

Oktober 2020



Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

es ist unübersehbar: Der Herbst fängt an, sich in gelben, orangenen und roten Farben zu zeigen – ein immer wiederkehrendes kraftvolles und schönes Schauspiel der Natur!

Biologisch lässt sich dies damit erklären, dass die Pflanzen aufgrund schwächer werdender Sonneneinstrahlung weniger Licht in Stärke umwandeln (Photosynthese) und weniger grünes Chlorophyll produzieren. Die wichtigen Nährstoffe einschließlich des Chlorophylls ziehen sich aus den Blättern zurück und werden in den Ästen, im Stamm und in den Wurzeln bis zum Frühjahr für die dann anstehende neue Knospenbildung eingelagert. Damit kommen die anderen, vorher überdeckten Farbpigmente mehr zum Vorschein. Zur Vorbereitung auf den Wassermangel im Winter wirft der Baum die Blätter, über die das vom Baum aufgenommene Wasser zum großen Teil verdunstet, ab. Es läuft alles nach Plan.

Auch Unternehmen können diesen Kreislauf der Natur gerade in diesen Zeiten für sich nutzen. Es geht darum, Altbewährtes zu prüfen und für die Zukunft aufbauend zu erhalten. Gleichzeitig dürfen Dinge, die in bestimmten Phasen geradezu existenziell nur noch hinderlich für Entwicklungen sind, über Bord geworfen werden. Damit kann und wird im darwinistischen Sinn Raum für Veränderungen sowie neue Knospen und Entwicklungen gegeben.

Goethe stellte hierzu in seiner Weisheit schon damals zutreffend fest:

„Die Natur hat jederzeit recht, und gerade da am gründlichsten, wo wir sie am wenigsten begreifen!“

In diesem Sinne bleibt mir nur noch zu sagen: Genießen Sie die Natur, es lohnt sich in jeder Hin-SICHT!

Übersicht

Tax-Compliance-Management-Systeme (Tax-CMS)	3
Stärkung des fairen Wettbewerbs: Eindämmung von Abmahnungen	6
Minenfeld Erbgemeinschaft: Spannungen und Streit vermeiden	7
Messi darf das! - Anmeldung der Unionsmarke	8
Der Fall des Monats: Gut gemeint und doch bestraft	9
Verlängerung der Überbrückungshilfe und des Kurzarbeitergeldes	11
Jahressteuergesetz 2020 in Planung	11
Fortführung der Tätigkeit trotz Veräußerung der freiberuflichen Praxis	13
Steuerliche Behandlung der Implementierung einer TSE bei Kassensystemen	13
Kommission empfiehlt schrittweise Anhebung des Mindestlohns	14
Ausschluss der Erstausbildungskosten als Werbungskosten	14
Vorsteuerabzugsberechtigung für Renovierungskosten eines Homeoffice	15
Verkürztes Restschuldbefreiungsverfahren von der Bundesregierung beschlossen	15
Klare Regelungen in Verbraucherkreditverträgen zur Berechnung der Widerrufsfrist	16
Keine Duldung der Zeiterfassung per Fingerabdruck	17
Altersdiskriminierung in einer Stellenanzeige	17
Kein Anspruch auf halbe Urlaubstage	18
Unternehmerisches Risiko entscheidet über freie Mitarbeiter	18
Verlängerung von Kinderkrankengeld	19
Keine Abweichung von gerichtlich geregelter Umgang mit Kindern wegen der Corona-Pandemie	20
Keine Geschenkgaben bei Rezepteinlösung in der Apotheke	20

Tax-Compliance-Management-Systeme (Tax-CMS)

PARTNER-BEITRAG VON LUKAS A. WOCH-

Welche Haftungsrisiken bestehen?

Geschäftsführer/Vorstände sind als gesetzliche Vertreter von Kapitalgesellschaften für die Erfüllung von steuerlichen Pflichten (z.B. zeitgerechte Abgabe von Steuererklärungen unter Anwendung richtiger Vorschriften) verantwortlich, bei Einzelunternehmen entsprechend die Betriebsinhaber. Doch auch durch größte Sorgfalt können Fehler nie gänzlich ausgeschlossen werden. Sollten im Nachgang Fehler aufgedeckt werden, sind diese gemäß dem §153 AO unverzüglich zu berichtigen.

Am 23. Mai 2016 veröffentlichte das Bundesministerium für Finanzen (kurz: BMF) einen Anwendungserlass zum §153 AO. Der §153 AO beschäftigt sich mit „Berichtigungen von Erklärungen“. Der Anwendungserlass des BMF beantwortet die Frage, wann noch eine Berichtigung und wann bereits eine Steuerhinterziehung/leichtfertige Steuerverkürzung vorliegt. Demnach besteht für Steuerpflichtige bei nachträglichen Korrekturen bzw. auch durch nachträgliche Betriebsprüfungen stets die Gefahr, dass künftige Änderungen bzw. Feststellungen als Steuerhinterziehung bzw. leichtfertige Steuerverkürzung gewertet werden, anstatt als bloße Berichtigungsmaßnahmen gemäß §153 AO. Für die Unternehmensverantwortlichen entsteht hier ein erhebliches Haftungsrisiko.

Dabei liegt **Steuerhinterziehung bzw. leichtfertige Steuerverkürzung** dann vor, wenn die Tat (z.B. die Nichterklärung bestimmter Einkünfte oder die Anwendung falscher steuerrechtlicher Vorschriften) schuldhaft herbeigeführt wurde, d.h. entweder **vorsätzlich** oder **leichtfertig** ausgeübt wurde. Zu bedenken ist, dass die vorsätzliche bzw. leichtfertige Handlung auch durch Mitarbeiter erfolgen kann. Dies liegt unter anderem daran, dass an vielen Stellen im Unternehmen steuererhebliche Entscheidungen gefällt werden, von Personen, die sich der steuerlichen Konsequenzen nicht oder nicht vollständig bewusst sind.

Wie kann man das Risiko von Vorsatz und Leichtfertigkeit reduzieren?

Genau hier kommt nun der obige Anwendungserlass und damit das Tax-CMS ins Spiel. Das BMF führt darin aus, dass die Einrichtung eines innerbetrieblichen Kontrollsystems, das der Erfüllung steuerlicher Pflichten dient (kurz: Tax-CMS) ein **gewichtiges Indiz gegen das Vorliegen von Vorsatz bzw. Leichtfertigkeit** ist. Stattdessen liegt dann bloße Berichtigung gem. §153 AO vor. Demnach hat die Finanzverwaltung die Einrichtung eines Tax-CMS bei Ihrer Beurteilung zwingend zu berücksichtigen.

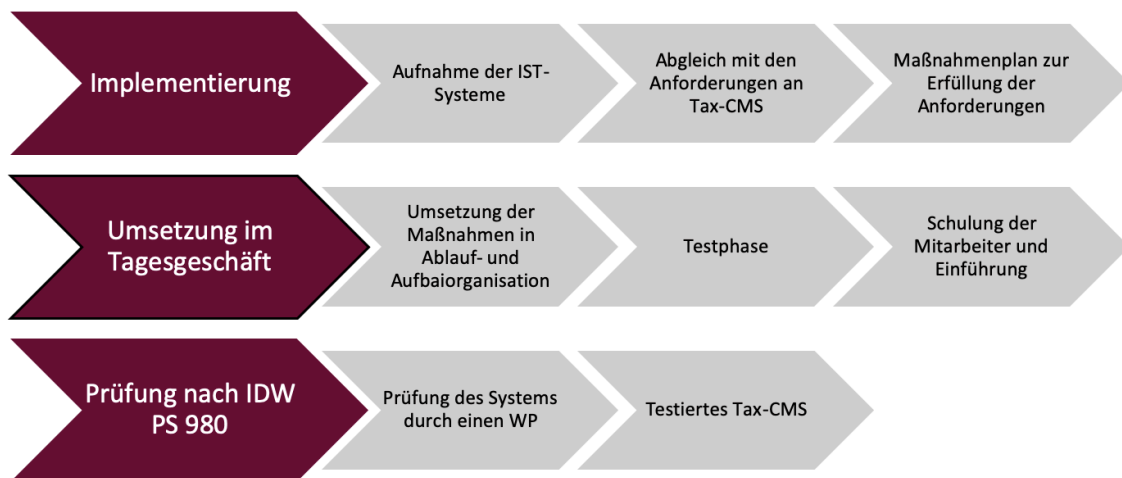
Viele Unternehmer sind fälschlicherweise der Auffassung, dass dies für Sie kein Thema ist, da ausreichende Dokumentationen/Handlungsanweisungen zu steuerlichen Themen in den Sphären des weiten Intranets vorliegen. Doch ein Tax-CMS besteht aus weit mehr als nur Anweisungen.

