

Alle Fehler, die man hat, sind verzeihlicher als die Mittel, welche man anwendet, um sie zu verbergen.
François VI. de La Rochefoucauld; 1613 – 1680, französischer Moralist, Aphoristiker

**Informationen aus dem Steuer-, Wirtschafts-,
Arbeits- und Sozialrecht
- für freie Berufe -**

IV/2014

Inhaltsverzeichnis

1. Regeln für Selbstanzeigen werden ab 1.1.2015 verschärft
 2. Einführung des Mindestlohns ab 1.1.2015 – Handlungsbedarf bei Minijobs
 3. Entwurf eines Jahressteuergesetzes 2015
 4. Geplante Änderung bei Betriebsveranstaltungen ab 1.1.2015
 5. Aufzeichnungspflichten für Arbeitnehmer ausgeweitet
 6. Sachbezüge: Aufmerksamkeiten durch den Arbeitgeber
 7. Aufbewahrungsfristen
 8. Verjährungsbeginn für Rückforderungsansprüche von Darlehensbearbeitungsentgelten
 9. Informationspflicht einer Bank zu Anlagerisiken
 10. Anspruch eines Arztes auf Löschung seiner Daten aus einem Ärztebewertungsportal
 11. Operation nur durch den Chefarzt muss hinreichend deutlich sein
 12. Schadensersatz und Abmahnkosten bei illegalem Filesharing
 13. Fristlose Kündigung bei schwerwiegender Beleidigung eines Vorgesetzten
 14. Duldung von Überstunden
 15. Betrug bei der Arbeitszeiterfassung
 16. Künstlersozialabgabe – problematische Formulierung „nicht nur gelegentlich“
 17. Änderungen in der Pflegeversicherung ab 1.1.2015
 18. Änderungen beim Elterngeld – das Elterngeld Plus
 19. „Ein für alle Male abgefunden“ kann Erbverzicht sein
- Basiszinssatz / Verzugszinssatz
 - Verbraucherpreisindizes

1. Regeln für Selbstanzeigen werden ab 1.1.2015 verschärft

Nach dem Willen des Gesetzgebers soll Steuerhinterziehung ab 1.1.2015 noch konsequenter bekämpft werden. Dafür ist eine Verschärfung der strafbefreienden Selbstanzeige vorgesehen. Mit dem Gesetzentwurf sollen u. a. folgende steuerliche Regelungen neu definiert werden:

- **Verjährung:** Der Gesetzentwurf verlängert die Verjährungsfrist in allen Fällen der Steuerhinterziehung auf 10 Jahre. Das heißt, dass Steuerhinterzieher künftig für die vergangenen 10 Jahre „reinen Tisch“ machen und die hinterzogenen Steuern für diese Jahre nachzahlen müssen, um eine strafrechtliche Verfolgung zu vermeiden. Der Kabinettsentwurf sieht – entgegen den ursprünglichen Plänen – aber keine Verlängerung der strafrechtlichen Verfolgungsverjährung bei „einfacher“ Steuerhinterziehung mehr vor. Die Rede ist weiterhin von 5 Jahren. Hier stand zunächst, dass die Verjährung verlängert werden sollte; es bleibt der Gesetzesbeschluss abzuwarten.
- **Erweiterung der Sperrgründe:** Durch das Ersetzen des bisherigen Begriffs des „Täters“ durch den Begriff des „an der Tat Beteiligten“ erstreckt sich zukünftig die Sperrwirkung auch auf Anstifter und Gehilfen. Wenn z. B. einem Täter einer Steuerhinterziehung die Prüfungsanordnung für eine steuerliche Außenprüfung bekannt gegeben worden ist, kann zukünftig der Anstifter zu der Steuerhinterziehung nicht mehr eine Selbstanzeige mit strafbefreiender Wirkung abgeben.
- **Umsatzsteuer- und Lohnsteuer-Nachschau:** Vorgesehen ist, dass eine strafbefreiende Selbstanzeige in der Zeit nicht möglich ist, in der ein Amtsträger der Finanzbehörde zur Umsatzsteuer- oder Lohnsteuer-Nachschau oder einer Nachschau nach anderen steuerrechtlichen Vorschriften erschienen ist.
- **Absenkung der Betragsgrenze auf 25.000 €:** Die Grenze, bis zu der Steuerhinterziehung ohne Zuschlag bei einer Selbstanzeige straffrei bleibt, sinkt nach derzeitigen Plänen von 50.000 € auf 25.000 € pro Steuer und Veranlagungszeitraum.
- **Zahlung eines Zuschlages:** Von einer Strafverfolgung wird dann abgesehen, wenn die Betroffenen innerhalb einer ihnen bestimmten angemessenen Frist die hinterzogenen Steuern bezahlen. Gleichzeitig müssen die Hinterziehungszinsen entrichtet und ein Geldbetrag in Höhe von 10 % der hinterzogenen Steuer bezahlt werden, wenn der Hinterziehungsbetrag 100.000 € nicht übersteigt. Ab einem Betrag von 100.000 € werden 15 % und ab 1 Mio. € 20 % fällig. Bisher galt ein Zuschlag von 5 % ab einem Hinterziehungsbetrag von 50.000 €. Die Wiederaufnahme der Strafverfolgung ist jedoch dann zulässig, wenn die Finanzbehörde erkennt, dass die Angaben im Rahmen einer Selbstanzeige unrichtig waren.

Anmerkung: Die Bundesregierung macht Ernst bei der Verfolgung von Steuerhinterziehung. Hier besteht erheblicher Handlungsbedarf. Betroffene Steuerpflichtige sollten sich schnellstens beraten lassen, um nicht den geplanten neuen schärferen Regeln zu unterfallen.

2. Einführung des Mindestlohns ab 1.1.2015 – Handlungsbedarf bei Minijobs

Zum 1.1.2015 gilt der Mindestlohn von 8,50 € auch für Minijobs und in Privathaushalten – nach einer Einführungsphase mit Ausnahmen – für alle in Deutschland tätigen Beschäftigten.

