

ttp Mandantenbrief . Wir informieren, Sie profitieren.

Ausgabe Dezember 2022

Energiepreispauschale	2
. Mögliche Steuerpflicht bei der Veranlagung zur Einkommensteuer 2022	2
Inflationsausgleichsprämie	2
. Voraussetzungen für die Steuerfreiheit	2
Einkommensteuer	3
. Keine anschaffungsnahen Herstellungskosten nach einer Entnahme ins Privatvermögen	3
. Zinsen aus nicht fremdüblichen Verträgen zwischen Angehörigen	4
. Verluste aus gewerblicher Tätigkeit färben auf die vermögensverwaltende Tätigkeit ab	5
. Keine Werbungskosten für Familienheimfahrten bei teilentgeltlich überlassenem Pkw	6
Arbeitsrecht	7
. Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung verpflichtend ab 01.01.2023	7
Arbeits- und Sozialversicherungsrecht	8
. Kein Anspruch auf Annahmeverzugslohn bei ungeimpften Pflegekräften	8
. Freelancer? – Pilot ohne eigenes Flugzeug	9
Gewerblicher Rechtsschutz	10
. Ausnahmslos – Bewerbung als „klimaneutral“ muss erläutert werden	10

Energiepreispauschale . Mögliche Steuerpflicht bei der Veranlagung zur Einkommensteuer 2022

Auch viele Minijobber haben die Energiepreispauschale (EPP) in Höhe von € 300,00 erhalten. Sofern der (originäre) Verdienst vom Arbeitgeber pauschal mit 2 % besteuert wird, musste auf die € 300,00 EPP keine pauschale Steuer abgeführt werden. Bei der Einkommensteuerveranlagung für 2022 kann es aber nach den Ausführungen des Bundesfinanzministeriums (FAQs „Energiepreispauschale [EPP]“, unter VIII. Nr. 1) in gewissen Konstellationen zu einer Steuerpflicht kommen.

So gehört die EPP bei Arbeitnehmern, die ausschließlich pauschal besteuerten Arbeitslohn aus einer kurzfristigen oder geringfügigen Beschäftigung oder einer Aushilfstätigkeit in der Land- und Forstwirtschaft erzielen und im gesamten Jahr 2022 keine weiteren anspruchsberechtigenden Einkünfte haben, nicht zu den steuerpflichtigen Einnahmen.

Wenn neben dem pauschal besteuerten Arbeitslohn jedoch weitere anspruchsberechtigende Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft, aus Gewerbebetrieb oder aus selbstständiger Arbeit erzielt werden, gehört die EPP zu den sonstigen Einkünften und wird über die Einkommensteuerveranlagung steuerpflichtig.

Inflationsausgleichsprämie . Voraussetzungen für die Steuerfreiheit

Seit dem 26. Oktober 2022 können Arbeitgeber ihren Beschäftigten einen Betrag von bis zu € 3.000,00 steuer- und abgabenfrei gewähren. Nachfolgend sind einige wichtige Punkte zu der in § 3 Nr. 11c EStG geregelten Inflationsausgleichsprämie aufgeführt.

Die Inflationsausgleichsprämie ist eine freiwillige Leistung, die in der Zeit vom 26. Oktober 2022 bis Ende 2024 gewährt werden kann.

Es handelt sich bei den € 3.000,00 um einen steuerlichen Freibetrag, der auch in mehreren Teilbeträgen ausgezahlt werden kann.

Begünstigt sind z. B. auch Zahlungen an Minijobber. Da die Zahlung steuer- und beitragsfrei ist, wird sie nicht auf die Minijobgrenze (seit 01. Oktober 2022: € 520,00) angerechnet.

Die Zahlungen müssen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgen. Nach § 8 Abs. 4 EStG werden Leistungen nur dann zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht, wenn

- die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,
- der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt,
- die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und
- bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird.

