

ttp Mandantenbrief . Wir informieren, Sie profitieren.

Ausgabe Juni 2020

Corona	2
. Regierung beschließt Konjunkturpaket	2
. Gesetz zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen	3
. Steuerfreie Bonuszahlungen an Arbeitnehmer	4
Einkommensteuer	4
. Voraussetzungen für eine steuerbegünstigte Veräußerung einer freiberuflichen Praxis	4
Lohnsteuer	5
. Keine Pauschalbesteuerung bei einer Jahresabschlussfeier für Führungskräfte	5
Kindergeld	6
. Anspruch trotz Unterbrechung des Freiwilligen Sozialen Jahres wegen Krankheit	6
. Kindergeld für ein vor Beginn der Ausbildung erkranktes Jahr	7
Arbeitsrecht	8
. Genau nachgefragt – Zum Fragerecht nach Vorstrafen und Ermittlungsverfahren bei Bewerbern	8
. Achtung Haftung! – Haftung des Arbeitgebers für geringer ausfallendes Elterngeld	9
Markenrecht	10
. "Malle" wieder frei – EUIPO löscht Marke	10

Corona . Regierung beschließt Konjunkturpaket

Die Bundesregierung hat sich angesichts der Corona-Krise am 03. Juni 2020 auf ein umfangreiches Konjunkturprogramm geeinigt. Geplant ist u. a. eine befristete Senkung der Umsatzsteuersätze.

Aus steuerlicher Sicht sind u. a. die folgenden Maßnahmen geplant:

- Der Umsatzsteuersatz soll vom 01. Juli an bis zum 31. Dezember 2020 von 19 % auf 16 % und der ermäßigte Satz von 7 % auf 5 % gesenkt werden. Entscheidend für die Frage, welcher Steuersatz Anwendung findet, ist, wann die entsprechende Lieferung oder Leistung ausgeführt worden ist. Auf den Zeitpunkt der Fakturierung der Leistung oder des Geldeingangs kommt es hingegen nicht an.
- Die Fälligkeit der Einfuhrumsatzsteuer soll auf den 26. des Folgemonats verschoben werden.
- Der steuerliche Verlustrücktrag soll für die Jahre 2020 und 2021 auf maximal €5 Mio. bzw. €10 Mio. (bei Zusammenveranlagung) erweitert werden. Es soll ein Mechanismus eingeführt werden, wie dieser Rücktrag unmittelbar finanzwirksam in der Steuererklärung 2019 nutzbar gemacht werden kann, z. B. über die Bildung einer steuerlichen Corona-Rücklage. Die Auflösung der Rücklage soll spätestens bis zum Ende des Jahres 2022 erfolgen.
- Als steuerlicher Investitionsanreiz soll eine degressive Abschreibung für Abnutzung (AfA) mit dem Faktor 2,5 gegenüber der derzeit geltenden AfA und maximal 25 % pro Jahr für bewegliche Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens in den Steuerjahren 2020 und 2021 eingeführt werden. Somit würde z. B. die Abschreibung eines Wirtschaftsguts, das regulär über eine Nutzungsdauer von zehn Jahren abgeschrieben wird, im ersten Jahr 25 % der Anschaffungskosten, statt 10 % betragen.
- Um die Wettbewerbsbedingungen für Unternehmen zu verbessern, soll das Körperschaftssteuerrecht modernisiert werden, u. a. durch ein Optionsmodell zur Körperschaftsteuer für Personengesellschaften und die Anhebung des Ermäßigungsfaktors bei Einkünften aus Gewerbebetrieb auf das Vierfache des Gewerbesteuer-Messbetrags.
- Im Rahmen einer "Sozialgarantie 2021" sollen die Sozialversicherungsbeiträge bei maximal 40 % stabilisiert werden, indem darüber hinaus gehende Finanzbedarfe aus dem Bundeshaushalt jedenfalls bis zum Jahr 2021 gedeckt werden.
- Die EEG-Umlage soll ab 2021 über Zuschüsse aus dem Bundeshaushalt abgesenkt werden (im Jahr 2021 auf 6,5 ct/kwh, im Jahr 2022 auf 6,0 ct/kwh).

