

Handle gut und anständig, weniger anderen zu gefallen, eher um deine eigene Achtung nicht zu verscherzen.

Adolph Freiherr Knigge; 1752 – 1796, deutscher Schriftsteller

Informationen aus dem Steuer-, Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht

III/2021

Inhaltsverzeichnis

1. Bundesregierung verlängert Corona-Unterstützungen bis 30.9.2021
 2. (Noch) keine Doppelbesteuerung von gesetzlichen Renten
 3. Steuerfreie Sonderzahlungen an Arbeitnehmer bis 31.3.2022 verlängert
 4. Längere Frist beim Investitionsabzugsbetrag beschlossen
 5. Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug
 6. Vereinfachungsregel bei kleinen Photovoltaikanlagen und vergleichbaren Blockheizkraftwerken
 7. TERMINSACHE: Sonderabschreibungen beim Mietwohnungsneubau
 8. Transparenzregister- und Finanzinformationsgesetz vom Bundesrat bestätigt
 9. Steuerfreie Arbeitgeberzuschüsse zu Kindergartenbeiträgen mindern Sonderausgaben
 10. Bewirtungskosten als Betriebsausgaben
 11. Berechnung Arbeitslohn bei Betriebsveranstaltung
 12. Excel-Tabelle führt nicht zwingend zu Kassenführungsmängeln
 13. Steuerliche Absetzbarkeit von Spenden
 14. Verlängerung der Steuererklärungsfristen für 2020
 15. Verbraucherschützende Änderungen im Darlehensrecht
 16. Bundesrat billigt Gesetz für faire Verbraucherverträge
 17. Mehr Schutz auf Online-Marktplätzen
 18. Neue Gewährleistungsrechte und neue Rechte beim Kauf digitaler Produkte
 19. Kündigung von Online-Verträgen auch per Brief
 20. Gesetzlicher Mindestlohn für entsandte ausländische Pflegekräfte
 21. Kündigung wegen einer Corona-Quarantäne
 22. COVID-19 – ggf. Arbeitsunfall oder Berufskrankheit
 23. Kündigungsschutz bei geteilter Elternzeit
 24. Androhung einer Krankschreibung rechtfertigt Kündigung
 25. Arbeitszeiterfassung
 26. Übergangsfrist für höheren Verdienst bei Minijobbern
 27. Auslegung der Zeitgrenzen bei kurzfristigen Beschäftigungen
 28. Unfallschutz im Home-Office
 29. Unfallversicherungsschutz auf dem Weg zur Arbeit – ausgehend von einem sog. dritten Ort
- Basiszinssatz / Verzugszinssatz
 - Verbraucherpreisindizes

1. Bundesregierung verlängert Corona-Unterstützungen bis 30.9.2021

Die Bundesregierung verlängert die Überbrückungshilfen für betroffene Unternehmen und Soloselbstständige sowie die Neustarthilfe **bis zum 30.9.2021 als Überbrückungshilfe III Plus**.

Neu hinzu kommt eine Personalkostenhilfe, eine sog. „**Restart-Prämie**“. Damit können Unternehmen, die im Zuge der Wiedereröffnung Personal aus der Kurzarbeit zurückholen, neu einstellen oder anderweitig die Beschäftigung erhöhen, wahlweise zur bestehenden Personalkostenpauschale eine Restart-Prämie erhalten.

Die **Neustarthilfe** für Soloselbstständige wird verlängert und erhöht sich von bis zu 1.250 €/Monat für den Zeitraum von Januar bis Juni 2021 auf bis zu 1.500 €/Monat für den Zeitraum von Juli bis September 2021. Für den gesamten Förderzeitraum von Januar bis September 2021 können Soloselbstständige somit bis zu 12.000 € bekommen.

Des Weiteren wird der Zugang zu den geltenden **Zugangserleichterungen zum Kurzarbeitergeld** um 3 Monate vom 30.6.2021 bis zum 30.9.2021 erweitert.

2. (Noch) keine Doppelbesteuerung von gesetzlichen Renten

In der unterschiedlichen Besteuerung von Renten bis 2004 – normale Renten wurden nur mit dem Ertragsanteil, Pensionen von Beamten wurden voll versteuert – sah das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) eine verfassungswidrige Ungleichbehandlung. Es verpflichtete den Gesetzgeber zu einer Neuregelung spätestens mit Wirkung ab 2005. Seit dem 1.1.2005 sind nicht nur Pensionen, sondern auch Rentenbezüge im Grundsatz voll einkommensteuerverpflichtig. Demgegenüber können aber die Altersvorsorgeaufwendungen als Sonderausgaben abgezogen werden (sog. nachgelagerte Besteuerung).

Wegen des damit verbundenen Ausfalls an Steuereinnahmen wurde eine sehr langfristig wirkende Übergangsregelung geschaffen. Diese sieht vor, dass bei Rentnern, die bis einschließlich 2005 in den Rentenbezug eingetreten sind, ein Betrag von 50 % ihrer damaligen Rente steuerfrei bleibt. Dieser Freibetrag mindert sich jährlich für all diejenigen, für die der Rentenbezug erst nach 2005 beginnt. Für Erstrentner im Jahre 2021 beträgt dieser Freibetrag z. B. nur noch 19 %. Steuerpflichtige, die ab 2040 erstmalig Rente beziehen, müssen dann 100 % der Rente versteuern. Anzumerken ist, dass auch bei einem früheren Rentenbeginn die laufenden „Rentenerhöhungen“ zu 100 % der Besteuerung unterliegen.

Als Ausgleich für die höhere Besteuerung steigt auch der Abzug der Altersvorsorgeaufwendungen als Sonderausgaben für alle Steuerpflichtigen jährlich an. Lag der zu berücksichtigende Anteil in 2005 noch bei 60 % der Aufwendungen, werden ab dem Jahr 2025 dann 100 % der Aufwendungen als Sonderausgaben berücksichtigt.

Bitte beachten Sie! In seiner Entscheidung vom 19.5.2021 stellte der Bundesfinanzhof fest, dass auf der Grundlage seiner Berechnungsvorgaben zwar jetzige Rentenjahrgänge voraussichtlich noch nicht, aber spätere Jahrgänge sehr wohl von einer doppelten Besteuerung ihrer Renten betroffen sein dürften. Dies folgt daraus, dass der Rentenfreibetrag mit jedem Jahr kleiner wird.

Anmerkung: Der Gesetzgeber wird hier reagieren und für die Zukunft eine Änderung der Rentenberechnung vornehmen müssen.

