

August 2016

Modernisierung des Besteuerungsverfahrens

Der Bundesrat hat dem Gesetz zur Modernisierung des Besteuerungsverfahrens in der aktuellen, revidierten Fassung zugestimmt. Kennzeichnend für das Gesetz ist die **Einführung eines automatisierten Steuerveranlagungsverfahrens**.

Besonders **einfache Steuerfälle** werden beim Finanzamt künftig **ohne Prüfung** durch einen Sachbearbeiter verarbeitet. Hierzu werden die Steuerpflichtigen in bestimmte Merkmalsgruppen eingeteilt. Für den automatisierten Prozess von der Bearbeitung bis zum Bescheid wird ein spezielles **Risikomanagementsystem** geschaffen. Dieses soll **Steuermanipulationen** aufgreifen und herausfiltern.

Eine **individuelle Bearbeitung** einer Steuererklärung soll künftig nur noch erfolgen, wenn der Steuerpflichtige einen **Antrag auf persönliche Bearbeitung** stellt oder eine **andere Auffassung** vertritt. Letzteres wäre beispielsweise der Fall, wenn sich der Steuerpflichtige auf ein von den Verwaltungsanweisungen abweichendes Urteil des Bundesfinanzhofs beruft. Außerdem werden die Finanzbeamten bei Anfragen zur Überprüfung bestimmter Sachverhalte oder Rechtsfragen weiterhin eingesetzt. Schließlich werden Steuerfälle, die vom Risikomanagementsystem herausgefiltert werden, individuell bearbeitet.

Längere Abgabefristen: Ab dem Veranlagungszeitraum 2016 verändert sich die Abgabefrist bei Abgabe durch den Steuerpflichtigen um zwei Monate auf den 31.7. des nächsten Jahres. Steuerberater können Steuererklärungen künftig bis zum 28.2. des Zweitfolgejahres abgeben.

Fitnessstudio, Physiotherapeut und Co.: Was geht steuerfrei?

Falls Ihre Mitarbeiter etwas für die Gesundheit und Fitness tun wollen, gibt es für Sie drei verschiedene Wege, um ihnen das steuerfrei zukommen zu lassen:

1. **Medizinisch notwendiges Rückentraining (Physiotherapie usw.):** Hier sind die Kriterien am strengsten. Damit es komplett steuerfrei abläuft, müssen folgende Kriterien erfüllt sein: Die medizinische Notwendigkeit des Rückentrainings oder eine andere Form der Sportausübung muss vor Beginn der Maßnahme durch ein amtsärztliches Attest oder den Medizinischen Dienst der Krankenkassen festgestellt werden, der die Krankenkasse darf die Kosten nicht übernehmen und das Rückentraining (o. ä.) muss unter Leitung eines Arztes, Heilpraktikers oder eines Krankengymnasten durchgeführt werden. Außerdem muss der Arbeitgeber vom Mitarbeiter einen Beleg über die bezahlten Rechnungen erhalten.

2. **Steuerfreie Gesundheitsförderung maximal 500 € pro Jahr:** Hier gibt es eine Steuerbefreiung. Hier werden vor allem Maßnahmen gefördert zur Reduzierung von Bewegungsmangel und Reduktion von Übergewicht. Was genau gefördert wird, können Sie nachlesen in dem „Leitfaden Prävention“ des Spitzenverbandes der GKV. Am besten einmal googeln: „GKV Spitzenverband Leitfaden Prävention“.

3. **Fitnessstudio:** Wenn Sie dem Mitarbeiter „einfach so“ den Mitgliedsbeitrag zu einem Fitnessstudio spendieren, ist das voll steuerpflichtig. Aber Sie können natürlich für Fitnessstudiobeiträge dieselbe Steuerbefreiung für Sachbezüge nutzen wie für Benziningutscheine, kostenlose Getränke usw., nämlich die 44 €-Freigrenze pro Monat. Dazu ist notwendig, dass der Mitgliedsbeitrag maximal 44 € beträgt, oder falls er mehr beträgt, der Mitarbeiter die Differenz selber bezahlt. Natürlich dürfen Sie dann keine weiteren Sachbezüge wie zum Beispiel Benziningutscheine mehr gewähren. Denn alle Sachbezüge werden zusammengezählt, und wenn sie in Summe über 44 € liegen, ist alles steuerpflichtig. **Beispiel:** Der Arbeitnehmer ist Mitglied in einem Fitnessstudio, das 65 € Monatsbeitrag kostet. Der Arbeitnehmer vereinbart mit dem Fitnessstudio, dass er selber 21 € und der Chef 44 € bezahlt. Das ist steuerfrei, sofern der Mitarbeiter sonst keine Sachbezüge erhält.