Tipp: Aktuell liegt noch kein Gesetzesentwurf vor. Es steht daher noch nicht fest, ob gerade für die Herabsetzung der Umsatzsteuersätze für ein halbes Jahr von der Finanzverwaltung praktische Vereinfachungsregelungen eingeräumt werden, da ansonsten z. B. eine Anpassung von Verträgen erforderlich sein wird. Auch an die rechtzeitige Umprogrammierung der Kasse ist zu denken. Sobald uns nähere Informationen vorliegen, werden wir unsere Homepage entsprechend ergänzen (www.ttp.de/spezialisierungen/corona-krise-management). Gerne stehen wir aber auch telefonisch oder persönlich zur Verfügung.

Corona . Gesetz zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen

Der Bundesrat hat am 05. Juni 2020 das Gesetz zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen verabschiedet.

Absenkung der Umsatzsteuer für Speisen in der Gastronomie und Lebensmittelbranche

Vom 01. Juli 2020 bis zum 30. Juni 2021 beträgt die Umsatzsteuer für Restaurant- und Verpflegungsdienstleistungen nur 7 % statt 19 %. Getränke sind von der Steuersenkung allerdings ausgenommen.

Vorbehaltlich der Verabschiedung des Konjunkturpakets wird der Steuersatz für Restaurant- und Verpflegungsdienstleistungen im Zeitraum 01. Juli bis 31. Dezember 2020 sogar nur 5 % betragen und der Steuersatz für Getränke 16 %.

Mit der Herabsetzung des Steuersatzes auf 7 % sollen die wirtschaftlichen Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die Gastronomie- und Lebensmittelbranche abmildern. Profitieren sollen auch andere Bereiche wie Catering-Unternehmen, der Lebensmitteleinzelhandel, Bäckereien und Metzgereien, soweit sie mit der Abgabe verzehrfertig zubereiteter Speisen bislang Umsätze zum normalen Umsatzsteuersatz erbracht hätten.

Tipp: Bitte denken Sie daran, die zum 01. Juli 2020, zum 01. Januar 2021 und zum 01. Juli 2021 erforderliche Umprogrammierung Ihrer elektronischen Kasse zu dokumentieren und diese Dokumentation aufzubewahren.

Steuerfreie Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld

Das Corona-Steuerhilfegesetz enthält außerdem Steuer-Erleichterungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: Zuschüsse der Arbeitgeber zum Kurzarbeitergeld und zum Saison-Kurzarbeitergeld werden künftig bis 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt steuerfrei gestellt.

Steuerfreie Corona-Prämie

Der Bundestag ergänzte den Gesetzentwurf der Koalitionsfraktionen um weitere Steuerhilfen: So bleiben Sonderleistungen der Arbeitgeber wie zum Beispiel die "Corona-Prämie" bis zu € 1.500,00 ebenfalls steuerfrei.

Entschädigung für Verdienstauffälle

Darüber hinaus verlängerte der Bundestag den Entschädigungsanspruch von Eltern, den sie für Verdienstauffälle gelten machen können, die durch die Betreuung ihrer Kinder und den damit verbundenen Arbeitsausfall während der Corona-Pandemie entstehen. Anstelle von sechs Wochen gilt der Anspruch künftig zehn Wochen, für Alleinerziehende 20 Wochen.

Zugleich erweiterte der Bundestag den Entschädigungsanspruch auf erwerbstätige Personen, die hilfebedürftige Menschen mit Behinderung betreuen oder pflegen, weil deren Betreuungseinrichtung, Werkstätten oder Tagesförderstätte coronabedingt geschlossen ist.