Woraus besteht ein Tax-CMS und wie wird es eingeführt?

Tax-CMS wird oft auch als Tax-IKS/Steuer-IKS (IKS = Internes Kontrollsystem) bezeichnet und synonym verwendet. Das Tax-CMS ist die Gesamtheit sämtlicher steuerrechtlicher Verpflichtungen, während das Tax-IKS nur auf den Bereich der internen Kontrollen (Kontrollebene) ausgerichtet ist.

Damit das Tax-CMS als „**effizient**“ gilt, muss es zunächst einmal **angemessen** ausgestaltet sein und zum anderen auch tatsächlich **wirksam** gelebt werden.

Die Einführung lässt sich grob in 3 Schritten skizzieren.

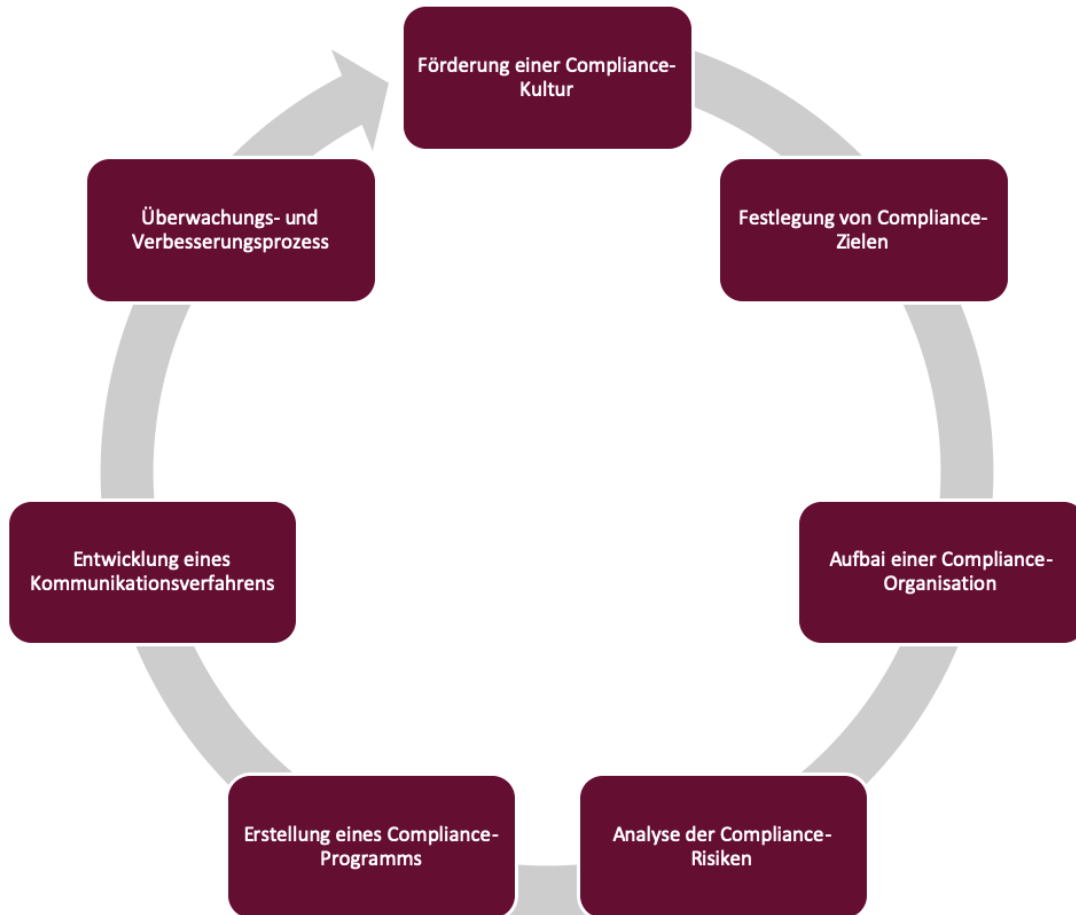


Schritt 1: Implementierung

Im ersten Schritt geht es um die Implementierung eines solchen Systems, mit dem Ziel die Befolgung steuerlicher Gesetze und Vorgaben der Finanzverwaltung sicherstellen zu können. Da eine Implementierung eines Tax-CMS gesetzlich nicht vorgeschrieben ist, fehlt es im besagten BMF-Schreiben an Vorgaben zur genauen Ausgestaltung eines solchen Systems. Gleichzeitig ist ohne Ausgestaltung die Beweisfunktion eines effizienten Tax-CMS kaum möglich. Das Institut der Wirtschaftsprüfer hat hierbei die Lücke geschlossen, in dem es einen Rahmen vorgegeben hat, welcher sich an der Prüfung der „Compliance-Management-Systemen“ orientiert. Das Tax-CMS soll demnach aus sieben Grundelementen bestehen. Dazu gehört die Förderung einer Compliance-Kultur, die Festlegung von Compliance-Zielen, der Aufbau einer Compliance-Organisation, die Analyse der Compliance-Risiken, die Erstellung des Compliance-Programms und die Entwicklung eines Kommunikationsverfahrens sowie eines Überwachungs- und Verbesserungsprozesses.

Schritt 2: Umsetzung im Tagesgeschäft

Einbindung der sieben Grundelemente in die Geschäftsabläufe des jeweiligen Unternehmens.



Schritt 3: Prüfung nach IDW PS 980

Dieser letzte Schritt ist nicht verpflichtend, verleiht aber die höchste Aussagekraft und damit die größte Rechtssicherheit. Das Tax-CMS wird bzgl. der Angemessenheit und Wirksamkeit durch einen Wirtschaftsprüfer testiert.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass ein Tax-CMS-System auch nur einzelne Teilbereiche umfassen kann (z.B. „Umsatzsteuerprozess“). Neben der Hauptmotivation die Haftung zu minimieren, den Vorwurf der Steuerhinterziehung zu entkräften (gilt auch für Mitarbeiter z.B. „Vorwurf der Mitwirkung“) ist ein Tax-CMS auch in der Lage die bestehenden Prozesse zu verbessern und durch die dazugehörige Dokumentation mehr Transparenz zu schaffen. Da das Thema der **Verfahrensdokumentation** seitens der Finanzverwaltung eine zunehmend größere Bedeutung einnimmt, ist davon auszugehen, dass das Vorhandensein und die Qualität eines effizienten Kontrollumfelds bei Entscheidungen durch die Finanzverwaltung mehr und mehr an Bedeutung gewinnt.

Stärkung des fairen Wettbewerbs: Eindämmung von Abmahnungen

BEITRAG VON LENNART SCHAFMEISTER–

Der Bundestag hat am 10.09.2020 über den aktualisierten Entwurf des Gesetzes zur Stärkung des fairen Wettbewerbs abgestimmt und das neue Gesetz verabschiedet. Der Gesetzesentwurf liegt nun dem Bundesrat vor. Dieser kann noch Einspruch gegen den Entwurf einlegen.