3. Steuerfreie Sonderzahlungen an Arbeitnehmer bis 31.3.2022 verlängert

Mit dem Gesetz zur Modernisierung der Entlastung von Abzugsteuern und der Bescheinigung von Kapitalertragsteuer wurde die Zahlungsfrist für die Steuerbefreiung von Corona-Sonderzahlungen **bis**

zum 31.3.2022 verlängert. Im Jahressteuergesetz 2020 war zuvor bereits eine Verlängerung bis Juni 2021 beschlossen (ursprünglich 31.12.2020).

Arbeitgeber haben dadurch die Möglichkeit, ihren Beschäftigten Beihilfen und Unterstützungen **bis zu einem Betrag von 1.500 € steuer- und sozialversicherungsfrei auszuzahlen oder als Sachleistungen zu gewähren.** Voraussetzung dafür ist jedoch u. a., dass die Beihilfen und Unterstützungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet und die steuerfreien Leistungen im Lohnkonto aufgezeichnet werden.

Bitte beachten Sie! Die jetzige Fristverlängerung erweitert nur den Zeitraum, in dem der Betrag gewährt werden kann. Sie führt nicht dazu, dass die 1.500 € mehrfach steuerfrei ausgezahlt werden könnten. 1.500 € ist die Höchstsumme für den ganzen Zeitraum, nicht das Kalenderjahr. Wurden also in 2020 z. B. 500 € ausbezahlt, können in 2021 bzw. bis 31.3.2022 noch weitere 1.000 € geleistet werden. Die Auszahlung kann auch pro Dienstverhältnis erfolgen. Arbeitet z. B. ein Mini-Jobber bei 2 Arbeitgebern, könnte er die Sonderzahlung von jedem Arbeitgeber erhalten.

4. Längere Frist beim Investitionsabzugsbetrag beschlossen

Um für kleine und mittlere Unternehmen mehr Flexibilität und Planungssicherheit während der Corona-Krise zu schaffen, hat der Gesetzgeber eine Ausdehnung der Investitionsfrist für in 2017 und 2018 gebildete Investitionsabzugsbeträge (IAB) vorgesehen. Danach haben Steuerpflichtige **für in 2017 gebildete IAB 5 Jahre** Zeit, um die geplante Investition durchzuführen. **Für in 2018 gebildete IAB sind 4 Jahre** für die Anschaffung oder Herstellung vorgesehen.

Der IAB sorgt dafür, dass für bestimmte künftige Anschaffungen oder Herstellungen vorab eine Gewinnminderung vorgenommen wird. Dies eröffnet ein Zeitfenster von grundsätzlich 3 Jahren, um die Investition durchzuführen. Die Steuerlast wird so in ein späteres Jahr verlagert. Lässt der Steuerpflichtige die 3-Jahres-Frist verstreichen, ohne eine Investition vorzunehmen, muss er die vorgenommene Gewinnminderung rückgängig machen und im Regelfall eine Steuernachzahlung plus Zinsen leisten.

Die Verlängerung des IAB ist Teil des Gesetzes zur Modernisierung des Körperschaftsteuerrechts. Nachdem der Bundesrat dem Gesetz am 25.6.2021 zustimmte, kann es zum 1.1.2022 in Kraft treten.

5. Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug

Unter einem sog. „Sachbezug“ versteht man Einnahmen aus einem Arbeitsverhältnis, welche nicht in Geld bestehen. Diese geldwerten Vorteile können sich in einer Natural-, Sach- oder zusätzlichen Leistung darstellen. **Sachbezug oder Sachlohn ist bis zu einer Grenze von 44 € (ab 1.1.2022 bis 50 €) im Monat steuer- und sozialversicherungsfrei.** Dadurch ergeben sich finanzielle Vorteile gegenüber der Auszahlung von (steuer- und sozialversicherungspflichtigem) Barlohn.

Das Bundesfinanzministerium (BMF) nimmt zur Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug, die durch das Gesetz zur weiteren steuerlichen Förderung der Elektromobilität und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften geändert wurde, in seinem Schreiben vom 13.4.2021 umfangreich Stellung.

Danach ist durch die neue Definition „zu den Einnahmen in Geld gehören“ nunmehr gesetzlich festgeschrieben, dass zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate (Geldersatzmittel) und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten, grundsätzlich **keine Sachbezüge, sondern Geldleistungen** sind.

Bestimmte zweckgebundene Gutscheine (einschließlich entsprechender Gutscheinkarten, digitaler Gutscheine, Gutscheincodes oder Gutscheinapplikationen/-Apps) oder entsprechende Geldkarten (einschließlich Wertguthabenkarten in Form von Prepaid-Karten) werden hingegen als **Sachbezug** gesetz-

lich definiert. Voraussetzung ist, dass die Gutscheine oder Geldkarten ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen bei dem Arbeitgeber oder bei einem Dritten berechtigen und zudem **ab dem 1.1.2022** die Kriterien des Zahlungsdienststeuergesetzes (ZAG) erfüllen. Weitere Voraussetzung ist, dass sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.

Übergangsregelung: Die Finanzverwaltung will es nicht beanstanden, wenn Gutscheine und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen, jedoch die Kriterien des ZAG nicht erfüllen, noch bis zum 31.12.2021 als Sachbezug anerkannt werden.

6. Vereinfachungsregel bei kleinen Photovoltaikanlagen und vergleichbaren Blockheizkraftwerken

Betreiber von Photovoltaikanlagen mit einer Leistung von bis zu 10 kW und vergleichbare Blockheizkraftwerke mit einer Leistung von bis zu 2,5 kW können künftig wählen, ob sie ihre jeweiligen Anlagen ohne oder mit einer Gewinnerzielungsabsicht betreiben wollen. Die Einstufung der Energieerzeugungsanlagen erfolgt auf schriftlichen Antrag und gilt auch für die nachfolgenden Jahre.

Wird eine Anlage ohne Gewinnerzielungsabsicht betrieben, so wird aus Vereinfachungsgründen für alle offenen Veranlagungszeiträume auf einen Nachweis verzichtet und eine steuerlich unbeachtliche Liebhaberei unterstellt. Beim Betreiben einer Anlage mit Gewinnerzielungsabsicht erfolgt hingegen eine Prüfung nach den allgemeinen Grundsätzen. In diesem Fall gelten die allgemeinen Regelungen in allen noch offenen und künftigen Veranlagungszeiträumen.

