zu verteilen, sodass auf jede Person ein geldwerter Vorteil von 100 € entfällt.

Sodann ist der auf die Begleitperson entfallende geldwerte Vorteil dem jeweiligen Arbeitnehmer zuzurechnen. 50 Arbeitnehmer haben somit einen geldwerten Vorteil von 100 €, der den Freibetrag von 110 € nicht übersteigt und daher nicht steuerpflichtig ist. Bei 25 Arbeitnehmern beträgt der geldwerte Vorteil 200 €. Nach Abzug des Freibetrags von 110 € ergibt sich für diese Arbeitnehmer ein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil von jeweils 90 €. Er bleibt dann sozialversicherungsfrei, wenn ihn der Arbeitgeber mit 25 % pauschal besteuert.

Ungeklärt war in diesem Zusammenhang, wie mit Absagen von Kollegen zu verfahren ist, die an der Feier nicht teilnehmen konnten, für die die Kosten aber dennoch angefallen sind. Dazu äußert sich das Finanzgericht Köln (FG) in seiner Entscheidung vom 27.6.2018 zugunsten der Steuerpflichtigen. Danach gehen Absagen von Kollegen anlässlich einer Betriebsveranstaltung nicht zulasten der tatsächlich Feiernden.

Im entschiedenen Fall sagten von den ursprünglich angemeldeten 27 Arbeitnehmern zwei kurzfristig die Feierlichkeiten ab, ohne dass dies zu einer Reduzierung der bereits veranschlagten Kosten durch den Veranstalter führte. Nach der Urteilsbegründung ist es nicht nachvollziehbar, weshalb den Feiernden die vergeblichen Aufwendungen des Arbeitgebers für sog. „No-Shows“ zuzurechnen sind.

Anmerkung: Mit seinem Urteil stellte sich das FG ausdrücklich gegen eine bundeseinheitliche Anweisung des Bundesfinanzministeriums. Das FG hat die zugelassene Revision beim Bundesfinanzhof in München eingelegt, die unter dem Aktenzeichen VI R 31/18 geführt wird. Insofern ist dieser Sachverhalt noch nicht endgültig geklärt. Betroffene Fälle sollten daher offengehalten werden.

Bitte beachten: Eine begünstigte Betriebsveranstaltung liegt nur dann vor, wenn sie allen Angehörigen des Betriebs oder eines Betriebsteils grundsätzlich offensteht. Eine Betriebsveranstaltung wird als „üblich“ eingestuft, wenn nicht mehr als zwei Veranstaltungen jährlich durchgeführt werden. Auf die Dauer der einzelnen Veranstaltung kommt es nicht an. Demnach können auch mehrtägige Betriebsveranstaltungen begünstigt sein.

18 Umsatzsteuerliche Behandlung von Aufwendungen für Weihnachts-/Betriebsveranstaltungen

Die gesetzlichen Regelungen zu Betriebsveranstaltungen, insbesondere die Ersetzung der ehemaligen lohnsteuerlichen Freigrenze durch einen Freibetrag, haben nach Auffassung der Finanzverwaltung grundsätzlich keine Auswirkungen auf die umsatzsteuerrechtlichen Regelungen.

Ob eine Betriebsveranstaltung vorliegt und wie die Kosten, die auf den einzelnen Arbeitnehmer entfallen, zu berechnen sind, bestimmt sich nach den lohnsteuerrechtlichen Grundsätzen.

- Von einer überwiegend durch das unternehmerische Interesse des Arbeitgebers veranlassten üblichen Zuwendung ist umsatzsteuerrechtlich im Regelfall auszugehen, wenn der Betrag je Arbeitnehmer und Betriebsveranstaltung 110 € einschließlich Umsatzsteuer nicht überschreitet. Der Vorsteuerabzug ist in vollem Umfang möglich.
- Übersteigt dagegen der Betrag, der auf den einzelnen Arbeitnehmer entfällt, pro Veranstaltung die Grenze von 110 € einschließlich Umsatzsteuer, ist von einer überwiegend durch den privaten Bedarf des Arbeitnehmers veranlassten unentgeltlichen Zuwendung auszugehen. Ein Vorsteuerabzug ist (insgesamt) nicht möglich.

