

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

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

IV/2018

Inhaltsverzeichnis

1. Baukindergeld jetzt beantragen!
 2. Steuerliche Förderung des Mietwohnungsneubaus
 3. Weihnachts-/Betriebsfeier: Kostenaufteilung bei Absagen von Mitarbeitern
 4. Steuerliche Berücksichtigung von Aktienverlusten
 5. Differenzierte steuerliche Beurteilung von Krankenversicherungsschutz als Sachbezug
 6. Bundesfinanzhof definiert 44-€-Freigrenze bei Sachbezügen
 7. Keine zeitliche Änderung bei kurzfristig Beschäftigten
 8. Vorteile bei der Rentenversicherung für Minijobber
 9. Unfallversicherung bei Haushaltshilfe
 10. Überlegungen und Handlungsbedarf zum Jahresende 2018
 11. Geplante Änderungen bei der Mietpreisbremse
 12. Übertragung der Schönheitsreparaturen bei unrenoviert übergebener Wohnung
 13. Fristlose Kündigung mit hilfsweiser ordentlicher Kündigung
 14. Musterfeststellungsklage – erstmals gegen VW
 15. Filesharing - Haftung des Anschlussinhabers
 16. Widerruf einer Dienstwagenüberlassung aus wirtschaftlichen Gründen
 17. Einziehung des Geschäftsanteils eines Geschäftsführers
 18. Aufhebung eines Geschäftsführer anstellungsvertrags
 19. Kein Verfall nicht genommenen Jahresurlaubs
 20. Schutz bei Schwangeren – Schichtarbeit/ Nachtarbeit
 21. Mindestlohn – Vergütung von Bereitschaftszeiten
 22. Haftung des Arbeitgebers bei falscher Beratung im Zuge einer Entgeltumwandlung
 23. Vergütung von Umkleide und Wegezeiten
- Basiszinssatz / Verzugszinssatz
 - Verbraucherpreisindizes

1. Baukindergeld jetzt beantragen!

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

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

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

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

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

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

2. Steuerliche Förderung des Mietwohnungsneubaus

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

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

3. Weihnachts-/Betriebsfeier: Kostenaufteilung bei Absagen von Mitarbeitern

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

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

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

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

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

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

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

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

- **Umsatzsteuerliche Behandlung von Weihnachts-/Betriebsveranstaltungen (Meinung der Finanzverwaltung)**

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

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

- Übersteigt der Betrag, der auf den einzelnen Arbeitnehmer entfällt, pro Veranstaltung die Grenze von 110 € einschließlich Umsatzsteuer, ist von einer überwiegend durch den privaten Bedarf des Arbeitnehmers veranlassten unentgeltlichen Zuwendung auszugehen. Ein Vorsteuerabzug ist (insgesamt) nicht möglich.

Anmerkung: Das Bundesfinanzministerium stellte bereits in einem Schreiben vom 19.4.2016 fest, dass Zuwendungen im Rahmen von Betriebsveranstaltungen im Ergebnis nicht zum Teil unternehmerisch und zum Teil nicht unternehmerisch veranlasst sein können. Eine Aufteilung der Kosten ist demnach nicht zulässig. **Diese negative Sichtweise des Ministeriums ist jedoch gerichtlich noch nicht überprüft.**

4. Steuerliche Berücksichtigung von Aktienverlusten

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

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

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

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

5. Differenzierte steuerliche Beurteilung von Krankenversicherungsschutz als Sachbezug

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

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

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

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

Anmerkung: Entscheidet sich der Arbeitgeber dafür, seinen Arbeitnehmern – wie im ersten Fall – unmittelbar Versicherungsschutz zu gewähren, liegt zwar einerseits begünstigter Sachlohn vor, anderer-

seits ist das Potenzial für weitere Sachbezüge angesichts der monatlichen Freigrenze von höchstens 44 € erheblich eingeschränkt.

6. Bundesfinanzhof definiert 44-€-Freigrenze bei Sachbezügen

Zu den Einkünften aus nicht selbstständiger Arbeit gehören neben Gehältern und Löhnen auch andere Bezüge und Vorteile, die für eine Beschäftigung gewährt werden. Darunter fallen auch sogenannte Sachbezüge.