Voraussetzung für die Ausübung des Wahlrechts ist, dass die kleinen Energieerzeugungsanlagen nach dem 31.12.2003 in Betrieb genommen wurden und auf zu eigenen Wohnzwecken genutzten oder unentgeltlich überlassenen Ein- und Zweifamilienhausgrundstücken einschließlich Außenanlagen installiert sind. Ein häusliches Arbeitszimmer oder Räume, die nur gelegentlich entgeltlich vermietet werden (Einnahmen bis 520 € im Veranlagungszeitraum), sind bei der Prüfung, ob es sich um ein zu eigenen Wohnzwecken genutztes Ein- und Zweifamilienhaus handelt, nicht relevant.

Bitte beachten Sie! Ändern sich z. B. aufgrund von Nutzungsänderungen oder durch Vergrößerung der Energieerzeugungsanlagen die Voraussetzungen für die Vereinfachungsregel, ist diese für kommende Veranlagungszeiträume nicht mehr anzuwenden. Der Wegfall ist dem zuständigen Finanzamt schriftlich mitzuteilen. Umsatzsteuerlich gelten besondere Regelungen.

7. TERMINSACHE: Sonderabschreibungen beim Mietwohnungsneubau

Mit dem Gesetz zur Förderung des Mietwohnungsneubaus strebt die Bundesregierung Anreize für den Mietwohnungsneubau im bezahlbaren Mietsegment an. Dies wird durch die Einführung einer Sonderabschreibung umgesetzt. Die Sonderabschreibungen in Höhe von jährlich 5 % können – unter weiteren Voraussetzungen (so dürfen z. B. die abschreibungsfähigen Anschaffungs- oder Herstellungskosten nicht mehr als 3.000 € je m² Wohnfläche betragen) - im Jahr der Anschaffung oder Herstellung und in den folgenden 3 Jahren (also 4 Jahre lang) neben der regulären Abschreibung in Anspruch genommen werden. Somit werden innerhalb des Abschreibungszeitraums insgesamt bis zu 28 % der förderfähigen Anschaffungs- oder Herstellungskosten steuerlich berücksichtigt.

Bitte beachten Sie! Die Regelung wird auf Herstellungs- oder Anschaffungsvorgänge beschränkt, **für die der Bauantrag oder die Bauanzeige nach dem 31.8.2018 und vor dem 1.1.2022 gestellt wird.** Die Sonderabschreibungen können auch dann in Anspruch genommen werden, wenn die Fertigstellung nach dem 31.12.2021 erfolgt; längstens bis 2026! Ob die (neue) Bundesregierung eine Verlängerung anstrebt, ist zzt. nicht bekannt.

8. **Transparenzregister- und Finanzinformationsgesetz vom Bundesrat bestätigt**

Der Bundesrat hat am 25.6.2021 das sog. Transparenzregister- und Finanzinformationsgesetz zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung beschlossen. Es soll im Wesentlichen am 1.1.2022 in Kraft treten. **Einige Vorschriften erhalten bereits ab dem Tag nach der Verkündung im Bundesgesetzblatt Gültigkeit.**

Das Gesetz regelt die Umwandlung des deutschen Transparenzregisters von einem Auffangregister, das zumeist auf andere Register wie das Handels-, Genossenschafts- oder Partnerschaftsregister verwies, **in ein Vollregister, in das Gesellschaften verpflichtend wirtschaftlich Berechtigte einzutragen haben.** Für einen Großteil der deutschen Gesellschaften besteht im Transparenzregister selbst noch kein strukturierter Datensatz in einem einheitlichen Datenformat. Um aufdecken zu können, welche natürlichen Personen hinter international verschachtelten Unternehmensstrukturen stehen, sollen die europäischen Transparenzregister vernetzt werden.

Bitte beachten Sie! Die Meldefristen zum neuen Transparenzregister für Unternehmen mit bisheriger Mitteilungsfiktion sind je nach Rechtsform gestaffelt vorgesehen: AGs, SEs und KGaA bis 31.3.2022; GmbH, Genossenschaft, Partnerschaft bis 30.6.2022 und alle anderen Fälle bis 31.12.2022.

9. **Steuerfreie Arbeitgeberzuschüsse zu Kindergartenbeiträgen mindern Sonderausgaben**

Leistet ein Arbeitgeber einen steuerfreien Zuschuss zu den Kindergartenbeiträgen eines Angestellten, sind die als Sonderausgaben abziehbaren Kindergartenbeiträge um den Betrag des Zuschusses zu kürzen. Das entschied der Bundesfinanzhof in einem Beschluss vom 14.4.2021.

Ein steuerpflichtiges Ehepaar entrichtete für die minderjährige Tochter einen Kindergartenbeitrag. Von einem Arbeitgeber erhielten sie dazu einen steuerfreien Kindergartenzuschuss. Das zuständige Finanzamt kürzte die geltend gemachten Sonderausgaben um diesen Zuschuss, wogegen das Ehepaar Einspruch einlegte. Das Finanzgericht bestätigte in einem späteren Verfahren das Vorgehen des Finanzamts. Auch der BFH stützte das Vorgehen des Finanzamts und begründete seine Entscheidung damit, dass Kinderbetreuungskosten zwar unter bestimmten Voraussetzungen als Sonderausgaben geltend gemacht werden können, dies allerdings vorangegangene Aufwendungen voraussetzt.

So argumentiert der BFH, dass nur Steuerpflichtige tatsächlich und endgültig wirtschaftlich belastende Ausgaben als Sonderausgaben abziehen dürfen. Im beschriebenen Fall minderte der steuerfreie und zweckgebundene Arbeitgeberzuschuss zu den Kinderbetreuungskosten die Belastung, die die Steuerpflichtigen zu tragen hatten. Die erfolgte Kürzung der Sonderausgaben um die steuerfreien Arbeitgeberleistungen, ist daher als korrekt anzusehen und gilt bei verheirateten und unverheirateten Elternteilen.

10. **Bewirtungskosten als Betriebsausgaben**

Bewirtungsaufwendungen aus betrieblichem Anlass können unter weiteren Voraussetzungen zu 100 % als Betriebsausgaben angesetzt werden, während Bewirtungskosten aus geschäftlichem Anlass nur zu 70 % Betriebsausgaben darstellen. Zu den Bewirtungskosten, die zu 100 % abgezogen werden können, zählen z. B. Arbeitnehmerbewirtungen, die aus Anlass von außergewöhnlichen Arbeitseinsätzen durchgeführt werden, oder Warenverkostungen im Unternehmen.

Mit Schreiben vom 30.6.2021 aktualisiert die Finanzverwaltung die Erfordernisse zur steuerlichen Anerkennung von Aufwendungen für die Bewirtung von Personen aus geschäftlichem Anlass in einem Bewirtungsbetrieb. So dient in der Regel ein formloses Dokument (Bewirtungsbeleg als Eigenbeleg) als Nachweis, das Ort, Tag, Teilnehmer und Anlass der Bewirtung sowie die Höhe der Aufwendungen aufführt, um den Abzug von angemessenen Bewirtungsaufwendungen als Betriebsausgaben anerkennen zu lassen. Der Nachweis ist zudem vom Steuerpflichtigen zu unterschreiben.

