

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Bekanntgabe eines **Verwaltungsakts** ist im deutschen Verwaltungsrecht die Eröffnung des Verwaltungsaktes gegenüber dem Betroffenen mit Wissen und Willen der Behörde.

Von der Bundesregierung wird eine **grundlegende Novellierung** des 1997 erlassenen PostG durch das Postrechtsmodernisierungsgesetz (PostModG) geplant. Dabei sollen die Laufzeitvorgaben für Briefsendungen angepasst werden. Bisher galt bei Verwaltungsakten die Bekanntgabe am dritten Tag nach Aufgabe zur Post, sofern dieser Tag nicht ein Samstag, Sonntag oder Feiertag war.

Durch § 18 PostG-E sollen die neuen Laufzeitangaben wie folgt angepasst werden:

- Mindestens 95 % am dritten folgenden Werktag
- Mindestens 99 % am vierten folgenden Werktag

Daraus resultiert insbesondere eine Anpassung der Bekanntgabevermutung gemäß § 122 Abs. 2 Nr. 1 AO. Statt der bisherigen Regelung "Bekanntgabe am dritten Tag nach Aufgabe zur Post + Anwendung von § 108 Abs. 3 AO" soll neu gelten "Bekanntgabe am vierten Werktag + keine Anwendung von § 108 Abs. 3 AO". Da der Samstag als Werktag zählt, wäre danach auch eine Bekanntgabe an einem Samstag möglich. § 122a AO (elektronische Bekanntgabe) wird entsprechend angepasst.

Die geplante Änderung der **Bekanntgaberegeln** wirkt sich insbesondere in Bezug auf die Fristberechnung für Verwaltungsakte aus. Insgesamt sollten Unternehmen ihre internen Abläufe zu Fristen und Planung, Kommunikation mit Behörden, elektronischen Übermittlungen und allgemein zur Rechtssicherheit überprüfen und sicherstellen, dass sie die neuen Vorgaben zur Bekanntgabe von Verwaltungsakten korrekt umsetzen, um reibungslos zu agieren und rechtliche Probleme zu vermeiden.

Die geplanten Änderungen können verschiedene Branchen beeinflussen, insbesondere Behörden und Verwaltung, Rechtsanwälte und Notare, Unternehmen mit vielen Verwaltungsakten, Logistik und Versand, E-Commerce und Online-Handel sowie die Immobilienbranche.

Die Neuregelung soll auf alle Verwaltungsakte anzuwenden sein, die **nach dem 31.12.2024** zur Post gegeben, elektronisch übermittelt oder elektronisch zum Abruf bereitgestellt werden.

Der Deutsche Steuerberaterverband (DStV) fordert, die bisherige Rechtslage hinsichtlich § 108 Abs. 3 AO beizubehalten, also die Bekanntgabe an einem Samstag nicht einzuführen. Es bleibt abzuwarten, ob es im Gesetzgebungsverfahren tatsächlich noch zu einer Anpassung kommt. Eine tatsächliche Verschlechterung ist nicht festzustellen. Allerdings würde ein (nicht zu vermeidendes) Nebeneinander des alten und des neuen Systems eine erhöhte Aufmerksamkeit bei der Fristberechnung erfordern

Mit freundlichen Grüßen



Ilka Seyring
Geschäftsführende Gesellschafterin
bei DORNBACH

INHALTSVERZEICHNIS

Mehrfache Ausschöpfung des Höchstbetrags für Investitionsabzugsbeträge _Seite 3

Pauschalierung von Sachzuwendungen bei VIP-Logen _Seite 3

Gewinn aus marktüblicher Veräußerung einer Mitarbeiterbeteiligung stellt keinen lohnsteuerbaren Arbeitslohn dar _Seite 4

An Arbeitnehmer ausgezahlte Energiepreispauschale ist steuerbar _Seite 4

Zahlungen aufgrund von Abmahnungen bei Urheberrechtsverletzungen umsatzsteuerbar _Seite 5

Kein anteiliger Erwerb eines zur Erbmasse gehörenden Grundstücks bei entgeltlichem Erwerb eines Miterbenanteils _Seite 5

Kündigung eines Schwerbehinderten während der Probezeit _Seite 5

Wann diskriminiert eine Formulierung in einer Stellenanzeige ältere Bewerber? _Seite 5

Ungenehmigtes Posten von Bildern vom Arbeitsplatz kann Kündigungsgrund sein _Seite 6

Unfall beim Anhalten wegen Notdurftverrichtung – Unterbrechung des versicherten Arbeitswegs _Seite 6

Unentgeltlicher Probeausschank – Keine Biersteuer auf von Hobbybrauer hergestelltes Bier _Seite 6

Mindestlohn in der Altenpflege steigt _Seite 6

Renten steigen ab Juli erneut deutlich _Seite 7

Verordnung zur technischen Umsetzung des Basisregisters für eUnternehmen im Kabinett gebilligt _Seite 7

Veranstaltungstermine von und mit DORNBACH _Seite 8

Termine Juli 2024

Bitte beachten Sie die folgenden Termine, zu denen die Steuern und Sozialabgaben fällig werden:

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch	
		Überweisung ⁵	Scheck ⁶
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag	10.07.2024 ²	15.07.2024	10.07.2024
Einkommensteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag	10.09.2024	13.09.2024	10.09.2024
Körperschaftsteuer, Solidaritätszuschlag	10.09.2024	13.09.2024	10.09.2024
Umsatzsteuer	10.07.2024 ⁴	15.07.2024	10.07.2024
Gewerbesteuer	15.08.2024 ⁴	19.08.2024	15.08.2024
Kapitalertragssteuer, Solidaritätszuschlag	Die Kapitalertragsteuer sowie der darauf entfallende Solidaritätszuschlag sind zeitgleich mit einer erfolgten Gewinnausschüttung an den Anteilseigner an das zuständige Finanzamt abzuführen.		
Sozialversicherung ⁷	29.07.2024	entfällt	entfällt

²Für den abgelaufenen Monat.

⁴Für den abgelaufenen Monat, bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat, bei Vierteljahreszahlern mit Dauerfristverlängerung für das abgelaufene Kalendervierteljahr.

⁵Umsatzsteuervoranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen müssen grundsätzlich bis zum 10. des dem Anmeldezeitraum folgenden Monats (auf elektronischem Weg) abgegeben werden. Fällt der 10. auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, ist der nächste Werktag der Stichtag. Bei einer Säumnis der Zahlung bis zu drei

Tagen werden keine Säumniszuschläge erhoben. Eine Überweisung muss so frühzeitig erfolgen, dass die Wertstellung auf dem Konto des Finanzamts am Tag der Fälligkeit erfolgt.

⁶Bei Zahlung durch Scheck ist zu beachten, dass die Zahlung erst drei Tage nach Eingang des Schecks beim Finanzamt als erfolgt gilt. Es sollte stattdessen eine Einzugsermächtigung erteilt werden.

⁷Die Sozialversicherungsbeiträge sind einheitlich am drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats fällig. Um Säumniszuschläge zu vermeiden, empfiehlt sich das

Lastschriftverfahren. Bei allen Krankenkassen gilt ein einheitlicher Abgabetermin für die Beitragsnachweise. Diese müssen der jeweiligen Einzugsstelle bis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit (d. h. am 25.07.2024, 0 Uhr) vorliegen. Regionale Besonderheiten bzgl. der Fälligkeiten sind ggf. zu beachten. Wird die Lohnbuchführung durch extern Beauftragte erledigt, sollten die Lohn- und Gehaltsdaten etwa zehn Tage vor dem Fälligkeitstermin an den Beauftragten übermittelt werden. Dies gilt insbesondere, wenn die Fälligkeit auf einen Montag oder auf einen Tag nach Feiertagen fällt.

Mehrfache Ausschöpfung des Höchstbetrags für Investitionsabzugsbeträge

Der Kläger betrieb einen Großhandel mit Altmaterialien und erbt zudem einen Schrotthandel. Er beantragte Investitionsabzugsbeträge für beide Betriebe, die in der Summe den Höchstbetrag von 200.000 Euro nach § 7g des Einkommensteuergesetzes überschritten. Das beklagte Finanzamt berücksichtigte jedoch nur den Höchstbetrag. Der Kläger war der Ansicht, dass zwei unabhängige Betriebe vorliegen würden. Entsprechend seien zwei Höchstbeträge zu berücksichtigen.

Die Klage hatte vor dem Finanzgericht Düsseldorf keinen Erfolg. Es handelt sich um einen einheitlichen Gewerbebetrieb, basierend auf räumlicher Nähe, ähnlichen Tätigkeiten und organisatorischem Zusammenhang. Die persönliche Motivation des Klägers zu einer Trennung der Betriebe ist nicht ausschlaggebend (Az. 15 K 1186/21 G,E). Das Urteil ist nicht rechtskräftig.

Hinweis

Bemerkenswert ist, dass in den Fällen der Betriebsaufspaltung lt. Urteil des Bundesfinanzhofs vom 17.07.1991 das Besitz- und das Betriebsunternehmen bei der Prüfung der Gewinngrenze des § 7g Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 Buchst. b EStG getrennt zu beurteilen sind. Gleiches gilt bei Organschaften. Bis zur Entscheidung des Bundesfinanzhofs im vorliegenden Fall bleibt es spannend.

Pauschalierung von Sachzuwendungen bei VIP-Logen

Die Klägerin, eine GmbH, mietete im Streitzeitraum 2012 bis 2014 eine VIP-Loge mit insgesamt zwölf Sitzplätzen in einer als Veranstaltungszentrum genutzten Mehrzweckhalle. Im „Logen-Nutzungsvertrag“ mit dem Betreiber des Veranstaltungszentrums wurden der Klägerin die Nutzung der Loge sowie die dortige Durchführung von Werbemaßnahmen gestattet. Bewirtungs-

leistungen mussten separat und nach Bedarf hinzugebucht werden, waren also kein Bestandteil der schriftlichen Vereinbarung.