Mit dem Gesetzesentwurf wurde ein Maßnahmenpaket zur Eindämmung missbräuchlicher Abmahnungen geschnürt. Insbesondere die Stellung Selbstständiger sowie kleinerer und mittlerer Unternehmen soll hierdurch gestärkt werden. Darüber hinaus ergänzt der Entwurf das Designgesetz um eine sog. Reparaturklausel, die den Markt für sichtbare Ersatzteile für den Wettbewerb öffnet.

Die geplanten Änderungen im Überblick:

- Die Anforderungen an die **Anspruchsberechtigung** (Kreis derer, die abmahnen dürfen) werden erhöht. **Mitbewerber** sollen künftig tatsächlich geschäftlich tätig sein und in nicht unerheblichem Maße und nicht nur gelegentlich ähnliche Waren oder Dienstleistungen vertreiben oder nachfragen (§ 8 Abs. 3 Nr. 1 UWG-E). Diese Voraussetzungen muss der Abmahner ggf. nachweisen können. **Wirtschaftsverbände** müssen auf einer Liste der so genannten qualifizierten Wirtschaftsverbände eingetragen sein (§ 8b Abs. 2 UWG-E). Voraussetzung für die Eintragung in diese Liste ist u.a., dass der Wirtschaftsverband mindestens 75 Unternehmer als Mitglieder hat.
- Möglichkeit zur Geltendmachung von **Gegenansprüchen** für den Fall einer missbräuchlichen Abmahnung (§ 8c Abs. 3 UWG-E) oder für den Fall, dass die Abmahnung unberechtigt erfolgt ist oder nicht die formalen Anforderungen erfüllt (§ 13 Abs. 5 UWG-E).
- Die Liste von **Fallgruppen missbräuchlicher Abmahnungen** wird konkretisiert (§ 8c Abs. 2 UWG-E). Den aufgeführten Fallgruppen kommt allerdings nur Indizwirkung zu. Es bleibt eine umfassende Würdigung der Gesamtumstände des Einzelfalls erforderlich.
- Die **formalen Anforderungen** an eine Abmahnung werden erhöht (§ 13 UWG-E)
- Die **Voraussetzungen für den Aufwendungsersatz** werden verschärft (§ 13 Abs. 4 UWG-E). So soll etwa der Anspruch auf Ersatz der Aufwendungen für eine Abmahnung durch einen Mitbewerber ausgeschlossen sein, wenn diese einen Verstoß gegen Informations- und Kennzeichnungspflichten in Telemedien zum Inhalt hat. Bei Verstößen gegen die DSGVO soll eine Kostenerstattung nur möglich sein, wenn das abgemahnte Unternehmen oder der gewerblich tätige Verein mindestens 250 Mitarbeiter beschäftigt.
- Die **Vereinbarung einer Vertragsstrafe** wird für Mitbewerber bei einer erstmaligen Abmahnung bei bestimmten Verstößen ausgeschlossen (§ 13a Abs. 2 UWG-E), wenn der Abgemahnte in der Regel weniger als 100 Mitarbeiter beschäftigt. Zugleich soll in einfach gelagerten Fällen die Vertragsstrafe gem. § 13a Abs. 3

UWG-E 1000 € nicht überschreiten dürfen, wenn der Abgemahnte in der Regel weniger als 100 Mitarbeiter beschäftigt.

- Der **fliegende Gerichtsstand** wird bei Verstößen eingeschränkt, die im elektronischen Geschäftsverkehr begangen wurden (§ 14 Abs. 2 UWG-E)
- Der **Streitwert** wird durch eine Erweiterung des Gerichtskostengesetzes (GKG) begrenzt. Der Auffangwert aus § 51 GKG i.H.v. 1000 € soll auch für Zuwiderhandlungen gelten, die angesichts ihrer Art, ihrer Schwere, ihres Ausmaßes und ihrer Folgen die Interessen von Verbrauchern, sonstigen Marktteilnehmern oder Mitbewerbern in nur unerheblichem Maße beeinträchtigen.
- Eine **Reparaturklausel** wird in das **Designgesetz** aufgenommen. Hierdurch soll der Markt für sichtbare Ersatzteile für den Wettbewerb geöffnet werden, indem das Recht von bspw. Automobilherstellern am Design sichtbarer Ersatzteile wie Karosserieteilen, Scheinwerfern und Verglasungen eingeschränkt wird.

Exkurs Gesetzgebungsverfahren:

Noch ist das Gesetz nicht in Kraft. Es bleibt abzuwarten, ob der Bundesrat einen Vermittlungsausschuss anruft oder nicht. Bevor der Bundesrat Einspruch gegen ein Gesetz einlegen kann, muss ein Vermittlungsverfahren abgeschlossen worden sein. Verzichtet der Bundesrat darauf, Einspruch einzulegen oder wurde der Einspruch des Bundesrates vom Bundestag überstimmt, ist das parlamentarische Gesetzgebungsverfahren erfolgreich abgeschlossen und muss nunmehr noch vom zuständigen Minister oder der zuständigen Ministerin und der Bundeskanzlerin gegengezeichnet, vom Bundespräsidenten ausgefertigt und im Bundesgesetzblatt verkündet werden.

Das Team von SCHLARMANNvonGEYSO verfolgt den weiteren Verlauf des geplanten Gesetzes aufmerksam und hält Sie auf dem Laufenden!

Minenfeld Erbgemeinschaft: Spannungen und Streit vermeiden

BEITRAG VON JAKOB KÖSTER–

Erben mehrere Personen gemeinsam können starke Spannungen und Streit untereinander entstehen. Die Erben haben häufig unterschiedliche Auffassungen darüber, wer welche Bestandteile der Erbschaft erhalten soll und welche Entscheidungen sinnvoll sind.

Selbst wenn kein Streit darüber besteht, wer nach einem Testament Erbe geworden ist, besteht weiterhin Konfliktpotential über den Umgang mit der Erbschaft. Setzen Sie also mehrere Erben testamentarisch ein, sollten geeignete Regelungen getroffen werden, um spätere Streitigkeiten unter Ihren Erben zu vermeiden.

Bei der Bestimmung von mehreren Erben entsteht nach dem Erbfall eine sog. Erbgemeinschaft. Dies bedeutet, dass alle Erben in der Regel nur gemeinsam und einstimmig entscheiden dürfen, was mit dem Erbe geschieht.

Sind zum Beispiel Immobilien vererbt worden, kann es aus steuerlichen Gründen durchaus Sinn machen, dass diese nicht sofort verkauft werden. Hier kann Streit über die Erbschaft entstehen, wenn einer der Erben seinen Anteil der Erbschaft schnell wirtschaftlich realisieren möchte, da er Geld benötigt. Sind die anderen Erben dann nicht in der Lage oder nicht gewillt ihn auszubezahlen, kann dieser Erbe die Zwangsversteigerung der Immobilie erzwingen.

Sind mehrere Immobilien vorhanden entsteht häufig Streit darüber, welcher Erbe eine bestimmte Immobilie erhalten soll. So sind Immobilien in strukturschwächeren Regionen verständlicherweise weniger attraktiv für den einzelnen Erben als Immobilien, welche in guter Lage in Großstädten liegen. Letztere haben offensichtlich ein deutlicheres Wertsteigerungspotential. Kommt auch hier keine Einigung zustande kann ebenfalls die Zwangsversteigerung einzelner oder aller Immobilien erzwungen werden. Selbst wenn die Erben sich einig sind, dass bestimmte Immobilien vorerst nicht verkauft werden sollen, müssen Entscheidungen im Rahmen der Verwaltung der Immobilien getroffen werden, insbesondere bezüglich Erhaltungs- und Sanierungsmaßnahmen. Selbst bei Erhaltungsmaßnahmen sind Entscheidungen dabei grundsätzlich nur im allerseitigen Einvernehmen möglich und nur in Ausnahmefällen durch eine mehrheitliche Entscheidung.