Ist der Nachweis über eine Bewirtung in einem Bewirtungsbetrieb – z. B. in einer Gaststätte oder einem Restaurant – zu erbringen, ist für die steuerliche Anerkennung die Rechnung über die Bewirtung einzureichen. Die Rechnung muss maschinell erstellt und elektronisch aufgezeichnet sein sowie den Anforderungen des Umsatzsteuergesetzes entsprechen. Auf dem Eigenbeleg sind darüber hinaus der Anlass der Bewirtung und die Teilnehmer anzugeben.

Verwendet der Bewirtungsbetrieb – also das Restaurant oder die Gaststätte – ein elektronisches Aufzeichnungssystem mit Kassenfunktion, werden für den Betriebsausgabenabzug von Bewirtungsaufwendungen aus geschäftlichem Anlass nur maschinell erstellte, elektronisch aufgezeichnete und mit Hilfe einer zertifizierten technischen Sicherheitseinrichtung (TSE) abgesicherte Rechnungen anerkannt. Der Bewirtungsbetrieb ist dann verpflichtet, mit dem elektronischen Aufzeichnungssystem mit Kassenfunktion Belege über die Geschäftsvorfälle zu erstellen.

Rechnungen in anderer Form, z. B. handschriftlich erstellte oder nur maschinell erstellte, erfüllen die Nachweisvoraussetzungen nicht; diese Bewirtungsaufwendungen werden vom Betriebsausgabenabzug ausgeschlossen.

Übergangsregelung: Ein Betriebsausgabenabzug ist unabhängig von den geforderten Angaben für Belege zulässig, die bis zum 31.12.2022 ausgestellt werden. Führen die neuen Regelungen zur Einhaltung der geforderten Angaben zu erhöhten Anforderungen an die Nachweisführung, sind diese erst für Betriebsaufwendungen verpflichtend vorzusetzen, die nach dem 1.7.2021 anfallen.

11. Berechnung Arbeitslohn bei Betriebsveranstaltung

Der gesetzliche Arbeitslohn kann sich für den Arbeitnehmer ändern, wenn ihm einmalige Zuwendungen zuteil werden. Es kann sich dabei um geldwerte Vorteile handeln, Sachbezüge oder einen Firmenwagen. Der Arbeitgeber hat sämtliche Zuwendungen bei der Berechnung der Lohnsteuer zu berücksichtigen.

In einem vom Bundesfinanzhof (BFH) am 29.4.2021 entschiedenen Fall plante ein Unternehmen eine Weihnachtsfeier, für die sich die Arbeitnehmer anmelden mussten. Anhand der Zusagen wurde eingekauft. Einige der angemeldeten Teilnehmer sagten jedoch kurzfristig ab. Trotzdem berechnete das Unternehmen bei der Lohnsteueranmeldung die Höhe der Zuwendung anhand der angemeldeten Arbeitnehmer und nicht anhand der tatsächlich teilnehmenden.

Nach Auffassung des BFH ist der Ansatz der Zuwendungen anteilig auf die Teilnehmer und deren Begleitperson zu berechnen. Bei dem Wertansatz sind alle Aufwendungen zu berücksichtigen, welche mit der Veranstaltung in Zusammenhang stehen, unerheblich davon, ob die Arbeitnehmer dadurch einen Vorteil haben oder nicht. Anschließend sind diese Kosten gleichmäßig aufzuteilen.

12. Excel-Tabelle führt nicht zwingend zu Kassenführungsmängeln

Um eine ordnungsgemäße Kassenführung zu gewährleisten, muss das Finanzamt davon ausgehen können, dass sämtliche Ein- und Ausgaben erfasst wurden. Dies führt häufig zu Meinungsverschiedenheiten zwischen Finanzamt und Unternehmer. So war es auch in einem Fall über den nun das Finanzgericht (FG) Münster mit Urteil vom 29.4.2021 entschieden hat.

Auslöser war die Anwendung einer Excel-Tabelle durch eine Unternehmerin für ihre Kassenführung. Sie betrieb eine Gaststätte und erfasste die Einnahmen mithilfe einer elektronischen Registrierkasse. Sämtliche Einnahmen wurden neben Ausgaben und Bankeinzahlungen in eine Excel-Tabelle eingetragen, weitere Kassenberichte wurden nicht erstellt.

Nach Auffassung des Finanzamtes kann die Buchführung nicht ordnungsgemäß sein, wenn sich die Angaben in einem Programm, wie z. B. Excel, jederzeit ändern lassen. Dagegen wendet die Unterneh-

merin ein, dass die Grundlagen der Angaben, z. B. die Z-Bons oder die Belege über EC-Kartenzahlungen, aber nicht abänderbar sind.

Das FG kam zu dem Entschluss, dass aufgrund der elektronischen Registrierkasse als Kassenaufzeichnung eine geordnete Ablage der Belege ausreicht, wobei eine zusätzliche Excel-Tabelle nicht schadet. Da die Unternehmerin bei Sonderveranstaltungen aber eine offene Ladenkasse nutzte und – hierbei – keinen notwendigen täglichen Kassenbericht erstellte, kann das Finanzamt – an dieser Stelle – von einer nicht ordnungsgemäßen Kassenführung ausgehen und kann – insoweit – Hinzuschätzungen vornehmen.

13. Steuerliche Absetzbarkeit von Spenden

Die Hochwasserkatastrophe hat eine enorme Hilfs- und Spendenbereitschaft in der Bevölkerung ausgelöst. Spenden wirken sich bis zu maximal 20 % der gesamten Einkünfte steuermindernd aus und reduzieren die steuerliche Belastung. Dazu muss die Spende allerdings an eine gemeinnützige Organisation fließen. Das Finanzamt erkennt auch Spenden an unmittelbar von der Hochwasserkatastrophe betroffene Städte und Gemeinden an. Für Spenden bis zu 300 € ist ein Zahlungsbeleg oder Kontoauszug als Spendennachweis ausreichend. Bei größeren Beträgen ist eine Spendenbestätigung erforderlich. Große Hilfsorganisationen senden diese Bestätigungen zumeist zu Beginn des auf die Spende folgenden Jahres zu.