Bei Veranstaltungen überließ die Klägerin die angemieteten Logenplätze unentgeltlich an Geschäftspartner, die zum jeweiligen Event eingeladen wurden. Die pro Jahr angefallenen Gesamtkosten für die VIP-Logen teilte die Klägerin entsprechend des BMF-Schreibens vom 22.08.2005 (BStBl I 2005, 845) zur ertragsteuerlichen Behandlung von Aufwendungen für VIP-Logen in Sportstätten (sog. VIP-Logenerlass) auf in 40 % für Werbung, 30 % für Bewirtung und 30 % für Geschenke.

Mangels Bewirtungsleistung teilte die Klägerin den hierfür vorgesehenen, 30-prozentigen Anteil im Verhältnis 4 zu 3 auf „Werbung“ und „Geschenke“ auf. Darüber hinaus kürzte sie die Gesamtkosten vorab um 8,33 % (einer von zwölf Logenplätzen), da dieser auf den als Gastgeber teilnehmenden Arbeitnehmer entfiel und daher als betrieblich veranlasst angesehen wurde. Auf diese Weise ergab sich ein Anteil von 43 % der Gesamtkosten (von 100 % bis 8,33 % für die teilnehmenden Arbeitnehmer und 57 % für Werbung), den die Klägerin der Pauschalversteuerung nach § 37b EStG unterwarf.

Das Finanzamt vertrat im Rahmen einer Lohnsteuer-Außenprüfung eine andere Rechtsauffassung. Mit Hinweis auf die BMF-Schreiben vom 22.08.2005 (BStBl I 2005, 845) und vom 11.07.2006 (BStBl I 2006, 447) sowie den Runderlass der Senatsverwaltung für Finanzen Berlin vom 20.05.2010 - III B - S - 2144 - 2/2010 - 1 nahm es eine Aufteilung von 25 % für Werbung und 75 % für Geschenke an. Dies führte zu erheblichen Nachforderungen. Der Einspruch der Klägerin blieb ohne Erfolg.

Das FG gab der gegen die Einspruchsentscheidung gerichteten Klage teilweise statt. Die Zuwendungen gem. § 37b EStG seien entgegen der Ansicht des Finanzamts nicht mit 75 % der Gesamtaufwendungen der Klägerin für die VIP-Loge anzusetzen. Die

auf die Zuwendungen entfallenden Aufwendungen seien vielmehr gem. § 96 Abs. 1 Satz 1 FGO i.V.m. § 162 Abs. 1 AO zu schätzen. Das Finanzamt ging in Revision.

Der Bundesfinanzhof (VI R 15/21 vom 23.11.2023) sah seitens der Finanzverwaltung unbegründete Einwände. Die Zurverfügungstellung der Logenplätze falle unter § 37b Abs.1 Satz 1 Nr. 1 EStG, da die Zuwendungen (an Geschäftspartner) im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse der Klägerin erfolgt seien. Soweit Arbeitnehmer nicht in ebendiesem, sondern in überwiegend privatem Interesse teilnahmen, falle die Zuwendung an sie unter § 37b Abs. 2 Satz 1 EStG.

Das FG habe auch die Bemessungsgrundlage nach § 37b Abs. 1 Satz 2 EStG zutreffend berechnet. Dabei habe es richtigerweise zunächst die Gesamtaufwendungen durch die (mögliche) Teilnehmerzahl dividiert und hierbei den Bruttobetrag inkl. Umsatzsteuer angesetzt. Anschließend sei eine Aufteilung auf die einzelnen Logenplätze erfolgt, wobei das FG zutreffend nur auf tatsächlich besetzte Plätze abgestellt habe. „Leerplätze“ fielen mangels Zuwendung an eine konkrete Person nicht unter § 37b EStG, da dem jeweiligen Geschäftspartner kein „anteiliger Leerplatz“ zugerechnet werden könne.

Dabei habe das FG die Aufwendungen der Klägerin, die auf die Plätze der Geschäftspartner und Arbeitnehmer entfielen, dem Grunde nach zu Recht im Wege der Schätzung ermittelt. Denn im Streitzeitraum hätten mehr als 300 Veranstaltungen mit über 3.000 Teilnehmern stattgefunden, wobei rund 1.300 Plätze leer geblieben seien. Mangels detaillierter Erfassung jedes einzelnen Platzes, jeder einzelnen Besetzung und jeder konkreten Veranstaltung sei ein objektiv richtiger Aufteilungsmaßstab hier nicht zu ermitteln.

Die Schätzung des FG lasse dabei keine Rechtsfehler erkennen. Die Vorinstanz habe die folgenden Schritte ausreichend und nachvollziehbar begründet:

1. Ermittlung der Preiswerte: Das FG hat zunächst die für jeden Platz zu zahlenden Ticketpreise ermittelt. Diesen Fixpreis erhöhte es um pauschal 5 €, da mit der Buchung auch die Nutzung der Garderobe sowie die Bewirtung am Platz verbunden waren.
2. Aufteilung Geschäftspartner/Arbeitnehmer: Anhand der Aufzeichnungen der Klägerin teilte das FG die jeweiligen Plätze anschließend auf Geschäftspartner und Arbeitnehmer auf. Maßgebend war dabei, wie viele Arbeitnehmer zugeteilt und wie viele Geschäftspartner als Teilnehmer angemeldet wurden.
3. Die Gesamtkosten kürzte das FG anschließend um einen „Werbeanteil“ in Höhe von 40 %, was schlüssig sei. Die angemietete Loge habe über deutlich mehr Platz, als für die hier sitzenden zwölf Teilnehmer erforderlich sei, verfügt. Entsprechend dem für Werbemaßnahmen verfügbaren Anteil des Raums sei der geschätzte Werbekostenanteil realistisch.