Aber selbst um Gegenstände wie Schmuck und Fahrzeuge kann schnell heftiger Streit entstehen, wenn unterschiedliche Vorstellungen über deren wirtschaftlichen Wert oder ein sentimentales Interesse einzelner Erben vorhanden sind.

Derartige Streitigkeiten über Ihr Erbe können Sie durch das Verfassen eines Testaments mit genauen Regelungen wie mit dem Erbe umzugehen ist, vermeiden. So können Sie genau anordnen, wer welche Vermögensbestandteile erhalten soll, einen Verkauf von Immobilien für eine gewisse Zeit ausschließen oder einen neutralen Dritten als Testamentsvollstrecker einsetzen, welcher dann das Erbe verwaltet.

Sprechen Sie uns hierzu gerne an und lassen Sie uns gemeinsam eine Lösung finden, um Streitigkeiten unter Ihren Erben auszuschließen.

Messi darf das! - Anmeldung der Unionsmarke

BEITRAG VON DOREEN KRASE-

Lionel Andrés Messi Cuccittini gilt als einer der Fußballspieler unserer Zeit – sechsmaliger Weltfußballer, mehr als 600 Tore, ein Mann der Rekorde. Genau dieser Umstand und sein durch eben diese Erfolge bekannt gewordener Familienname „Messi“ verhalfen ihm nun zu einem über Jahre erstrittenen Rechtserfolg.

Doch der Reihe nach: Im Jahre 2011 meldete der da schon weithin bekannte Fußballer eine Wort-/Bildmarke „Messi“ u.a. für Bekleidung, Schuhe und Sportartikel für das Gebiet der Europäischen Union an, eine sog. Unionsmarke. Ein spanischer Hersteller für Bekleidung und Schuhe sah darin die Rechte seiner älteren Marke „Massi“ verletzt. Zu Recht, entschied das Amt der Europäischen Union für geistiges Eigentum (EUIPO) im Jahre 2013, denn die Marken seien nahezu identisch, zweifellos verwechslungsfähig und die Marke „Messi“ somit als jüngeres Zeichen zurückzuweisen. Es folgte damit dem im Markenrecht geltenden Prinzip „Wer zuerst kommt, mahlt zuerst.“ und hielt an diesem Grundsatz auch im darauffolgenden Rechtsmittelverfahren fest.

Nicht so das Gericht der Europäischen Union (EuG), das der Stürmer daraufhin mit einer Klage beschäftigte. Es sei – so das EuG – auch die Bekanntheit des Fußballers zu berücksichtigen, durch welche die Ähnlichkeit zwischen den Marken „Massi“ und „Messi“ neutralisiert werde und eine Verwechslungsgefahr somit ausgeschlossen sei.

Das sprichwörtlich letzte Wort hatte nun – neun Jahre später – der Europäische Gerichtshof (EuGH). Nach einem Rechtsmittel des EUIPO und des Inhabers der älteren Marke bestätigte es am 17.09.2020 die Entscheidung des EuG und stellte fest: Die Bekanntheit einer Person oder einer älteren Marke habe einen großen Einfluss auf die Wahrnehmung des jeweiligen Zeichens durch die maßgeblichen Verkehrskreise und sei entsprechend zu berücksichtigen. Schließlich sei die Bekanntheit ein wichtiger Faktor für die Beurteilung der Verwechslungsgefahr und eine große Bekanntheit daher sehr wohl geeignet, etwaige Ähnlichkeiten auszugleichen. Dies sei bereits im Widerspruchsverfahren thematisiert worden und hätte entsprechend vom EUIPO berücksichtigt werden müssen.

Die Bekanntheit wiegt in diesem Fall also schwerer als der markenrechtliche Grundsatz der zeitlichen Priorität.

Ein Skandal, möchte man meinen, doch sind bei markenrechtlichen Auseinandersetzungen eben immer auch die Gesamtumstände zu berücksichtigen. Wie wahrscheinlich ist es denn tatsächlich, dass der Käufer eines „Messi“-Sportshirts an die Marke „Massi“ denkt? Tatsächlich dürfte diese eher im Bereich des Fahrradsports bekannt sein, nicht aber darüber hinaus, während der Name „Messi“ weltweit ein Begriff ist. Und wäre es angemessen und dem Markenrecht dienlich, einer jüngeren Marke die Eintragung ins Register zu verwehren – nur aufgrund eines älteren Rechts, das wegen der Bekanntheit der hinter dem jüngeren Zeichen stehenden Person nicht verwechslungsfähig sein dürfte? Wird der Inhaber der älteren Marke „Massi“ tatsächlich in der Ausübung seines Markenrechts gestört bzw. seine Marke beeinträchtigt? Drei Mal „nein“ und demnach die Entscheidung durchaus nachvollziehbar.

Neue Maßstäbe wird dieses Urteil vermutlich nicht zwingend setzen und – weil diese Konstellation zweier streitiger Marken sehr selten ist – eher eine Ausnahme sein. Aber „Messi“ ist eben auch ein Ausnahmespieler ...

Der Fall des Monats: Gut gemeint und doch bestraft

PARTNER-BEITRAG VON GUNTER TROJE-

Einer der wenigen Fälle aus bisheriger Praxis, in denen tatsächlich ein gänzlich fehlender böser Wille dennoch zum Verlust des Arbeitsplatzes führte.

In einem meiner außergewöhnlichsten Kündigungsfälle kam eine Arbeitnehmerin zu mir, der fristlos gekündigt worden war. Was war geschehen?

Die Arbeitnehmerin arbeitete bereits seit über zehn Jahren beanstandungsfrei in einem Kiosk innerhalb einer Justizvollzugsanstalt (JVA) in Süddeutschland. Dort wurden vor ihr die unterschiedlichsten Artikel für die Inhaftierten verkauft. Unter anderem konnten sich diese Zeitungen bestellen, die dann über den Kiosk in die JVA geliefert wurden. Und eine dieser Zeitungen schaltete eines Tages eine Aktion, die der Arbeitnehmerin zum

Verhängnis werden sollte: Es gab nämlich in jedem einzelnen Exemplar dieser Zeitung einen Tankgutschein im Werte eines Euros, der vom Leser bei einer Tankstelle zulasten des Verlages eingelöst werden konnte.

Nun dachte sich die Arbeitnehmerin, dass die Insassen der JVA mit diesem Gutschein ja nichts würden anfangen können, vergewisserte sich, dass auf der anderen Seite des Gutscheins keine wesentlichen Inhalte, sondern vielmehr nur Werbung vorhanden waren, und schnitt die Gutscheine – vor Weitergabe der jeweiligen Zeitung an die Inhaftierten – aus. Anschließend löste sie die Gutscheine nicht etwa für sich persönlich, sondern vielmehr für den Arbeitgeber ein, indem sie die Betankung ihres privaten Pkw für dienstliche Fahrten zum Teil mit den Gutscheinen bezahlte. Den entsprechenden Betrag hätte ansonsten der Arbeitgeber an sie erstatten müssen. Die Arbeitnehmerin erlangte durch dieses Vorgehen also nicht einen einzigen Cent für sich persönlich.

Einer der Inhaftierten beschwerte sich jedoch bei der Leitung der JVA über seine beschädigte Zeitung, was wiederum an den Arbeitgeber weitergeleitet wurde. Dieser sprach sodann der Arbeitnehmerin die fristlose Kündigung aus.