Ausnahmen: In der Einführungsphase bis zum 31.12.2017 sind tarifliche Abweichungen auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes erlaubt. Ausgenommen vom Mindestlohn sind z. B. Jugendliche unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss, Zeitungszusteller (mit einer Übergangsregelung) und Praktikanten, die sog. Pflichtpraktika ausüben.

Auch bei freiwilligen Praktika – sog. Orientierungspraktika –, die nicht länger als 3 Monate dauern, besteht kein Anspruch auf den Mindestlohn. Eine echte ehrenamtliche Tätigkeit stellt keine Arbeit im Sinne dieses Gesetzes dar. Entsprechend steht Personen, die ein Ehrenamt innehaben, kein Mindestlohn zu.

Bei Auszubildenden wird die Entlohnung weiter nach dem Berufsbildungsgesetz geregelt. Um Langzeitarbeitslosen den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, kann bei ihnen lediglich in den ersten 6 Monaten vom Mindestlohn abgewichen werden.

Minijobber: Sofern ein Unternehmen Minijobber beschäftigt, sollte es noch 2014 rechtzeitig prüfen, ob durch das Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie geregelten Mindestlohn die jährliche Entgeltgrenze von 5.400 € (450 € x 12) bei beschäftigten Minijobbern überschritten wird. Dann würde kein beitragsfreier Minijob mehr vorliegen. Hierbei sind auch Einmalzahlungen zu berücksichtigen.

Beispiel: Das Unternehmen beschäftigt 2014 für 50 Stunden im Monat einen Minijobber zu einem Stundenlohn von 8 €. Eine vertraglich vorgesehene Einmalzahlung beträgt 400 €. Während 2014 die jährliche Geringfügigkeitsgrenze mit einem Jahresentgelt von 5.200 € noch unterschritten wird, hat der Mindestlohn 2015 zur Folge, dass diese Grenze um 100 € überschritten wird, denn das Jahresentgelt liegt dann bei 5.500 €. Somit ist das Arbeitsverhältnis sozialversicherungspflichtig.

Ratsam ist es also bereits 2014 bei den Betroffenen die Weichen zu stellen, um eine Versicherungspflicht der Tätigkeiten zu vermeiden. Dies lässt sich beispielsweise durch eine entsprechende Reduzierung der vertraglichen Arbeitsstunden oder durch die Kappung von Einmalzahlungen (z. B. Weihnachtsgeld/Sonderzahlung) erreichen.

3. Entwurf eines Jahressteuergesetzes 2015

Mit dem „Gesetz zur Anpassung der Abgabenordnung an den Zollkodex der Union und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften“ sollen insbesondere die betroffenen Regelungen der Abgabenordnung rechtzeitig an die Verordnung zur Festlegung des Zollkodex der Union angepasst werden. Daneben dient das auch als Jahressteuergesetz 2015 bezeichnete Gesetz der Anpassung des Steuerrechts an Recht und Rechtsprechung der EU und der Umsetzung von Rechtsanpassungen in verschiedenen Bereichen des deutschen Steuerrechts. Weitere Maßnahmen greifen zudem Empfehlungen des Bundesrechnungshofes auf. Aus dem Gesetzentwurf sind insbesondere folgende Regelungen hervorzuheben:

- Erweiterung der Mitteilungspflichten der Finanzbehörden zur **Bekämpfung der Geldwäsche**.
- Arbeitgeber sollen ihre Arbeitnehmer, die z. B. pflegebedürftige Angehörige betreuen, mit **steuerfreien Serviceleistungen** bis zu 600 € im Jahr unterstützen können. Die Steuerfreiheit soll dabei auch Dienstleistungen, die von Fremdfirmen angeboten und durch den Arbeitgeber beauftragt werden, umfassen.
- Nach Gesetzeslage bis 31.12.2014 sind Aufwendungen des Steuerpflichtigen für seine erstmalige **Berufsausbildung** und für ein Erststudium, wenn diese nicht im Rahmen eines Dienstverhältnisses stattfinden, bis zu 6.000 € im Kalenderjahr als Sonderausgaben abziehbar. Die Aufwendungen für eine zweite Ausbildung (auch Studium als Zweitausbildung) sind dagegen grundsätzlich als Werbungskosten oder Betriebsausgaben abziehbar, wenn ein Veranlassungszusammenhang zur späteren Einkünfteerzielung besteht. Ab 2015 muss eine Berufsausbildung zum einen für eine gewisse Dauer – mindestens 18 Monate – angelegt sein. Weiterhin muss sie abgeschlossen sein, damit sie als erstmalige Berufsausbildung anerkannt werden kann. Ein Abschluss kann dabei durch Abschlussprüfung oder mittels planmäßiger Beendigung erfolgen.
- Der Gesetzentwurf sieht vor, das Abzugsvolumen für Beiträge zugunsten einer **Basisversorgung im Alter** (gesetzliche Rentenversicherung, Knappschaft, berufsständische Versorgung, landwirtschaftliche Alterskasse, private Basisrente) von 20.000 € auf 24.000 € anzuheben.
- Zuwendungen des Arbeitgebers zu **Betriebsveranstaltungen** sollen ab 2015 steuerfrei bleiben, wenn die Aufwendungen je teilnehmenden Arbeitnehmer und Veranstaltung 150 € (bis 31.12.2014 = 110 €) nicht übersteigen. Das gilt für bis zu 2 Betriebsveranstaltungen jährlich. Die Zuwendungen sind mit den anteilig auf den Arbeitnehmer und dessen Begleitpersonen entfallenden Aufwendungen des Arbeitgebers anzusetzen (siehe hierzu getrennten Beitrag in dieser Ausgabe).
- Um eine kurzfristige Erweiterung der **Steuerschuldnerschaft des Leistungsempfängers** bei unvermittelt auftretenden Betrugsfällen von erheblichem Gewicht einführen zu können und dadurch Steuerausfälle zu verhindern, soll für das Bundesfinanzministerium eine Ermächtigung vorgesehen wer-

den, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates zur Vermeidung von erheblichen Steuerhinterziehungen den Umfang der Steuerschuldnerschaft des Leistungsempfängers (zunächst zeitlich beschränkt zu erweitern).