Die Entscheidung des FG war damit als fehlerfrei, schlüssig und nachvollziehbar anzusehen.

Gewinn aus marktüblicher Veräußerung einer Mitarbeiterbeteiligung stellt keinen lohnsteuerbaren Arbeitslohn dar

Der Gewinn (Differenz zwischen [Rück-] Kaufpreis und Anschaffungskosten) aus der marktüblichen Veräußerung einer Mitarbeiterbeteiligung ist kein lohnsteuerbarer Vorteil, auch wenn der Arbeitnehmer die Beteiligung an seinem Arbeitgeber zuvor verbilligt erworben hat. So entschied der Bundesfinanzhof (Az. VI R 1/21).

Auch durch Dritte gewährte Vorteile, soweit diese durch das Arbeitsverhältnis veranlasst sind, können zu Arbeitslohn führen. Wenn der zugewendete Vorteil auf anderen (Sonder-)Rechtsbeziehungen beruht, scheidet die Annahme von Arbeitslohn dagegen aus. Vorliegend sei zwar nicht

streitig, dass dem Kläger die Beteiligung nur aufgrund seines Arbeitsverhältnisses angeboten worden sei. Ein Vorteil, der zu steuerbarem Arbeitslohn führe, sei aber nur insoweit zu bejahen, wie die Beteiligung verbilligt eingeräumt worden sei.

Nur wenn den Arbeitnehmern im Verhältnis zu den Drittinvestoren ein marktüblicher Überpreis gewährt worden wäre, hätte in Höhe des Überpreises steuerbarer Arbeitslohn vorgelegen. Davon ist im Fall des Klägers jedoch nicht auszugehen gewesen. Der Veräußerungsgewinn im Jahr 2007 ist auch nach Auffassung des Finanzamts von keinem anderen Steuertatbestand erfasst worden, der Gewinn war im Ergebnis also steuerfrei.

Hinweis

Ab 2018 werden derartige Veräußerungserlöse als Einkünfte aus Kapitalvermögen besteuert; allerdings nur mit dem gesonderten Steuertarif von 25 %. Die Attraktivität derartiger Beteiligungsmodelle wird damit eingeschränkt, verliert aber angesichts des regelmäßig höheren individuellen Steuersatzes der an solchen Gestaltungen beteiligten Arbeitnehmer aus der Führungsebene nicht an Attraktivität.

An Arbeitnehmer ausgezahlte Energiepreispauschale ist steuerbar

Der Kläger erhielt im Jahr 2022 von seinem Arbeitgeber die Energiepreispauschale in Höhe von 300 Euro ausgezahlt. Das beklagte Finanzamt berücksichtigte diese im Einkommensteuerbescheid für 2022 als steuerpflichtigen Arbeitslohn. Der Kläger machte geltend, dass die Energiepreispauschale keine steuerbare Einnahme sei. Es handele sich um eine Subvention des Staates, die in keinem Veranlassungszusammenhang zu seinem Arbeitsverhältnis stehe. Des Weiteren sei sein Arbeitgeber lediglich als Erfüllungsgehilfe für die Auszahlung der Subvention tätig geworden.

Das Finanzgericht Münster wies die Klage ab. Der Gesetzgeber hat die Energiepreispauschale in § 119 Abs. 1 Satz 1 EStG konstitutiv den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit zugeordnet. Auf einen Veranlassungszusammenhang mit der eigenen Arbeitsleistung kommt es daher nicht mehr an. Darüber hinaus sei § 119 Abs. 1 Satz 1 EStG auch verfassungsgemäß.

Das Finanzgericht ließ die Revision zum Bundesfinanzhof zu. Das Gerichtsverfahren wurde sowohl von Steuerpflichtigen als auch von der Finanzverwaltung als Musterverfahren angesehen. Zu der Besteuerung der Energiepreispauschale sind bundesweit noch tausende Einspruchsverfahren in den Finanzämtern anhängig. Ob die Revision vom Kläger eingelegt wurde, ist derzeit noch nicht bekannt.

Hinweis

Die Steuerpflicht der Energiepreispauschale gilt nicht für **pauschal besteuerten Arbeitslohn**. Hier erfolgt keine Besteuerung der Energiepreispauschale. Jedoch gilt dies nur dann, wenn der Arbeitnehmer ausschließlich pauschal besteuerten Arbeitslohn (z. B. Minijobs) im gesamten Jahr 2022 bezogen hat. Wenn neben dem pauschal besteuerten Arbeitslohn weitere anspruchsberechtigte **Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft, Gewerbebetrieb oder selbständiger Arbeit** erzielt wurden, gehört die Energiepreispauschale zu den **sonstigen Einkünften**.

