

# SCHLARMANN von GEYSO



Liebe Leserinnen und Leser,

die ZEIT hat in ihrer letzten Ausgabe des Jahres 2019 über die ganze Seite 2 sieben positive Geschichten veröffentlicht. Es lohnt sich einfach immer wieder, auf Anlässe zur Freude zu schauen.

Und hier kommt die ganz aktuelle gute Nachricht für Sie: Sie haben in diesem Jahr mehr Zeit – einen ganzen Tag! Runden Sie diese 24 Stunden großzügig auf 52 Stunden auf und teilen Sie sie gut für sich ein – eine Stunde pro Woche für sich selbst. Und ich meine dabei nicht eine Stunde pro Woche, um bei der Arbeit Liegendebliebenes aufzuarbeiten, um mehr Zeit mit der Familie (diese Zeit sollten Sie sich immer nehmen) oder Freunden zu verbringen. Ich meine die reine und pure ICH-Zeit – nur für sich selbst – und zwar neben dem Konzertabend oder dem Jogging – einfach eine Verabredung nur mit Ihnen! Sie werden sehen, wie diese Momente Sie befreien und beflügeln und sich damit dann auch auf alle anderen Lebensbereiche auswirken. Oft schaffen auch kleinere Veränderungen kurz- und mittelfristig große Wirkungen. Selbstverständlich dürfen Sie mit diesem jetzt gefassten Vorsatz auch noch großzügiger sein...!

Um das Wohlbefinden fördernde Maßnahmen geht es auch in diesem INFOBRIEF. Der aktuelle Partnerbeitrag setzt sich mit dem sogenannten Betrieblichen Eingliederungsmanagement auseinander. Diese gesetzgeberische Verpflichtung kann als Chance genutzt werden, im Rahmen eines Gesamtkonzeptes der Gesundheitsfürsorge die Arbeitsunfähigkeitszeiten zu verringern und die Mitarbeiterzufriedenheit zu erhöhen.

Ach ja, und sagen Sie nicht, Sie hätten keine Zeit. Wie drückte es schon Leonardo da Vinci zutreffend aus:

*„Die Zeit verweilt lange genug für diejenigen, der sie nutzen will.“*

In diesem Sinne bleibt mir nur noch zu sagen: Viel Erfolg und Freude für das Jahr 2020 - und nehmen Sie sich Ihre Zeit!

Mit besten Grüßen

Ingolf F. Kropp  
Rechtsanwalt

## THEMEN IN DIESER INFOBRIEF-AUSGABE

1. Jahressteuergesetz 2019 tritt in Kraft
2. Änderungen bei innergemeinschaftlichen Lieferungen ab 1.1.2020
3. III. Bürokratienteilsetzungsgesetz in Kraft
4. Steuerliche Behandlung von Reisekosten bei Auslandsreisen ab 1.1.2020
5. Beitragsbemessungsgrenzen und Sachbezugswerte 2020
6. Bundesrat segnet Gesetzesvorhaben ab
7. Beschränkung bei Mahnkostenpauschale
8. Werkstatt haftet wegen unterlassener Aufklärung
9. Schadensersatz und Schmerzensgeld nach Hundebiss
10. Pflichtverletzung bei Abreißen der Tapete ohne Neutapezierung
11. Ärztebewertungsportal „Jameda“ teilweise unzulässig
12. Einsichtnahme des Arbeitgebers in den Dienstrechner
13. Abbau des Arbeitszeitkontos – Freistellung in gerichtlichem Vergleich
14. Zugang der Kündigung – Einwurf in den Hausbriefkasten
15. Verschulden des Arbeitnehmers – keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
16. Kindergeldbezug beim sog. paritätischen Wechselmodell
17. Tatsächlich erzielt Arbeitsentgelt für Verletztengeld entscheidend

## BEITRÄGE UNSERER PARTNER

18. Betriebliches Eingliederungsmanagement – mehr als nur eine Pflicht des Arbeitgebers!

Ingolf F. Kropp  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fälligkeitstermine, Basiszinssatz / Verzugszinssatz,  
Verbraucherpreisindizes

## 1. Jahressteuergesetz 2019 tritt in Kraft

Der Bundesrat stimmte am 29.11.2019 zahlreichen Änderungen im Steuerrecht zu, die der Bundestag bereits am 07.11.2019 verabschiedet hatte. Sie dienen der Anpassung an EU-Recht, der Digitalisierung und Verfahrensvereinfachung. Die vorgesehenen Maßnahmen sind sehr umfangreich und sollen hier zunächst stichpunktartig aufgezeigt werden. Über die einzelnen relevanten Regelungen werden wir Sie über dieses Informationsschreiben auf dem Laufenden halten.