Diese Vorabinformation werden wir für Sie selbstverständlich bei Vorliegen konkreter Beschlüsse in einer der nächsten Ausgaben überarbeiten und zu den einzelnen Punkten, die das Gesetzgebungsverfahren passieren, im Detail berichten.

4. Geplante Änderung bei Betriebsveranstaltungen ab 1.1.2015

Zuwendungen anlässlich einer Betriebsveranstaltung sind erst bei Überschreiten einer Freigrenze (von 110 € je Mitarbeiter und Veranstaltung) als steuerpflichtiger Arbeitslohn zu qualifizieren.

Nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs (BFH) aus dem Jahre 2013 sind diese Kosten grundsätzlich zu gleichen Teilen sämtlichen Teilnehmern zuzurechnen. Eine Voraussetzung für die Annahme von Arbeitslohn ist, dass die Teilnehmer durch die Leistungen objektiv bereichert werden. Zu einer objektiven Bereicherung führen nach der Entscheidung aber nur solche Leistungen, die von den teilnehmenden Arbeitnehmern unmittelbar konsumiert werden können, also vor allem Speisen, Getränke und Musikdarbietungen. Aufwendungen des Arbeitgebers, die die Ausgestaltung der Betriebsveranstaltung betreffen (z. B. Mieten und Kosten für die Beauftragung eines Eventveranstalters) bereichern die Teilnehmer hingegen nicht und bleiben nach dem Urteil deshalb bei der Ermittlung der maßgeblichen Kosten unberücksichtigt.

In einer weiteren Entscheidung legte der BFH fest, dass die Kosten der Veranstaltung nicht nur auf die Arbeitnehmer, sondern auf alle Teilnehmer (z. B. auch Familienangehörige) zu verteilen sind. Der danach auf Begleitpersonen entfallende Anteil der Kosten darf den Arbeitnehmern bei der Berechnung der Freigrenze auch nicht als eigener Vorteil zugerechnet werden.

Die steuerzahlerfreundlichen Urteile will die Finanzverwaltung nach einer Verfügung der Oberfinanzdirektion NRW zunächst nicht akzeptieren und auch nicht anwenden. Mit der geplanten Neuregelung im Einkommensteuergesetz durch das sog. Jahressteuergesetz 2015 zu den Betriebsveranstaltungen soll die positive Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs wieder ausgehebelt werden.

Zu den Aufwendungen zählen dann – wenn das Gesetz so verabschiedet wird – alle Aufwendungen des Arbeitgebers einschließlich Umsatzsteuer unabhängig davon, ob sie einzelnen Arbeitnehmern individuell zurechenbar sind oder ob es sich um einen rechnerischen Anteil an den Gemeinkosten der Betriebsveranstaltung handelt.

Solche Zuwendungen bleiben ab 2015 nur dann steuerfrei, wenn die Teilnahme an der Betriebsveranstaltung allen Betriebsangehörigen offensteht und die Aufwendungen je teilnehmendem Arbeitnehmer und Betriebsveranstaltung 150 € brutto (bis 31.12.2014 = 110 €) nicht übersteigen. Das gilt für bis zu 2 Betriebsveranstaltungen jährlich. Die Zuwendungen sind mit den anteilig auf den Arbeitnehmer und dessen Begleitpersonen entfallenden Aufwendungen des Arbeitgebers anzusetzen.

Reisekostenvergütungen (Geld und Sachleistungen) im Zusammenhang mit Betriebsveranstaltungen sind nach dem Entwurf nicht steuerfrei. Sie sind bei der Berechnung des Werts der Zuwendungen zu berücksichtigen.

5. Aufzeichnungspflichten für Arbeitnehmer ausgeweitet

Mit den Neuregelungen des Tarifautonomiegesetzes werden Arbeitgeber ab 1.1.2015 verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit von bestimmten Arbeitnehmern spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Auf-

zeichnungen mindestens 2 Jahre aufzubewahren. Das gilt entsprechend für Entleiher, denen ein Verleiher Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung überlässt.

Die Aufzeichnungspflicht gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bau-, Gaststätten- und Beherbergungs-, im Personenbeförderungs-, im Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe, im Schaustellergewerbe, bei Unternehmen der Forstwirtschaft, im Gebäudereinigungsgewerbe, bei Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen, sowie in der Fleischwirtschaft.

Eine Aufzeichnungspflicht besteht auch für alle geringfügig Beschäftigten! Sie gehören zu der Gruppe von Beschäftigten, deren Bruttolöhne sich durch den Mindestlohn am stärksten erhöhen werden. Zukünftig ist die Zahl der Arbeitsstunden begrenzt, wenn der Status der geringfügigen Beschäftigung beibehalten werden soll. Aufgrund der statusrechtlich relevanten Verdienstobergrenze kommt der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit eine besondere Bedeutung zu. Für kurzfristig Beschäftigte hat die Aufzeichnung der Arbeitszeit, insbesondere die Zahl der gearbeiteten Tage, aufgrund der sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen ebenfalls eine besondere Bedeutung. Geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten werden von der Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitsstunden ausgenommen.

6. Sachbezüge: Aufmerksamkeiten durch den Arbeitgeber

Der Bundesrat hat am 10.10.2014 den Lohnsteuer-Änderungsrichtlinien 2015 (LStÄR 2015) zugestimmt. Die Verwaltungsvorschrift passt die Lohnsteuer-Richtlinien 2013 an die Entwicklung des Einkommensteuerrechts wegen der Rechtsänderungen aus den zwischenzeitlich ergangenen Gesetzen und Verwaltungsentscheidungen sowie der neueren Rechtsprechung an. Die wohl wichtigsten Änderungen der LStÄR 2015 betreffen die Behandlung von Sachbezügen.