Nach dem Gesetzeswortlaut sind „in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewährte Leistungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise“ begünstigt. Nach den Ausführungen der Bundesregierung genügt es, wenn der Arbeitgeber bei Gewährung der Prämie deutlich macht, dass diese im Zusammenhang mit der Preissteigerung steht – zum Beispiel durch entsprechenden Hinweis auf dem Überweisungsträger im Rahmen der Lohnabrechnung.

Einkommensteuer . Keine anschaffungsnahe Herstellungskosten nach einer Entnahme ins Privatvermögen

Nach § 6 Abs. 1 Nr. 1a EStG können Investitionen innerhalb von drei Jahren nach der Anschaffung nicht mehr als sofort abziehbare Werbungskosten berücksichtigt werden, wenn sie 15 % der Anschaffungskosten des Gebäudes übersteigen. Die Aufwendungen wirken sich dann „lediglich“ über die langjährige Gebäude-Abschreibung aus.

Der BFH hat am 03. Mai 2022 entschieden, dass die Überführung eines Wirtschaftsguts vom Betriebsvermögen in das Privatvermögen keine Anschaffung iSd. § 6 Abs. 1 Nr. 1a EStG darstellt. Somit liegen bei einer späteren Modernisierung / Sanierung auch keine anschaffungsnahe Herstellungskosten vor.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Im Jahr 2011 hatte der Inhaber einer Hofstelle eine zu seinem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb gehörende Wohnung entnommen. Die Wohnung, die in allen Streitjahren vermietet war, sanierte und modernisierte er im Anschluss.

Das Finanzamt meinte, der Steuerpflichtige könne die hierfür entstandenen Aufwendungen nicht sofort als Erhaltungsaufwand abziehen. Vielmehr lägen anschaffungsnahe Herstellungskosten (§ 6 Abs. 1 Nr. 1a EStG) vor, die bei der Ermittlung der Vermietungseinkünfte lediglich im Wege der Absetzungen für Abnutzung über die Nutzungsdauer des Objektes verteilt steuerlich geltend gemacht werden könnten. Die hiergegen gerichtete Klage vor dem Finanzgericht Köln blieb erfolglos.

Weil der Steuerpflichtige für die Jahre 2011 und 2012 infolge der Steuerfestsetzung auf € 0,00 nicht beschwert war, wies der Bundesfinanzhof die Revision zurück. Für die Jahre 2010 und 2013 war die Revision hingegen begründet.

Das Finanzgericht hat die Aufwendungen für die Baumaßnahmen zu Unrecht als anschaffungsnahe Herstellungskosten beurteilt. Denn eine Entnahme der Wohnung aus dem Betriebsvermögen ist keine Anschaffung iSd. § 6 Abs. 1 Nr. 1a EStG. Es fehlt an der für eine entsprechende Anschaffung notwendigen Gegenleistung sowie an einem Rechtsträgerwechsel, sofern das Wirtschaftsgut in das Privatvermögen desselben Steuerpflichtigen überführt wird.

§ 6 Abs. 1 Nr. 1a EStG stellt die Überführung eines Wirtschaftsguts in das Privatvermögen des Steuerpflichtigen im Wege der Entnahme nicht durch Fiktion einer Anschaffung gleich.

Der Bundesfinanzhof hat die Sache an das Finanzgericht zurückverwiesen. Dieses muss nun klären, ob die Aufwendungen für die Baumaßnahmen eventuell Herstellungskosten nach § 255 Abs. 2 S. 1 HGB darstellen. Denn handelt es sich um eine Erweiterung oder um eine über den ursprünglichen Zustand hinausgehende wesentliche Verbesserung, sind die Aufwendungen ebenfalls nur durch Abschreibungen zu berücksichtigen.

Tipp: Um den sofortigen Werbungskostenabzug zu sichern, kann es ratsam sein, die 15 %-Grenze innerhalb der Drei-Jahres-Frist durch zeitliche Verschiebung der Maßnahmen zu unterschreiten.