In dem anschließenden gerichtlichen Verfahren beriefen wir uns darauf, dass die Arbeitnehmerin sich des Unrechts ihres Verhaltens nicht bewusst gewesen sei. Sie wollte die Inhaftierten nicht schädigen und lediglich die Gutscheine nicht „verfallen“ lassen. Zudem habe sie das Geld ja nicht einmal für sich selbst, sondern für den Arbeitgeber eingesetzt. In einem so außergewöhnlichen Fall hätte der Arbeitgeber daher davon ausgehen dürfen, dass eine Abmahnung ausreichend gewesen wäre, um die Arbeitnehmerin für die Zukunft von ähnlichen Pflichtverletzungen abzuhalten. Dies gälte insbesondere auch vor dem Hintergrund der bereits zehnjährigen beanstandungsfreien Beschäftigung. Daher sei der sofortige Ausspruch einer fristlosen Kündigung unverhältnismäßig gewesen.

Das Arbeitsgericht folgte dieser Argumentation und erklärte die Kündigung für unwirksam. Auf die Berufung des Arbeitgebers sah dies das Landesarbeitsgericht jedoch anders. Grund sei das objektiv strafbare Verhalten der Arbeitnehmerin in Gestalt einer Sachbeschädigung bezüglich der Zeitungen sowie einer Unterschlagung hinsichtlich eines Teils derselben. Dass sich die Arbeitnehmerin damit nicht persönlich bereichern wollte, spiele für die Schwere der Pflichtverletzung keine entscheidende Rolle. Sie durfte daher nicht davon ausgehen, dass der Arbeitgeber ein solches Verhalten dulden würde. Letztlich wurde daher zwischen den Parteien ein Vergleich geschlossen.

Dies war einer der wenigen Fälle in meiner bisherigen Praxis, in denen tatsächlich ein gänzlich fehlender böser Wille dennoch zum Verlust des Arbeitsplatzes führte – und in welchem zudem die Auffassung eines Berufungsgerichts nur schwer akzeptiert werden konnte. Da sich der Fall aber noch vor dem sogenannten **Emmely-Urteil** des Bundesarbeitsgerichts abspielte, ist zumindest fraglich, ob die Sache heute nicht anders ausgegangen wäre.

Verlängerung der Überbrückungshilfe und des Kurzarbeitergeldes

Die Bundesregierung hat sich auf Maßnahmen geeinigt, die den Betroffenen der Corona-Pandemie weiter unter die Arme greifen sollen. So wird die Inanspruchnahme von **Überbrückungshilfen** bis zum 31.12.2020 verlängert. Nach Informationen der Bundessteuerberaterkammer wird das derzeitige Programm für die Fördermonate Juli bis August 2020 unverändert weitergeführt; die Anträge waren **bis spätestens 30.09.2020** zu stellen. **Anträge für die Fördermonate September bis Dezember 2020 sind voraussichtlich ab Oktober möglich.**

Die Bezugsdauer des **Kurzarbeitergeldes** wird für Betriebe, die bis zum 31.12.2020 Kurzarbeit eingeführt haben, auf bis zu 24 Monate verlängert (also längstens bis zum 31.12.2021). Mit dem „Sozialschutzpaket II“ wurde bereits eine befristete Erhöhung des Kurzarbeitergeldes, das u. a. von der Dauer der Kurzarbeit abhängig ist, eingeführt. Regulär beträgt das Kurzarbeitergeld 60 % und für Eltern 67 % des Lohnausfalls. Nunmehr wird ab dem 4. Monat des Bezugs das Kurzarbeitergeld für kinderlose Beschäftigte, **die derzeit um mindestens 50 % weniger arbeiten**, auf 70 % und ab dem 7. Monat auf 80 % des Lohnausfalls erhöht. Beschäftigte mit Kindern erhalten ab dem 4. Monat des Bezugs 77 % und ab dem 7. Monat 87 %. Diese Erhöhungen gelten **bis 31.12.2021** für alle, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31.03.2021 entstanden ist.

Jahressteuergesetz 2020 in Planung

Mit dem sog. Jahressteuergesetz 2020 (JStG 2020) will die Bundesregierung notwendige Anpassungen an EU-Recht und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs sowie des Bundesfinanzhofs vornehmen. Aufgegriffen wurden aber auch neue Regelungen. Nachfolgend sollen zunächst die für die Steuerpflichtigen wichtigsten Änderungen aufgezeigt werden.

Neuregelung des Investitionsabzugsbetrags: Die Planungen sehen vor, den Investitionsabzugsbetrag von 40 % auf 50 % anzuheben. Investitionsabzugsbeträge und Sonderabschreibungen sollen künftig auch für vermietete begünstigte Wirtschaftsgüter uneingeschränkt gelten. Das gilt unabhängig von der Dauer der jeweiligen Vermietung. Somit sind künftig - im Gegensatz zur bisherigen Regelung - auch längerfristige Vermietungen für mehr als drei Monate unschädlich.

Bislang gelten für die einzelnen Einkunftsarten unterschiedliche Betriebsgrößenmerkmale, die für die Inanspruchnahme des Investitionsabzugsbetrags nicht überschritten werden dürfen. Künftig soll für alle Einkunftsarten eine einheitliche Gewinngrenze i. H. v. EUR 150.000,00 für die Inanspruchnahme von Investitionsabzugsbeträgen gelten.

Anmerkung: Diese Änderung gilt gleichermaßen auch für die Inanspruchnahme von Sonderabschreibungen von bis zu 20 %.

Insbesondere im Rahmen von Betriebsprüfungen wurde die „nachträgliche“ Beantragung des Investitionsabzugs in Anspruch genommen, um festgestellte Mehrergebnisse auch noch nach Anschaffung eines Wirtschaftsguts zu kompensieren. Eine Neuregelung verhindert die Verwendung von Investitionsabzugsbeträgen für Investitionen, die zum Zeitpunkt der Geltendmachung bereits angeschafft oder hergestellt wurden.

In Zukunft soll sichergestellt werden, dass der Investitionsabzugsbetrag nur demjenigen gewährt wird, der auch tatsächlich Investitionen tätigt. So kann er auch nur für Investitionen eines Mitunternehmers in seinem Sonderbetriebsvermögen verwendet werden.

Die Neuregelungen zum Investitionsabzugsbetrag und der Sonderabschreibung sollen bereits in nach dem 31.12.2019 endenden Wirtschaftsjahren gelten.

Steuerbegünstigte Zusatzleistungen des Arbeitgebers: Mit einer neuen Regelung soll für das gesamte Einkommensteuergesetz klargestellt werden, dass nur Zusatzleistungen des Arbeitgebers – also Leistungen, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden – steuerbegünstigt sind. Leistungen werden nur dann „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ erbracht, wenn

- die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,
- der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt,
- die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und
- bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird.

Hier hatte der Bundesfinanzhof mit Urteilen vom 01.08.2019 eine andere Auffassung vertreten. Die Neuregelung ist erstmals auf Leistungen, die in einem nach dem 31.12.2019 endenden Lohnzahlungszeitraum zugewendet werden, zu gebrauchen.

Steuerfreie Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld: Durch das Corona-Steuerhilfegesetz wurde eine begrenzte und befristete Steuerbefreiung für Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld eingeführt. Die Befristung wird durch das JStG 2020 um ein Jahr verlängert. Die Steuerfreiheit gilt damit für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 29.02.2020 beginnen und vor dem 01.01.2022 enden.

Verbilligte Wohnungsüberlassung: Bei einer verbilligten Überlassung einer Wohnung zu weniger als 66 % der ortsüblichen Miete ist eine generelle Aufteilung der Nutzungsüberlassung in einen entgeltlich und einen unentgeltlich vermieteten Teil vorzunehmen, wobei nur die auf den entgeltlich vermieteten Teil der Wohnung entfallenden Werbungskosten von den Mieteinnahmen abgezogen werden können.