Sachbezüge sind alle nicht in Geld bestehenden Einnahmen. Ein Sachbezug liegt auch vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Anspruch, eine Sach- und Dienstleistung beziehen zu können, einräumt. Solche Sachbezüge bleiben steuerfrei, wenn die sich (nach Anrechnung der vom Steuerpflichtigen gezahlten Entgelte) ergebenden Vorteile insgesamt 44 € im Kalendermonat nicht übersteigen.

Der Wert des vom Arbeitnehmer erlangten Sachvorteils ist mit dem üblichen Endpreis am Abgabeort anzusetzen. Endpreis im Sinne der Vorschrift ist der Preis, der im allgemeinen Geschäftsverkehr von Letztverbrauchern für identische bzw. gleichartige Waren tatsächlich gezahlt wird.

Nunmehr hatte der Bundesfinanzhof zu entscheiden, wie sich eine Versand- und Handlingpauschale auf den Preis des Sachbezugs auswirkt. In seiner Entscheidung vom 6.6.2018 stellt er dazu fest: Liefert der Arbeitgeber die Ware in die Wohnung des Arbeitnehmers, liegt eine zusätzliche Leistung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer vor. Der Vorteil hieraus ist in die Berechnung der Freigrenze von 44 € einzu beziehen. Entsprechendes gilt, wenn der günstigste Einzelhandelspreis des Sachbezugs am Markt im Versand- oder Onlinehandel gefunden wird. Ist der Versand dort als eigenständige Leistung ausgewiesen und nicht bereits im Einzelhandelsverkaufspreis und damit im Endpreis enthalten, kommt der geldwerte Vorteil aus der Lieferung „nach Hause“ bei der Berechnung der Freigrenze von 44 € zum Warenwert hinzu.

7. Keine zeitliche Änderung bei kurzfristig Beschäftigten

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

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

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

8. Vorteile bei der Rentenversicherung für Minijobber

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

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

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

9. Unfallversicherung bei Haushaltshilfen

Grundsätzlich ist die gesetzliche Unfallversicherung für alle Arbeitgeber Pflicht. Also auch für den privaten Arbeitgeber, der eine Haushaltshilfe beschäftigt. Gerade im Haushalt passieren immer wieder Un-

fälle und so ist der Arbeitgeber vor Ansprüchen seiner Haushaltshilfe bei einem Arbeits- oder Wegeunfall geschützt.

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

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

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

10. Überlegungen und Handlungsbedarf zum Jahresende 2018

GESCHENKE AN GESCHÄFTSFREUNDE: „Sachzuwendungen“ an Kunden bzw. Geschäftsfreunde dürfen als Betriebsausgaben abgezogen werden, wenn die Kosten der Gegenstände pro Empfänger und Jahr 35 € ohne Umsatzsteuer (falls der Schenkende zum Vorsteuerabzug berechtigt ist) nicht übersteigen. Ist der Betrag höher oder werden an einen Empfänger im Wirtschaftsjahr mehrere Geschenke überreicht, deren Gesamtkosten 35 € übersteigen, entfällt die steuerliche Abzugsmöglichkeit in vollem Umfang.

Eine Ausnahme sind Geschenke bis 10 €. Hier geht der Fiskus davon aus, dass es sich um Streuwerbeartikel handelt. Hierfür entfällt auch die Aufzeichnungspflicht der Empfänger.

Der Zuwendende darf aber Aufwendungen von bis zu 10.000 € im Jahr pro Empfänger mit einem Pauschalsteuersatz von 30 % (zzgl. Soli-Zuschlag und pauschaler Kirchensteuer) versteuern. **Der Aufwand stellt jedoch keine Betriebsausgabe dar!** Der Empfänger ist von der Steuerübernahme zu unterrichten.

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

GESCHENKE AN ARBEITNEHMER: Will der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern neben den üblichen Zuwendungen (Blumen o. Ä.) auch ein Geschenk z. B. zum Jahresende überreichen, kann er auch die besondere Pauschalbesteuerung nutzen.