Für Spenden in die vom Hochwasser betroffenen Bundesländer Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Bayern ist derzeit eine Sonderregelung in Kraft. Bis zum 31.10.2021 gilt der vereinfachte Spendennachweis per Einzahlungsbeleg, Überweisungskopie oder Kontoauszug unabhängig von der Spendenhöhe.

Bitte beachten Sie! Die Sonderregelung gilt nur für Spenden, die auf ein dafür eingerichtetes Sonderkonto einer anerkannten Organisation fließen. Spendenbelege sollten gut aufgehoben werden.

14. Verlängerung der Steuererklärungsfristen für 2020

Mit dem sog. ATAD-Umsetzungsgesetz wurden die Steuererklärungsfristen sowie die zinsfreien Karenzzeiten für den Besteuerungszeitraum 2020 um 3 Monate verlängert. Ein Schreiben des Bundesministeriums für Finanzen vom 20.7.2021 erläutert mögliche Anwendungsfragen.

Für den Veranlagungszeitraum 2020 gilt die Verlängerung sowohl für Steuererklärungen, die von Steuerberaterinnen und Steuerberatern erstellt werden (beratene Fälle), als auch für die Erklärungen, die Steuerpflichtige selbst erstellen (nicht beratene Fälle). Für beratene Fälle verlängert sich die Abgabefrist somit bis zum 31.5.2022. Bei nicht beratenen Fällen ermöglicht das neue Gesetz eine Verlängerung auf den Stichtag 1.11.2021 (soweit dies in dem Land, zu dem das Finanzamt gehört, ein gesetzlicher Feiertag ist: der 2.11.2021), um die Steuer- und Feststellungserklärungen beim zuständigen Finanzamt einzureichen.

Für Betriebe der Land- und Forstwirtschaft gelten Besonderheiten. Zudem bleiben Vorabanforderungen von Steuer- und Feststellungserklärungen von den Fristverlängerungen unberücksichtigt.

15. Verbraucherschützende Änderungen im Darlehensrecht

Die Rechte von Verbrauchern werden beim Abschluss von Darlehensverträgen und bei der vorzeitigen Rückzahlung von Krediten gestärkt. Eine entsprechende Änderung des Verbraucherdarlehensrechts ist zum 15.6.2021 in Kraft getreten. Nachfolgend die wichtigsten Änderungen:

- **Vorzeitige Erfüllung von Darlehensverbindlichkeiten:** Soweit Verbraucher ihre Darlehensverbindlichkeiten vorzeitig erfüllen, haben sie künftig ein Recht auf Ermäßigung aller – laufzeitabhängiger und laufzeitunabhängiger – Kosten des Darlehens, entsprechend der verbleibenden Laufzeit

des Vertrages. Die Regelung gilt sowohl für Allgemein- als auch für Immobilien-Verbraucherdarlehensverträge.

- **Kündigung eines Verbraucherdarlehens:** Die Rechtslage bei einer ordentlichen Kündigung eines Verbraucherdarlehens durch den Darlehensnehmer oder -geber bleibt dagegen unverändert. Das heißt, in diesem Fall sind nach wie vor nur die laufzeitabhängigen Kosten neben den vereinbarten Zinsen anteilig für die Zeit nach der Fälligkeit zu mindern.
- **Widerrufsinformation:** Das gesetzliche Muster für die Widerrufsinformation in Allgemein-Verbraucherdarlehensverträgen wurde angepasst und um alle erforderlichen Pflichtangaben ergänzt, ohne auf gesetzliche Bestimmungen zu verweisen. Verbraucher haben, wenn sie einen Darlehensvertrag abschließen, ein 14-tägiges Widerrufsrecht. Kreditgeber müssen in der Widerrufsinformation des Vertrags alle Modalitäten, die für die Berechnung der Widerrufsfrist notwendig sind, angeben. Verbraucher sollen so alle notwendigen Informationen von ihrem Kreditinstitut erhalten, ohne noch einmal in das Gesetz schauen zu müssen, um herauszufinden, wann ihre Widerrufsfrist beginnt.

16. Bundesrat billigt Gesetz für faire Verbraucherverträge

Der Bundesrat hat am 25.6.2021 ein Gesetz gebilligt, das die Position von Verbrauchern gegenüber Unternehmen beim Vertragsabschluss als auch bei den Vertragsinhalten verbessern soll. Dabei geht es z. B. um Verträge mit Fitnessstudios, Online-Partnerbörsen, Gas- und Stromlieferanten oder Zeitungs-Abos.

- **Regeln für stillschweigende Vertragsverlängerungen:** Verträge müssen nach Ablauf der Mindestlaufzeit monatlich kündbar sein. Eine stillschweigende Vertragsverlängerung ist künftig nur noch dann erlaubt, wenn sie auf unbestimmte Zeit erfolgt und eine Kündigung jederzeit mit Monatsfrist möglich ist. Die Kündigungsfrist, um eine automatische Verlängerung eines befristeten Vertrags zu verhindern, wird von derzeit drei auf einen Monat verkürzt.
- **Kündigungsbutton:** Verträge, die über eine Website abgeschlossen wurden, sind künftig auch online kündbar – über eine sog. Kündigungsschaltfläche, die leicht zugänglich und gut sichtbar auf der Internetseite des Vertragspartners platziert sein muss.
- **Bestätigungslösung für Energielieferverträge:** Das Gesetz enthält zudem weitere verbraucher-schützende Maßnahmen, wie die ausdrückliche Bestätigungspflicht für Energielieferverträge sowie ein Verbot benachteiligender Abtretungsklauseln in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen – dies ist vor allem für Verträge für Flugreisen relevant.

Das Gesetz tritt zu großen Teilen im Folgequartal nach der Verkündung im Bundesgesetzblatt in Kraft. Die neuen Kündigungsregeln gelten allerdings erst nach einer mehrmonatigen Übergangsfrist und die Verpflichtung zum Kündigungsbutton zum 1.7.2022.

17. Mehr Schutz auf Online-Marktplätzen

Die Verbraucherinformation bei Online-Einkäufen wird verbessert. Betreiber von digitalen Marktplätzen wie Amazon oder eBay sind künftig verpflichtet, vor Vertragsschluss über wesentliche Umstände, die die Entscheidung des Kunden beeinflussen können, aufzuklären.

- Erfasst werden **Verträge über den Kauf von Waren, Dienstleistungen** (außer z. B. Verträge über Finanzdienstleistungen) **und digitalen Produkten**, die über einen Online-Marktplatz abgeschlossen werden. Dabei ist es unerheblich, ob die Bestellung über das Internet, per E-Mail oder Telefon erfolgt.