Einkommensteuer . Zinsen aus nicht fremdüblichem Vertrag zwischen Angehörigen

Das Finanzgericht Münster hat am 24. August 2022 entschieden, dass von einem nahen Angehörigen erhaltene Zinsen nicht steuerpflichtig sind, sofern der zugrunde liegende Darlehensvertrag steuerlich nicht anzuerkennen ist.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Vater V stellte seinem Sohn S am 30. September 2017 einen Betrag von € 100.000,00 darlehensweise zur Verfügung. Diesen benötigte S zur Einzahlung in die Rücklage einer in Liquiditätsschwierigkeiten befindlichen GmbH. Hierfür nahm V ein Darlehen in gleicher Höhe bei einer Bank auf und gab die mit der Bank vereinbarte Vertragslaufzeit und den Zinssatz von 2,5 % pro Jahr an seinen Sohn weiter. Im Darlehensvertrag war u. a. geregelt, dass S „auf jederzeit mögliches Verlangen Sicherheiten in Höhe der valutierenden Darlehenssumme zu stellen“ habe. Die Zahlung der Zins- und Tilgungsraten erfolgte unmittelbar von der GmbH an die Bank.

Das Finanzamt unterwarf die Zinseinnahmen (2017: € 625,00; 2018: € 2.500,00) des V dem Abgeltungssteuersatz von 25 %. Hiergegen wandte V ein, dass der Abgeltungssteuersatz bei Darlehen zwischen nahestehenden Personen gemäß § 32d Abs. 2 S. 1 Nr. 1a EStG keine Anwendung finde und der Vertrag überdies nicht fremdüblich sei. Das Finanzgericht Münster folgte dieser Sichtweise.

Nach Meinung des Finanzgerichts war der zwischen V und S geschlossene Darlehensvertrag überwiegend privat motiviert. Er hält einem Fremdvergleich nicht stand.

Hierfür spricht zunächst, dass der nicht gesicherte Rückzahlungsanspruch des V gefährdet war, weil er im Wesentlichen von der wirtschaftlichen Entwicklung der GmbH abhing. S selbst war nicht kreditwürdig und auch nicht in der Lage, Sicherheiten zu stellen. Die diesbezügliche Regelung im Darlehensvertrag war zu unbestimmt, um als echte bank- bzw. fremdübliche Sicherung gewertet werden zu können.

Dass die Bank keine gesonderten Sicherheiten von V gefordert hatte, erachtete das Finanzgericht Münster als unerheblich, da die wirtschaftliche Situation des V mit derjenigen des S nicht vergleichbar war.

Zudem hätte ein fremder Dritter auf den vereinbarten Refinanzierungszins einen Aufschlag verlangt.

Unabhängig davon fehlte dem V die Überschusserzielungsabsicht. Wegen des Werbungskostenabzugsverbots und der beschränkten Verlustverrechnung wird die Einkünfteerzielungsabsicht zwar bei Kapitalerträgen grundsätzlich vermutet. Diese Vermutung kann aber widerlegt werden, wenn ein positives Ergebnis aus einer Kapitalanlage in Form laufender Kapitalerträge oder Gewinne von vornherein wirtschaftlich ausgeschlossen erscheint.

Tip: Wer, so das Finanzgericht, seinem Sohn ein privates Darlehen gewährt, für dessen Refinanzierung er gleich hohe Schuldzinsen zu entrichten hat, dem fehlt die für eine Besteuerung erforderliche Einkünfteerzielungsabsicht.