Geschenke an Mitarbeiter können danach bis zu einer Höhe von 10.000 € pro Jahr bzw. pro Arbeitnehmer vom Arbeitgeber mit 30 % (zzgl. Soli-Zuschlag und pauschaler Kirchensteuer) pauschal besteuert werden. Sie sind allerdings sozialversicherungspflichtig. **Der Arbeitgeber kann die Aufwendungen als Betriebsausgaben ansetzen.**

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

SONDERABSCHREIBUNG FÜR KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN: Kleine und mittlere Unternehmen profitieren von der Sonderabschreibung von bis zu 20 %. Werden bewegliche Wirtschaftsgüter wie z. B. Maschinen angeschafft, können – unter weiteren Voraussetzungen – im Jahr der Anschaffung oder Herstellung sowie in den folgenden vier Wirtschaftsjahren **zur normalen Abschreibung zusätzlich Sonderabschreibungen in Höhe von insgesamt bis zu 20 %** in Anspruch genommen werden. Der Unternehmer kann entscheiden, in welchem Jahr er wie viel Prozent der Sonderabschreibung beanspruchen will und damit die Höhe des Gewinns steuern.

Die für die Inanspruchnahme der Vergünstigung relevanten Betriebsvermögensgrenzen betragen bei Bilanzierenden 235.000 € bzw. der Wirtschaftswert bei Betrieben der Land- und Forstwirtschaft 125.000 €; die Gewinngrenze bei Einnahme-Überschuss-Rechnern beträgt 100.000 €.

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

(wie bei der Sonderabschreibung) – bis zu 40 % der voraussichtlichen Anschaffungs- oder Herstellungskosten steuerlich gewinnmindernd abziehen. Der Abzugsbetrag darf im Jahr der Inanspruchnahme und den drei Vorjahren 200.000 € je Betrieb nicht übersteigen.

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

- **Investitionsabzugsbetrag nach Außenprüfung:** Die Steuervergünstigung kann zur Kompensation eines Steuermehrergebnisses der Außenprüfung eingesetzt werden.
- **Investitionsabzugsbetrag für einen betrieblichen Pkw:** Unter weiteren Voraussetzungen kann der Investitionsabzugsbetrag auch für einen Pkw in Anspruch genommen werden. Der Nachweis der über 90%igen betrieblichen Nutzung ist über ein Fahrtenbuch zu führen. Wird das Fahrzeug ausschließlich seinen Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt – dazu zählen auch angestellte GmbH-Geschäftsführer –, handelt es sich um eine 100%ige betriebliche Nutzung.

11. Geplante Änderungen bei der Mietpreisbremse

Nach dem Entwurf des Mietrechtsanpassungsgesetzes sollen die Regelungen der Mietpreisbremse transparenter und wirksamer werden. Künftig müssen Vermieter den Mieter vor Abschluss des Mietvertrages unaufgefordert und schriftlich darüber informieren, ob eine Ausnahme von der Mietpreisbremse vorliegt, wenn sie eine deutlich höhere als die ortsübliche Vergleichsmiete verlangen. Nur wenn der Vermieter diese Auskunft erteilt, kann er sich auf die Ausnahme berufen. Nach dem Gesetz zur Mietpreisbremse dürfen die **Mieten nur noch maximal 10 % über der ortsüblichen Vergleichsmiete** liegen.

Ausnahmen davon gelten für die Vermietung von Neubauten und die Erstvermietung nach einer umfassenden Sanierung. Ebenso wenn der Vermieter zuvor eine Miete erzielte, die über der ortsüblichen Vergleichsmiete liegt. Er genießt dann grundsätzlich Bestandsschutz und kann weiter die Vormiete verlangen. Bezugspunkt für die vom Vermieter mitzuteilende Vormiete ist der Zeitpunkt ein Jahr vor Beendigung des Vormietverhältnisses. Dabei genügt die bloße Angabe der Höhe der vorherigen Miete. Der Mieter kann gegebenenfalls weitere Auskünfte aus dem Vormietverhältnis verlangen, etwa einen Nachweis über die Höhe der Vormiete.