So bleiben ab 1.1.2015 Aufmerksamkeiten des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer bzw. deren Angehörigen – wie z. B. Blumen, eine CD oder ein Buch – aus Anlass eines persönlichen Ereignisses – z. B. wegen einer Hochzeit, eines Geburtstags oder der Geburt eines Kindes – bis zu einem Wert von 60 € (bis 31.12.2014 = 40 €) brutto steuerfrei.

Gleiches gilt für Geschenke – z. B. Präsentkörbe – bei Betriebsveranstaltungen, Jubiläen etc. und sog. Arbeitssessen. Ein Arbeitssessen im Sinne der Steuerfreiheit liegt vor, wenn den Mitarbeitern anlässlich eines außerordentlichen Arbeitseinsatzes (z. B. während einer außer-gewöhnlichen betrieblichen Besprechung) Speisen bis zu dieser Freigrenze unentgeltlich oder teilentgeltlich überlassen werden.

Bitte beachten Sie! Reine Geldzuwendungen sind – auch innerhalb der 60-€-Grenze – nicht steuerfrei und auch nicht sozialversicherungsrechtlich beitragsfrei.

7. Aufbewahrungsfristen

Die Aufbewahrungsfrist beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem die letzte Eintragung in das Buch gemacht, das Inventar, die Eröffnungsbilanz, der Jahresabschluss oder der Lagebericht aufgestellt, der Handels- oder Geschäftsbrief empfangen oder abgesandt worden oder der Buchungsbeleg entstanden ist.

Im Einzelnen können nachfolgend aufgezeigte Unterlagen nach dem 31.12.2014 vernichtet werden:

- » **Aufbewahrungsfrist 10 Jahre*:** Bücher, Inventare, Bilanzen, Rechnungen und Buchungsbelege (Offene-Pos-ten-Buchführung) – d. h. Bücher mit Eintragung vor dem 1.1.2005, Bilanzen und Inventare, die **vor dem 1.1.2005** aufgestellt sind, sowie Belege mit Buchfunktion.
- » **Aufbewahrungsfrist 6 Jahre*:** Empfangene Handels- und Geschäftsbriefe sowie Kopien von abgesandten Handels- und Geschäftsbriefen, sonstige Unterlagen – d. h. Unterlagen und Lohnkonten, die **vor dem 1.1.2009** entstanden sind.

* Dies gilt nicht, soweit Bescheide noch nicht endgültig und soweit Rechtsbehelfs- oder Klageverfahren anhängig sind.

8. Verjährungsbeginn für Rückforderungsansprüche von Darlehensbearbeitungsentgelten

Die Vereinbarung von Bearbeitungsentgelten in Allgemeinen Geschäftsbedingungen für Verbraucherkreditverträge ist unwirksam. Der Bundesgerichtshof (BGH) hat am 28.10.2014 in zwei Entscheidungen erstmals über die Frage des Verjährungsbeginns für Rückforderungsansprüche von Kreditnehmern bei unwirksam formularmäßig vereinbarten Darlehensbearbeitungsentgelten befunden. Danach begann die dreijährige Verjährungsfrist für früher entstandene Rückforderungsansprüche erst mit dem Schluss des Jahres 2011 zu laufen, weil Darlehensnehmern die Erhebung einer entsprechenden Rückforderungsklage nicht vor dem Jahre 2011 zumutbar war.

Bitte beachten Sie: In der Praxis bedeutet diese Entscheidung, dass Verbraucher als Darlehensnehmer die von ihnen gezahlten Bearbeitungsgebühren – soweit diese formularmäßig vereinbart waren – dann von der jeweiligen Bank zurückfordern können, wenn die Bearbeitungsgebühr nach Oktober 2004 gezahlt wurde. Zusätzlich schuldet die Bank Zinsen in Höhe von 5-%-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz. Die Frist zur Geltendmachung der Rückforderung endet allerdings am 31.12.2014, für Zahlungen vor dem 1.1.2005 sogar taggenau nach Ablauf von 10 Jahren.

9. Informationspflicht einer Bank zu Anlagerisiken

Nach der Wertpapierdienstleistungs-Verhaltens- und Organisationsverordnung (WpDVerOV) müssen Informationen einschließlich Werbemitteilungen, die Wertpapierdienstleistungsunternehmen Privatkunden zugänglich machen, ausreichend und in einer Art und Weise dargestellt sein, dass sie für den angesprochenen Kundenkreis verständlich sind.

Das Gebot der Verständlichkeit erstreckt sich nicht nur auf das Textverständnis, sondern verpflichtet die Wertpapierdienstleistungsunternehmen auch, die Kommunikation so zu gestalten, dass Durchschnittskunden den wesentlichen Sinn der Information verstehen.

Mögliche Vorteile einer Wertpapierdienstleistung oder eines Finanzinstruments dürfen nur hervorgehoben werden, wenn gleichzeitig eindeutig auf etwaige damit einhergehende Risiken verwiesen wird.

In einem vom Oberlandesgericht Nürnberg (OLG) entschiedenen Fall hatte eine Bank auf ihrer Internetseite Genussscheine eines Solarparks angeboten. Zwei konkrete Vorteile wurden in der Produktinformation besonders hervorgehoben. Zum einen die hohe Verzinsung der Wertpapiere (5,65 % im Jahr) und zum zweiten die vom Solarparkbetreiber zugunsten der Genussscheininhaber gestellten „Projektsicherheiten im Rang nach der fremdfinanzierenden Bank“. Zu den Risiken wurde nur kurz informiert: Sicherheit – Risikoklasse bei der UmweltBank 3 von 5. „Höheren Ertragserwartungen stehen höhere Risiken gegenüber; Totalverlust weniger wahrscheinlich“.