Mit einer Änderung im Einkommensteuergesetz wird die Grenze für die generelle Aufteilung der Wohnraumüberlassung ab dem Veranlagungszeitraum 2021 in einen entgeltlich und in einen unentgeltlich vermieteten Teil auf 50 % der ortsüblichen Miete herabgesetzt. Beträgt das Entgelt 50 % und mehr, jedoch weniger als 66 % der ortsüblichen Miete, ist eine sog. Totalüberschussprognoseprüfung vorzunehmen.

Fällt diese Prüfung positiv aus, wird Einkunftserzielungsabsicht angenommen und der volle Werbungskostenabzug gewährt. Bei einem negativen Ergebnis ist von einer Einkunftserzielungsabsicht nur für den entgeltlich vermieteten Teil auszugehen, für den die Werbungskosten auch nur anteilig abgezogen werden können.

Weitere Änderungen sind bei der Umsetzung des sog. **Mehrwertsteuer-Digitalpakets** und die Konkretisierung zur **Rückwirkung einer Rechnungskorrektur** geplant.

Bitte beachten Sie: Diese Informationen wurden dem „Regierungsentwurf des JStG 2020“ entnommen. Bis zur Verabschiedung des Gesetzes können und werden sich vermutlich noch Änderungen ergeben. Über die einzelnen Neuregelungen informieren wir Sie, sobald das Gesetzespaket verabschiedet wurde und sie in Kraft treten.

Fortführung der Tätigkeit trotz Veräußerung der freiberuflichen Praxis

Bei der Veräußerung einer Praxis aus einer selbstständigen Tätigkeit entsteht i. d. R. ein steuerlich zu berücksichtigender Veräußerungsgewinn. Damit dieser auch steuerbegünstigt behandelt wird, müssen die bisherige Tätigkeit für eine gewisse Zeit in dem örtlichen Bereich eingestellt sowie die wesentlichen Betriebsgrundlagen veräußert werden. Dazu gehören auch die immateriellen Wirtschaftsgüter, wie z. B. ein Mandanten- oder Patientenstamm und der Praxiswert.

Unschädlich für eine steuerbegünstigte Veräußerung ist, wenn zwar die eigentliche Praxis veräußert wurde, die bisherige Tätigkeit aber geringfügig von dem Veräußerer weitergeführt wird. Dies gilt jedoch nur, solange die darauf entfallenden Umsätze in den letzten drei Jahren weniger als 10 % der gesamten Einnahmen ausmachen.

Die Finanzverwaltung ging bisher davon aus, dass die Hinzugewinnung neuer Mandate im Rahmen der geringfügigen Tätigkeit einen schädlichen Vorgang bei der begünstigten Praxisveräußerung darstellt. Nach Auffassung des Bundesfinanzhofs in seinem Urteil vom 11.02.2020 schadet das Ausnutzen alter Beziehungen, um neue Mandate hinzuzugewinnen, nicht dem Vorgang der steuerbegünstigten Veräußerung, solange der geringfügige Umfang nicht überschritten wird. Dem hat sich nunmehr die Finanzverwaltung mit Schreiben vom 14.05.2020 angeschlossen.

Steuerliche Behandlung der Implementierung einer TSE bei Kassensystemen

Das sog. „Kassengesetz“ verpflichtet zum Schutz von elektronischen Aufzeichnungen von Kasseneinnahmen zu einer „Technischen Sicherheitseinrichtung“ (TSE). Eine TSE besteht i. d. R. aus einem Sicherheitsmodul, einem Speichermedium und einer einheitlichen digitalen Schnittstelle.

Die TSE ist zwar ein selbstständiges Wirtschaftsgut, es ist allerdings nicht selbstständig nutzbar. Die Aufwendungen für die Anschaffung der Hardware sind über die betriebsgewöhnliche Nutzungsdauer von 3 Jahren abzuschreiben. Ein Sofortabzug oder die Bildung eines Sammelpostens ist nicht zulässig.

Bei einer TSE, die als Hardwarelösung in ein bestehendes Wirtschaftsgut eingebaut wird, sind die Aufwendungen für die Sicherheitseinrichtung als nachträgliche Anschaffungskosten des jeweiligen Wirtschaftsguts zu berücksichtigen und über dessen Restnutzungsdauer abzuschreiben.

Entgelte für eine cloudbasierte TSE, die monatlich zu zahlen sind, können sofort als Betriebsausgaben abgezogen werden. Die Aufwendungen für die Implementierung der einheitlichen digitalen Schnittstelle, die die TSE an ein elektronisches Aufzeichnungssystem sowie an die Finanzverwaltung für Kassensysteme anbindet, gelten als Anschaffungsnebenkosten des Wirtschaftsguts „TSE“.

Vereinfachungsregelung: Mit Schreiben vom 21.08.2020 akzeptiert die Finanzverwaltung, dass Kosten für die erstmalige Ausrüstung bestehender Kassen oder Kassensysteme mit einer TSE sowie die erstmalige Implementierung einer einheitlichen digitalen Schnittstelle in voller Höhe als Betriebsausgaben abgezogen werden können.

Kommission empfiehlt schrittweise Anhebung des Mindestlohns

Laut einer Empfehlung der Mindestlohnkommission vom 01.07.2020 soll der gesetzliche Mindestlohn in mehreren Stufen angehoben werden. Seit dem 01.01.2020 liegt dieser bei EUR 9,35 brutto. In den nächsten Stufen steigt der Mindestlohn zum 01.01.2021 auf EUR 9,50, zum 01.07.2021 auf EUR 9,60 und zum 01.01.2022 auf EUR 9,82. Ab dem 01.07.2022 soll er dann EUR 10,45 brutto betragen.

Der gesetzliche Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 18 Jahre. Unter bestimmten Voraussetzungen haben auch Praktikantinnen und Praktikanten Anspruch auf Mindestlohn. Ausgenommen vom Erhalt des Mindestlohns sind z. B. Auszubildende, ehrenamtlich Tätige, Teilnehmerinnen und Teilnehmer an einer Maßnahme der Arbeitsförderung und Angestellte mit Branchentarifverträgen.

Besondere Beachtung kommt hier den geringfügig Beschäftigten, den sog. Minijobbern, zu. Bei Verträgen mit Minijobbern sollte überprüft werden, ob durch den Mindestlohn die Geringfügigkeitsgrenze von EUR 450,00 pro Monat überschritten wird.

Ausschluss der Erstausbildungskosten als Werbungskosten

Als Erstausbildung gilt jede Ausbildung, die nach dem regulären Schulabschluss angefangen und durch eine Abschlussprüfung, welche die Befähigung erteilt in dem angestrebten Beruf zu arbeiten, beendet wird. Wenn für die Ausübung eines Berufs nach

dem Bachelor- auch noch ein Masterabschluss erforderlich ist, wie z. B. beim Beruf des Lehrers, so gilt auch der Master als Teil der Erstausbildung. Zwischen den Abschnitten einer mehraktigen Berufsausbildung muss ein enger zeitlicher und sachlicher Zusammenhang liegen. Eine Zweitausbildung, deren Kosten unstreitig als Werbungskosten angesetzt werden können, liegt eher dann vor, wenn diese neben der eigentlichen Berufstätigkeit ausgeübt wird und hinter dieser zurücktritt.

Der BFH hat am 12.02.2020 entschieden, dass kein Werbungskostenabzug für die entstandenen Aufwendungen der Erstausbildung möglich ist. Das gilt allerdings nicht für Erstausbildungen, welche im Rahmen eines Dienstverhältnisses stattfinden, da hier direkte Werbungskosten für steuerpflichtige Einnahmen vorliegen. Ein Ansatz kann in anderen Fällen höchstens als Sonderausgabe in Höhe von maximal EUR 6.000,00 erfolgen.