Einkommensteuer . Verluste aus gewerblicher Tätigkeit färben auf die vermögensverwaltende Tätigkeit ab

Der Bundesfinanzhof hat am 30. Juni 2022 entschieden, dass Verluste aus einer gewerblichen Tätigkeit – im Streitfall solche aus dem Betrieb einer Photovoltaikanlage – bei Überschreiten der sogenannten Bagatellgrenze der Umqualifizierung der im Übrigen vermögensverwaltenden Tätigkeit einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) nicht entgegen stehen.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Eine vermögensverwaltende GbR hatte auf einem von ihr vermieteten Grundstück eine Photovoltaikanlage (PVA) errichten lassen, aus deren Betrieb sie zunächst Verluste erwirtschaftete. Dem Finanzamt gegenüber erklärte sie Einkünfte aus der Vermietung von Grundstücken sowie gewerbliche Verluste im Zusammenhang mit der PVA. Das Finanzamt ging demgegenüber davon aus, dass die GbR ausschließlich gewerbliche Einkünfte erzielt habe. Denn sie habe mit dem Betrieb der PVA eine gewerbliche Tätigkeit ausgeübt, die auf die im Übrigen vermögensverwaltende Tätigkeit „abgefärbt“ habe. Das Finanzgericht München wies die dagegen gerichtete Klage ab.

Der Bundesfinanzhof hat nun das Urteil der Vorinstanz unter Aufgabe seiner früheren Rechtsprechung bestätigt. Im Jahr 2018 hatte der Bundesfinanzhof entschieden, dass negative Einkünfte aus einer gewerblichen Tätigkeit nicht zur Umqualifizierung der vermögensverwaltenden Einkünfte einer Personengesellschaft führen (keine Abfärbung). Diese Rechtsprechung wurde aber durch den Gesetzgeber durch die Änderung in § 15 Abs. 3 Nr. 1 S. 2 Alternative 1 EStG ausgehebelt – und zwar rückwirkend.

Nach dieser Neuregelung tritt die umqualifizierende („abfärbende“) Wirkung einer originär gewerblichen Tätigkeit (hier: aus dem Betrieb der PVA) einer Personengesellschaft unabhängig davon ein, ob aus dieser Tätigkeit ein Gewinn oder Verlust erzielt wird. Der Bundesfinanzhof erachtet diese Neuregelung und deren rückwirkende Geltung als verfassungsgemäß.

Zudem hat der Bundesfinanzhof entschieden, dass die Bagatellgrenze auch bei Anwendung der Neuregelung zu beachten ist. Danach führt eine originär gewerbliche Tätigkeit einer Personengesellschaft nicht zur Umqualifizierung ihrer im Übrigen freiberuflichen Tätigkeit, wenn

- die originär gewerblichen Nettoumsatzerlöse 3 % der Gesamtnettoumsätze der Personengesellschaft (relative Grenze) und
- zugleich den Höchstbetrag von € 24.500,00 im Veranlagungszeitraum (absolute Grenze)

nicht übersteigen.

Das gilt auch dann, wenn die Personengesellschaft (wie im Streitfall) neben ihrer originär gewerblichen eine vermögensverwaltende Tätigkeit ausübt. Im Streitfall war diese Bagatellgrenze überschritten.

Einkommensteuer . Keine Werbungskosten für Familienheimfahrten bei teilentgeltlich überlassenem Pkw

Der Bundesfinanzhof hat am 04. August 2022 entschieden, dass ein Werbungskostenabzug im Zusammenhang mit der Durchführung von wöchentlichen Familienheimfahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung selbst dann ausgeschlossen ist, wenn dem Arbeitnehmer für die Überlassung eines Firmenwagens tatsächlich Kosten entstehen.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Ein Ingenieur mit doppelter Haushaltsführung verfügte über einen Firmenwagen, den er auch privat nutzen durfte. Hierfür musste er an seinen Arbeitgeber pauschale und kilometerabhängige Zahlungen leisten.

In seiner Einkommensteuererklärung begehrte der Arbeitnehmer den Abzug der Aufwendungen für die Familienheimfahrten als Werbungskosten bei den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit – jedoch zu Unrecht, wie der Bundesfinanzhof entschied.