- Es wird eine **Sonderabschreibung** für neue Elektronutzfahrzeuge sowie elektrisch betriebene Lastenfahräder in Höhe von 50 % im Jahr der Anschaffung zusätzlich zur regulären Abschreibung eingeführt. Begünstigt werden Elektronutzfahrzeuge der EG-Fahrzeugklassen N1, N2 und N3, die ganz oder überwiegend aus mechanischen oder elektrochemischen Energiespeichern oder aus emissionsfrei betriebenen Energiewandlern gespeist werden. Zu den begünstigten elektrisch betriebenen Lastenfahrädern gehören solche, die ein Mindest-Transportvolumen von 1 m<sup>3</sup> und eine Nutzlast von mindestens 150 kg aufweisen. Diese Sonderabschreibung gilt für Fahrzeuge, die nach dem 31.12.2019 und vor dem 01.01.2031 angeschafft werden.
- Bei der **privaten Nutzung von betrieblichen Elektrofahrzeugen** oder von extern aufladbaren Hybridelektrofahrzeugen kommt anstelle der sog. 1-%-Regelung eine 0,5-%-Regelung zum Tragen. Diese Regelung gilt für Fahrzeuge, die nach dem 31.12.2018 und vor dem 01.01.2022 angeschafft werden. Das Jahressteuergesetz erweitert diese Regelung nunmehr über den 31.12.2021 hinaus bis zum 01.01.2025 für Fahrzeuge, die unter ausschließlicher Nutzung der elektrischen Antriebsmaschine eine Reichweite von mindestens 60 Kilometern erreichen. Wird das Fahrzeug nach dem 31.12.2024 und vor dem 01.01.2031 angeschafft, muss die Mindestreichweite 80 Kilometer betragen. Überschreitet die Kohlendioxidemission je gefahrenen Kilometer 50 Gramm nicht, spielt die Mindestreichweite keine Rolle.  
Beträgt der Bruttolistenpreis nicht mehr als 40.000,00 €, kommt für Fahrzeuge, die nach dem 31.12.2018 und vor dem 01.01.2031 angeschafft werden, anstelle der 0,5-%-Regelung eine 0,25-%-Regelung zum Tragen, wenn das Fahrzeug gar keine Kohlendioxidemission verursacht.
- Die Steuerbefreiung für vom Arbeitgeber gewährte Vorteile für das **elektrische Aufladen eines Elektrofahrzeugs** oder Hybridelektrofahrzeugs im Betrieb des Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmens und für die zeitweise zur privaten Nutzung überlassene betriebliche Ladevorrichtung wird bis zum 31.12.2030 verlängert.

Darüber hinaus sind folgende Maßnahmen durchgesetzt worden:

- Steuerfrei bleiben **Weiterbildungsleistungen** des Arbeitgebers, die der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers dienen. Die Weiterbildung darf keinen überwiegenden Belohnungscharakter haben.
- **Gutscheine und Geldkarten** gehören nur dann nicht zu den Einnahmen aus Geld, wenn sie ausschließlich zum Bezug von Waren und Dienstleistungen berechtigen und zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.
- Ab dem 01.01.2020 unterbleibt der Ansatz eines Sachbezugs, wenn der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern eine **Wohnung zu Wohnzwecken verbilligt überlässt**, soweit das vom Arbeitnehmer gezahlte Entgelt mindestens zwei Drittel des ortsüblichen Mietwerts ausmacht und dieser Richtwert für die Wohnung nicht mehr als 25 € je Quadratmeter (ohne umlagefähige Kosten) beträgt.
- Die Pauschalen für **Verpflegungsmehraufwendungen** werden von zzt. 12,00 € bzw. 24,00 € auf 14,00 € bzw. 28,00 € ab dem 01.01.2020 angehoben.

- Des Weiteren wird für **Berufskraftfahrer** ein Pauschbetrag in Höhe von 8,00 € pro Tag eingeführt, der anstelle der tatsächlichen Aufwendungen, für die üblicherweise während einer mehrtägigen beruflichen Tätigkeit im Zusammenhang mit einer Übernachtung im Kraftfahrzeug des Arbeitgebers entstehende Mehraufwendungen in Anspruch genommen werden können. Der Pauschbetrag kann auch von selbstständigen Berufskraftfahrern geltend gemacht werden.
- Zuschüsse für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr – sog. „**Job-Tickets**“ – können mit einer Pauschalsteuer von 25 % versteuert werden, auch wenn die Bezüge dem Arbeitnehmer nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. In diesem Fall unterbleibt auch die Minderung der Entfernungspauschale. Die Regelung gilt ab dem Tag der Verkündung des Gesetzes.
- Eine Pauschalversteuerung mit 25 % kann auch für die unentgeltliche oder verbilligte **Übereignung eines betrieblichen Fahrrads**, das kein Kraftfahrzeug ist, in Anspruch genommen werden, wenn es den Arbeitnehmern zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn übereignet wird.
- Rückwirkend neu geregelt wurde, dass sog. **Fondsetablierungskosten** bei modellhafter Gestaltung eines geschlossenen gewerblichen Fonds zu den Anschaffungskosten gehören und somit nicht sofort steuerlich abziehbar sind.
- Für Veröffentlichungen in elektronischer Form – sog. **E-Books** – kommt der ermäßigte Umsatzsteuersatz (zzt. 7 %) zum Tragen. Davon betroffen sind auch Bereitstellungen von Datenbanken, die eine Vielzahl von elektronischen Büchern, Zeitungen oder Zeitschriften oder Teile von diesen enthalten. Die Regelung tritt am Tag nach der Verkündung des Gesetzes in Kraft.