Bei Rentnern gilt die Energiepreispauschale als Einnahme aus sonstigen Einkünften, da die Auszahlung durch die Deutsche Rentenversicherung bzw. die landwirtschaftliche Alterskasse erfolgte. Rentner, die die Energiepreispauschale für Rentenbeziehende im Dezember 2022 durch den Renten Service der Deutschen Post AG oder die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See oder die landwirtschaftliche Alterskasse erhalten haben, müssen den ausgezahlten Betrag nicht in der Einkommensteuererklärung für 2022 angeben.

Zahlungen aufgrund von Abmahnungen bei Urheberrechtsverletzungen umsatzsteuerbar

Zahlungen, die an einen Unternehmer aufgrund von urheberrechtlichen oder wettbewerbsrechtlichen Abmahnungen zur Durchsetzung eines Unterlassungsanspruchs geleistet würden, seien umsatzsteuerrechtlich als Entgelt im Rahmen eines umsatzsteuerbaren Leistungsaustauschs zwischen dem Unternehmer und dem von ihm abgemahnten Rechteverletzer zu qualifizieren.

Zum steuerbaren Entgelt für die Leistung des Abmahnen gehören alle hierfür erhaltenen Zahlungen. Unerheblich für die Einordnung als steuerbares Entgelt ist die Bezeichnung der zu leistenden Zahlungen im Abmahnschreiben oder ob die Zahlungen als Schadensersatz i. S. d. § 97 Abs. 2 UrhG geltend gemacht werden können. Maßgeblich ist vielmehr, ob die Zahlungen dazu dienen, den Abmahnen klaglos zu stellen und dadurch ein urheberrechtliches Klageverfahren zu vermeiden. So entschied das Finanzgericht Berlin-Brandenburg (Az. 5 K 7144/20).

Hinweis

Erfolgt die Abmahnung unberechtigt, liegt wohl bei einem offenen Steuerausweis ein Fall von unberechtigtem Steuerausweis (gemäß des § 14c Abs. 2 UStG) vor. Wird als Folge einer berechtigten Abmahnung Schadensersatz geltend gemacht, ist dieser nicht steuerbar, da kein Leistungsaustausch vorliegt.

Kein anteiliger Erwerb eines zur Erbmasse gehörenden Grundstücks bei entgeltlichem Erwerb eines Miterbenanteils

Der Bundesfinanzhof hatte zu entscheiden, ob der Erwerb eines Anteils an einer Erbengemeinschaft dem anteiligen Erwerb des im Nachlass befindlichen Grundstücks gleichsteht.

Im Verfahren war der Kläger Teil einer Erbengemeinschaft, die aus drei Erben bestand. Zum Vermögen der Erbengemeinschaft gehörten Immobilien. Der Kläger kaufte die Anteile seiner beiden Miterben und veräußerte anschließend die Immobilien. Das Finanzamt sah in dem Verkauf ein steuerpflichtiges privates Veräußerungsgeschäft.

Das Finanzgericht München folgte in seinem Urteil 1 K 2127/20 vom 21.07.2021 der Auffassung der Finanzverwaltung, indem es im entgeltlichen Erwerb eines Erbanteils von der Erbengemeinschaft eine Anschaffung des zum Nachlass gehörenden Grundstücks des Privatvermögens sieht. Als nunmehriger Alleineigentümer veräußert er das Grundstück innerhalb von nicht mehr als zehn Jahren seit dem entgeltlichen Erwerb des Erbanteils. Insoweit ist der Veräußerungsgewinn nach § 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG steuerbar, soweit er auf den entgeltlich hinzuerworbenen Anteil entfällt.

Der Bundesfinanzhof ist dem entgegengetreten. Der entgeltliche Erwerb eines Anteils an einer Erbengemeinschaft führt nicht zur anteiligen Anschaffung eines zum Gesamthandsvermögen der Erbengemeinschaft gehörenden Grundstücks.

Hinweis

Der Bundesfinanzhof hat somit seine Rechtsprechung geändert und sich der Ansicht der Finanzverwaltung entgegen gestellt.

Kündigung eines Schwerbehinderten während der Probezeit

Der mit einem Grad der Behinderung von 80 schwerbehinderte Kläger war seit dem 01.01.2023 bei der beklagten Kommune als „Beschäftigter im Bauhof“ beschäftigt und wurde in verschiedenen Kolonnen des Bauhofs eingesetzt. Ab Ende Mai war der Kläger arbeitsunfähig. Am 22.06.2023 kündigte die beklagte Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis zum 31.07.2023.

Das Arbeitsgerichts Köln entschied, dass die fristgerechte Kündigung des schwerbehinderten Mitarbeiters während der Probezeit rechtswidrig ist, da sie eine Diskriminierung wegen der Behinderung darstellt. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte ist nicht wirksam. Der Arbeitgeber ist auch während der Probezeit des § 1 Abs. 1 KSchG verpflichtet, ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX durchzuführen, in dessen Rahmen die Schwerbehindertenvertretung sowie das Integrationsamt möglichst frühzeitig als Präventionsmaßnahme einzuschalten sind, wenn Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, eintreten. Dies hat die Arbeitgeberin im Streitfall nicht getan (Az. 18 Ca 3954/23).