Corona . Steuerfreie Bonuszahlungen an Arbeitnehmer

Gesetzlich ist geregelt, dass unter ganz bestimmten Voraussetzungen private Arbeitgeber steuerfreie Unterstützungsleistungen erbringen können (z. B. eine steuerfreie Leistung von bis zu € 600,00 je Kalenderjahr wegen eines Krankheits- oder Unglücksfalls). Durch das Schreiben des Bundesfinanzministeriums vom 09. April 2020 hat die Finanzverwaltung nun bestimmt, dass Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern für den Zeitraum vom 01. März 2020 bis zum 31. Dezember 2020 steuerfreie Unterstützungsleistungen wegen der Corona-Krise bis zu einem Betrag von € 1.500,00 steuer- und sozialversicherungsfrei leisten können. Wie sich die Arbeitgeberleistung zeitlich verteilt, ist unerheblich, es können in diesem Zeitraum z. B. auch drei Zahlungen von jeweils € 500,00 geleistet werden.

Hierzu gelten folgende Voraussetzungen:

- Begünstigt sind Zuschüsse (Bonuszahlungen) und Sachbezüge. Voraussetzung ist, dass diese zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Die Steuerbefreiung ist damit insbesondere im Rahmen von einem Gehaltsverzicht oder von Gehaltsumwandlungen ausgeschlossen. Eine solche Vereinbarung über eine zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zu leistender Unterstützung kann durch eine einzelvertragliche Vereinbarung, durch Betriebsvereinbarung oder durch Tarifvertrag erfolgen.
- Die Steuerfreistellung ist nicht etwa an bestimmte Branchen oder sonstige Bedingungen geknüpft, sondern wird von der Finanzverwaltung allgemein für alle Arbeitnehmer akzeptiert. Die steuerfreie Corona-Beihilfe kann an alle Arbeitnehmer geleistet werden, auch an 450 €-Minijobber. Eine Angemessenheitsprüfung ist nicht vorzunehmen. Bei Arbeitsverhältnissen unter nahen Angehörigen muss die Gewährung einer solchen Beihilfe oder Unterstützung jedoch auch unter Fremden üblich sein (sog. Fremdvergleichsgrundsatz).

Für die Steuerfreiheit der Leistungen ist darüber hinaus erforderlich, dass aus den vertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erkennbar ist, dass es sich um steuerfreie Beihilfen und Unterstützungen zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise handelt. So soll es nicht möglich sein, eine Vereinbarung über Sonderzahlungen, die vor dem 01. März 2020 ohne einen Bezug zur Corona-Krise getroffen wurde, nachträglich in eine steuerfreie Beihilfe oder Unterstützung zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise umzuwandeln. Bestanden dagegen vor dem 01. März 2020 keine vertraglichen Vereinbarungen oder andere rechtliche Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Gewährung einer Sonderzahlung, kann unter Einhaltung der sonstigen Voraussetzungen anstelle der Sonderzahlung auch eine steuerfreie Beihilfe oder Unterstützung zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise gewährt werden.

Einkommensteuer . Voraussetzungen für eine steuerbegünstigte Veräußerung einer freiberuflichen Praxis

Eine tarif- bzw. steuerbegünstigte Veräußerung einer freiberuflichen Praxis setzt u. a. voraus, dass der Steuerpflichtige die wesentlichen vermögensmäßigen Grundlagen seiner bisherigen Tätigkeit entgeltlich und definitiv auf einen anderen überträgt. Hierzu muss der Veräußerer seine freiberufliche Tätigkeit in dem bisherigen örtlichen Wirkungskreis wenigstens für eine gewisse Zeit einstellen.

Wann eine „definitive“ Übertragung der wesentlichen Betriebsgrundlagen vorliegt, hängt jeweils von den Umständen des Einzelfalls ab. Eine starre zeitliche Grenze, nach der die Tätigkeit steuerunschädlich wieder aufgenommen werden kann, besteht nicht. Dementsprechend ist nach einem aktuellen Beschluss des BFH auch keine „Wartezeit“ von mindestens drei Jahren einzuhalten.