Für die **Rückforderung zu viel gezahlter Miete** genügt zukünftig eine einfache Rüge – etwa der Satz „Ich rüge die Höhe der Miete“. Der Mieter muss nicht mehr darlegen, warum die verlangte Miete seines Erachtens nach zu hoch ist.

In angespannten Wohnungsmärkten sollen die Kosten der Modernisierung, die der Eigentümer auf den Mieter umlegen kann, für zunächst fünf Jahre von 11 % auf 8 % pro Jahr gesenkt werden. Es gilt zudem eine **sog. absolute Kappungsgrenze: Der Vermieter darf die Miete nach einer Modernisierung nicht um mehr als 3 € pro m² Wohnfläche innerhalb von sechs Jahren erhöhen.**

Ferner zählt das Mietrechtsanpassungsgesetz Tatbestände auf, die ein bewusstes **Herausmodernisieren** nahelegen:

- Mit der angekündigten baulichen Veränderung wird nicht innerhalb von zwölf Monaten nach Ankündigung begonnen oder diese wird begonnen und ruht dann mehr als zwölf Monate.
- Mit der angekündigten zu erwartenden Mieterhöhung würde sich die Monatsmiete mindestens verdoppeln.
- Die Baumaßnahme wird in einer Weise durchgeführt, die geeignet ist, zu erheblichen, objektiv nicht notwendigen Belastungen des Mieters zu führen.

Das Gesetz soll bis spätestens 1.1.2019 in Kraft treten.

12. Übertragung der Schönheitsreparaturen bei unrenoviert übergebener Wohnung

In einem vom Bundesgerichtshof (BGH) am 22.8.2018 entschiedenen Fall wurde vom Vormieter an den neuen Mieter im Januar 2009 eine nicht renovierte Wohnung mit Gebrauchsspuren übergeben. Der vom Vermieter verwendete Formularmietvertrag sah vor, dass die Schönheitsreparaturen dem Mieter oblagen.

Bei der Übernahme hatten der Nachmieter und der Vormieter eine „Renovierungsvereinbarung“ getroffen. Nach dieser Vereinbarung hatte der Mieter von dem Vormieter einige Gegenstände übernommen, sich zur Zahlung eines nicht näher festgestellten Geldbetrages verpflichtet und sich zur Übernahme der Renovierungsarbeiten bereit erklärt. Am Ende der Mietzeit führte der Mieter Schönheitsreparaturen durch, die der Vermieter als mangelhaft ansah. Er beauftragte daraufhin einen Malerbetrieb und verlangte vom Mieter Schadensersatz wegen nicht beziehungsweise mangelhaft durchgeführter Schönheitsreparaturen.

Die Richter des BGH kamen zu der Entscheidung, dass eine Formulklausel, die dem Mieter einer unrenoviert oder renovierungsbedürftig übergebenen Wohnung die Schönheitsreparaturen ohne angemessenen Ausgleich auferlegt, auch dann unwirksam ist, wenn der Mieter sich durch zweiseitige Vereinbarung gegenüber dem Vormieter verpflichtet hat, Renovierungsarbeiten in der Wohnung vorzunehmen.

Eine solche Vorkaufsklausel verpflichtet den Mieter zur Beseitigung sämtlicher Gebrauchsspuren des Vermieters und führt dazu, dass der Mieter die Wohnung vorzeitig renovieren oder gegebenenfalls in einem besseren Zustand zurückgeben müsste, als er sie selbst vom Vermieter erhalten hat.

13. Fristlose Kündigung mit hilfsweiser ordentlicher Kündigung

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

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

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

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

14. Musterfeststellungsklage – erstmals gegen VW

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

Das Gericht prüft nun die Klageschrift. Zu einem späteren Zeitpunkt wird die Klage in dem Klageregister des Bundesamtes für Justiz öffentlich bekannt gemacht. Dann können sich Verbraucher in das Re-

gister eintragen und sich damit der Klage anschließen. Dem Verbraucher entstehen keine Kosten und die Verjährung wird gehemmt. Umfasst sind Fahrzeuge der Marken Volkswagen, Audi, Skoda und Seat mit Dieselmotoren des Typs EA189. Bei dem Ergebnis der Verhandlung gibt es zwei Möglichkeiten.