Die Richter des OLG entschieden, dass diese Angaben nicht den Informationspflichten aus dem WpDVerOV gerecht werden. Nach ihrer Auffassung wird hier nicht hinreichend deutlich, dass die Genussscheine keiner Einlagensicherung unterliegen, dass bei Insolvenz des Solarparks ein Totalverlust droht und nachrangige Sicherheiten bei hoher Fremdfinanzierung wenig werthaltig sind.

Bei der Verzinsung fehlt der Hinweis auf das Risiko von Kursverlusten bei steigendem Zinsniveau auf dem Kapitalmarkt. Außerdem ist für den Anleger gar nicht erkennbar, was unter „Projektsicherheiten“ konkret zu verstehen ist.

Des Weiteren sind Vorteile und Risiken nicht in separaten, sondern in einem gemeinsamen Dokument zu nennen. Eine Verweisung auf einen anderen Ort (insbesondere einer Internetseite oder andere Informationsmaterialien) sind nicht ausreichend.

10. Anspruch eines Arztes auf Löschung seiner Daten aus einem Ärztebewertungsportal

Der Bundesgerichtshof (BGH) hatte sich mit einem Fall zu befassen, bei dem Internetnutzer auf einem Portal zur Arztsuche und Arztbewertung kostenfrei Informationen über Ärzte und Träger anderer Heilberufe abrufen können, die dem Portalbetreiber vorliegen. Zu den abrufbaren Daten zählen u. a. Name, Fachrichtung, Praxisanschrift, Kontaktdaten und Sprechzeiten sowie Bewertungen des Arztes durch Portalnutzer. Die Abgabe einer Bewertung erfordert eine vorherige Registrierung.

Der klagende Arzt ist in dem Portal mit seinem akademischen Grad, seinem Namen, seiner Fachrichtung und der Anschrift seiner Praxis verzeichnet. Nutzer haben ihn im Portal mehrfach bewertet. Gestützt auf sein allgemeines Persönlichkeitsrecht verlangte er von dem Betreiber des Portals, es zu unterlassen, die ihn betreffenden Daten – also Basisdaten und Bewertungen – auf der genannten Internetseite zu veröffentlichen und sein Profil vollständig zu löschen.

Der BGH entschied jedoch, dass das Recht des Arztes auf informationelle Selbstbestimmung nicht das Recht des Portalbetreibers auf Kommunikationsfreiheit überwiegt. Missbrauchsgefahren ist der betroffene Arzt auch nicht schutzlos ausgeliefert, da er vom Betreiber des Portals die Löschung unwahrer Tatsachenbehauptungen sowie beleidigender oder sonst unzulässiger Bewertungen verlangen kann.

11. Operation nur durch den Chefarzt muss hinreichend deutlich sein

Will ein Patient nur durch einen Chefarzt und nicht durch seinen Vertreter operiert werden, muss er dies durch eine Erklärung z. B. im Rahmen eines Wahlleistungsvertrages oder im Rahmen seiner Einwilligung zur Operation hinreichend deutlich machen.

Fehlt eine solche Patientenerklärung und benennt der Vertrag zudem einen ärztlichen Vertreter, willigt der Patient auch in eine vom Vertreter ausgeführte Operation ein, entschieden die Richter des Oberlandesgerichts Hamm (OLG) am 2.9.2014.

In dem entschiedenen Fall litt der Patient seit längerer Zeit unter einer andauernden Behinderung der Nasenatmung und häufigen Entzündungen der Nasennebenhöhlen. Zur Durchführung einer Operation vereinbarte er eine Chefarztbehandlung, wurde aber von einem anderen Arzt als Vertreter des Chefarztes komplikationslos operiert. Eine nach der Operation aufgetretene Nachblutung konnte mit Tamponaden gestoppt werden. Der Patient verlangte vom Krankenhaus, vom Chefarzt und dem operierenden Arzt Schadensersatz, u. a. ein Schmerzensgeld von 75.000 € mit der Begründung, die Operation sei nicht indiziert gewesen, ohne ausreichende Aufklärung, insbesondere ohne seine Zustimmung vom operierenden Arzt, und zudem fehlerhaft durchgeführt worden.

Die Schadensersatzklage blieb jedoch erfolglos. Nach der Anhörung eines medizinischen Sachverständigen konnte das OLG keine fehlerhafte Behandlung und auch keine Aufklärungspflichtverletzung feststellen.

12. Schadensersatz und Abmahnkosten bei illegalem Filesharing

Das Oberlandesgericht Frankfurt am Main (OLG) hat am 15.7.2014 eine Entscheidung zur Frage des Schadensersatzes sowie der Erstattung von Abmahnkosten bei der Teilnahme an einer Internet-Tauschbörse für Musik (sog. Filesharing) getroffen.

In dem entschiedenen Fall wurde ein in den aktuellen Charts befindlicher Titel, für den einen Tonträgerhersteller das ausschließliche Recht zur öffentlichen Zugänglichmachung zustand, mittels eines Filesharing-Programms für eine unbestimmte Anzahl von Nutzern zum kostenlosen Download zur Verfügung gestellt. Der EDV-Nutzer wurde hierfür von dem Tonträgerhersteller abgemahnt und sodann auf den sog. „fiktiven Lizenzschaden“ und die Abmahnkosten gerichtlich in Anspruch genommen.

In der Rechtsprechung wurde mehrfach ein Betrag von 200 € für einen in die Tauschbörse eingestellten Titel als angemessen erachtet. Dieser Bewertung schloss sich das OLG nunmehr unter Orientierung an verkehrsüblichen Entgeltsätzen für legale Downloadangebote im Internet an.

Nach dem Urhebergesetz beschränkt sich der Ersatz der erforderlichen Aufwendungen für die Inanspruchnahme anwaltlicher Dienstleistungen für die erstmalige Abmahnung in einfach gelagerten Fällen mit einer nur unerheblichen Rechtsverletzung außerhalb des geschäftlichen Verkehrs auf 100 €. Diese Beschränkung des Kostenerstattungsanspruchs für Abmahnkosten nahm das OLG indes nicht an, da aufgrund der weltweit wirkenden „Paralldistribution“ im Rahmen der Internet-Tauschbörse eine erhebliche und nicht eine nur unerhebliche Rechtsverletzung vorliege.