Vorsteuerabzugsberechtigung für Renovierungskosten eines Homeoffice

Wird eine als Homeoffice genutzte Wohnung im Rahmen einer unternehmerischen Tätigkeit vermietet, kann die Umsatzsteuer grundsätzlich als Vorsteuer steuerlich angesetzt werden. Dazu zählen neben Aufwendungen für Renovierungsarbeiten an ausschließlich beruflich genutzten Räumen, wie Büro- und Besprechungsräume, auch Renovierungskosten an Sanitärräumen. Ausgenommen sind nach Auffassung des Bundesfinanzhofs (BFH) in seinem Urteil vom 07.05.2020 jedoch Aufwendungen für ein mit Dusche und Badewanne ausgestattetes Badezimmer, da dies dem privaten Bereich zuzuordnen ist.

Im verhandelten Fall ging es um Kosten, die für die Renovierung einer Einliegerwohnung, welche der Vermieter zur Homeoffice Tätigkeit umsatzsteuerpflichtig an seinen Arbeitgeber vermietete, angefallen waren. Teil der Renovierungsarbeiten war auch ein Badezimmer mit Dusche und Badewanne. Das Urteil des BFH stellt hierfür allerdings die berufliche Nutzung der als Homeoffice vermieteten Räumlichkeiten in den Fokus. Während sich bei einer Bürotätigkeit die berufliche Nutzung auch auf einen Sanitärraum erstrecken kann, ist dies bei einem mit Dusche und Badewanne ausgestatteten Badezimmer nicht der Fall.

Verkürztes Restschuldbefreiungsverfahren von der Bundesregierung beschlossen

Mit dem am 01.07.2020 von der Bundesregierung beschlossenen Gesetzentwurf sollen die Richtlinienvorgaben zur Restschuldbefreiung umgesetzt werden. Nachfolgend die wichtigsten Punkte im Überblick:

- Das Verfahren soll im Regelfall von 6 Jahren auf 3 Jahre verkürzt werden.

- Die Regelungen gelten nicht nur für unternehmerisch tätige Schuldner, sondern auch für Verbraucher.
- Die Tilgung der Verbindlichkeiten in einer bestimmten Höhe ist nicht mehr erforderlich.
- Schuldner müssen jedoch auch weiterhin bestimmten Pflichten und Obliegenheiten nachkommen, um eine Restschuldbefreiung erlangen zu können, z. B. einer Erwerbstätigkeit nachgehen oder sich um eine solche bemühen.
- In der sog. Wohlverhaltensphase sollen Verbraucher stärker zur Herausgabe von erlangtem Vermögen herangezogen werden. Außerdem wird ein neuer Grund zur Versagung der Restschuldbefreiung geschaffen, wenn in der Wohlverhaltensphase unangemessene Verbindlichkeiten begründet werden.

Die Verfahrensverkürzung soll für Verbraucher zunächst bis zum 30.06.2025 befristet werden, um etwaige Auswirkungen auf das Antrags-, Zahlungs- und Wirtschaftsverhalten von Verbrauchern beurteilen zu können. Die Verkürzung des Verfahrens soll insgesamt nicht dazu führen, dass ein Schuldner im Falle einer erneuten Verschuldung auch schneller zu einer zweiten Restschuldbefreiung kommen kann. Daher wird die derzeitige zehnjährige Sperrfrist auf elf Jahre erhöht und das Restschuldbefreiungsverfahren in Wiederholungsfällen auf fünf Jahre verlängert.

Die Verkürzung des Restschuldbefreiungsverfahrens auf drei Jahre soll für alle Insolvenzverfahren gelten, die ab dem 01.10.2020 beantragt werden. Damit können auch diejenigen Schuldner bei einem wirtschaftlichen Neuanfang unterstützt werden, die durch die Corona-Pandemie in die Insolvenz geraten sind. Für Insolvenzverfahren, die ab dem 17.12.2019 beantragt wurden, soll das derzeit sechsjährige Verfahren monatsweise verkürzt werden.

Klare Regelungen in Verbraucherkreditverträgen zur Berechnung der Widerrufsfrist

Verbraucherkreditverträge müssen in klarer und prägnanter Form die Modalitäten für die Berechnung der Widerrufsfrist angeben. Dieses wird nicht erfüllt, wenn auf unterschiedliche Paragraphen im nationalen Recht verwiesen wird.

Die Richter am Europäischen Gerichtshof (EuGH) hatten zu dieser Problematik folgenden Sachverhalt zur Entscheidung vorliegen: Im Jahr 2012 nahm ein Verbraucher bei einer Bank einen grundpfandrechtlich gesicherten Kredit über EUR 100.000,00 mit einem bis zum 30.11.2021 gebundenen Sollzinssatz von 3,61 % pro Jahr auf.

Der Kreditvertrag sah vor, dass der Darlehensnehmer seine Vertragserklärung innerhalb von 14 Tagen widerrufen kann und dass diese Frist nach Abschluss des Vertrags zu laufen beginnt, aber erst, nachdem der Darlehensnehmer alle Pflichtangaben erhalten hat, die eine bestimmte Vorschrift des deutschen Bürgerlichen Gesetzbuchs vorsieht. Diese Angaben, deren Erteilung an den Verbraucher indessen für den Beginn der

Widerrufsfrist maßgeblich ist, führt der Vertrag somit nicht selbst auf. Er verweist lediglich auf eine deutsche Rechtsvorschrift, die selbst auf weitere Vorschriften des deutschen Rechts verweist.

Anfang 2016 erklärte der Verbraucher gegenüber der Bank den Widerruf seiner Vertragserklärung. Die Bank war der Ansicht, dass sie den Verbraucher ordnungsgemäß über sein Widerrufsrecht belehrt hatte und die Frist für die Ausübung dieses Rechts bereits abgelaufen war.

Im o. g. Fall stellte der EuGH fest, dass der im fraglichen Vertrag enthaltene Verweis auf die deutschen Rechtsvorschriften nicht dem Erfordernis genügt, den Verbraucher in klarer und prägnanter Form über die Frist und die anderen Modalitäten für die Ausübung des Widerrufsrechts zu informieren.

Anmerkung: Ist die Belehrung über den Beginn der Widerrufsfrist ungültig, kann ein Verbraucher ggf. den Widerruf noch nach der beabsichtigten Frist erklären.

Keine Duldung der Zeiterfassung per Fingerabdruck

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (LAG) hat mit Urteil vom 04.06.2020 entschieden, dass Arbeitnehmer nicht zu einer Zeiterfassung per Fingerabdruck-Scanner verpflichtet sind.

Zu dieser Entscheidung lag dem Gericht folgender Sachverhalt vor: Ein Arbeitgeber führte ein Zeiterfassungssystem ein, das mit einem Fingerabdruck-Scanner bedient wird. Das eingeführte System verarbeitet nicht den Fingerabdruck als Ganzes, sondern die Fingerlinienverzweigungen (Minutien). Der Arbeitnehmer lehnte eine Benutzung dieses Systems ab. Der Arbeitgeber erteilte ihm deshalb eine Abmahnung.

Das LAG führte aus, dass der Arbeitnehmer dieses Zeiterfassungssystem nicht nutzen muss. Auch wenn das System nur Minutien verarbeitet, handelt es sich um biometrische Daten. Eine Verarbeitung solcher Daten ist nach der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) nur ausnahmsweise möglich. Eine solche Ausnahme kann hier nicht festgestellt werden. Entsprechend war eine Erfassung ohne Einwilligung des Arbeitnehmers nicht zulässig. Die Weigerung der Nutzung stellte deshalb keine Pflichtverletzung dar, sodass der Arbeitnehmer die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte verlangen durfte.

Altersdiskriminierung in einer Stellenanzeige

Bietet der Arbeitgeber in einer Stellenanzeige eine „zukunftsorientierte, kreative Mitarbeit in einem jungen, hochmotivierten Team“, so liegt hierin eine Tatsache, die eine Benachteiligung des nicht eingestellten 61-jährigen Bewerbers wegen des Alters vermuten lässt.