Anmerkung: Das Bundesfinanzministerium lässt eine Aufteilung der Zuwendungen im Rahmen von Betriebsveranstaltungen in zum Teil unternehmerisch und zum Teil privat veranlasst nicht zu. Diese negative Sichtweise des Ministeriums ist jedoch gerichtlich noch nicht überprüft.

19 Klarstellung zum Steuerabzug bei der Umsatzsteuervorauszahlung für das Vorjahr

In der Regel sind bei sog. Einnahmen-Überschuss-Rechnern Betriebsausgaben und Werbungskosten in dem Kalenderjahr abzusetzen, in dem sie geleistet worden sind. Regelmäßig wiederkehrende Ausgaben – wie z. B. die Umsatzsteuervorauszahlung – die beim Steuerpflichtigen kurze Zeit, d. h. zehn Tage, nach Beendigung des Kalenderjahres anfallen, sind als in dem Kalenderjahr abgeflossen anzusehen, zu dem sie wirtschaftlich gehören. Ein Abzug als Betriebsausgaben ist dann für dieses Jahr möglich.

Damit abweichend geleistete Zahlungen im Jahr ihrer wirtschaftlichen Zugehörigkeit abgezogen werden dürfen, müssen sie innerhalb des Zehn-Tages-Zeitraums fällig und geleistet worden sein. Beide Voraussetzungen müssen nach Auffassung der Finanzverwaltung kumulativ erfüllt sein. Die Abflussfiktion gilt daher nicht, wenn nur die Zahlung innerhalb der „kurzen Zeit“ nach dem Ende des Kalenderjahres, z. B. am 8.1., erfolgt ist, der Fälligkeitszeitpunkt aber – wegen Verlängerung der Fälligkeitsfrist durch die Samstag/Sonntag-Regelung – außerhalb dieses Zeitraums also z. B. dann am Montag, dem 12.1. liegt.

Die Abgabenordnung schreibt vor: Fällt das Ende einer Frist auf einen Sonntag, einen gesetzlichen Feiertag oder einen Sonnabend, so endet die Frist mit dem Ablauf des nächstfolgenden Werktags. Demnach ist die Vorauszahlung nicht am Sonnabend, dem 10.1.2015, sondern erst an dem folgenden Montag, dem 12.1.2015 und damit außerhalb des Zehn-Tages-Zeitraums fällig geworden.

Mit seiner Entscheidung vom 27.6.2018 wendet sich der BFH gegen die Auffassung der Finanzverwaltung. Bei der Ermittlung der Fälligkeit ist allein auf die gesetzliche Frist abzustellen, nicht hingegen auf eine mögliche Verlängerung der Frist. Diese Verlängerung ist nicht anwendbar, da es sich um eine Zufluss- und Abflussfiktion, nicht aber um eine Frist handelt, sodass sich die Frage nach einer Verlängerung erübrigt.

Anmerkung: Das Urteil ist immer dann von Bedeutung, wenn der 10.1. auf einen Sonnabend oder Sonntag fällt – im Urteilsfalle für das Jahr 2015 und das nächste Mal somit im Januar 2021. Die Reaktion der Finanzverwaltung auf das Urteil steht noch aus.

20 Keine zeitliche Änderung bei kurzfristig Beschäftigten

„Kurzfristige Minijobs“ sind begehrt bei Arbeitnehmern, insbesondere auch bei Ferienjobbern und deren Arbeitgebern. Sozialversicherungsrechtlich sind sie nicht – wie die regulären Minijobs – auf 450 € im Monat begrenzt; auf den Verdienst kommt es bei einem kurzfristigen Minijob nicht an. Sie sind in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungs- und beitragsfrei.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Tätigkeit eines Arbeitnehmers im Laufe eines Kalenderjahres im Voraus auf 3 Monate oder 70 Arbeitstage begrenzt ist. Ursprünglich sollte die Regelung auf 4 Jahre für die Zeit vom 1.2.2015 bis zum 31.12.2018 begrenzt sein und dann wieder die alten Tätigkeitszeiten gelten. Bis zum 31.12.2014 galten 50 Tage und 2 Monate. Nach Informationen der Minijobzentrale bleiben die Zeiten von 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen – vorbehaltlich der erwarteten Zustimmung durch den Gesetzgeber – auch weiterhin bestehen.