Wann diskriminiert eine Formulierung in einer Stellenanzeige ältere Bewerber?

Ein 50-jähriger Bewerber hatte eine Absage auf seine Bewerbung als Verkäufer bei einem Tankstellenbetreiber erhalten. Anschließend machte er mit einer Klage u. a. einen Anspruch auf Entschädigung in Höhe von 1.500 Euro nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geltend. In der Ausschreibung des Tankstellenbetreibers hieß es u. a.: „Wir sind ein junges, dynamisches Team mit Benzin im Blut und suchen Verstärkung.“ Der Bewerber war der Auffassung, die Formulierung sei ein Hinweis auf eine Altersdiskriminierung. „Jung“ beziehe sich auf das Alter der zu suchenden Teammitglieder. Der Arbeitgeber hingegen vertrat die Ansicht, die Stellenanzeige enthalte keine Altersvorgabe. Die Formulierung beschreibe vielmehr das Team.

Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern wies die Klage ab und folgte der Argumentation des Arbeitgebers. Es handelt sich um eine überspitzte, ironische, nicht ernst gemeinte, in der Form eines Werbeslogans gehaltene Beschreibung der zu besetzenden Stelle, nicht um die Darstellung von Anforderungen an

einen potenziellen Bewerber. Der Arbeitgeber hat die Stelle in seinem Betrieb somit nicht unter Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung ausgeschrieben. Daher steht dem Bewerber keine Entschädigung wegen Diskriminierung zu (Az. 2 Sa 61/23).

Ungenehmigtes Posten von Bildern vom Arbeitsplatz kann Kündigungsgrund sein

Ein Frachtpilot hatte Fotos und Videos von seiner Tätigkeit in sozialen Netzwerken wie Instagram, Facebook oder YouTube geteilt, obwohl es im Unternehmen u. a. eine Geheimhaltungsverpflichtung sowie bestimmte Zustimmungserfordernisse gab. Der Pilot hatte eine Nebentätigkeit unter dem Stichwort „Promotion, Modeln (Blogger)“ beantragt und diese auch genehmigt bekommen. Er ging daher davon aus, dass seine Veröffentlichungen durch diese Genehmigung abgedeckt seien. Der Pilot teilte z. B. Fotos aus dem Cockpit, von sich bei der Arbeit oder in Dienstuniform. Der Arbeitgeber kündigte ihm daraufhin das Arbeitsverhältnis.

Das Landesarbeitsgericht Sachsen hielt die Kündigung für wirksam. Das ungenehmigte Posten von Bildern vom Arbeitsplatz stellt einen wichtigen Grund für eine Kündigung dar. Dem Arbeitgeber steht das Recht am eigenen Bild und Wort zu. Dieses Recht hat der Kläger durch die Postings verletzt. Zudem hat er gegen seine umfassende Verschwiegenheitspflicht verstoßen, da keine Erlaubnis für derartige Veröffentlichungen vorlag (Az. 4 Sa 34/21).

Unfall beim Anhalten wegen Notdurftverrichtung – Unterbrechung des versicherten Arbeitswegs

Wenn ein Arbeitnehmer auf dem Arbeitsweg an einem Waldweg anhält, um seine Notdurft zu verrichten, unterbricht dies den versicherten Weg. Kommt das Fahrzeug ins Rollen und stirbt der Arbeitnehmer bei dem Versuch, das wegrollende Fahrzeug aufzuhalten, liegt kein Arbeitsunfall vor. So entschied das Landessozialgericht Baden-Württemberg (Az. L 1 U 1485/23).

Unentgeltlicher Probeausschank – Keine Biersteuer auf von Hobbybrauer hergestelltes Bier

Der Kläger ist Hobbybrauer. Bei einer Veranstaltung, auf der Hobbybrauer das von ihnen hergestellte Bier vorstellen und Erfahrungen austauschen konnten, wurde das von den Teilnehmern hergestellte Bier unentgeltlich zum Probieren angeboten. Ferner wurden u. a. Seminare und Vorträge angeboten und das beliebteste Bier zur Verkostung vorgestellt. An der Veranstaltung interessierte Personen konnten auf der Internetseite des Veranstalters ein Eintrittsticket erwerben, das zur Teilnahme an der Veranstaltung berechtigte. Das beklagte Hauptzollamt gab dem Kläger auf, die Teilnehmer als Veranstalter darauf hinzuweisen, dass sie das von ihnen für die Veranstaltung hergestellte Bier zuvor bei dem für sie zuständigen Hauptzollamt zur Versteuerung anzumelden hätten.