13. Fristlose Kündigung bei schwerwiegender Beleidigung eines Vorgesetzten

Einen die fristlose Kündigung rechtfertigenden Grund stellt u. a. eine grobe Beleidigung des Vorgesetzten dar, die nach Form und Inhalt eine erhebliche Ehrverletzung für den Betroffenen bedeutet. Zwar dürfen Arbeitnehmer Kritik am Arbeitgeber, ihren Vorgesetzten und den betrieblichen Verhältnissen üben und sich dabei auch überspitzt äußern. In grobem Maße unsachliche Angriffe, die zur Untergrabung der Position eines Vorgesetzten führen können, muss der Arbeitgeber aber nicht hinnehmen.

In einem Fall aus der Praxis fand zwischen einem Arbeitnehmer und seinen Vorgesetzten ein Konfliktgespräch statt. Das Gespräch endete damit, dass der Vorgesetzte den Arbeitnehmer mit den Worten „Raus hier!“ seines Büros verwies. Am Tag darauf äußerte sich der Arbeitnehmer gegenüber drei Arbeitskollegen im Rauchercontainer abfällig („Der ist irre, der dürfte nicht frei herumlaufen“ oder „der ist nicht normal“) über seinen Vorgesetzten. Der Arbeitgeber kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis fristlos.

Das Landesarbeitsgericht Mainz entschied dazu, dass es zwar zutreffend ist, dass die Äußerungen des Arbeitnehmers einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darstellen. Eine „außerordentliche“ Kündigung ist jedoch nach den Umständen des Falls – wegen des Fehlens einer Abmahnung – unverhältnismäßig.

Eine „außerordentliche“ Kündigung kommt nur in Betracht, wenn es keinen angemessenen Weg gibt, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, weil dem Arbeitgeber sämtliche milderen Reaktionsmöglichkeiten unzumutbar sind. Als mildere Mittel gegenüber der außerordentlichen Kündigung sind neben der ordentlichen Kündigung auch Abmahnung und Versetzung anzusehen. Sie sind dann alternative Gestaltungsmittel, wenn schon sie geeignet sind, den mit der außerordentlichen Kündigung verfolgten Zweck – die Vermeidung künftiger Störungen – zu erreichen.

Einer Abmahnung bedarf es demnach nur dann nicht, wenn bereits aus der Beurteilung aus früherer Sicht erkennbar ist, dass eine Verhaltensänderung auch nach Abmahnung nicht zu erwarten steht, oder es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass selbst deren erstmalige Hinnahme dem Arbeitgeber objektiv unzumutbar und damit offensichtlich – auch für den Arbeitnehmer erkennbar – ausgeschlossen ist.

14. Duldung von Überstunden

Die Duldung von Überstunden bedeutet, dass der Arbeitgeber in Kenntnis einer Überstundenleistung diese hinnimmt und keine Vorkehrungen trifft, die Leistung von Überstunden zu unterbinden, er also nicht gegen die Leistung von Überstunden einschreitet, sie vielmehr weiterhin entgegennimmt.

In einem vom Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern am 22.1.2014 entschiedenen Fall aus der betrieblichen Praxis verlangte eine Altenpflegerin von ihrem Arbeitgeber die Vergütung von ca. 150 Überstunden. Dieser bestritt, dass Überstunden geleistet bzw. von ihm angeordnet wurden und weigerte sich daher diese zu bezahlen.

In dem Verfahren legte die Altenpflegerin Dienst- und Tourenpläne vor. Diese reichten den Richtern als Nachweis aus und sie sprachen der Pflegerin die Vergütung der Überstunden zu. Diese Überstunden sind auch als unstreitig anzusehen, da der Arbeitgeber – schon um zu einer ordnungsgemäßen Abrechnung ihrer Leistungen gegenüber den Krankenkassen in der Lage zu sein – über Aufzeichnungen verfügen muss, aus denen sich ergibt, welche Arbeitszeiten die Altenpflegerin tatsächlich bei ihren Hausbesuchen zugunsten der Patienten aufgeführt hat. Auch verfügt er unstreitig über Tourenpläne, aus denen sich Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit ergibt.

Die Überstunden sind vom Arbeitgeber auch geduldet worden. So kann nach Auffassung der Richter davon ausgegangen werden, dass der Arbeitgeber von den geleisteten Überstunden spätestens zum Ende des jeweiligen Monats Kenntnis gehabt hat. Eine Darlegung, welche Maßnahmen er zur Unterbindung der von ihm nicht gewollten Überstunden ergriffen hat, ist nicht ersichtlich. Somit ist von einer Duldung auszugehen.

15. Betrug bei der Arbeitszeiterfassung

In einem vom Hessischen Landesarbeitsgericht am 17.2.2014 entschiedenen Fall war ein Arbeitnehmer seit mehr als 25 Jahren in einer Großmetzgerei beschäftigt. Beim Verlassen des Produktionsbereichs wegen privater Arbeitsunterbrechungen müssen die Mitarbeiter eine Zeiterfassung über einen Chip bedienen und sich rückmelden, wenn sie den Produktionsbereich wieder betreten. Der Arbeitnehmer wurde dabei beobachtet, dass er den Chip in seiner Geldbörse ließ und zusätzlich mit seiner Hand abschirmte, wenn er diesen vor das Zeiterfassungsgerät zum An- und Abmelden hielt. Eine Kontrolle durch den Arbeitgeber ergab, dass der Arbeitnehmer in 1,5 Monaten so Pausen von insgesamt mehr als 3,5 Stunden gemacht hatte, ohne sich an- und abzumelden. Der Arbeitgeber kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis fristlos.

