



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 - für die GmbH und deren Geschäftsführer -

Dezember 2018

Inhaltsverzeichnis

1. **Weihnachtsfeier; Aufteilung der Kosten bei Absagen von Mitarbeitern**
 2. **Umsatzsteuerliche Behandlung von Aufwendungen für Weihnachts-/Betriebsveranstaltungen**
 3. **Klarstellung zum Steuerabzug bei der Umsatzsteuervorauszahlung für das Vorjahr**
 4. **Keine zeitliche Änderung bei kurzfristig Beschäftigten**
 5. **Überlegungen und Handlungsbedarf zum Jahresende 2018**
 6. **Kein Verfall nicht genommenen Jahresurlaubs**
 7. **Haftung des Arbeitgebers bei falscher Beratung im Zuge einer Entgeltumwandlung**
 8. **Vergütung von Umkleide- und Wegezeiten**
 9. **Musterfeststellungsklage – erstmals gegen VW**
 10. **Filesharing - Haftung des Anschlussinhabers**
 11. **Schadensersatz bei unterlassener Hilfestellung des Versicherungsmaklers**
 12. **Strafklausel im Berliner Testament**
 13. **Unfallversicherung bei Haushaltshilfen**
- **Fälligkeitstermine**
 - **Basiszinssatz / Verzugszinssatz**
 - **Verbraucherpreisindizes**

1. Weihnachtsfeier; Aufteilung der Kosten 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 konnten, 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 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. Betroffene Fälle sollten daher offengehalten werden.

Bitte beachten Sie: Eine begünstigte 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.

2. Umsatzsteuerliche Behandlung von Aufwendungen für Weihnachts-/ Betriebsveranstaltungen

Die gesetzlichen Regelungen zu Betriebsveranstaltungen, insbesondere die Ersetzung der ehemaligen lohnsteuerlichen Freigrenze durch einen Freibetrag, haben nach Auffassung der Finanzverwaltung 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.

- Von einer überwiegend durch das unternehmerische Interesse des Arbeitgebers veranlassten üblichen Zuwendung ist umsatzsteuerrechtlich im Regelfall auszugehen, wenn der Betrag je Arbeitnehmer und Betriebsveranstaltung 110 € einschließlich Umsatzsteuer nicht überschreitet. Der Vorsteuerabzug ist in vollem Umfang möglich.
- Übersteigt dagegen 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 lässt eine Aufteilung der Zuwendungen im Rahmen von Betriebsveranstaltungen in zum Teil unternehmerisch und zum Teil privat veranlasst nicht zu. Diese negative Sichtweise des Ministeriums ist jedoch gerichtlich noch nicht überprüft.

3. Klarstellung zum Steuerabzug bei der Umsatzsteuervorauszahlung für das Vorjahr

In der Regel sind bei sog. Einnahmen-Überschuss-Rechnern Betriebsausgaben und Werbungskosten in dem Kalenderjahr abzusetzen, in dem sie geleistet worden sind. Regelmäßig wiederkehrende Ausgaben – wie z. B. die Umsatzsteuervorauszahlung – die beim Steuerpflichtigen kurze Zeit, d. h. zehn Tage, nach Beendigung des Kalenderjahres anfallen, sind als in dem Kalenderjahr abgeflossen anzusehen, zu dem sie wirtschaftlich gehören. Ein Abzug als Betriebsausgaben ist dann für dieses Jahr möglich.

Damit abweichend geleistete Zahlungen im Jahr ihrer wirtschaftlichen Zugehörigkeit abgezogen werden dürfen, müssen sie innerhalb des Zehn-Tages-Zeitraums **fällig und geleistet** worden sein. **Beide Voraussetzungen müssen nach Auffassung der Finanzverwaltung kumulativ erfüllt sein.** Die Abflussfiktion gilt daher nicht, wenn nur die Zahlung innerhalb der „kurzen Zeit“ nach dem Ende des Kalenderjahres, z. B. am 8.1., erfolgt ist, der Fälligkeitszeitpunkt aber – wegen Verlängerung der Fälligkeitsfrist durch die Samstag/Sonntag-Regelung – außerhalb dieses Zeitraums also z. B. dann am Montag, dem 12.1. liegt.

Die Abgabenordnung schreibt vor: Fällt das Ende einer Frist auf einen Sonntag, einen gesetzlichen Feiertag oder einen Sonnabend, so endet die Frist mit dem Ablauf des nächstfolgenden Werktags. Demnach ist die Vorauszahlung nicht am Sonnabend, dem 10.1.2015, sondern erst an dem folgenden Montag, dem 12.1.2015 und damit außerhalb des Zehn-Tages-Zeitraums **fällig** geworden.

Mit seiner Entscheidung vom 27.6.2018 wendet sich der BFH gegen die Auffassung der Finanzverwaltung. Bei der Ermittlung der Fälligkeit ist allein auf die gesetzliche Frist abzustellen, nicht hingegen auf eine mögliche Verlängerung der Frist. Diese Verlängerung ist nicht anwendbar, da es sich um eine Zufluss- und Abflussfiktion, nicht aber um eine Frist handelt, sodass sich die Frage nach einer Verlängerung erübrigt.