Das Finanzgericht Düsseldorf entschied jedoch, dass die Erhebung von Biersteuer in diesem Fall nicht rechtmäßig war. Der Kläger hatte hier zwar keine Erlaubnis für die Herstellung des fraglichen Bieres, das von ihm hergestellte Bier ist jedoch nach § 29 Abs. 2 BierStG i. V. m. § 41 Abs. 1 Satz 1 BierStV steuerfrei. Bier, das von Haus- und Hobbybauern in ihren Haushalten ausschließlich zum eigenen Verbrauch hergestellt und nicht verkauft wird, ist bis zu einer Menge von 2 hl je Kalenderjahr von der Steuer befreit. Der Kläger hat das von den anderen Teilnehmern getrunkene Bier ausschließlich zum eigenen Verbrauch hergestellt. Er hat das Bier auch nicht verkauft (Az. 4 K 2875/19).

Mindestlohn in der Altenpflege steigt

Zum 01.05.2024 ist der Pflegemindestlohn gestiegen: Hilfskräfte erhalten künftig mindestens 15,50 Euro brutto pro Stunde, qualifizierte Pflegehilfskräfte 16,50 Euro und Pflegefachkräfte 19,50 Euro. Eine weitere Erhöhung der Mindestlöhne in der Altenpflege soll dann zum 01.07.2025 folgen.

Sie ist nach Qualifikationsstufen gestaffelt und gilt – ebenso wie die erste Erhöhung zum Mai – einheitlich im gesamten Bundesgebiet. Die Pflegekommission hatte sich einstimmig für die Anhebung ausgesprochen.

Beschäftigte in der Altenpflege haben zudem Anspruch auf zusätzlichen bezahlten Urlaub über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus: bei einer 5-Tage-Woche jeweils neun Tage pro Kalenderjahr. Wenn tarifliche, betriebliche oder arbeitsrechtliche Regelungen schon zusätzliche Urlaubstage vorsehen, gilt diese Regelung nicht.

Die Höhe des Pflegemindestlohns und der Urlaubsanspruch finden sich in der Sechsten Pflegearbeitsbedingungen-Verordnung vom 28. November 2023, die bereits zum 1. Februar 2024 in Kraft getreten ist.

Die Pflegekommission legt alle zwei Jahre eine Empfehlung zur künftigen Höhe des Mindestlohns vor. Ihre Empfehlungen orientieren sich an der Tarifentwicklung und der wirtschaftlichen Lage. Die Kommission hat acht Mitglieder: vier von Arbeitgeberseite und vier von Arbeitnehmerseite. Damit die Empfehlungen rechtswirksam werden, müssen sie in einer Verordnung umgesetzt werden: der Pflegearbeitsbedingungen-Verordnung des Bundesarbeitsministeriums.

Die Mindestlöhne im Einzelnen Für Pflegehilfskräfte

	Höhe
ab 01.02.2024	14,15 Euro
ab 01.05.2024	15,50 Euro
ab 01.07.2025	16,10 Euro

Für qualifizierte Pflegehilfskräfte (mit mindestens einjähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit)

	Höhe
ab 01.02.2024	15,25 Euro
ab 01.05.2024	16,50 Euro
ab 01.07.2025	17,35 Euro

Für Pflegefachkräfte

	Höhe
ab 01.02.2024	18,25 Euro
ab 01.05.2024	19,50 Euro
ab 01.07.2025	20,50 Euro

Rund 1,3 Millionen Beschäftigte arbeiten in Einrichtungen, die unter den Pflegemindestlohn fallen. Bis Ende April 2024 beträgt der Mindestlohn für Pflegehilfskräfte 14,15 Euro brutto pro Stunde, für qualifizierte Pflegehilfskräfte 15,25 Euro und für Pflegefachkräfte 18,25 Euro. Dort, wo der spezielle Pflegemindestlohn nicht zur Anwendung kommt, wie zum Beispiel in Privathaushalten, gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn von aktuell 12,41 Euro pro Stunde.

Renten steigen ab Juli erneut deutlich

Zum 01.07.2024 erhöhen sich die Renten um 4,57 %. Die Bundesregierung hat dazu eine entsprechende Verordnung beschlossen.

Erstmals steigen die Renten in den alten und neuen Ländern damit auch gleichermaßen. 34 Jahre nach der Deutschen Einheit sei dies ein Meilenstein für die Bundesrepublik, sagte der Bundesarbeitsminister.

Bereits im vergangenen Jahr hatte der Rentenwert Ost in den neuen Bundesländern den West-Wert erreicht. Zuvor hatte es noch unterschiedliche Rentenwerte für die Berechnung von Renten in Ost und West gegeben. Diese wurden aufgrund einer Gesetzesänderung 2017 seit dem 1. Juli 2018 schrittweise aneinander angeglichen. Ursprünglich sollte es erst ab 1. Juli 2024 einen einheitlichen Rentenwert geben. Wegen der höheren Lohnsteigerung im Osten wurde die Rentenangleichung Ost allerdings ein Jahr früher erreicht als gesetzlich vorgesehen.

Verordnung zur technischen Umsetzung des Basisregisters für eUnternehmen im Kabinett gebilligt

Die Bundesregierung hat heute den vom Bundesminister für Wirtschaft und Klimaschutz, vom Bundesminister der Justiz sowie vom Bundesminister der Finanzen vorgelegten Entwurf einer Verordnung über das Register über Unternehmensbasisdaten (UBRegV) gebilligt.