- **Verbraucher müssen künftig etwa über die wesentlichen Kriterien und die Gewichtung für das Ranking von Suchergebnissen zu Produkten informiert werden.** Beispiele dafür sind die Anzahl der Aufrufe des Angebots, das Datum der Einstellung des Angebots, seine Bewertung oder die des Anbieters, die Anzahl der Verkäufe des Produkts oder die Nutzung der Dienstleistung („Beliebtheit“), Provisionen oder Entgelte. Wenn ein Preis personalisiert berechnet wurde, ist darauf klar hinzuweisen.
- **Vergleichsportale müssen zudem darüber informieren, welche Anbieter bei der Erstellung des Vergleichs berücksichtigt wurden.** Ticketbörsen werden verpflichtet, über den vom Veranstalter festgelegten Originalpreis zu informieren.
- Des Weiteren muss der Betreiber eines Online-Marktplatzes künftig über **wirtschaftliche Verflechtungen** zwischen ihm und den dortigen Anbietern informieren. Ebenso muss er darüber informieren, ob es sich beim Anbieter um einen Unternehmer oder Verbraucher handelt.

18. Neue Gewährleistungsrechte und neue Rechte beim Kauf digitaler Produkte

Die Nutzung digitaler Produkte wie Software, Apps und Streamingdienste ist aus dem Alltag nicht mehr wegzudenken. Mit einem neuen Gesetz erhalten die Verbraucher nun umfassende Gewährleistungsrechte. Auch eine Update-Pflicht für die Unternehmen wird eingeführt. Das Gesetz gilt ab dem 1.1.2022. Hier einige Kernpunkte:

- Verbraucher erhalten umfassende **Gewährleistungsrechte für digitale Inhalte** (z. B. Musik- und Videodateien, E-Books, Apps, Spiele und sonstige Software) und digitale Dienstleistungen (z. B. soziale Netzwerke, Cloud-Anwendungen und Cloud-Speicherdienste). Die Regelungen gelten auch z. B. für Musik-CDs, DVDs usw. Ferner erhalten sie unabhängig von der Vertragsart Gewährleistungsrechte, wie bei Kauf-, Werk- oder Mietverträgen (z. B. das Recht zur Nacherfüllung, zur Minderung und zur Vertragsbeendigung). Als Gewährleistungsfrist ist eine Mindestfrist von 2 Jahren vorgesehen.
- Diese Gewährleistungsrechte stehen Verbrauchern künftig auch bei solchen Verträgen zu, bei denen sie anstatt einer Zahlung personenbezogene Daten zur Verfügung stellen (**sog. „Bezahlen mit Daten“**).
- Das **Gewährleistungsrecht** wird generell erweitert, indem die gesetzliche Vermutung, dass ein Mangel der Kaufsache bereits beim Kauf vorlag, nicht nur – wie bisher – 6 Monate, sondern **ein ganzes Jahr** gilt.
- Anbietern von digitalen Produkten wird eine **Update-Verpflichtung** auferlegt. Der Unternehmer schuldet auch die Bereitstellung von funktionserhaltenden Updates und Sicherheits-Updates. Bei fortlaufenden Vertragsbeziehungen gilt diese Verpflichtung über die gesamte Vertragsdauer. Bei einmalig zu erfüllenden Verträgen wie Kaufverträgen gilt sie für einen Zeitraum, den ein Verbraucher vernünftigerweise erwarten kann.
- Bei **Rückgabe einer Kaufsache** wegen eines Mangels genügt es künftig, dass der Verbraucher den Nachweis erbringt, dass er die Kaufsache zurückgesandt hat. Dieser kann durch Vorlage eines Einlieferungsbelegs der Post oder eines anderen Transportunternehmens erfolgen. Außerdem hat in einem solchen Fall stets der Verkäufer die Kosten für die Rücksendung der Ware zu tragen.

19. Kündigung von Online-Verträgen auch per Brief

Nach einem Urteil des Landgerichts Hamburg vom 29.4.2021 dürfen Unternehmen ihren Kunden nicht vorschreiben, dass sie bei Online-Verträgen ausschließlich auf elektronischem Weg kommunizieren

dürfen. Es ist unzulässig, eine Kündigung oder einen Widerruf des Vertrags per Brief auszuschließen. Auch eine Entgeltklausel für die Nutzung des Postweges ist demnach unwirksam.

20. Gesetzlicher Mindestlohn für entsandte ausländische Pflegekräfte

Nach Deutschland in einen Privathaushalt entsandte ausländische Betreuungskräfte haben Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn für geleistete Arbeitsstunden. Dazu gehört auch Bereitschaftsdienst. Ein solcher kann darin bestehen, dass die Betreuungskraft im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen muss und grundsätzlich verpflichtet ist, zu allen Tag- und Nachtstunden bei Bedarf Arbeit zu leisten. (Siehe hierzu auch „Das Entscheidende“ Ausgabe November 2020, Beitrag Nr. 7.)

21. Kündigung wegen einer Corona-Quarantäne

Eine Kündigung durch den Arbeitgeber aufgrund einer behördlich angeordneten Quarantäne gegenüber einem Arbeitnehmer ist unwirksam.

In einem Fall aus der Praxis befand sich ein Arbeitnehmer auf telefonische Anordnung des Gesundheitsamtes im Oktober 2020 in häuslicher Quarantäne. Hierüber informierte er seinen Arbeitgeber, einen kleinen Dachdeckerbetrieb. Der Arbeitgeber bezweifelte die Quarantäneanordnung und vermutete, der Arbeitnehmer wolle sich lediglich vor der Arbeitsleistung „drücken“. Er verlangte eine schriftliche Bestätigung des Gesundheitsamtes, die der Arbeitnehmer auch telefonisch einforderte. Als diese auch nach mehreren Tagen noch nicht vorlag, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis.

Zwar fand das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung, sodass der Arbeitgeber grundsätzlich keinen Kündigungsgrund für die Rechtswirksamkeit einer fristgerechten Kündigung vor Gericht darlegen muss, das entscheidende Gericht sah die Kündigung jedoch als sitten- und treuwidrig an. Der Arbeitnehmer hatte sich lediglich an die behördliche Quarantäneanordnung gehalten. Erschwerend kam hinzu, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ausdrücklich aufgefordert hatte, entgegen der Quarantäneanweisung, im Betrieb zu erscheinen.

22. COVID-19 – ggf. Arbeitsunfall oder Berufskrankheit

Grundsätzlich kann eine COVID-19-Erkrankung einen Versicherungsfall der gesetzlichen Unfallversicherung darstellen. Nachfolgend einmal aufgeführt die jeweiligen Voraussetzungen, ob die Erkrankung als Berufskrankheit oder als Arbeitsunfall zu werten ist.