Anmerkung: Die Versteuerung erfolgt grundsätzlich nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen. Der Arbeitgeber kann die Lohnsteuer auch pauschal mit 25 % des Arbeitsentgelts zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer erheben, wenn bestimmte Voraussetzungen vorliegen.

21 Überlegungen und Handlungsbedarf zum Jahresende 2018

GESCHENKE AN GESCHÄFTSFREUNDE: „Sachzuwendungen“ an Kunden bzw. 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 pauschaler Kirchensteuer) versteuern. Der Aufwand stellt jedoch keine Betriebsausgabe dar! Der Empfänger ist von der Steuerübernahme zu unterrichten.

Geschenke an Geschäftsfreunde aus ganz persönlichem Anlass (Geburtstag, Hochzeit und Hochzeitsjubiläen, Kindergeburt, Geschäftsjubiläum) im Wert bis 60 € müssen nicht pauschal besteuert werden. Das gilt auch für Geschenke an Arbeitnehmer (siehe folgenden Beitrag). Übersteigt der Wert für ein Geschenk an Geschäftsfreunde jedoch 35 €, ist es nicht als Betriebsausgabe absetzbar!

GESCHENKE AN ARBEITNEHMER: Will der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern neben den üblichen Zuwendungen (Blumen o. Ä.) auch ein Geschenk z. B. zum Jahresende überreichen, kann er auch die 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 pauschaler Kirchensteuer) pauschal besteuert werden. Sie sind allerdings sozialversicherungspflichtig. Der Arbeitgeber kann die Aufwendungen als Betriebsausgaben ansetzen.

ABSCHREIBUNG VON GERINGWERTIGEN WIRTSCHAFTSGÜTERN AB 1.1.2018: Ab 1.1.2018 wurden die Grenzen sog. geringwertiger Wirtschaftsgüter (GWG) angehoben. GWG, deren Anschaffungs- und Herstellungskosten 800 € (bis 31.12.2017 = 410 €) nicht übersteigen, können im Jahr der Anschaffung oder Herstellung sofort als Betriebsausgaben angesetzt werden. Wird von dem Recht Gebrauch gemacht, sind GWG, die den Betrag von 250 € (bis 31.12.2017 = 150 €) übersteigen, in einem laufenden Verzeichnis zu erfassen, es sei denn, diese Angaben sind aus der Buchführung ersichtlich.

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 bei Bilanzierenden 235.000 € bzw. der Wirtschaftswert bei Betrieben der Land- und Forstwirtschaft 125.000 €; die Gewinngrenze bei Einnahme-Überschuss-Rechnern beträgt 100.000 €.

INVESTITIONSABZUGSBETRAG IN ANSPRUCH NEHMEN - WENN SINNVOLL: Für neue oder gebrauchte bewegliche Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens, die Steuerpflichtige anschaffen oder herstellen wollen, können sie – unter weiteren Voraussetzungen wie z. B. der betrieblichen Nutzung zu mindestens 90 % und Einhaltung bestimmter Betriebsgrößenmerkmalen bzw. Gewinngrenzen (wie bei der Sonderabschreibung) – 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.

Nach wie vor gilt: Die Berücksichtigung des Investitionsabzugsbetrags ist in dem Wirtschaftsjahr rückgängig zu machen, in dem der Abzug erfolgt ist, wenn die geplanten Investitionen unterbleiben. Dafür werden bestandskräftige Bescheide korrigiert und es entstehen Zinsaufwendungen!