§ 9 Abs. 1 S. 3 Nr. 5 S. 8 EStG ordnet den Ausschluss des Werbungskostenabzugs für Familienheimfahrten pauschal für jedwede Überlassung eines Pkw im Rahmen einer Einkunftsart an. Ob der Arbeitnehmer für die Nutzung des ihm von seinem Arbeitgeber (auch) für die (wöchentlichen) Familienheimfahrten im Rahmen einer Einkunftsart überlassenen Kfz ein Entgelt entrichten muss, ist insoweit unbedeutend. Korrespondierend dazu verzichtet der Gesetzgeber (vgl. § 8 Abs. 2 S. 5 HS 2 EStG) auf den Ansatz eines geldwerten Vorteils für eine wöchentliche Familienheimfahrt.

Tipp: Der geldwerte Vorteil für die Privatfahrten und die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte ist auch insoweit zu mindern, als die Zuzahlungen des Arbeitnehmers auf die Familienheimfahrten entfallen. Dies kann aber „nur“ zu einem Nichtansatz des geldwerten Vorteils führen, nicht aber zu negativen Einnahmen.

Arbeitsrecht . Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung verpflichtend ab 01.01.2023

Der Start der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) für Arbeitgeber rückt näher. Ab Januar 2023 wird die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) auf Papier – bis auf wenige Ausnahmen – der Geschichte angehören und durch ein elektronisches Verfahren abgelöst.

Mit dem Verfahren der eAU müssen Arbeitnehmende ihre AU nicht mehr beim Arbeitgeber vorlegen. Stattdessen stellen die Krankenkassen die entsprechenden Arbeitsunfähigkeitsdaten elektronisch zur Verfügung und die Arbeitgeber rufen diese Daten dann ab.

eAU: Echteinsatz ab 2023

Die Einführung einer elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hatte der Bundestag bereits am 18. September 2019 im Bürokratieentlastungsgesetz III beschlossen. Ursprünglich sollte sie zum 01. Januar 2022 starten. Nachdem der Termin für den Echteinsatz auf den 01. Juli 2022 verschoben wurde, kündigte sich eine weitere Verschiebung an: Mit dem "Entwurf eines Gesetzes zur Verlängerung von Sonderregelungen im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderer Leistungen" wurde die Pilotphase für Arbeitgeber bis zum 31. Dezember 2022 verlängert. Mit dem Auslaufen dieser Pilotphase startet nun am 01. Januar 2023 der Echteinsatz der eAU für alle Arbeitgeber.

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung: Digital ersetzt Papier

Zurzeit wird der Arbeitgeber noch über die ärztliche Krankschreibung des Arbeitnehmenden informiert, indem dieser die typische gelbe Bescheinigung vorlegt oder per Post schickt. Das neue Verfahren der eAU soll Unternehmen und Mitarbeitende entlasten – auch wenn der gelbe Schein ab 01. Januar 2023 nicht ganz passé sein wird.

eAU-Schritt 1: Arzt meldet an die Krankenkasse

Stellt der Arzt die Arbeitsunfähigkeit (AU) eines Arbeitnehmers fest, übermittelt er in einem ersten Schritt die notwendigen Daten, die sich bisher auf der AU in Papier befunden haben, elektronisch an die zuständige Krankenkasse des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin. Dieses Verfahren gilt seit dem 01. Januar 2022 bereits für alle Vertragsärzte und -ärztinnen, die technisch dazu in der Lage sind.

eAU-Schritt 2: Arbeitnehmende informieren Arbeitgeber

Arbeitnehmende müssen den Arbeitgeber über die festgestellte Arbeitsunfähigkeit unterrichten. Dazu händigen sie neu dem Arbeitgeber nicht mehr die Bescheinigung in Papier aus, sondern der Arbeitgeber wendet sich an die Krankenkasse und ruft die Daten elektronisch ab.

eAU-Schritt 3: Datenabruf des Arbeitgebers bei der Krankenkasse

Nachdem der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer über die Arbeitsunfähigkeit informiert wurde, ruft er die Daten bei der zuständigen Krankenkasse ab. Diese hält folgende Informationen für ihn bereit:

- Name des Beschäftigten,
- Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit,
- Datum der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit,
- Kennzeichnung als Erst- oder Folgemeldung und
- Angabe, ob Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die Arbeitsunfähigkeit auf einen Arbeitsunfall oder sonstigen Unfall oder auf den Folgen eines Arbeitsunfalls oder sonstigen Unfalls beruht.