Für die Meldung von Arbeitsunfällen bei dem jeweils zuständigen Versicherungsträger ist der Arbeitgeber verantwortlich. Handelt es sich dabei um besonders schwere oder gar tödliche Arbeits- oder Wegeunfälle, muss die Meldung sofort erfolgen. In anderen Fällen reicht sie, wenn der erkrankte Arbeitnehmer nach mindestens 3 Tagen noch nicht wieder arbeitsfähig ist. Alle Ärzte (auch Betriebsärzte) haben bei einem begründeten Verdacht auf eine Berufskrankheit eine Mitteilungspflicht. Dies gilt sowohl für ambulant als auch für stationär tätige Ärzte.

Covid-19 als Berufskrankheit:

Die betroffene Person

- war in einem privilegierten Tätigkeitsbereich, insbesondere dem Gesundheitsdienst, der Wohlfahrts-
pflege oder in einem Laboratorium tätig,
- hatte Kontakt zu Corona-infizierten Personen,

Bei der betroffenen Person

- besteht oder bestand ein echtes Krankheitsbild, z. B. mit Fieber, Husten, Geschmacks- und/oder Geruchsverlust.
- war ein durchgeführter SARS-CoV-2-Test positiv.

Covid-19 als Arbeitsunfall:

Für alle übrigen Versicherten, die nicht in einem der o. g. privilegierten Tätigkeitsbereiche beschäftigt sind, gelten die folgenden Voraussetzungen:

- intensiver und länger andauernder beruflicher Kontakt mit einer nachweislich Corona-infizierten Person (Indexperson),
- es besteht oder bestand ein echtes Krankheitsbild, z. B. mit Fieber, Husten, Geschmacks- und/oder Geruchsverlust,
- ein durchgeführter SARS-CoV-2-Test war positiv.

Sofern sich keine konkrete Indexperson feststellen lässt, kann im Einzelfall auch ein nachweislich massives Infektionsgeschehen im Betrieb ausreichen, wie z. B. in fleischverarbeitenden Betrieben, Kinderinstitutionen oder Pflegeheimen.

Anmerkung: Zum versicherten Personenkreis zählen auch Kita-Kinder, Schüler, Studenten, Patienten und Ehrenamtler. Auch sie können während ihrer versicherten Tätigkeit unter den o. g. Voraussetzungen einen Corona-bedingten Arbeitsunfall erleiden.

23. Kündigungsschutz bei geteilter Elternzeit

Nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit kann jeder Elternteil seine Elternzeit auf drei Zeitabschnitte verteilen. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, nicht kündigen. Der Kündigungsschutz beginnt frühestens 8 Wochen vor Beginn einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes und frühestens 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes.

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern hat nun mit seinem Urteil vom 13.4.2021 entschieden, dass der Kündigungsschutz für jeden der Zeitabschnitte Anwendung findet.

24. Androhung einer Krankschreibung rechtfertigt Kündigung

Die Pflichtwidrigkeit der Ankündigung einer Krankschreibung bei objektiv nicht bestehender Erkrankung im Zeitpunkt der Ankündigung liegt in erster Linie darin, dass der Arbeitnehmer mit einer solchen Erklärung zum Ausdruck bringt, dass er notfalls bereit ist, seine Rechte aus dem Entgeltfortzahlungsrecht zu missbrauchen, um sich einen unberechtigten Vorteil zu verschaffen. Durch die Pflichtverletzung wird das Vertrauen des Arbeitgebers in die Redlichkeit und Loyalität des Arbeitnehmers in schwerwiegender Weise beeinträchtigt, sodass in einer solchen Erklärung regelmäßig auch ohne vorausgehende Abmahnung ein die außerordentliche Kündigung an sich rechtfertigender verhaltensbedingter Grund zur Kündigung liegt.

Da der wichtige Grund zur Kündigung in der ausdrücklich oder konkludent erklärten Bereitschaft des Arbeitnehmers zu sehen ist, sich die begehrte Freistellung notfalls durch eine in Wahrheit nicht vorliegende Arbeitsunfähigkeit zu verschaffen, kommt es nicht mehr darauf an, ob der er später tatsächlich erkrankt oder nicht.

25. Arbeitszeiterfassung

Nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs aus dem Jahr 2019 müssen die Mitgliedstaaten Arbeitgeber verpflichten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die

von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Eine nationale Regelung hat die Bundesregierung jedoch noch nicht getroffen.

Die Gerichte legen die Entscheidung unterschiedlich aus. In einigen Entscheidungen wird das Urteil dahingehend verstanden, dass es unmittelbare Auswirkung auf den Arbeitgeber hat und dieser die Arbeitszeiten entsprechend erfassen muss. In anderen Entscheidungen sehen die Richter darin eher eine Handlungsempfehlung an den Gesetzgeber. Aufgrund dieser unterschiedlichen Sichtweisen kann es bei gerichtlichen Streitigkeiten z. B. bei Überstundenvergütungen zu hohen Gehalts- bzw. Lohnnachzahlungen kommen.

Vor diesem Hintergrund ist es für Arbeitgeber u. U. sinnvoll, sich über ein für das Unternehmen pragmatisches und geeignetes Zeiterfassungssystem Gedanken zu machen.

26. Übergangsfrist für höheren Verdienst bei Minijobbern

Für eine erneute Übergangszeit vom 1.6. – 31.10.2021 kann vorübergehend ein viermaliges Überschreiten der monatlichen Verdienstgrenze im Minijob möglich sein. Ein Mitarbeiter kann also in einzelnen Monaten mehr als 450 € verdienen.

Dieses gilt jedoch nur für Beschäftigungszeiträume ab Inkrafttreten der Übergangsregelung. Für davor liegende Zeiträume bleibt es bei der Möglichkeit des dreimaligen nicht vorhersehbaren Überschreitens der Verdienstgrenze.

Verdient ein Minijobber nach dem 1.6.2021 in den Kalendermonaten Juni bis Oktober 2021 mehr als ursprünglich vorgesehen, ist zu prüfen, wie oft dies innerhalb des letzten Zeitjahres (12-Monats-Zeitraum) geschehen ist. Der 12-Monats-Zeitraum endet immer mit dem Ende des Kalendermonats, in dem ein unvorhersehbares Überschreiten vorliegt und beginnt 12 Monate vorher. Wurde die Verdienstgrenze innerhalb des 12-Monats-Zeitraums in maximal 4 Kalendermonaten nicht vorhersehbar überschritten, liegt ein gelegentliches Überschreiten und damit weiterhin ein Minijob vor.