Die Richter des Hessischen Landesarbeitsgerichts (LAG) haben die fristlose Kündigung wegen Arbeitszeitbetrugs für gerechtfertigt gehalten. Die Zeiterfassung piepe, wenn ein Mitarbeiter sich an- oder abmelde. Ein Versehen des Arbeitnehmers sei ausgeschlossen. Dieser habe bewusst nur so getan, als würde er die Anlage bedienen. Wegen des fehlenden akustischen Signals muss diesem klar gewesen sein, dass er den Chip erfolgreich abgedeckt hatte.

Dem Arbeitgeber sei es wegen des vorsätzlichen Betrugs nicht zumutbar, nur mit einer Abmahnung zu reagieren. Der Vertrauensbruch wiege schwerer als die lange Betriebszugehörigkeit.

16. Künstlersozialabgabe – problematische Formulierung „nicht nur gelegentlich“

Zur Künstlersozialabgabe sind nicht nur die im Gesetz über die Sozialversicherung der selbstständigen Künstler und Publizisten aufgeführten Berufsgruppen verpflichtet, sondern auch Unternehmer, die für Zwecke ihres eigenen Unternehmens Werbung oder Öffentlichkeitsarbeit betreiben und dabei „nicht nur gelegentlich“ Aufträge an selbstständige Künstler oder Publizisten erteilen.

Ferner Unternehmer, die nicht nur gelegentlich Aufträge erteilen, um deren Werke oder Leistungen für Zwecke ihres Unternehmens zu nutzen, wenn im Zusammenhang mit dieser Nutzung Einnahmen erzielt werden sollen. Nicht abgabepflichtig sind Zahlungen an juristische Personen, also z. B. an eine GmbH. Problematisch ist dabei die Formulierung „nicht nur gelegentlich“ im Gesetz.

In einem vom Landessozialgericht NRW (LSG) entschiedenen Fall beauftragte ein mittelständisches Unternehmen von 2002 bis 2005 eine Werbeagentur mit der Erstellung einer Webseite und einer Werbebroschüre. Zudem beauftragte es ein Fotostudio. Von diesem gefertigte Aufnahmen wurden u. a. von der Werbeagentur zur Gestaltung genutzt. Die Sozialkasse und auch das Landessozialgericht kamen zu dem Entschluss, dass es sich hier um eine mehr als nur gelegentliche Auftragserteilung handelt.

Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts stellt das „gelegentlich“ auf die Häufigkeit ab und wird als synonym für „selten, ab und zu oder vereinzelt“ gebraucht. Nicht nur gelegentlich ist demzufolge mehr als selten oder vereinzelt. Eine Werbekampagne ist zwar i. d. R. zeitlich begrenzt. Dennoch kann die Auftragserteilung für eine Kampagne ein Maß erreichen, das nicht mehr als nur gelegentlich gilt. Ein Auftragsvolumen von ca. 44.000 € im Prüfzeitraum – wie im o. g. Fall – ist nach Auffassung des LSG wirtschaftlich nicht mehr gänzlich unbeachtlich.

Bitte beachten Sie! Mit dem Gesetz zur Stabilisierung der Künstlersozialabgabe wird der Begriff der „nicht nur gelegentlichen“ Auftragserteilung durch eine sogenannte Bagatellgrenze von 450 € im Kalenderjahr konkretisiert. Gleichzeitig werden Arbeitgeber, die als abgabepflichtige Verwerter bei der Künstlersozialkasse erfasst sind, regelmäßig im Rahmen der turnusmäßig stattfindenden Arbeitgeberprüfungen auch im Hinblick auf die Künstlersozialabgabe geprüft. Dasselbe gilt für Arbeitgeber mit mindestens 20 Beschäftigten. Bei Arbeitgebern mit weniger als 20 Beschäftigten wird ein jährliches Prüfkontingent gebildet. Die Künstlersozialabgabe wird bei mindestens 40 % dieser Arbeitgeber mitgeprüft.

Die Überwachung der Künstlersozialabgabe wurde – neben der Künstlersozialkasse (KSK) – den Trägern der Rentenversicherung übertragen, die nunmehr verpflichtet sind, bei den Arbeitgebern die rechtzeitige und vollständige Entrichtung der Künstlersozialabgabe zu prüfen.

Anmerkung: Da beispielsweise die Druckkosten einer Werbe-Broschüre bzw. eines Flyers nicht zu den abgabepflichtigen Leistungen gehören, sollten alle Positionen auf einer Rechnung gesondert aufgeführt und abgerechnet werden. Der Beitragssatz für 2014 beträgt 5,2 % und bleibt auch für das Jahr 2015 stabil.

17. Änderungen in der Pflegeversicherung ab 1.1.2015

Der Bundesrat hat in seiner Sitzung am 7.11.2014 das sog. Pflegestärkungsgesetz gebilligt. Das Gesetz verfolgt im Wesentlichen das Ziel, die Pflegeversicherung weiterzuentwickeln und zukunftsfest zu machen. Nachfolgend die wichtigsten Regelungen des Gesetzes:

- Alle Leistungsbeträge der Pflegeversicherung werden um 4 % bzw. 2,67 % für die 2012 mit dem Pflege-Neuausrichtungsgesetz eingeführten Leistungen erhöht.
- Unterstützungsleistungen wie die Kurzzeit-, Verhinderungs- und Tages- und Nachtpflege werden ausgebaut und besser miteinander kombiniert. Menschen in der Pflegestufe 0 (vor allem Demenzkranke) erhalten erstmals Anspruch auf Tages-, Nacht- und Kurzzeitpflege.
- Im Bereich sogenannter niedrigschwelliger Angebote werden neue zusätzliche Betreuungs- und Entlastungsleistungen eingeführt, etwa für Hilfen im Haushalt oder Alltagsbegleiter und ehrenamtliche Helfer. Dafür erhalten künftig alle Pflegebedürftigen 104 € pro Monat. Demenzkranke erhalten 104 € beziehungsweise 208 € pro Monat.
- Der Zuschuss zu Umbaumaßnahmen steigt von bisher 2.557 € auf bis zu 4.000 € pro Maßnahme. In einer Pflege-WG können diese Maßnahmen mit bis zu 16.000 € bezuschusst werden. Für Pflegehilfsmittel des täglichen Verbrauchs steigen die Zuschüsse von 31 € auf 40 € pro Monat.
- Zur Finanzierung dieser Leistungen werden die **Beiträge zur Pflegeversicherung** in zwei Schritten steigen, und zwar ab 2015 um 0,3 % und voraussichtlich ab 2017 um weitere 0,2 % auf dann insgesamt 2,55 %.