Neben diesen und weiteren hier zunächst nicht erwähnten Änderungen, setzt das Jahressteuergesetz 2019 auch noch gewichtige Neuregelungen bei innergemeinschaftlichen Lieferungen zum 01.01.2020 in Kraft – siehe hierzu den separaten Beitrag.

## 2. Änderungen bei innergemeinschaftlichen Lieferungen ab 01.01.2020

**Innergemeinschaftliche Lieferungen** sind unter bestimmten Voraussetzungen umsatzsteuerfrei. Spiegelbildlich unterliegt der innergemeinschaftliche Erwerb im Bestimmungsland der Umsatzsteuer. Ab dem 01.01.2020 werden die Voraussetzungen der Steuerfreiheit bei innergemeinschaftlichen Lieferungen verschärft.

Die Vorlage der USt-ID-Nr. des Abnehmers ist künftig eine materiell-rechtliche Voraussetzung für die Steuerbefreiung der innergemeinschaftlichen Lieferung. Folglich muss der Abnehmer der Lieferung im anderen Mitgliedstaat für umsatzsteuerliche Zwecke erfasst sein, d. h. er muss im Zeitpunkt der Lieferung eine USt-ID-Nr. besitzen, die ihm in dem anderen Mitgliedstaat erteilt wurde. Er muss diese gegenüber dem liefernden Unternehmer verwenden.

Des Weiteren entfällt für innergemeinschaftliche Lieferungen die Umsatzsteuerbefreiung, wenn der Lieferer keine zusammenfassende Meldung macht bzw. wenn diese unrichtig oder unvollständig abgegeben wurde.

Ab dem 01.01.2020 entfällt die Erklärungspflicht des Verbringenstatbestandes durch den Lieferanten in ein **Konsignationslager** im Bestimmungsland, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Die Beförderung oder der Versand von Gegenständen in ein EU-Land ist auch dann umsatzsteuerfrei, wenn die Gegenstände zunächst nicht ausgeliefert, sondern eingelagert werden.

Voraussetzung dafür ist u. a., dass dem deutschen Unternehmer die vollständige Anschrift des Erwerbers im Zeitpunkt des Beginns der Beförderung oder Versendung bekannt ist. Des Weiteren muss die Ware spätestens nach Ablauf von zwölf Monaten nach der Bestückung des Lagers wieder entnommen worden sein. Dazu sind umfangreiche Nachweise und Aufzeichnungen zu führen.

Bisher existierte keine EU-einheitliche Regelung der **Reihengeschäfte**. Durch die sog. „Quick Fixes“ wird nun auch der Begriff des Reihengeschäfts EU-weit einheitlich definiert. Die einheitliche Regelung ordnet in einem Reihengeschäft die bewegte Lieferung grundsätzlich der Lieferung an den mittleren Unternehmer (Zwischenhändler) zu, wenn er die Gegenstände selbst oder auf seine Rechnung durch einen Dritten versendet oder befördert. Dies entspricht der bisherigen deutschen Rechtsauffassung.

Abweichend davon wird die Versendung oder Beförderung nur der Lieferung von Gegenständen durch den Zwischenhändler zugeschrieben, wenn der Zwischenhändler seinem Lieferer die USt-ID-Nr. mitgeteilt hat, die ihm vom Mitgliedstaat, aus dem die Gegenstände versandt oder befördert werden, erteilt wurde.

### 3. III. Bürokratieentlastungsgesetz in Kraft

Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, Bürokratie abzubauen und so die Wirtschaft dadurch auch finanziell zu entlasten. Dafür sind im III. Bürokratieentlastungsgesetz, **das am 08.11.2019 vom Bundesrat gebilligt wurde**, auch verschiedene steuerliche Maßnahmen vorgesehen. Dazu zählen:

- **Gesundheitsförderung:** Der Arbeitgeber kann ab dem 01.01.2020 – unter bestimmten Voraussetzungen – bis zu 600,00 € (vorher 500,00 €) im Jahr steuerfrei leisten, um die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit seiner Beschäftigten durch betriebsinterne Maßnahmen der Gesundheitsförderung oder entsprechende Barleistungen für Maßnahmen externer Anbieter zu erhalten.
- **Kurzfristige Beschäftigung:** Der Höchstbetrag, bis zu dem eine Pauschalierung der Lohnsteuer mit 25 % bei kurzfristig Beschäftigten zulässig ist, wurde von 72,00 € auf 120,00 € angehoben. Der pauschalierungsfähige durchschnittliche Stundenlohn erhöht sich von 12,00 € auf 15,00 €.
- **Gruppenunfallversicherung:** Der Arbeitgeber kann die Beiträge für eine Gruppenunfallversicherung mit einem Pauschsteuersatz von 20 % erheben, wenn der steuerliche Durchschnittsbetrag ohne Versicherungssteuer 62,00 € im Kalenderjahr nicht übersteigt. Dieser Betrag erhöht sich auf 100,00 € im Jahr.
- **Kleinunternehmerregelung:** Die Umsatzsteuer wurde von inländischen Unternehmern nicht erhoben, wenn der Umsatz im vergangenen Kalenderjahr die Grenze von 17.500,00 € nicht überstiegen hat und 50.000 € im laufenden Kalenderjahr voraussichtlich nicht übersteigen wird. Die Anhebung auf 22.000,00 € soll die seit der letzten Anpassung erfolgte allgemeine Preisentwicklung berücksichtigen.
- **Existenzgründer:** Die besondere Regelung, durch die Unternehmen im Jahr der Gründung und im Folgejahr verpflichtet werden, die Umsatzsteuer-Voranmeldung monatlich abzugeben, wird bis 2026 ausgesetzt.

Zu weiteren Maßnahmen gehören u. a. die Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, Erleichterungen bei der Archivierung von elektronisch gespeicherten Steuerunterlagen sowie die Option eines digitalen Meldescheins im Beherbergungsgewerbe.



#### 4. Steuerliche Behandlung von Reisekosten bei Auslandsdienstreisen ab 01.01.2020

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat mit Schreiben vom 15.11.2019 die neuen Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen und Übernachtungskosten für beruflich und betrieblich veranlasste Auslandsdienstreisen ab 01.01.2020 bekannt gemacht. Eine Reisekostentabelle finden Sie auf der Internetseite des BMF unter: <https://www.bundesfinanzministerium.de> und dort unter Service -> Publikationen -> BMF-Schreiben.

Für die in der Bekanntmachung nicht erfassten Länder ist der für Luxemburg geltende Pauschbetrag, für nicht erfasste Übersee- und Außengebiete eines Landes ist der für das Mutterland geltende Pauschbetrag maßgebend.

#### 5. Beitragsbemessungsgrenzen und Sachbezugswerte 2020

Mit den neuen Rechengrößen in der Sozialversicherung werden die für das Versicherungsrecht sowie für das Beitrags- und Leistungsrecht in der Sozialversicherung maßgebenden Grenzen bestimmt. Für das Jahr 2020 gelten folgende Rechengrößen:

1. Arbeitnehmer sind **nicht gesetzlich krankenversicherungspflichtig**, wenn sie im Jahr mehr als 62.550,00 € bzw. im Monat mehr als 5.212,50 € verdienen.
2. Die **Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge** werden von jährlich höchstens 56.250,00 € bzw. von monatlich höchstens 4.687,50 € berechnet.
3. Die Bemessungsgrenze für die Renten- und Arbeitslosenversicherung beträgt 82.800,00 € in den alten Bundesländern (aBL) bzw. 77.400,00 € in den neuen Bundesländern (nBL) im Jahr.
4. Die **Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge** werden von höchstens 6.900,00 € (aBL) bzw. 6.450,00 € (nBL) monatlich berechnet.
5. Die **Bezugsgröße** in der Sozialversicherung ist auf 3.185,00 € (aBL)/3.010,00 € (nBL) monatlich, also 38.220,00 € (aBL)/36.120,00 € (nBL) jährlich festgelegt.
6. Die **Geringfügigkeitsgrenze** liegt weiterhin bei 450,00 € monatlich.

Der **Beitragssatz** für die Krankenversicherung beträgt weiterhin 14,6 % (zzgl. individueller Zusatzbeitrag je nach Krankenkasse). Der Beitragssatz für die Pflegeversicherung bleibt ebenfalls bei 3,05 % und entsprechend bei Kinderlosen, die das 23. Lebensjahr bereits vollendet haben, bei 3,30 %. Auch der Rentenversicherungsbeitragssatz bleibt stabil bei 18,6 %, der Beitragssatz für die Arbeitslosenversicherung wird – befristet bis 31.12.2022 – von 2,5 % auf 2,4 % gesenkt.

Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sind – wie auch der Zusatzbeitrag, wenn die Krankenversicherungen einen solchen erheben – seit dem 01.01.2019 wieder je zur Hälfte von Arbeitgebern und Beschäftigten zu tragen. Den Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung für Kinderlose (0,25 %) trägt der Arbeitnehmer weiterhin allein. **Ausnahmen gelten für das Bundesland Sachsen:** Hier trägt der Arbeitnehmer 2,025 % (bzw. kinderlose Arbeitnehmer nach Vollendung des 23. Lebensjahres 2,275 %) und der Arbeitgeber 1,025 % des Beitrags zur Pflegeversicherung.