Neben der Dauer der Einstellung der freiberuflichen Tätigkeit sind insbesondere zu berücksichtigen:

- die räumliche Entfernung einer wieder aufgenommenen Berufstätigkeit zur veräußerten Praxis,
- die Vergleichbarkeit der Betätigungen,
- die Art und Struktur der Mandate sowie
- die Nutzungsdauer des erworbenen Praxiswerts.

Je nach den Umständen des Einzelfalls kann ein Zeitraum, der zwischen der Veräußerung der Praxis und der Wiederaufnahme der selbstständigen Tätigkeit liegen muss, von etwa zwei bis drei Jahren ausreichend sein.

Es ist grundsätzlich unschädlich, wenn der Veräußerer als Arbeitnehmer oder als freier Mitarbeiter im Auftrag und für Rechnung des Erwerbers tätig wird. Auch eine geringfügige Fortführung der bisherigen freiberuflichen Tätigkeit ist zulässig. Denn der BFH hat bereits am 07. November 1991 entschieden, dass die Fortführung einer freiberuflichen Tätigkeit in geringem Umfang unschädlich ist, wenn die darauf entfallenden Umsätze in den letzten drei Jahren weniger als 10 % der gesamten Einnahmen ausmachen.

Tipp: Eine geringfügige Tätigkeit des Veräußerers ist nach Meinung des BFH (Beschluss vom 11. Februar 2020) auch dann nicht zu beanstanden, wenn sie die Betreuung neuer Mandate umfasst.

Das Bundesfinanzministerium hat hier allerdings eine andere Sichtweise: Die Hinzugewinnung neuer Mandate/Patienten innerhalb der „gewissen Zeit“ nach der Betriebsaufgabe ist – auch ohne Überschreiten der 10 %-Grenze – in jedem Fall schädlich, da eine Betriebsaufgabe dann tatsächlich nicht stattgefunden hat (BMF-Schreiben vom 28. Juli 2003).

Lohnsteuer . Keine Pauschalbesteuerung bei einer Jahresabschlussfeier für Führungskräfte

Bekanntlich kann Arbeitslohn aus Anlass einer Betriebsveranstaltung pauschal mit 25 % Lohnsteuer besteuert werden. Das Finanzgericht Münster vertritt allerdings die Auffassung, dass die Lohnsteuer für eine ausschließlich für angestellte Führungskräfte ausgerichtete Jahresabschlussfeier nicht entsprechend pauschaliert werden darf.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Ende Oktober 2015 fand eine Veranstaltung im betriebseigenen Gästehaus einer GmbH statt. Bei dieser Veranstaltung handelte es sich um eine Jahresabschlussfeier, zu der nur angestellte Führungskräfte der GmbH eingeladen worden waren.

Die Kosten betragen rund € 17.000,00 (Speisen, Getränke, Dekoration und Unterhaltungsangebote). Das Finanzgericht folgte der Auffassung der Lohnsteuer-Außenprüfung, dass hier eine Pauschalierung nicht in Betracht kommt, weil die Veranstaltung nicht allen Arbeitnehmern offen gestanden hatte.

Für bis zu zwei Betriebsveranstaltungen im Jahr gilt ein Freibetrag von je € 110,00 pro Arbeitnehmer. Bis zu diesem Betrag fallen also keine Lohnsteuern und Sozialabgaben an. Im Streitfall war aber kein Freibetrag abzuziehen, weil die Jahresabschlussfeier nicht – wie von § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 3 EStG vorausgesetzt – allen Angehörigen des Betriebs oder eines Betriebsteils offenstand, sondern nur Führungskräften.