- Investitionsabzugsbetrag nach Außenprüfung: Die Steuervergünstigung kann zur Kompensation eines Steuermeergergebnisses der Außenprüfung eingesetzt werden.
- Investitionsabzugsbetrag für einen betrieblichen Pkw: Unter weiteren Voraussetzungen kann der Investitionsabzugsbetrag auch für einen 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 –, handelt es sich um eine 100%ige betriebliche Nutzung.

22 Kein Verfall nicht genommenen Jahresurlaubs

Ein Arbeitnehmer darf seine erworbenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nicht automatisch deshalb verlieren, weil er keinen Urlaub beantragt hat. Zu dieser Entscheidung kam der Europäische Gerichtshof (EuGH) mit seinen Urteilen vom 6.11.2018.

Weist der Arbeitgeber jedoch nach, dass der Arbeitnehmer aus freien Stücken und in voller Kenntnis der Sachlage darauf verzichtet hat, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, nachdem er in die Lage versetzt worden war, seinen Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen, steht das Unionsrecht dem Verlust dieses Anspruchs und – bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – dem entsprechenden Wegfall einer finanziellen Vergütung nicht entgegen.

Die Beweislast liegt beim Arbeitgeber, da der Arbeitnehmer als die schwächere Partei des Arbeitsverhältnisses anzusehen ist. Er könnte daher davon abgeschreckt werden, seine Rechte gegenüber seinem Arbeitgeber ausdrücklich geltend zu machen, da sich dieses unter Umständen zu seinem Nachteil auf das Arbeitsverhältnis auswirken könnte. Der Gerichtshof stellt weiter fest, dass dieses unabhängig davon gilt, ob es sich um einen öffentlichen oder einen privaten Arbeitgeber handelt.

In zwei weiteren Urteilen entschieden die EuGH-Richter, dass der Anspruch eines verstorbenen Arbeitnehmers auf eine finanzielle Vergütung für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub im Wege der Erbfolge auch auf seine Erben übergehen kann. Somit können die Erben eines verstorbenen Arbeitnehmers von dessen ehemaligem Arbeitgeber eine finanzielle Vergütung für den von dem Arbeitnehmer nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub verlangen.

23 Haftung des Arbeitgebers bei falscher Beratung im Zuge einer Entgeltumwandlung

Jedem Arbeitsverhältnis wohnt die Nebenpflicht des Arbeitgebers inne, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Arbeitnehmers so zu wahren, wie dies unter Berücksichtigung der Interessen und Belange beider Vertragspartner nach Treu und Glauben verlangt werden kann. Daraus können sich zum einen Hinweis- und Informationspflichten des Arbeitgebers ergeben. Zum anderen hat er, wenn er seinen Arbeitnehmern bei der Wahrnehmung ihrer Interessen behilflich ist, zweckentsprechend zu verfahren und sie vor drohenden Nachteilen zu bewahren.

Die erkennbaren Informationsbedürfnisse des Arbeitnehmers einerseits und die Beratungsmöglichkeiten des Arbeitgebers andererseits sind stets zu beachten. Wie groß das Informationsbedürfnis des Arbeitnehmers ist, hängt insbesondere von der Schwierigkeit der Rechtsmaterie sowie von dem Ausmaß der drohenden Nachteile und deren Vorhersehbarkeit ab. Der Arbeitgeber darf bei Vertragsverhandlungen nichts verschweigen, was die vollständige Vertragsdurchführung infrage stellen kann und was ihm bekannt ist oder bekannt sein müsste.

Diese Grundsätze gelten auch für Entgeltumwandlungsvereinbarungen. Bei ihnen ist der Arbeitnehmer in erhöhtem Maß schutzbedürftig, weil es nicht allein, wie bei einer vom Arbeitgeber finanzierten betrieblichen Altersversorgung, um Vertrauensschutz geht, sondern unmittelbar um Entgeltenschutz.