**Sachbezugswerte:** Der Wert für Verpflegung erhöht sich ab 2020 von 251,00 € auf 258,00 € monatlich (Frühstück 54,00 €, Mittag- und Abendessen je 102,00 €). Demzufolge

beträgt der Wert für ein Mittag- oder Abendessen 3,40 € und für ein Frühstück 1,80 €. Der Wert für die Unterkunft erhöht sich auf 235,00 €. Bei einer freien Wohnung gilt grundsätzlich der ortsübliche Mietpreis. Besonderheiten gelten für die Aufnahme im Arbeitgeberhaushalt bzw. für Jugendliche und Auszubildende und bei Belegung der Unterkunft mit mehreren Beschäftigten.

## 6. Bundesrat segnet Gesetzesvorhaben ab

Der Bundesrat hat in seiner Sitzung am 29.11.2019 einige Gesetzesvorhaben abgesegnet, sodass diese nach Unterzeichnung des Bundespräsidenten und der Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt in Kraft treten können. U. a. handelt es sich dabei um:

- das **Angehörigen-Entlastungsgesetz** (Unterhaltspflicht erst ab 100.000,00 € Jahreseinkommen) und um
- das **Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung** (Mindestvergütung von Auszubildenden).

Über die beiden Gesetzesvorhaben berichteten wir bereits in der Oktober- bzw. Dezember-Ausgabe.

## 7. Beschränkung bei Mahnkostenpauschale

Mit Urteil vom 26.06.2019 entschied der Bundesgerichtshof, dass Unternehmen nicht alle Kosten, die durch die Erstellung von Mahnungen entstehen, über die Mahngebühren auf den Kunden abwälzen dürfen. Die Mahngebühren können unter bestimmten Bedingungen pauschal festgelegt werden, dabei ist jedoch die Höhe abhängig von dem zu erwartenden Schaden. Nur die Druckkosten, die Kosten für die Kuvertierung, die Frankierung und Versendung sind umlagefähig. Anfallende Personalkosten muss der Kunde dagegen nicht zahlen. Verzugszinsen darf ein Unternehmen ebenfalls nicht geltend machen, denn diese werden nicht durch die Mahnung verursacht. Bei Einrechnung nicht ersatzfähiger Kosten in die Schadenspauschale ist die entsprechende Klausel unwirksam.

## 8. Werkstatt haftet wegen unterlassener Aufklärung

Das Oberlandesgericht Düsseldorf verurteilte am 17.10.2019 eine Werkstatt zu Schadensersatzleistungen, weil sie einen Kunden nicht auf den weiteren Reparaturbedarf an seinem SUV hingewiesen hatte.

Die Werkstatt hatte das Fahrzeug repariert und dabei umfangreiche Arbeiten am Motor durchgeführt. Unter anderem wurden alle hydraulischen Ventilspielausgleichselemente und ein Kettenspanner erneuert. Den Zustand der zu diesem Zeitpunkt bereits stark gelängten und austauschbedürftigen Steuerketten untersuchte sie jedoch nicht. Deshalb erlitt der Motor nach einigen hundert Kilometern einen Totalschaden.

Die Werkstatt hätte den Zustand der Steuerketten überprüfen und dem Kunden einen Austausch empfehlen müssen. Denn sie musste auch auf Unzulänglichkeiten an den Teilen des Fahrzeugs achten, mit denen sie sich im Zuge der durchgeführten Reparatur befasste und deren Mängel danach nicht mehr ohne Weiteres entdeckt und behoben werden konnten. Wegen Verletzung dieser Prüf- und Hinweispflicht muss sie ihrem Kunden die ihm dadurch

entstandenen Kosten für den Erwerb und Einbau eines Austauschmotors erstatten. Davon abzuziehen sind jedoch die Kosten, die dem Kunden ohnehin durch den Austausch der Steuerketten entstanden wären.

## **9. Schadensersatz und Schmerzensgeld nach Hundebiss**

Wird durch ein Tier ein Mensch getötet oder der Körper oder die Gesundheit eines Menschen verletzt oder eine Sache beschädigt, so ist derjenige, welcher das Tier hält, verpflichtet, dem Verletzten den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen.

Die Richter vom Oberlandesgericht Karlsruhe verurteilten am 10.10.2019 einen Hundehalter zur Zahlung von Schmerzensgeld (2.000,00 €) und Ersatz für Verdienstausschlag (3.100,00 €). In dem Fall aus der Praxis war ein Hundehalter mit seiner angeleinten Bulldogge spazieren. Ein anderer Hundehalter wollte seinen Hund (Terrier) ebenfalls ausführen. Der Terrier sprang, als der Kofferraum geöffnet wurde, nicht angeleint aus dem Fahrzeug und lief auf den anderen Hundehalter und dessen Hund zu. Im Verlauf des folgenden „Gemenges“ kam der Hundehalter der Bulldogge zu Fall und wurde ins Gesicht gebissen. Der freiberuflich Tätige war fünf Tage arbeitsunfähig und hat eine Narbe davongetragen.