Strittig war nun, ob auch die von der GmbH vorgenommene Pauschalbesteuerung voraussetzt, dass die Veranstaltung allen Angehörigen des Betriebs oder eines Betriebsteils offenstand. Denn in der maßgeblichen Vorschrift der Pauschalbesteuerung (§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 EStG) ist diese Voraussetzung nicht explizit aufgeführt.

Das Finanzgericht Münster vertritt hier folgende Meinung: Die Möglichkeit einer Pauschalbesteuerung setzt nach der Rechtsprechung des BFH aus 2009 voraus, dass die Teilnahme allen Betriebsangehörigen offensteht. Trotz der erst mit Wirkung ab 2015 eingeführten Legaldefinition der Betriebsveranstaltung in § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a EStG ist das Merkmal des „Offenstehens“ weiterhin Voraussetzung für die Anwendung der Pauschalbesteuerung.

Tipp: Das Finanzgericht Münster hatte gegen seine Entscheidung vom 20. Februar 2020 zwar die Revision zugelassen. Da diese aber nicht eingelegt wurde, ist das Urteil rechtskräftig geworden.

Kindergeld . Anspruch trotz Unterbrechung des Freiwilligen Sozialen Jahres wegen Krankheit

Die Unterbrechung des Freiwilligen Sozialen Jahres wegen Krankheit führt nach der Entscheidung des Finanzgerichts Hessen vom 29. Januar 2020 nicht zum Verlust des Kindergeldanspruchs.

Geklagt hatte ein grundsätzlich kindergeldberechtigter Vater, dessen Tochter nach Abschluss des Gymnasiums im August 2017 ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) begann. Das Kind leidet seit 2016 an Bulimie und Anorexie. Im Mai 2018 verschlechterte sich der Gesundheitszustand derart, dass es das FSJ zum Ende des Monats kündigte. Ab Juli 2018 befand sich das Kind praktisch durchgängig bis zum 11. Dezember 2018 in stationärer Behandlung in einer Klinik. Im Anschluss daran absolvierte es ein FSJ bei einem anderen Träger.

Im Hinblick auf die Ableistung des FSJ im Anschluss an die Schulzeit erhielt der Vater zunächst Kindergeld. Ab Juni 2018 hob die Familienkasse die Kindergeldfestsetzung jedoch auf. Sie vertrat die Auffassung, dass keine Unterbrechung einer Ausbildung vorliege, weil das Kind das FSJ abgebrochen habe. Der Vater argumentierte hingegen, dass sein Kind das FSJ nicht abgebrochen, sondern krankheitsbedingt nur unterbrochen habe, was das Finanzgericht nun bestätigte.

Das Finanzgericht Hessen stellte u. a. heraus, dass die Grundsätze zum Fortbestehen des Kindergeldanspruchs bei einer Unterbrechung der Ausbildung wegen Krankheit auf die krankheitsbedingte Unterbrechung eines Freiwilligendienstes übertragen werden können.

Zudem widersprach das Finanzgericht der Ansicht der Familienkasse, wonach eine anspruchsschädliche Unterbrechung nur dann in Betracht kommt, solange während einer Erkrankung die rechtliche Bindung zur Ausbildungsstätte fortbesteht. Dies, so das Finanzgericht, lässt sich der Rechtsprechung so nicht entnehmen. Der BFH hat vielmehr entschieden, dass es für die Frage der Unterbrechung einer Ausbildung nur darauf ankommt, ob auf die Ausbildung gerichtete Maßnahmen tatsächlich durchgeführt werden; hingegen kommt es nicht entscheidend darauf an, ob das Ausbildungsverhältnis formal weiterbesteht. Somit hielt es das Finanzgericht Hessen für unschädlich, dass der Freiwilligendienst nach der Unterbrechung bei einem anderen Träger fortgesetzt wurde.