Beispiel: Ein Minijobber arbeitet seit dem 1.1.2020 gegen ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 440 €. Vom 1.7. bis zum 31.8.2021 vertritt er krankheitsbedingt eine Vollzeitkraft. Der Verdienst erhöht sich im Juli und August 2021 auf monatlich 1.500 €. Dadurch, dass der Minijobber bereits im September und Dezember 2020 Krankheitsvertretungen für Vollzeitkräfte übernommen hatte, wurde in diesen Monaten ebenfalls die 450-€-Grenze überschritten. Die Beschäftigung des Minijobbers bleibt auch für die Zeit vom 1.7. bis zum 31.8.2021 ein Minijob, da innerhalb des maßgebenden 12-Monats-Zeitraums die Verdienstgrenze maximal in 4 Kalendermonaten nicht vorhersehbar überschritten wurde.

27. Auslegung der Zeitgrenzen bei kurzfristigen Beschäftigungen

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn sie innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens 3 Monate oder 70 Arbeitstage im Voraus begrenzt ist. Dabei gilt bisher die Grenze von 3 Monaten, wenn an mindestens 5 Tagen in der Woche gearbeitet wird, bei wöchentlich 4 oder weniger Arbeitstagen gilt die 70-Arbeitstage-Grenze. Das Bundessozialgericht (BSG) hat nun mit seinem Urteil vom 24.11.2020 entschieden, dass die Zeitgrenzen gleichwertig zu beurteilen sind. So sind Beschäftigungen unabhängig von der Anzahl der Arbeitstage pro Woche kurzfristig, wenn sie länger als 3 Monate (1.3. - 31.10.2021 – 4 Monate), aber nicht länger als 70 Arbeitstage (1.3. - 31.10.2021 – 102 Arbeitstage) im Kalenderjahr ausgeübt werden. Gleiches gilt auch, wenn die Beschäftigung zwar mehr als 70 Arbeitstage, aber nicht länger als 3 Monate dauert.

Im entschiedenen Fall handelte es sich um eine Beschäftigung aus dem Jahr 2010. Eine Aushilfskraft hatte vom 1.7. - 7.9.2010 an 5 Tagen in der Woche gearbeitet. Die Richter des BSG stuften die Beschäftigung als kurzfristig ein, weil sie 49 Tage gearbeitet hatte und daher nicht über die 50-Tage-Grenze kam. Zu der Zeit galten noch die Zeitgrenzen 2 Monate oder 50 Arbeitstage.

28. Unfallschutz im Home-Office

Arbeitsunfälle sind die Unfälle, die versicherte Personen infolge der versicherten Tätigkeit erleiden. Dabei ist es unerheblich, ob die versicherte Tätigkeit im Unternehmen oder im Home-Office geleistet wird. Entscheidend ist, dass der Unfall im Zusammenhang mit der Arbeit stehen muss – was im Home-Office jedoch nicht immer ganz leicht abzugrenzen ist. Auch wenn ein Unfall passiert, ist nicht ausschlaggebend. Ein Arbeitnehmer ist grundsätzlich in den Arbeitsräumen und auf betriebsbedingten Wegen versichert. Betriebsbedingte Wege sind z. B. der Weg

- vom oder zum Drucker, Kopierer, Scanner, wenn dienstliche Unterlagen bearbeitet werden sollen und das Gerät in einem anderen Raum steht
- zur oder von der Haustür, wenn ein Paket mit Arbeitsunterlagen geliefert wird
- vom oder zum Betrieb, wenn der Arbeitnehmer Unterlagen aus dem Unternehmen benötigt oder abgeben muss.

Mit einer vom Bundesrat am 28.5.2021 beschlossenen Gesetzesänderung wurde der Unfallversicherungsschutz bei der Heimarbeit ausgeweitet. Er beschränkt sich künftig nicht mehr auf sog. Betriebswege, etwa zum Drucker in einem anderen Raum, sondern auch auf Wege im eigenen Haushalt zur Nahrungsaufnahme oder zum Toilettengang. Darüber hinaus wird er bei Home-Office-Tätigkeit auch auf Wege ausgedehnt, die die Beschäftigten zur Betreuung ihrer Kinder außer Haus zurücklegen.

29. Unfallversicherungsschutz auf dem Weg zur Arbeit – ausgehend von einem sog. dritten Ort

In 2 Urteilen hat das Bundessozialgericht (BSG) entschieden, dass für die Bewertung des Schutzes in der Gesetzlichen Unfallversicherung im Fall der Wegeunfälle von einem sog. dritten Ort keine einschränkenden Kriterien mehr gelten. Ein dritter Ort liegt dann vor, wenn der Arbeitsweg nicht von der Wohnung aus angetreten wird, sondern von einem anderen Ort, oder wenn der Arbeitsweg nicht an der Wohnung, sondern an einem anderen Ort endet. Erfasst sind z. B. die Wohnung von Freunden, Partnern oder Verwandten.

Das BSG hat in seinen Urteilen ausdrücklich klargestellt, dass es für den Versicherungsschutz insbesondere weder auf den Zweck des Aufenthaltes an dem dritten Ort noch auf einen Angemessenheitsvergleich mit der üblichen Weglänge und Fahrzeit des Arbeitsweges ankommt. So ist es z. B. unerheblich, wenn anstelle des üblichen Arbeitsweges von 5 km eine Strecke von 200 km zurückgelegt wird. Es ist auch nicht hinderlich, wenn der Aufenthalt am dritten Ort rein privaten Zwecken dient. Entscheidend ist, ob der Weg unmittelbar zum Zweck der Aufnahme der beruflichen Tätigkeit bzw. unmittelbar nach deren Beendigung zurückgelegt wird.

Basiszinssatz

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

seit 1.7.2016 = - 0,88 %

1.1.2015 – 30.6.2016 = - 0,83 %

1.7.2014 – 31.12.2014 = - 0,73 %

Ältere Basiszinssätze finden Sie im Internet unter:

<http://www.bundesbank.de/Basiszinssatz>

Verzugszinssatz ab 1.1.2002:
(§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:

Basiszinssatz + 5 Prozentpunkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (bis 28.7.2014):

Basiszinssatz + 8 Prozentpunkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (ab 29.7.2014):

Basiszinssatz + 9 Prozentpunkte

zzgl. 40 € Pauschale

Verbraucherpreisindex
(2010 = 100)

2021: Juli = 110,1; Juni = 109,1; Mai = 108,7; April = 108,2;
März 107,5; Februar = 107,0; Januar = 106,3
2020: Dezember = 105,5; November = 105,0;
Oktober = 105,9; September = 105,8; August = 106,0

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter:
<https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Konjunkturindikatoren>

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.