## **10. Pflichtverletzung bei Abreißen der Tapete ohne Neutapezierung**

Eine Pflichtverletzung des Mieters kann darin liegen, dass er – ohne anschließend neue Tapeten anzubringen – in der Mietwohnung vorgefundene Tapeten ganz oder teilweise entfernt. Anders stellt sich die Sachlage dar, wenn die Tapeten angesichts ihres Alters und Zustandes ohnehin wertlos waren. Die Beweislast trägt der Vermieter. Im entschiedenen Fall waren die Tapeten 30 Jahre alt, mehrfach überstrichen und lösten sich bereits an mehreren Stellen. Hier hatte der Vermieter gegenüber dem Mieter keinen Anspruch auf Schadensersatz für eine nicht durchgeführte Neutapezierung.

## **11. Ärztebewertungsportal „Jameda“ teilweise unzulässig**

Das Oberlandesgericht Köln (OLG) hat entschieden, dass mehrere frühere bzw. aktuelle Ausgestaltungen der Plattform „Jameda“ unzulässig sind. Mit ihnen verließ „Jameda“ die zulässige Rolle des „neutralen Informationsmittlers“ und gewährte den an die Plattform zahlenden Ärzten auf unzulässige Weise „verdeckte Vorteile“. Andere von den Ärzten gerügte Funktionen waren dagegen zulässig.

Insbesondere beanstandeten die OLG-Richter, dass auf den ohne Einwilligung eingerichteten Profilen der Ärzte (sog. „Basiskunden“) auf eine Liste mit weiteren Ärzten verwiesen wurde, während auf den Profilen der Ärzte, die Beiträge an die Plattform bezahlten (sog. „Premium-“ oder „Platinkunden“), ein solcher Hinweis unterblieben ist. Unzulässig sei ebenfalls, dass die zahlenden Ärzte in Auflistungen mit Bild dargestellt wurden, während bei den anderen Ärzten nur ein grauer Schattenriss zu sehen ist. Dasselbe gelte für den Verweis auf Fachartikel von zahlenden Ärzten, während auf den Profilen von sog. Platinkunden ein solcher Verweis unterbleibt. Schließlich sei auch der Hinweis auf eine Liste mit Ärzten für spezielle Behandlungsgebiete unzulässig, der ebenfalls auf den Profilen zahlender Ärzte nicht zu sehen ist.

## 12. Einsichtnahme des Arbeitgebers in den Dienstrechner

In einem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) am 31.01.2019 entschiedenen Fall wurde ein Angestellter verdächtigt, wichtige Unternehmensgeheimnisse an Dritte weitergegeben zu haben. Aufgrund dieses Verdachts wurde sein Dienstlaptop von der internen Revision untersucht. Bei dieser Untersuchung stellte man – rein zufällig – fest, dass er anscheinend eine ihm zur Verfügung gestellte Tankkarte nicht nur für die Betankung seines Dienstwagens nutzte, sondern auch zum Tanken anderer Fahrzeuge zulasten des Arbeitgebers verwendete.

Die BAG-Richter kamen zu der Entscheidung, dass ein Arbeitgeber die dienstlichen Rechner seiner Mitarbeiter durchsuchen darf, wenn er feststellen will, ob sie ihren arbeitnehmerischen Pflichten nachkommen. Vor dem Hintergrund des Datenschutzes ist die Durchsichtung des Rechners erlaubt, solange keine privaten Dateien dabei sind. Der Arbeitgeber kann auch eine Verdachtskündigung aussprechen, wenn er bei der Durchsichtung zufällig auf sachliche Anhaltspunkte stößt, die eine schwere Pflichtverletzung des Arbeitnehmers nahelegen.

In dem o. g. Fall lag der Verdacht eines Tankbetrugs vor, was eine schwere Pflichtverletzung darstellt. Die Vertrauenswürdigkeit des Arbeitnehmers war damit zerstört und eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber unzumutbar.

Erlaubt der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern eigene Geräte für ihre Arbeit zu nutzen („Bring your own device“), bedarf es einer klaren Regelung, welchen Zugriff der Arbeitgeber darauf nehmen bzw. nicht nehmen darf.

## 13. Abbau des Arbeitszeitkontos – Freistellung in gerichtlichem Vergleich

Endet das Arbeitsverhältnis und können Gutstunden auf dem Arbeitszeitkonto nicht mehr durch Freizeit ausgeglichen werden, sind sie vom Arbeitgeber in Geld abzugelten. Die Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht in einem gerichtlichen Vergleich ist nur dann geeignet, den Anspruch auf Freizeitausgleich zum Abbau von Gutstunden auf dem Arbeitszeitkonto zu erfüllen, wenn der Arbeitnehmer erkennen kann, dass der Arbeitgeber ihn zur Erfüllung des Anspruchs auf Freizeitausgleich von der Arbeitspflicht freistellen will.