Verlangt der Arbeitnehmer einen bestimmten Teil seiner künftigen Entgeltansprüche nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung umzuwandeln, können den Arbeitgeber Hinweis- und Aufklärungspflichten treffen, deren Verletzung Schadensersatzansprüche begründen können. Überträgt der Arbeitgeber die Information und Beratung über den von ihm gewählten Durchführungsweg einem Kreditinstitut, bleibt er trotzdem in der Haftung.

24 Vergütung von Umkleide- und Wegezeiten

Bei dem An- und Ablegen einer besonders auffälligen Dienstkleidung handelt es sich nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 6.9.2017 um vergütungspflichtige Arbeit. Um auffällige Dienstkleidung handelt es sich, wenn der Arbeitnehmer aufgrund der Ausgestaltung seiner Kleidungsstücke in der Öffentlichkeit mit einem bestimmten Berufszweig oder einer bestimmten Branche in Verbindung gebracht wird. Im Entscheidungsfall handelte es sich um die weiße Dienstkleidung eines Krankenpflegers.

Die Notwendigkeit des An- und Ablegens der Dienstkleidung und der damit verbundene Zeitaufwand des Arbeitnehmers – auch zum Aufsuchen der Umkleideräume – beruhen auf der Anweisung des Arbeitgebers zum Tragen der Dienstkleidung während der Arbeitszeit. Daher schuldet der Arbeitgeber Vergütung für die durch den Arbeitnehmer hierfür im Betrieb aufgewendete Zeit. Das Ankleiden mit einer vorgeschriebenen Dienstkleidung ist nur dann nicht lediglich fremdnützig und damit keine Arbeitszeit, wenn sie zu Hause angelegt und – ohne besonders auffällig zu sein – auf dem Weg zur Arbeitsstätte getragen werden kann.

An der ausschließlichen Fremdnützigkeit fehlt es auch, wenn es dem Arbeitnehmer gestattet ist, eine an sich besonders auffällige Dienstkleidung außerhalb der Arbeitszeit zu tragen, und er sich entscheidet, diese nicht im Betrieb an- und abzulegen. Dann dient das Umkleiden außerhalb des Betriebs nicht nur einem fremden Bedürfnis, weil der Arbeitnehmer keine eigenen Kleidungsstücke auf dem Arbeitsweg einsetzen muss oder sich aus anderen, selbstbestimmten Gründen gegen das An- und Ablegen der Dienstkleidung im Betrieb entscheidet.

25 Musterfeststellungsklage – erstmals gegen VW

Am 1.11.2018 trat das Gesetz zur Einführung einer Musterfeststellungsklage in Kraft. Daraufhin hat der Verbraucherzentrale Bundesverband eine Klageschrift gegen die Volkswagen AG beim Oberlandesgericht Braunschweig eingereicht.

Das Gericht prüft nun die Klageschrift. Zu einem späteren Zeitpunkt wird die Klage in dem Klageregister des Bundesamtes für Justiz öffentlich bekannt gemacht. Dann können sich Verbraucher in das Register eintragen und sich damit der Klage anschließen. Dem Verbraucher entstehen keine Kosten und die Verjährung wird gehemmt. Umfasst sind Fahrzeuge der Marken Volkswagen, Audi, Skoda und Seat mit Dieselmotoren des Typs EA189. Bei dem Ergebnis der Verhandlung gibt es zwei Möglichkeiten.

- Vergleich: Wenn ein Vergleich geschlossen wird, soll dieser auch Zahlungen an die angemeldeten Verbraucher umfassen. Der Vergleich wird den Betroffenen zugestellt. Diese können nun entscheiden, ob sie ihn gelten lassen oder ablehnen wollen. Wenn mehr als 70 % der angemeldeten Verbraucher den Vergleich gelten lassen, ist der Rechtsstreit für diese Verbraucher endgültig abgeschlossen. Wenn 30 % oder weniger der angemeldeten Verbraucher den Vergleich ablehnen, können diese anschließend noch einmal selbst klagen. Wenn der Vergleich wegen zu vieler Abmeldungen (30 % oder mehr) scheitert, erlässt das Gericht ein Urteil.