Dieser Hinweis enthält regelmäßig nicht nur die Botschaft an potentielle Stellenbewerber, dass die Mitglieder des Teams jung und deshalb hochmotiviert sind. Eine solche Angabe in einer Stellenanzeige kann aus der Sicht eines objektiven Empfängers zudem regelmäßig nur so verstanden werden, dass der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer sucht, der in das Team passt, weil er ebenso jung und hochmotiviert ist wie die Mitglieder des vorhandenen Teams.

Kein Anspruch auf halbe Urlaubstage

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (LAG) hatte in einem Fall zu entscheiden, in dem einem Arbeitnehmer antragsgemäß im Jahr 2015 an 18 Tagen und im Jahr 2016 an 13 Tagen halbe Urlaubstage gewährt wurden. Im Jahr 2017 teilte der Arbeitgeber mit, dass er ihm zukünftig nicht mehr als 6 halbe Tage pro Jahr gewährt.

Nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) sind bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Ferner ist der Urlaub zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen.

Ein Urlaubswunsch, der auf eine Zerstückelung und Atomisierung des Urlaubs in Kleinst-raten gerichtet ist, muss nicht erfüllt werden. Eine solche Urlaubsgewährung wäre nicht geeignet, die Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers zu erfüllen.

Das BUrlG kennt keinen Rechtsanspruch auf halbe Urlaubstage bzw. Bruchteile von Urlaubstagen. Von obigen Grundsätzen kann für die Urlaubsansprüche, die den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigen, durch vertragliche Vereinbarung abgewichen werden. Vor diesem Hintergrund entschieden die LAG-Richter zugunsten des Arbeitgebers.

Unternehmerisches Risiko entscheidet über freie Mitarbeiter

Freie Mitarbeiter können als abhängig Beschäftigte gelten, wenn sie kein unternehmerisches Risiko tragen. Zu diesem Schluss kamen die Richter des Hessischen Landessozialgerichts (LSG) in einem Urteil vom 05.03.2020.

Grundlegend für das Urteil war der Fall einer Physiotherapeutin, die in einer Praxis als freie Mitarbeiterin arbeitete. Sie war an keinerlei Praxiskosten beteiligt und erhielt den Großteil ihrer benötigten Arbeitsmaterialien über die Praxis. Behandlungen rechnete die

Physiotherapeutin über das Abrechnungssystem der Praxisinhaberin ab. Diese erhielt 30 % der jeweils generierten Einnahmen.

Auf Antrag der freien Mitarbeiterin stellte die Deutsche Rentenversicherung (RV) fest, dass es sich bei der Beschäftigung um ein abhängiges und somit sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis handelt. Dagegen wehrte sich die Praxisinhaberin.

Das LSG entschied zugunsten der RV und begründete dies unter anderem damit, dass die Mitarbeiterin, obwohl nicht weisungsgebunden und selbstbestimmt arbeitend, in die Organisation der Praxis eingebunden war. Kontakt zu Patienten hatte die Mitarbeiterin ausschließlich durch die Praxis bekommen. Behandlungsverträge der Patienten wurden mit der Praxisinhaberin und nicht mit der Mitarbeiterin geschlossen. Somit hatte die Mitarbeiterin weder ein eigenes Unternehmerrisiko zu tragen, noch laufende Kosten, wie etwa Miete oder Personalkosten. Darüber hinaus war die Frau nicht unternehmerisch auf dem Markt tätig.

Verlängerung von Kinderkrankengeld

Versicherte haben Anspruch auf Krankengeld, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben, eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist.

Anspruch auf Krankengeld besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für 10 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte längstens für 20 Arbeitstage. Der Höchstanspruch bei mehreren erkrankten Kindern besteht für Versicherte für nicht mehr als 25 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte für nicht mehr als 50 Arbeitstage je Kalenderjahr.

Aufgrund der Corona-Pandemie hat die Bundesregierung beschlossen, dass das Kinderkrankengeld im Jahr 2020 für 5 weitere Tage pro Elternteil (bei Alleinerziehenden 10 Tage) gewährt wird.

Wenn beide Elternteile gesetzlich krankenversichert sind, können sie sich auch gegenseitig den Anspruch auf Kinderkrankengeld übertragen und entscheiden, wer von Beiden das kranke Kind betreut.

Anmerkung: Da der Versicherungsschutz einer privaten Krankenversicherung in der Regel keinen Anspruch auf Kinderkrankengeld umfasst, hat ein privatversicherter Elternteil hier keinen Anspruch auf unbezahlte Freistellung.

Keine Abweichung von gerichtlich geregelter Umgang mit Kindern wegen der Corona-Pandemie

Ein familiengerichtlich geregelter Umgang des Kindes mit dem anderen Elternteil darf ohne rechtfertigende Änderungsentscheidung des Familiengerichts nicht unter Hinweis auf die Kontaktbeschränkungen wegen der Verbreitung des Corona-Virus verweigert werden. Gegen einen Elternteil, der den Umgang gleichwohl nicht gewährt, kann ein Ordnungsgeld verhängt werden, entschied das Oberlandesgericht Frankfurt am Main mit seinem Beschluss v. 08.07.2020. Der Umgang zwischen dem nicht betreuenden Elternteil und dem Kind gehört zum absolut notwendigen Minimum zwischenmenschlicher Kontakte und erfüllt damit einem Ausnahmetatbestand.

Keine Geschenkzugaben bei Rezepteinlösung in der Apotheke

Das Bundesverwaltungsgericht hat mit seinem Urteil vom 09.07.2020 entschieden, dass inländische Apotheken ihren Kunden beim Erwerb verschreibungspflichtiger Arzneimittel keine Vorteile in Form von Sachleistungen (z. B. eine Rolle Geschenkpapier, ein Paar Kuschelsocken oder Gutscheine) versprechen und gewähren dürfen.

Ein Apotheker verstößt gegen die arzneimittelrechtliche Preisbindung, wenn er seinen Kunden für den Erwerb eines rezeptpflichtigen Arzneimittels eine Sachzuwendung verspricht und gewährt. Versandapotheken mit Sitz im EU-Ausland können jedoch im Falle des Versands an Kunden in Deutschland Rabatte und Boni auf verschreibungspflichtige Arzneimittel gewähren. Angesichts des bislang geringen Marktanteils der ausländischen Arzneimittelversender an der Abgabe von rezeptpflichtigen Arzneimitteln in Deutschland ist die Preisbindung für die inländischen Apotheken weiterhin zumutbar.

Fälligkeitstermine

Fällig am

Umsatzsteuer (mtl.), Lohn- u. Kirchenlohnsteuer, Soli-Zuschlag (mtl.), Einkommen-, Kirchen-, Körperschaftsteuer, Soli-Zuschlag	12.10.2020
Sozialversicherungsbeiträge	28.10.2020

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

seit 01.07.2016 = - 0,88 %

01.01.2015 – 30.06.2016 = - 0,83 %

01.07. – 31.12.2014 = - 0,73 %

01.01. – 30.06.2014 = - 0,63 %

Ältere Basiszinssätze finden Sie im Internet unter: <http://www.bundesbank.de/Basiszinssatz>

Verzugszinssatz ab 01.01.2002:

ab 01.01.2020 (§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:	Basiszinssatz + 5 Prozentpunkte
Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (abgeschlossen bis 28.7.2014):	Basiszinssatz + 8 Prozentpunkte
(abgeschlossen ab 29.7.2014):	Basiszinssatz + 9 Prozentpunkte zzgl. 40,00 EUR Pauschale

Verbraucherpreisindex*

2020 August	106,0
Juli	106,1
Juni	106,6

	Mai	106,0
	April	106,1
	März	105,7
	Februar	105,6
	Januar	105,2
2019	Dezember	105,8
	November	105,3
	Oktober	106,1
	September	106,0
* (2015= 100)		

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter:

<https://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.