18. Änderungen beim Elterngeld – das Elterngeld Plus

Der Bundestag hat am 7.11.2014 die Neuregelungen zum Elterngeld und zur Elternzeit verabschiedet. Mit den Neuregelungen soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter gestärkt werden.

Wer durch ein eigenes Teilzeiteinkommen seinen monatlichen Elterngeldanspruch reduziert, kann diesen Betrag zum Ausgleich für doppelt so viele Monate beziehen. Das Gesetz tritt zum 1.7.2015 in Kraft. Hier die wichtigsten Änderungen:

- Bisher kann ein Elternteil höchstens 12 Monate Elterngeld bekommen. Nicht berücksichtigt wird, ob der Elterngeldanspruch durch eigenes Erwerbseinkommen gekürzt ist. Mit der Neuregelung des Elterngeld Plus können aus 12 Monaten nun 24 Monate werden. Wenn beide Eltern Teilzeit arbeiten, verbrauchen sie damit nur einen Elterngeldmonat anstatt bisher zwei Monate.
- Die Regelung der Partnermonate bleibt erhalten. Eltern haben gemeinsam Anspruch auf 2 zusätzliche Monate, wenn nicht nur ein Elternteil sein Erwerbseinkommen nach der Geburt reduziert.
- Einen besonderen Bonus erhalten künftig Eltern, die gleichzeitig ihre Arbeitszeit reduzieren, um mehr Zeit für die Familie zu haben: Arbeiten beide Elternteile für mindestens 4 aufeinanderfolgende Monate zwischen 25 und 30 Stunden, erhält jeder für 4 zusätzliche Monate Elterngeld Plus.
- Für alleinerziehende Elternteile ist gewährleistet, dass sie die Erweiterung der Elterngeldregelungen in gleichem Maße nutzen können wie Paare.
- Die Möglichkeit, Elternzeit auf einen Zeitraum zwischen dem 3. und dem 8. Geburtstag eines Kindes zu übertragen, wird von bisher 12 auf bis zu 24 Monate ausgeweitet. Für Eltern wird es damit leichter, sich beispielsweise zur Einschulung mehr Zeit für ihr Kind zu nehmen.
- Für Eltern von Zwillingen oder Mehrlingen wird klargestellt, dass pro Geburt nur ein Anspruch auf Elterngeld besteht. Da diese Eltern nach der Geburt natürlich einen deutlich höheren Aufwand haben, erhalten sie für jedes Mehrlingsgeschwisterkind einen Zuschlag von 300 €.

19. „Ein für alle Male abgefunden“ kann Erbverzicht sein

Erklärt ein Abkömmling nach dem Tode seines Vaters in einem notariellen Erbauseinandersetzungsvertrag mit seiner Mutter, er sei mit der Zahlung eines bestimmten Betrages „vom elterlichen Vermögen unter Lebenden und von Todes wegen ein für alle Male abgefunden“, kann das als Verzicht auf das gesetzliche Erbrecht nach dem Tode der Mutter auszulegen sein.

Diesem Beschluss des Oberlandesgerichts Hamm (OLG) vom 22.7.2014 lag folgender Sachverhalt zugrunde: Der verstorbene Familienvater wurde von seiner Ehefrau und seinen beiden Kindern, einer Tochter und einem Sohn, beerbt. Mit den Kindern schloss die Ehefrau im Jahre 1991 einen notariellen Erbauseinandersetzungsvertrag. Nach dem Vertrag erwarb der Sohn gegen die Zahlung von insgesamt 100.000 DM den Erbteil seiner Schwester. In dem Vertrag heißt es u. a., die Schwester erkläre mit der Zahlung „vom elterlichen Vermögen unter Lebenden und von Todes wegen ein für alle Male abgefunden“ zu sein. Im Jahre 2013 verstarb die Mutter, ohne ein Testament zu hinterlassen. Der Sohn hat daraufhin einen ihn als Alleinerben ausweisenden Erbschein beantragt. Dem ist seine Schwester mit der Begründung entgegengetreten, sie sei gesetzliche Miterbin geworden, auf ihr Erbrecht nach ihrer Mutter habe sie im Jahre 1991 nicht verzichtet.

Die OLG-Richter gaben jedoch dem Sohn recht und haben die Voraussetzungen für die Erteilung des von ihm beantragten Erbscheins für festgestellt erachtet. Seine Schwester hatte in dem im Jahre 1991 abgeschlossenen Erbauseinandersetzungsvertrag auf ihr gesetzliches Erbe nach dem Tode ihrer Mutter verzichtet. Der Verzicht ergibt sich aus der Vertragsbestimmung, nach der die Schwester nach Zahlung eines bestimmten Betrages „ein für alle Male abgefunden sei“.

Basiszinssatz

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

seit 1.7.2014 = - 0,73 %
1.1. – 30.6.2014 = - 0,63 %
1.7. – 31.12.2013 = - 0,38 %

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

Verbraucherpreisindex
(2005 = 100)

2014: Oktober = 106,7; September = 107,0; August = 107,0; Juli = 107,0;
Juni = 106,7; Mai = 106,4; April = 106,5; März = 106,7; Februar = 106,4;
Januar = 105,9

2013: Dezember = 106,5; November = 106,1; Oktober = 105,9;
September = 106,1; August = 106,1; Juli = 106,1; Juni = 105,6

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.