- Urteil: Endet das Musterfeststellungsverfahren durch ein Urteil, ist dieses Urteil für das beklagte Unternehmen und für die angemeldeten Verbraucher verbindlich. Die Verbraucher können dann entscheiden, ob sie auf Grundlage dieses Urteils eigene Ansprüche an das beklagte Unternehmen stellen wollen.

26 Filesharing - Haftung des Anschlussinhabers

Nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 18.10.2018 steht das Unionsrecht einer nationalen Rechtsvorschrift entgegen, wonach der Inhaber eines Internetanschlusses, über den Urheberrechtsverletzungen durch Filesharing begangen wurden, nicht haftbar gemacht werden kann, wenn er ein Familienmitglied benennt, dem der Zugriff auf diesen Anschluss möglich war, ohne nähere Einzelheiten zu Zeitpunkt und Art der Nutzung des Anschlusses durch dieses Familienmitglied mitzuteilen.

Nach Auffassung des EuGH muss ein angemessenes Gleichgewicht zwischen verschiedenen Grundrechten, nämlich zum einen dem Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf und dem Recht des geistigen Eigentums und zum anderen dem Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens, gefunden werden. An einem solchen Gleichgewicht fehlt es, wenn den Familienmitgliedern des Inhabers eines Internetanschlusses, über den Urheberrechtsverletzungen durch Filesharing begangen wurden, ein quasi absoluter Schutz gewährt wird.

27 Schadensersatz bei unterlassener Hilfestellung des Versicherungsmaklers

Der Pflichtenkreis des Versicherungsmaklers umfasst grundsätzlich auch die Hilfestellung bei der Regulierung eines Versicherungsschadens. Zur eigenen Verantwortung des Versicherungsnehmers gehört es, sich nach einem Versicherungsfall über Ausschlussfristen nach den Versicherungsbedingungen zu informieren. Dieser Umstand lässt jedoch keinen Raum für die Verteidigung des Versicherungsmaklers, sich auf diese Obliegenheit des Versicherungsnehmers zu berufen, weil diese allein das Verhältnis des Versicherungsnehmers zum Versicherer betrifft. Der Versicherungsnehmer bedient sich gerade des Versicherungsmaklers als sachkundigem Fachmann, um seine Ansprüche zu wahren und durchzusetzen. Kommt der Versicherungsmakler seiner Pflicht zur Hilfestellung bei der Schadensregulierung nicht nach, kann dem Versicherungsnehmer ein Anspruch auf Schadensersatz zustehen.

Bei einem Versicherungsmaklervertrag kann der zu beratenden Person, auch wenn sie über einschlägige Kenntnisse verfügt, regelmäßig nicht vorgehalten werden, sie hätte das, worüber sie der Berater hätte aufklären oder unterrichten sollen, bei entsprechenden Bemühungen ohne fremde Hilfe selbst erkennen können. Abweichendes kann gelten, wenn die zu beratende Person Warnungen oder ohne Weiteres erkennbare Umstände, die gegen die Richtigkeit des vom Berater eingenommenen Standpunkts sprechen, nicht genügend beachtet oder den Berater nicht über eine fundierte abweichende Auskunft unterrichtet, die sie z. B. von einer sachkundigen Person erhalten hat.

28 Strafklausel im Berliner Testament

Das Oberlandesgericht Köln (OLG) hatte über ein sog. Berliner Testament mit Pflichtteilsstrafklausel zu entscheiden. Im vorliegenden Fall setzten die Eheleute sich wechselseitig zu Alleinerben ein und bestimmten, dass nach dem Tod des Längstlebenden die vier Kinder das Vermögen zu gleichen Teilen erben sollten. Sollte jedoch eines der Kinder nach dem Tod des Erstversterbenden vom Überlebenden seinen Pflichtteil fordern, so sollte es auch nach dem Tod des Überlebenden auf den Pflichtteil beschränkt bleiben (sog. Pflichtteilsstrafklausel).