Anmerkung: Das Urteil ist immer dann von Bedeutung, wenn der 10.1. auf einen Sonnabend oder Sonntag fällt – im Urteilsfalle für das Jahr 2015 und das nächste Mal somit im Januar 2021. Die Reaktion der Finanzverwaltung auf das Urteil steht noch aus.

4. 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 nicht an. Sie sind in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungs- und beitragsfrei.

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.**

5. 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 Streuwerbartikel 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 Steuerermehrergebnisses 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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 Register 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.

10. 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.

11. Schadensersatz bei unterlassener Hilfestellung des Versicherungsmaklers

Der Pflichtenkreis des Versicherungsmaklers umfasst grundsätzlich auch die Hilfestellung bei der Regulierung eines Versicherungsschadens. Zur eigenen Verantwortung des Versicherungsnehmers gehört es, sich nach einem Versicherungsfall über Ausschlussfristen nach den Versicherungsbedingungen zu informieren. Dieser Umstand lässt jedoch keinen Raum für die Verteidigung des Versicherungsmaklers, sich auf diese Obliegenheit des Versicherungsnehmers zu berufen, weil diese allein das Verhältnis des Versicherungsnehmers zum Versicherer betrifft. Der Versicherungsnehmer bedient sich gerade des Versicherungsmaklers als sachkundigem Fachmann, um seine Ansprüche zu wahren und durchzusetzen. Kommt

der Versicherungsmakler seiner Pflicht zur Hilfestellung bei der Schadensregulierung nicht nach, kann dem Versicherungsnehmer ein Anspruch auf Schadensersatz zustehen.

Bei einem Versicherungsmaklervertrag kann der zu beratenden Person, auch wenn sie über einschlägige Kenntnisse verfügt, regelmäßig nicht vorgehalten werden, sie hätte das, worüber sie der Berater hätte aufklären oder unterrichten sollen, bei entsprechenden Bemühungen ohne fremde Hilfe selbst erkennen können. Abweichendes kann gelten, wenn die zu beratende Person Warnungen oder ohne Weiteres erkennbare Umstände, die gegen die Richtigkeit des vom Berater eingenommenen Standpunkts sprechen, nicht genügend beachtet oder den Berater nicht über eine fundierte abweichende Auskunft unterrichtet, die sie z. B. von einer sachkundigen Person erhalten hat.

12. Strafklausel im Berliner Testament

Das Oberlandesgericht Köln (OLG) hatte über ein sog. Berliner Testament mit Pflichtteilsstrafklausel zu entscheiden. Im vorliegenden Fall setzten die Eheleute sich wechselseitig zu Alleinerben ein und bestimmten, dass nach dem Tod des Längstlebenden die vier Kinder das Vermögen zu gleichen Teilen erben sollten. Sollte jedoch eines der Kinder nach dem Tod des Erstversterbenden vom Überlebenden seinen Pflichtteil fordern, so sollte es auch nach dem Tod des Überlebenden auf den Pflichtteil beschränkt bleiben (sog. Pflichtteilsstrafklausel).

Nach dem Tod der zuerst verstorbenen Mutter erkundigte sich eines der Kinder mittels eines Anwaltschreibens nach dem Wert des Nachlasses, forderte die Vorlage eines sog. Nachlassverzeichnisses und erklärte, dass für die Berechnung des Pflichtteilsanspruches erforderlich ist, ein Sachverständigengutachten zum Wert des elterlichen Hausgrundstücks einzuholen. Gegen eine Einmalzahlung von 10.000 DM, die auf das Erbe angerechnet werde, sei das Kind indes bereit, auf die Einholung eines Sachverständigengutachtens und die Geltendmachung des Pflichtteils zu verzichten. Der Vater zahlte daraufhin 10.000 DM, sah das Kind in der Folge aber nicht mehr als seinen Erben an.

Die Richter des OLG kamen zu der Entscheidung, dass das Kind mit diesem Schreiben die Pflichtteilsstrafklausel ausgelöst hat und nach dem Tod des Vaters nicht mehr Erbe ist. Das Anwaltsschreiben stellt ein ernsthaftes Verlangen des Pflichtteils gegenüber dem Vater dar, da dieser für den Fall der Nichtzahlung der 10.000 DM mit einer Inanspruchnahme durch das Kind rechnen musste. Eine gerichtliche Durchsetzung des Pflichtteilsanspruchs ist nicht erforderlich, um die Sanktion auszulösen.

13. 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 Unfälle 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 Haushaltsscheckverfahren. 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 Schadensersatz.

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.

Fälligkeitstermine

Fällig am

Umsatzsteuer (mtl.), Lohn- u. Kirchenlohnsteuer, Soli-Zuschlag (mtl.), Einkommen-, Kirchen-, Körperschaftsteuer, Soli-Zuschlag	10.12.2018
Sozialversicherungsbeiträge	21.12.2018

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. – 31.12.2014 = - 0,73 %
1.1. – 30.6.2014 = - 0,63 %

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

(abgeschlossen bis 28.7.2014): Basiszinssatz + 8 Prozentpunkte

(abgeschlossen 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; Januar = 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.