Übrigens: Alle drei Wege können nebeneinander gewährt werden.

August 2016

Weg frei für öffentliches WLAN

Der Bundestag hat eine Gesetzesänderung beschlossen, die zur Folge hat, dass Anbieter von WLAN-Hotspots künftig für Rechtsverstöße der Nutzer ihres WLAN nicht mehr haften. Das Gesetz ist im Juli in Kraft getreten.

Bisher konnten Anbieter freier WLAN-Hotspots dafür haftbar gemacht werden, wenn Dritte ihr Netz für illegale Zwecke missbrauchten. Jetzt können sich diese Dienstanbieter auf das sogenannte **Haftungsprivileg** berufen. Damit sind sie für Rechtsverletzungen anderer nicht schadensersatzpflichtig und machen sich nicht mehr strafbar. Das Haftungsprivileg ist ein wesentlicher Bestandteil der europäischen Richtlinie über den elektronischen Geschäftsverkehr. Damit entfällt die sogenannte Störerhaftung.

Allerdings beinhalten die nun beschlossenen Änderungen immer noch keine explizite Freistellung von Unterlassungsansprüchen. Rechteinhaber könnten daher weiter kostenpflichtige Abmahnungen an die WLAN-Betreiber schicken. Die Große Koalition hat den Ausschluss von Haftungsansprüchen in einer ausführlichen Begründung aufgegriffen. Hier wird klargestellt, dass die Haftungsbeschränkung für jede Form von Verstößen gilt. Doch ist fraglich, ob es ausreicht, dass diese Formulierung nur in der Begründung steht und nicht im Gesetz. Gesetzesbegründungen haben keine Gesetzeskraft, spielen aber bei der Frage der Auslegung von Gesetzen eine wesentliche Rolle. Die Störerhaftung soll damit umfassend ausgehebelt worden sein. Ob dies tatsächlich der Fall ist, wird sich in der Praxis zeigen.

Meldepflicht für freigestellte Betriebsratsmitglieder

Freigestellte Mitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, sich beim Arbeitgeber unter **Angabe der voraussichtlichen Dauer** der Betriebsratstätigkeit abzumelden, wenn sie außerhalb des Betriebes erforderlichen Betriebsratsaufgaben nachgehen, und sich bei der Rückkehr in den Betrieb zurückzumelden.

Wie die nicht freigestellten Betriebsratsmitglieder (§ 37 BetrVG) sind auch freigestellte Betriebsratsmitglieder (§ 38 BetrVG) verpflichtet, sich vor Wahrnehmung von Betriebsratstätigkeiten außerhalb des Betriebes beim Arbeitgeber abzumelden und danach wieder zurückzumelden. Die **Ab- und Rückmeldepflicht** sowie die Pflicht zur Information des Arbeitgebers über die voraussichtliche Dauer der Abwesenheit vom Betrieb gehören zu den **arbeitsvertraglichen Nebenpflichten** nach § 241 Abs. 2 BGB. Sie beruhen zudem auf dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 BetrVG.

Freigestellte Betriebsratsmitglieder **unterliegen zwar keiner Arbeitspflicht**, so dass der Arbeitgeber keine Organisationsmaßnahmen für eine Abwesenheit vom Arbeitsplatz zu treffen hat. Dennoch können insoweit auch bei einem freigestellten Betriebsratsmitglied Interessen des Arbeitgebers berührt sein. Das ist z. B. der Fall, wenn ein freigestelltes Betriebsratsmitglied als Ansprechpartner für mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten vorübergehend nicht im Betrieb zur Verfügung steht und die Dauer der Abwesenheit unbestimmt ist.

Dagegen hat der Arbeitgeber **kein berechtigtes Interesse** daran, dass die nach § 38 Abs.1 BetrVG freigestellten Betriebsratsmitglieder den **Ort der beabsichtigten Betriebsratstätigkeit** vor dem Verlassen des Betriebes bekanntgeben. Der Arbeitgeber benötigt diese Information nicht, um während der Abwesenheit der freigestellten Betriebsratsmitglieder Dispositionen treffen zu können. Zur etwaigen Kostenerstattung genügt es, wenn der Arbeitgeber nachträglich über den Ort und ggf. über weitere Einzelheiten der Betriebsratstätigkeit in Kenntnis gesetzt wird.