Nach dem Tod der zuerst verstorbenen Mutter erkundigte sich eines der Kinder mittels eines Anwaltsschreibens nach dem Wert des Nachlasses, forderte die Vorlage eines sog. Nachlassverzeichnisses und erklärte, dass für die Berechnung des Pflichtteilsanspruches erforderlich ist, ein Sachverständigengutachten zum Wert des elterlichen Hausgrundstücks einzuholen. Gegen eine Einmalzahlung von 10.000 DM, die auf das Erbe angerechnet werde, sei das Kind indes bereit, auf die Einholung eines Sachverständigengutachtens und die Geltendmachung des Pflichtteils zu verzichten. Der Vater zahlte daraufhin 10.000 DM, sah das Kind in der Folge aber nicht mehr als seinen Erben an.

Die Richter des OLG kamen zu der Entscheidung, dass das Kind mit diesem Schreiben die Pflichtteilsstrafklausel ausgelöst hat und nach dem Tod des Vaters nicht mehr Erbe ist. Das Anwaltsschreiben stellt ein ernsthaftes Verlangen des Pflichtteils gegenüber dem Vater dar, da dieser für den Fall der Nichtzahlung der 10.000 DM mit einer Inanspruchnahme durch das Kind rechnen musste. Eine gerichtliche Durchsetzung des Pflichtteilsanspruchs ist nicht erforderlich, um die Sanktion auszulösen.

29 Unfallversicherung bei Haushaltshilfen

Grundsätzlich ist die gesetzliche Unfallversicherung für alle Arbeitgeber Pflicht. Also auch für den privaten Arbeitgeber, der eine Haushaltshilfe beschäftigt. Gerade im Haushalt passieren immer wieder Unfälle und so ist der Arbeitgeber vor Ansprüchen seiner Haushaltshilfe bei einem Arbeits- oder Wegeunfall geschützt.

Am einfachsten ist die Anmeldung einer Haushaltshilfe bei der Minijob-Zentrale über das Haushaltsscheckverfahren. Dann übernimmt die Minijob-Zentrale die nötigen Formalitäten und der private Arbeitgeber muss sich nicht um die Anmeldung und Beitragszahlung bei der Unfallversicherung kümmern. Den Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung zieht die Minijob-Zentrale zweimal jährlich mit den übrigen Abgaben ein. Der Beitrag beträgt 1,6 % vom Verdienst der an die Haushaltshilfe gezahlt wird. Im Falle eines Unfalls meldet der Arbeitgeber, diesen bei der zuständigen Unfallkasse.

Erfolgt keine Anmeldung durch den privaten Arbeitgeber bei der Minijob-Zentrale, geht dieser ein hohes Risiko ein. Denn im Falle eines Unfalls muss er alle Kosten selbst tragen. Dazu gehören z. B. Transport-, Behandlungs- sowie Rehakosten und möglicherweise sogar Schmerzensgeld oder Schadensersatz.

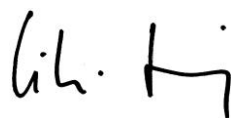
Da spätestens bei einem Unfall auffällt, dass die Haushaltshilfe „schwarz“ gearbeitet hat, droht zudem noch ein Bußgeld. Das Nichtanmelden eines Minijobbers im Privathaushalt ist nämlich eine Ordnungswidrigkeit. Wer seine Haushaltshilfe bei der Minijob-Zentrale anmeldet, ist also auf jeden Fall auf der sicheren Seite.

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

30 In eigener Sache ...

mache ich Sie schon einmal darauf aufmerksam, dass mein Team und ich nach dem 20.12.2018 in den Weihnachtsurlaub entschwinden werden. Im neuen Jahr sind wir dann wieder ab dem 07.01.2018 für Sie da. Gönnen Sie sich ein paar ruhige, erholsame Tage, genießen Sie die Feiertage und freuen Sie sich auf das Neue Jahr und alles was es hoffentlich an Gutem bringen wird.

Bis bald, Frohes Fest und Guten Rutsch von uns allen.



Christine Hartwig StBin