Tipp: In der Urteilsbegründung hat das Finanzgericht ausgeführt, dass die Übertragbarkeit der Grundsätze für kranke Kinder in Ausbildung auf kranke Kinder, die einen Freiwilligendienst ableisten, noch nicht höchstrichterlich entschieden ist. Wegen der von der Familienkasse eingelegten Revision wird der BFH hierzu nun bald Gelegenheit haben.

Kindergeld . Kindergeld für ein vor Beginn der Ausbildung erkranktes Kind

Für die Berücksichtigung als Kind ohne Ausbildungsplatz im Sinne von § 32 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 Buchst. c EStG ist es nach der Rechtsprechung erforderlich, dass es dem Kind trotz ernsthafter Bemühungen nicht gelungen ist, eine Berufsausbildung zu beginnen oder fortzusetzen. Neben diesem objektiven Tatbestandsmerkmal erfordert das Gesetz für die Gewährung von Kindergeld darüber hinaus als subjektives Tatbestandsmerkmal, dass das Kind ausbildungswillig ist.

Das Finanzgericht Hamburg hat am 17. Januar 2020 entschieden, dass ein ausbildungswilliges Kind, dass infolge einer Erkrankung daran gehindert ist, sich ernstlich um eine Berufsausbildung zu bemühen, ebenso zu behandeln ist wie ein Kind, das sich ernsthaft um einen Ausbildungsplatz bemüht, einen solchen aber nicht findet. Infolgedessen ist auch in diesem Fall Kindergeld zu gewähren.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Die Tochter der Klägerin befand sich vom 01. August 2016 bis zum 08. Juni 2017 in einer Ausbildung. Sie unterbrach die Ausbildung krankheitsbedingt. Im Zeitraum Juni 2017 bis einschließlich Juli 2018 war sie erkrankt. Ab dem 01. August 2018 absolvierte A für ein Jahr den Bundesfreiwilligendienst. Für die Monate Juli 2017 bis einschließlich Juli 2018 wurde die Festsetzung des Kindergeldes aufgehoben und der Betrag zurückgefordert. Hiergegen legte die Klägerin erfolglos Einspruch ein.

Das Finanzgericht Hamburg entschied zugunsten der Klägerin, da die Tochter ihre Ausbildung krankheitsbedingt abgebrochen und sich anschließend durch Bewerbungen um einen anderen Ausbildungsplatz bemüht hat. Nach Auffassung der Richter kann offenbleiben, ob unter Berücksichtigung der Erkrankung diese Bewerbungs-Bemühungen der Tochter als ernstlich einzuordnen sind.

Eine Berücksichtigung ist jedenfalls auch dann möglich, wenn das Kind – wie im Streitfall – infolge einer Erkrankung daran gehindert ist, sich ernstlich um eine Berufsausbildung zu bemühen.

Ausweislich der ärztlichen Bescheinigung war die Tochter im Streitzeitraum nicht in der Lage, sich um eine Ausbildung zu bemühen bzw. eine Ausbildung zu beginnen.

Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme war die Tochter im Streitzeitraum ausbildungswillig. Dieser Ausbildungswilligkeit ergab sich nicht nur aus dem Bekunden der Tochter, sie sei während der Erkrankung grundsätzlich gewillt gewesen, eine Ausbildung nach ihrer Genesung zu beginnen. Vielmehr gibt es objektive Tatsachen, die den Schluss auf diesen inneren Willen hier bestätigen. Schließlich hatte die Tochter nicht nur bereits vor der Erkrankung eine Ausbildung begonnen und lediglich krankheits-bedingt abgebrochen, sie hatte darüber hinaus auch während der Erkrankung die Initiative ergriffen und sich noch im Frühjahr 2018 um einen Ausbildungsplatz für den Sommer 2018 beworben.

Tipp: Die Entscheidung des BFH bleibt auch in diesem Fall abzuwarten.