- **Vergleich:** Wenn ein Vergleich geschlossen wird, soll dieser auch Zahlungen an die angemeldeten Verbraucher umfassen. Der Vergleich wird den Betroffenen zugestellt. Diese können nun entscheiden, ob sie ihn gelten lassen oder ablehnen wollen. Wenn mehr als 70 % der angemeldeten Verbraucher den Vergleich gelten lassen, ist der Rechtsstreit für diese Verbraucher endgültig abgeschlossen. Wenn 30 % oder weniger der angemeldeten Verbraucher den Vergleich ablehnen, können diese anschließend noch einmal selbst klagen. Wenn der Vergleich wegen zu vieler Abmeldungen (30 % oder mehr) scheitert, erlässt das Gericht ein Urteil.
- **Urteil:** Endet das Musterfeststellungsverfahren durch ein Urteil, ist dieses Urteil für das beklagte Unternehmen und für die angemeldeten Verbraucher verbindlich. Die Verbraucher können dann entscheiden, ob sie auf Grundlage dieses Urteils eigene Ansprüche an das beklagte Unternehmen stellen wollen.

15. Filesharing - Haftung des Anschlussinhabers

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

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

16. Widerruf einer Dienstwagenüberlassung aus wirtschaftlichen Gründen

Die arbeitsvertraglich eingeräumte Möglichkeit, einen vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Dienstwagen auch für Privatfahrten nutzen zu dürfen, ist eine zusätzliche Gegenleistung für die geschuldete Arbeitsleistung.

Wird diese Gegenleistungspflicht im Rahmen eines Formulararbeitsvertrages unter einen Widerrufsvorbehalt gestellt, bedarf es einer näheren Beschreibung des Widerrufsgrundes, der auch das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung der Leistung berücksichtigt.

Eine Vertragsklausel, die den Arbeitgeber u. a. berechtigt, die Dienstwagengestellung „aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens“ zu widerrufen, ist ohne nähere Konkretisierung des aus dieser Richtung kommenden Widerrufsgrundes zu weit gefasst. Nicht jeder Grund, der wirtschaftliche Aspekte betrifft, ist ein anzuerkennender Sachgrund für den Entzug der Dienstwagennutzung und der damit verbundenen privaten Nutzungsmöglichkeit. Für den Arbeitnehmer ist es typisierend betrachtet unzumutbar, die Entziehung hinzunehmen, wenn der Dienstwagen für die auszuübende Tätigkeit gebraucht wird und kostengünstigere Alternativen nicht vorhanden sind.

17. Einziehung des Geschäftsanteils eines Geschäftsführers

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

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

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

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

18. Aufhebung eines Geschäftsführeranstellungsvertrags

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

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

19. Kein Verfall nicht genommenen Jahresurlaubs

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

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

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

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

20. Schutz bei Schwangeren – Schichtarbeit/Nachtarbeit

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

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

21. Mindestlohn – Vergütung von Bereitschaftszeiten

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

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

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

Nach dem Tarifvertrag konnte die wöchentliche Arbeitszeit bis zu 12 Stunden täglich und auf 48 Stunden wöchentlich verlängert werden, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens 3 Stunden fällt. Der Arbeitgeber machte von dieser Option während der 8 Monate Gebrauch,

wobei die wöchentliche Höchstarbeitszeit nicht überschritten wurde. Es ergaben sich 208 Monatsstunden, für die der gesetzliche Mindestlohn in dem entsprechenden Zeitraum 1.768 € brutto/Monat beträgt.

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

22. Haftung des Arbeitgebers bei falscher Beratung im Zuge einer Entgeltumwandlung

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

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

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

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

23. Vergütung von Umkleide und Wegezeiten

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

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

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

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)

2018: Oktober = 112,3; September = 112,1; August = 111,7; Juli = 111,6;
Juni = 111,3; Mai = 111,2; April = 110,7; März = 110,7; Februar = 110,3; Ja-
nuar = 109,8

2017: Dezember = 110,6; November = 109,9

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter:
<http://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.