Dem Bundesarbeitsgericht lag zu dieser Problematik folgender Fall zur Entscheidung vor: Nachdem der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt hatte, schlossen die Arbeitsvertragsparteien am 15.11.2016 im Kündigungsschutzprozess einen gerichtlichen Vergleich, wonach das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Arbeitgeberkündigung mit Ablauf des 31.01.2017 endete. Bis dahin stellte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer unwiderruflich von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der vereinbarten Vergütung frei. In diesem Zeitraum sollte auch der Resturlaub eingebracht sein. Eine allgemeine Abgeltungs- bzw. Ausgleichsklausel enthielt der Vergleich nicht. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hatte der Arbeitnehmer noch ca. 67 Guthabenstunden.

In dem gerichtlichen Vergleich ist weder ausdrücklich noch konkludent hinreichend deutlich festgehalten, dass die Freistellung auch dem Abbau des Arbeitszeitkontos dienen bzw. mit ihr der Freizeitausgleichsanspruch aus dem Arbeitszeitkonto erfüllt sein soll, so die BAG-Richter. Somit hatte der Arbeitnehmer noch Anspruch auf die Abgeltung der Guthabenstunden.



#### **14. Zugang der Kündigung – Einwurf in den Hausbriefkasten**

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses geht regelmäßig durch Einwurf in den Hausbriefkasten des Arbeitnehmers zu. Die Kündigung gelangt so in verkehrsüblicher Weise in die tatsächliche Verfügungsgewalt des Empfängers und es besteht für diesen unter gewöhnlichen Verhältnissen die Möglichkeit, von ihr Kenntnis zu nehmen. Dabei ist nicht auf die individuellen Verhältnisse des Empfängers abzustellen.

Wenn für den Empfänger unter gewöhnlichen Verhältnissen die Möglichkeit der Kenntnisnahme bestand, ist es unerheblich, ob er daran durch Krankheit, zeitweilige Abwesenheit oder andere besondere Umstände einige Zeit gehindert war. Dem Empfänger obliegt die Pflicht, die nötigen Vorkehrungen für eine tatsächliche Kenntnisnahme zu treffen. Unterlässt er dies, so wird der Zugang durch solche – allein in seiner Person liegenden – Gründe nicht ausgeschlossen. Der Zugang tritt auch ein, wenn der Arbeitgeber von der Abwesenheit des Arbeitnehmers weiß (z. B. Krankenhausaufenthalt).

#### **15. Verschulden des Arbeitnehmers – keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

Gemäß dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch seinen Arbeitgeber, wenn er durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert wird, ohne dass ihn ein Verschulden trifft. Schuldhaft im Sinne des EFZG handelt deshalb nur der Arbeitnehmer, der in erheblichem Maße gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhaltensweise verstößt. Erforderlich ist ein grober oder gröblicher Verstoß gegen das Eigeninteresse eines verständigen Menschen und damit ein besonders leichtfertiges oder vorsätzliches Verhalten. Bei Verkehrsunfällen liegt ein den Entgeltfortzahlungsanspruch ausschließendes Verschulden vor, wenn der Arbeitnehmer seine Pflichten als Verkehrsteilnehmer vorsätzlich oder in besonders grober Weise fahrlässig missachtet. Will der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung mit der Begründung verweigern, der Arbeitnehmer habe die Arbeitsunfähigkeit schuldhaft herbeigeführt, obliegt ihm Darlegungspflicht. Da der Arbeitgeber häufig keine genauen Kenntnisse über die Geschehensabläufe hat, ist er auf die Mitwirkung des Arbeitnehmers angewiesen; dazu ist dieser auch verpflichtet. Anderenfalls kann davon ausgegangen werden, dass die Arbeitsunfähigkeit verschuldet ist.

In einem vom Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein am 01.04.2019 entschiedenen Fall sprach ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer den Anspruch auf Entgeltfortzahlung ab, da dieser trotz eines ausdrücklichen Verkehrszeichens mit dem Zusatz, der (ausgeschilderte) Fußweg sei für Radfahrer nicht geeignet, seine Fahrt mit dem Fahrrad fortsetzte und dann auf einer sich an den Weg hinter einer Kurve anschließenden Treppe zu Fall kam.

#### **16. Kindergeldbezug beim sog. paritätischen Wechselmodell**

Werden nach der Trennung der Eltern die Kinder zu annähernd gleichen Zeitanteilen in beiden Haushalten betreut, versorgt und erzogen, handelt es sich um ein sog. paritätisches Wechselmodell. Nun hatten die Richter des Oberlandesgerichts Celle über die Berechtigung des Kindergeldbezugs in einem solchen Wechselmodell zu entscheiden. Sie kamen zu dem Urteil, dass hier das Kindeswohl entscheidend ist. Danach steht dem Elternteil das Kindergeld zu, welches die Gewähr dafür bietet, dass das Kindergeld zum Wohl des Kindes verwendet wird.

## 17. Tatsächlich erzielttes Arbeitsentgelt für Verletztengeld entscheidend

Verletztengeld wird durch die Berufsgenossenschaften nach Ablauf der Entgeltfortzahlung gezahlt, wenn die Arbeitsunfähigkeit z. B. durch einen Arbeitsunfall verursacht wurde. Berechnet wird es nach dem während der letzten vier Wochen abgerechneten Arbeitsentgelt. Nicht zu berücksichtigen sind Einnahmen, die nicht nachgewiesen werden können (z. B. Schwarzarbeit).