Arbeitsrecht . Genau nachgefragt – Zum Fragerecht nach Vorstrafen und Ermittlungsverfahren bei Bewerbern

ArbG Bonn, Urteil vom 20.05.2020, Az.: 5 Ca 83/20

Wie das Arbeitsgericht Bonn entschied, besteht im Rahmen eines Einstellungsverfahrens kein allgemeines Fragerecht des Arbeitgebers nach Vorstrafen und Ermittlungsverfahren jedweder Art.

„Ich muss mal in den Knast, die Ausbildung kann ich während meines Freigangs weitermachen, oder Chef?“ So oder so ähnlich trat der Kläger, der bei der Beklagten seit dem 01.08.2018 in einem Ausbildungsverhältnis zur Fachkraft für Lagerlogistik steht, heran, um eine entsprechende Bescheinigung zu erlangen.

Nachvollziehbarerweise fiel der Arbeitgeber aus allen Wolken, hatte der Azubi während des Einstellungsverfahrens bei der Beklagten doch ein „Personalblatt“ ausgefüllt, in welchem er bei den Angaben zu „Gerichtlichen Verurteilungen / schwebende Verfahren“ die Antwortmöglichkeit „Nein“ ausgewählt hatte. Tatsächlich war dem Kläger zu diesem Zeitpunkt jedoch bekannt, dass gegen ihn ein Strafverfahren wegen Raubes anhängig war und die Hauptverhandlung eröffnet werden sollte.

Im Juli 2019 wandte sich der Kläger sodann an seinen Vorgesetzten und teilte ihm mit, dass er eine Haftstrafe antreten müsse und er eine Erklärung der Beklagten benötige, dass er seine Ausbildung während seines Freigangs fortführen könne. Die Beklagte erklärte daraufhin mit Schreiben vom 20.11.2019 die Anfechtung des Ausbildungsvertrages des Klägers wegen arglistiger Täuschung.

Dagegen richtete sich die Klage des Azubis und das Arbeitsgericht Bonn gab dieser statt. Der beklagte Arbeitgeber könne den Ausbildungsvertrag des Klägers nicht wegen arglistiger Täuschung anfechten. Grundsätzlich sei der Arbeitgeber im Einstellungsverfahren berechtigt, beim Bewerber Informationen zu Vorstrafen einzuholen, wenn und soweit diese für die Art des zu besetzenden Arbeitsplatzes relevant sein könnten. Bei einer Bewerbung um ein öffentliches Amt dürfe sich der Arbeitgeber nach anhängigen Straf- und Ermittlungsverfahren erkundigen, wenn ein solches Verfahren Zweifel an der persönlichen Eignung des Bewerbers für die in Aussicht genommene Tätigkeit begründen könne, so das Gericht in der Begründung.

Sei hingegen die Frage nach gerichtlichen Verurteilungen und schwebenden Verfahren bei einer Abwägung mit dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Bewerbers zu weitgehend, sei diese Frage unzulässig und enthebe den Bewerber von der Verpflichtung zur wahrheitsgemäßen Beantwortung. Die von der Beklagten im Rahmen des Personalblattes gestellte unspezifizierte Frage nach Ermittlungsverfahren jedweder Art stellte sich nach Ansicht des Gerichts bei einer Bewerbung um eine Ausbildungsstelle als Fachkraft für Lagerlogistik als zu weitgehend und damit unzulässig heraus.

Denn, so das Gericht weiter, nicht jede denkbare Straftat vermöge Zweifel an der Eignung des Klägers für die Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik zu begründen. Dies gelte auch dann, wenn die Ausbildung durch einen öffentlichen Arbeitgeber erfolgen solle. Daher sei die Beklagte nicht berechtigt gewesen, den Ausbildungsvertrag des Klägers wegen arglistiger Täuschung anzufechten. Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Gegen das Urteil kann noch Berufung beim Landesarbeitsgericht eingelegt werden.