Digitale Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung: Umstellung in Unternehmen nötig

Durch den Wegfall des gelben Zettels müssen Unternehmen ihren bisherigen Prozess neu bewerten. Bislang war es nicht unüblich, dass auf Grundlage der AU-Bescheinigungen entsprechende Fehlzeiten in der Zeiterfassung gespeichert wurden. Künftig müssen auf Grundlage der Krankmeldung des Mitarbeiters proaktiv die AU-Daten von der Entgeltabrechnung abgerufen werden. Soweit der Mitarbeiter sich in der Produktionseinheit krankgemeldet hat, müssen Maßnahmen ergriffen werden, damit diese Information zeitnah – und im Idealfall in elektronischer Form – die Abrechnung erreicht.

Auch Minijobber nehmen am elektronischen Verfahren teil

Der Abruf der Daten durch den Arbeitgeber bei der zuständigen Krankenkasse erfolgt auch für Arbeitnehmende, die auf Minijob-Basis beschäftigt sind. In der Regel kennt der Arbeitgeber die Krankenkasse bislang nicht, weil er ausschließlich mit der Minijob-Zentrale als zuständige Einzugsstelle kommuniziert. Aus diesem Grunde ist es zukünftig erforderlich, dass auch Minijobber Angaben zu ihrer Krankenkasse machen. Dafür bietet sich die Abfrage bereits bei Beschäftigungsbeginn im Einstellungsfragebogen an.

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung: kein vollständiger Umstieg im Verfahren

Das neue Verfahren gilt unter anderem nicht für

- Privat krankenversicherte Arbeitnehmer
- Minijobs in Privathaushalten
- Fälle, in denen die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt erfolgt, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt.

Arbeits- und Sozialversicherungsrecht . Kein Anspruch auf Annahmeverzugslohn bei ungeimpften Pflegekräften

ArbG Köln, Urteil vom 21.07.2022, Az. 8 Ca 1779/22

Das Arbeitsgericht Köln hat entschieden, dass eine nicht gegen das SARS-CoV-2-Virus geimpfte Pflegekraft keinen Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung und Zahlung eines Annahmeverzugslohns gegen den Arbeitgeber hat.

Geklagt hatte ein Pfleger, der bei der beklagten Arbeitgeberin als Alltagsbegleiter und Betreuungskraft (Sozialer Dienst) beschäftigt ist. Die Beklagte betreibt Senioreneinrichtungen.

Nach Verabschiedung der gesetzlichen Neuregelung zur einrichtungsbezogenen Impfpflicht forderte die Beklagte ihre Mitarbeiter auf, sich gegen SARS-CoV-2 impfen zu lassen. Sie kündigte hierbei an, nicht geimpfte Mitarbeiter nach dem 15.03.2022 nicht mehr zu beschäftigen. Aufgrund der Nichtvorlage eines Impfnachweises stellte die Beklagte den Kläger ab dem 16.03.2022 unbezahlt frei. Dieses Schicksal teilte der Kläger mit sämtlichen weiteren Mitarbeitern der Beklagten, die zu diesem Zeitpunkt keinen Impf- oder Genesenennachweis vorgelegt hatten. Der Kläger hielt die Freistellung für rechtswidrig und forderte die vollständige Vergütung für den Monat März 2022 unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs.