Es gilt das Zuflussprinzip, außer wenn dem Versicherten für den maßgeblichen Abrechnungszeitraum zunächst rechtswidrig Arbeitsentgelt vorenthalten wurde, das ihm aber später – etwa nach einem gewonnenen Arbeitsgerichtsprozess – zugeflossen ist.

## 18. Betriebliches Eingliederungsmanagement - mehr als nur eine Pflicht des Arbeitgebers!



Ingolf F. Kropp  
Rechtsanwalt

Seit 2004 besteht eine Pflicht des Arbeitgebers, für länger erkrankte Beschäftigte ein sogenanntes „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ (abgekürzt: BEM) anzubieten. Dieses BEM ist gemäß § 167 Abs. 2, 9. Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) dann durchzuführen, wenn ein Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder aber in mehreren zeitlichen Abschnitten wiederholt arbeitsunfähig ist. Dieses BEM gilt nicht nur für Menschen mit einer Schwerbehinderung und ist im Übrigen auch dann durchzuführen, wenn die Arbeitsunfähigkeit noch andauert. Auf die Größe des Betriebes kommt es dabei nicht an.

Ziel des BEM ist es, eine bestehende Arbeitsunfähigkeit frühzeitig zu überwinden, einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten. Ein konkretes Verfahren sieht der Gesetzgeber nicht vor. Es geht vielmehr darum, in Gesprächen und im Rahmen einer fachkundigen Begleitung angemessene individuelle Lösungen zu finden. Voraussetzung ist die Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers. Dann können im Rahmen einer konzertierten Aktion unter Einbeziehung des Betriebs- bzw. Werksarztes, der Rehabilitationsträger wie Krankenkasse und Rentenversicherung und - bei schwerbehinderten Beschäftigten - des Integrationsamtes begleitende Hilfen im Arbeitsleben erarbeitet werden. Dies rechnet sich für den Arbeitgeber, da es die Gesundheit und Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers fördert, Fehlzeiten verringert und damit auch Personalkosten senkt.

Die Rehabilitationsträger und das Integrationsamt können die Einführung eines BEM durch Prämien und/oder Bonuszahlungen unterstützen. Zudem können erhebliche Zuschüsse zu Arbeitshilfen (wie beispielsweise höhenverstellbare Schreibtische, flexiblere Schreibtischstühle, Arbeitserleichterungen im Produktionsprozess etc.) beantragt werden.

Die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements spielt auch bei krankheitsbedingten Kündigungen eine Rolle. Zwar stellt sie keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine solche Kündigung dar, indessen erhöht sich bei fehlenden Maßnahmen die Darlegungs- und Beweislast zu Lasten des Arbeitgebers, insbesondere auch im Hinblick auf Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers. Hier können daher auch bereits im Vorfeld die entsprechenden Weichen gestellt werden.

Letztendlich kann und sollte das BEM in ein Gesamtkonzept der Gesundheitsfürsorge - so beispielsweise durch die Installierung eines Gesundheitstages und weiterer die Mitarbeitergesundheit fördernder Maßnahmen - eingebunden werden. Untersuchungen machen immer wieder deutlich, dass die Installierung eines solchen Gesundheitskonzeptes im Unternehmen die Arbeitsunfähigkeitszeiten verringert, die Mitarbeiterzufriedenheit und damit im Er-

gebnis dann auch die Produktivität deutlich erhöht. Dies wirkt sich nicht nur auf die Attraktivität und die Produktivität des Unternehmens aus, sondern macht sich auch im Umgang mit den Geschäftspartnern bemerkbar.

Nehmen Sie doch einfach dieses Gesamtthema Gesundheit auf die Agenda Ihrer guten Vorsätze für dieses Jahr - es lohnt sich und es wird Früchte tragen!

Ingolf F. Kropp  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Fälligkeitstermine****Fällig am**

Umsatzsteuer (mtl.), Lohn- u. Kirchenlohnsteuer, Soli-Zuschlag (mtl.)	10.01.2020
Sozialversicherungsbeiträge	29.01.2020

**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:  
(§ 288 BGB)

**Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:**

Basiszinssatz + 5 Prozentpunkte

**Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern**

(abgeschlossen bis 28.07.2014): Basiszinssatz + 8 Prozentpunkte

**(abgeschlossen ab 29.07.2014):** Basiszinssatz + 9 Prozentpunkte  
 zzgl. 40,00 € Pauschale

**Verbraucherpreisindex**

(2015 = 100)

**2019:** November = 105,3; Oktober = 106,1; September = 106,0;  
 August = 106,0; Juli = 106,2; Juni = 105,7; Mai = 105,4; April = 105,2;  
 März = 104,2; Februar = 103,8; Januar = 103,4  
**2018:** Dezember = 104,2

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.