Arbeitsrecht . Achtung Haftung! – Haftung des Arbeitgebers für geringer ausfallendes Elterngeld

LAG Düsseldorf, Urteil vom 27.04.2020, Az.: 12 Sa 716/19

Wie das Landesarbeitsgericht Düsseldorf entschied, haftet der Arbeitgeber hinsichtlich eines Differenzschadens, der durch die verspätete Zahlung von zustehendem Lohn einer Arbeitnehmerin bei geringer ausfallendem Elterngeld entsteht.

Der Arbeitgeber, hatte seiner schwangeren Arbeitnehmerin den monatlichen Bruttolohn für die Monate Oktober, November und Dezember 2017, der ihr aufgrund eines allgemeinen mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotest zustand, erst im März des Jahres 2018 gezahlt. Dabei spielte auch seine Anfechtung des Arbeitsverhältnisses wegen Verschweigens der Schwangerschaft eine Rolle.

Dies führte dazu, dass diese drei Monate für die Berechnung des Elterngeldes der Arbeitnehmerin mit € 0,00 angesetzt wurden. Grund ist, dass gemäß § 2c Abs. 1 BEEG keine Einkünfte für die Berechnung des Elterngeldes zu Grunde gelegt werden, die lohnsteuerrechtlich „sonstige Bezüge“ sind. Die Nichtberücksichtigung des verspätet gezahlten Lohns führte dazu, dass das monatliche Elterngeld der Klägerin nur € 348,80 anstatt monatlich € 420,25 betrug. Das Arbeitsgericht gab der Klage der Arbeitnehmerin auf Erstattung der so entstandenen monatlichen Elterngelddifferenz im Wesentlichen statt. Der Arbeitgeber legte Berufung ein.

Die Berufung hatte keinen Erfolg. Das LAG bestätigte die vorinstanzliche Entscheidung. Nach Ansicht des Gerichts müsse der beklagte Arbeitgeber mit Blick auf die schuldhaft verspätete Lohnzahlung für die Elterngelddifferenz dem Grunde nach aus Verzugsgesichtspunkten einstehen. Die Klägerin habe ihm bereits damals eine Kopie des Mutterpasses gegeben und der Betriebsarzt habe das Beschäftigungsverbot bereits im September 2017 festgestellt.

Das Urteil ist nach diesseitiger Kenntnis noch nicht rechtskräftig, das LAG hat die Revision zum BAG zugelassen.

Markenrecht . „Malle“ wieder frei – EUIPO löscht Marke

Das Europäische Markenamt (EUIPO) hat einem Antrag auf Löschung des Begriffs „Malle“ als Marke stattgegeben.

Ein Unternehmer aus der Nähe von Düsseldorf hatte sich 2020 den Begriff „Malle“ als Wortmarke schützen lassen. Danach durfte der Begriff ohne Zustimmung des Inhabers nicht mehr frei verwendet werden.

Von seiner Marke machte der Inhaber auch regen Gebrauch dahingehend, dass er regelmäßig Verwender des Begriffs, beispielsweise die Veranstalter sog. „Malle-Partys“ abmahnte. Daraufhin setzten sich einige der Abgemahnten zur Wehr mit der Begründung, dass der Begriff „Malle“ als geografischer Begriff und Abkürzung für „Mallorca“ nicht als Marke schutzfähig sei.

Einem entsprechenden Löschantrag gab das EUIPO nunmehr statt. In der Begründung führte das Amt aus, dass bereits beim Markenantrag 2002 „Malle“ ein umgangssprachlicher Begriff für die spanische Ferieninsel Mallorca gewesen sei. Es bestehe ein Freihaltebedürfnis, was einen Markenschutz entgegenstehe.

Impressum:

ttp AG Steuerberatungsgesellschaft, Rathausplatz 15, 24937 Flensburg

Vorstand: Michael E. Heil (Sprecher), Frank Hansen, Hajo Schmidt, Tjark-Ture Dierks, Carsten Theilen, Thomas Bertram, Dr. Christian Huschke, Werner Findeisen

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