Die Klage wurde vom Arbeitsgericht abgewiesen, da sich bereits aus § 20a Abs. 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG) ein gesetzliches Tätigkeitsverbot für den ungeimpften Kläger ergebe. Einer gesonderten behördlichen Entscheidung des Gesundheitsamtes bedürfe es hierfür nicht.

Darüber hinaus sei ein arbeitgeberseitiges Hygienekonzept, wonach in Anbetracht der gesetzlichen Wertung des § 20a IfSG nach dem 15.03.2022 keine nicht immunisierten Mitarbeiter mehr in einer Pflegeeinrichtung beschäftigt werden sollen, nicht zu beanstanden, so das Gericht. Das Interesse der Beklagten an der Nichtbeschäftigung des Klägers habe deshalb das Beschäftigungsinteresse des Klägers überwogen. Diese Berechtigung der Freistellung schlage auch auf den Vergütungsanspruch durch. Folge sei, dass die Beklagte auch keinen Annahmeverzugslohn schulde.

Gegen das Urteil hat der Kläger Berufung eingelegt.

Arbeits- und Sozialversicherungsrecht . Freelancer? – Pilot ohne eigenes Flugzeug

LSG Hessen, Urteil vom 03.11.2022, Az. 11.2022 L 8

Das Landessozialgericht Hessen hat entschieden, dass ein Pilot ohne eigenes Flugzeug abhängig beschäftigt ist und somit Versicherungspflicht bei der Rentenversicherung besteht.

In einem Unternehmen, welches Wurstwaren produziert und neben Kraftfahrzeugen ein Flugzeug im Firmenbestand hatte, war der Pilot als „Freelancer“ beschäftigt. Er war für das Unternehmen an 6 bis 7 Tagen im Monat als Flugzeugführer im Einsatz und bekam pro Einsatz eine Tagespauschale in Höhe von ca. € 120,00 vergütet.

Die Deutsche Rentenversicherung leitete ein Statusfeststellungsverfahren ein, um den sozialversicherungsrechtlichen Status des Piloten festzustellen. Das Ergebnis lautete darauf, dass der Pilot als abhängig beschäftigt einzustufen sei und somit eine Versicherungspflicht in der Rentenversicherung bestehe.

Das Unternehmen meinte, dass der Pilot weder in den Betrieb eingegliedert sei noch Weisungen des Unternehmens unterliege und erhob gegen die Entscheidung der Deutschen Rentenversicherung Klage.

Das LSG gab der Rentenversicherung Recht. Der Pilot sei in den Betrieb des Unternehmens eingegliedert. Maßgeblich sei nach Ansicht der Richter, dass er mit der Beförderung der Beschäftigten unmittelbar dem Erreichen der Geschäftszwecke des Unternehmens diene. Auf eine Tätigkeit in der eigentlichen Betriebsstätte komme es hingegen nicht an. Der Pilot sei auch verpflichtet gewesen, die erteilten Flugaufträge persönlich durchzuführen und habe dem Weisungsrecht des Unternehmens unterlegen. Soweit ein konkreter Flugauftrag erteilt worden sei, seien die Pflichten des Piloten weitgehend festgelegt gewesen. Ihm habe neben der Vorbereitung und Durchführung des Fluges auch die Nachbereitung und Dokumentation von Flügen obliegen. Dies habe unter anderem die Überprüfung von Luftdruck, Öl und Treibstoff sowie das Reinigen und Betanken nach dem jeweiligen Flug umfasst. Zudem sei er für ergänzende Dienstleistungen bei der Betreuung der Fluggäste zuständig gewesen.

Als nicht relevant wertete das Gericht die Tatsache, dass das klagende Unternehmen sein Direktionsrecht nicht durch Einzelanweisungen während der jeweiligen Aufträge gegenüber dem Piloten ausgeübt habe. Denn es bestehe ein „Rahmen-Dienstvertrag über freie Mitarbeit eines Flugzeugführers (Freelancer)\", aus dem grundsätzlich die Art der Durchführungen der Einzelaufträge hervorging. Bei hochspezialisierten Dienstleistungen, wie das Fliegen von Luftfahrzeugen, schieden zudem Weisungen über das „Wie“ der Tätigkeit naturgemäß aus, ohne dass dies für die Statusfeststellung von entscheidender Bedeutung sei, so das Gericht weiter.