Im Unternehmensbasisdatenregistergesetz (UBRegG) wurden 2021 rechtliche Grundlagen zum Aufbau eines zentralen Registers für Unternehmensbasisdaten geschaffen. Diese werden durch die nun verabschiedete Verordnung vor allem in technischer Hinsicht präzisiert. Die UBRegV schreibt die für die Datenübermittlung durch das Basisregister notwendigen technischen Spezifikationen fest; zudem werden Bestimmungen zur Häufigkeit der Datenübermittlung und zur Protokollierung der übermittelten Daten getroffen. Zur Datensicherheit legt die Verordnung das Vorgehen im Störfall fest und verpflichtet den Betreiber des Basisregisters zur Erstellung von Sicherheitskonzepten.

Mit dem Basisregister für Unternehmen ist ein wichtiger Schritt hin zu weniger Bürokratie für Unternehmen im Kontakt mit der Verwaltung. Bisher eigenständig agierende Register werden so nach und nach vernetzt. Wenn einmal das technische Fundament steht, können in weiteren Ausbaustufen zügig weitere Register angebunden werden und so mehr Funktionalitäten und auch Entlastungen für Unternehmen bereit gestellt werden.

Mit diesem Meilenstein sind wichtige Voraussetzungen für einen erfolgreichen Echtbetrieb des Basisregisters für Unternehmen gelegt. Die technische Entwicklung für die erste Ausbaustufe des Basisregister kommt voran: Anfang 2025 soll die technische Plattform mit allen erforderlichen Echtdateien für einen erfolgreichen Betrieb gespeist werden. Voraussetzung dafür ist

die parallele Entwicklung der Wirtschafts-Identifikationsnummer nach § 139c Abgabenordnung (AO).

Vorrangiges Ziel des Basisregister ist die Umsetzung des Once-Only-Prinzips, einem elementaren Baustein der Registermodernisierung in Deutschland: Damit sollen Unternehmen ihre Daten und Dokumente der Verwaltung nur noch einmal mitteilen müssen; Mehrfachmeldungen an verschiedene Register und Behörden können so schrittweise durch Registerabfragen und zwischenbehördliche Datenaustausche ersetzt werden. Daneben sind weitere Anwendungsfälle für das Basisregister vorgesehen, etwa im Bereich des Identitätsmanagements oder im Kontext des Onlinezugangsgesetzes (OZG), die in späteren Ausbaustufen entwickelt werden sollen. Perspektivisch soll das Basisregister Entlastungen im dreistelligen Millionenbereich jährlich ermöglichen.

IMPRESSUM

Herausgeber:

DORNBACH GMBH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
Anton-Jordan-Straße 1
56070 Koblenz

Verantwortlich für den Inhalt:

Dipl.-Betriebswirt Rolf Groß
Wirtschaftsprüfer / Steuerberater
Fachberater für Internationales
Steuerrecht

Die in dieser Mandantenzeitung gegebenen Informationen können die zugrunde liegenden Sachverhalte oftmals nur verkürzt wiedergeben. Wir bitten Sie daher, vor Entscheidungen auf der Grundlage dieser Informationen, diesbezüglich mit uns Kontakt aufzunehmen.

Veranstaltungstermine von und mit DORNBACH

Donnerstag, 27. Juni 2024, 10.00 – 12.00 Uhr
LOHNSTEUER 2024

Referent: Dipl.-Finanzwirt Michael Seifert, Steuerberater, ehem. in der Finanzverwaltung Nordrhein-Westfalen und Steuerabteilung des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) tätig.

Im Lohnsteuerrecht sind seit dem Jahresbeginn zahlreiche Neuerungen und Fortentwicklungen durch

- Gesetzesänderungen,
- neuen Verwaltungsanweisungen und
- geänderter Rechtsprechung

eingetreten. In der täglichen Arbeit haben Arbeitgeber und dessen Berater diese Veränderungen kurzfristig umzusetzen, auch um sich keinen Haftungsrisiken auszusetzen. In dem Webinar Lohnsteuer aktuell: Update zur Jahresmitte wird gewohnt praxisnah anhand zahlreicher Beispiele auf diese aktuellen Entwicklungen eingegangen.

Weitere Veranstaltungen finden Sie auf unserer Webseite unter www.dornbach.de/de/events.html

WEITERE INFORMATIONEN

Detaillierte Informationen zum Veranstaltungsort, Ablauf und zur Anmeldung finden Sie auf unserer Homepage www.dornbach.de unter Events oder Sie wenden sich direkt an Frau Lydia Schmidt, Leiterin Marketing & Öffentlichkeitsarbeit:

Telefon: +49 261 94 31 - 0

Mail: lschmidt@dornbach.de

STANDORTE

Bad Homburg / FFM · Bergisch Gladbach · Bergisch Gladbach / NL von Köln · Berlin · Bonn · Darmstadt · Dessau-Roßlau · Flughafen FF / Hahn · Frankfurt am Main · Hamburg · Koblenz · Köln · Lutherstadt Wittenberg · Mainz · München · Pforzheim · Pirna · Saarbrücken · Solingen · Wetzlar

wpg@dornbach.de · www.dornbach.de