Als weiteren Punkt, der gegen eine selbstständige und für eine abhängige Beschäftigung spreche, hob das Gericht das Fehlen des unternehmerischen Risikos des Piloten hervor. Das Unternehmen habe das Flugzeug kostenfrei zur Verfügung gestellt. Die Tätigkeit des Piloten sei insoweit nicht anders zu bewerten als die eines Kraftfahrers ohne eigenes Kraftfahrzeug. In beiden Fällen stünden den Beschäftigten keine Betriebsmittel zur Verfügung, um anderweitig am Markt unternehmerisch tätig zu werden. Aufgrund der Kosten für fliegerärztliche Bescheinigungen und flugrechtliche Erlaubnisse sei auch kein unternehmerisches Risiko anzunehmen. Denn diese Kosten müsse der Pilot in jedem Fall aufwenden, um seinen Beruf – ob als Arbeitnehmer oder als Selbstständiger – ausüben zu können.

Eine weitere Entscheidung die belegt, dass es in nahezu keiner Branche mehr den „freien Mitarbeiter“ gibt.

Ob die Entscheidung rechtskräftig ist, ist diesseits nicht bekannt.

Gewerblicher Rechtsschutz . Ausnahmslos – Bewerbung als „klimaneutral“ muss erläutert werden

OLG Frankfurt a. M., Urteil vom 10.11.2022, Az. 6 U 104/22

Das Oberlandesgericht Frankfurt a.M. hat einem Wasch-, Putz- und Reinigungsmittel-Hersteller untersagt ohne nähere Erläuterung seine Produkte als „klimaneutral“ zu bewerben.

Geklagt hatte ein konkurrierendes Unternehmen, welches ebenfalls Reinigungsmittel herstellt. Die Antragsgegnerin hatte ihre Produkte auf ihrer Website u. a. mit dem Logo „klimaneutral“ beworben. Die Antragstellerin war der Ansicht, dass diese Angabe erklärungsbedürftig sei, da eine solche Erklärung wie die Klimaneutralität ermittelt werde nicht vorhanden und die Werbung somit intransparent und irreführend sei.

Das Landgericht wies den Antrag auf Erlass einer Unterlassungsverfügung noch zurück. Auf die Berufung hin hat das OLG die Antragsgegnerin verurteilt, die Verwendung des Logos „klimaneutral“ zu unterlassen.

Die Werbung sei nach Ansicht der Richter irreführend. Der Verbraucher gehe bei dem streitgegenständlichen Logo davon aus, dass grundsätzlich alle wesentlichen Emissionen des Unternehmens vermieden oder kompensiert würden. Eine Ausklammerung bestimmter Emissionsarten – wie von der Antragsgegnerin vorgenommen – nehme er nicht ohne Weiteres an.

Die Entscheidung ist nicht anfechtbar.

Impressum:

ttp AG Steuerberatungsgesellschaft, Rathausplatz 15, 24937 Flensburg

Vorstand: Michael E. Heil (Sprecher), Frank Hansen, Hajo Schmidt, Carsten Theilen, Thomas Bertram, Dr. Christian Huschke

Aufsichtsrat: Wolfgang Schoofs, Sitz der Gesellschaft: Flensburg, Amtsgericht Flensburg, HRB 2981 FL

ttp GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft, Rathausplatz 15, 24937 Flensburg

Geschäftsführer: Carsten Theilen, Thomas Bertram, Hendrik Söhler von Barga, Sitz der Gesellschaft: Flensburg, Amtsgericht Flensburg, HRB 6224 FL

www.ttp.de