VERBANDSREPORT
04 / 2010

Informationsblatt des
Ostthüringer Hotel- & Gaststättenverbandes e.V.
Vorsitzender Herr Bernd Adam
Vor den Neutor 3
07743 Jena

Tel.: 0 36 41 / 67 31 45
Fax: 0 36 41 / 67 31 46

www.osthoga.de
info@osthoga.de

Inhaltsverzeichnis

I. Aus der Geschäftsstelle
II. Zu Gast bei...
III. Meldepflicht
IV. Aus dem Steuerbüro
V. Ihr Recht
VI. Rundfunkgebührh

Der Aufsichtsrat zum Vorstand:
„Na, wie macht sich denn der neue Buchhalter?"
„Toll, dieser Mann."
„Kann er denn soviel?"
„Ja, er ist gelernter Friseur."
„Und dann kann er Bücher führen?"
„Wieso führen? Frisieren, frisieren!"

I. Aus der Geschäftsstelle

Liebe Verbandsmitglieder, liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

rückblickend auf das Jahr 2010 können wir einschätzen, dass viele unserer Mitglieder die Übernachtungen anbieten, nicht nur mehr Umsatz erzielen konnten sondern sie hatten auch das Glück, durch die geänderte Mehrwertsteuer, eine höhere Liquidität zur Verfügung zu haben. Viele davon haben dies für Gehaltserhöhungen ihrer Arbeitnehmer bzw. für anstehende Investitionen genutzt. Im Restaurantbetrieb gab es bei vielen Betrieben im á la carte Geschäft einen weiteren Rückgang - in manchen Betrieben bis zu 10%. Nur noch wenig Gäste wünschen das á la carte Geschäft - insbesondere am Mittag. Dies wird nur teilweise durch gute Familienfeiern aufgefangen. Einige unserer Kollegen versuchen ihr Umsatzdefizit mit Cateringservice auszugleichen. ***Hier unser Appell:*** Kalkulieren Sie die Preise bitte richtig, damit Sie am Ende nicht draufzahlen!
Wichtig erscheint uns auch zu erwähnen, dass viele unserer Mitglieder ihre Zimmer zu preiswert anbieten. Jeder sollte wissen, zu welchem Preis er seine Zimmer verkaufen kann. Es sollte auf jeden Fall die Überzeugung überwiegen, dass Qualität ihren Preis verlangt!

Wir bedanken uns im Namen unseres Vorstandes für das entgegengebrachte Vertrauen und wünschen uns eine weitere gute Zusammenarbeit auch im Jahr 2011. Gleichzeitig möchten wir Sie davon in Kenntnis setzen, dass **die Geschäftsstelle in der Zeit vom 20.12. - 31.12.2010 geschlossen** ist. Wir sind ab dem 03.01.2011 wieder für Sie da. Bis dahin wünschen wir Ihnen gute Geschäfte und zufriedene Gäste.

Ankündigung: Unsere jährliche **Feier zum Jahresausklang** findet am Montag, den **24.01.2011 um 18** Uhr im Hotel Wutzler in Miesitz, Frau Eike Wutzler, Ortsstraße 2, 07819 Miesitz, statt. Die Einladung dafür erhalten Sie Anfang Januar 2011.

Ihre Marina Bergner

II. Zu Gast bei...

Reinhard und Dorothea Pätzold

HERZLICHEN GLÜCKWUNSCH ZUM 60-JÄHRIGEN FIRMENJUBILÄUM

Sie war und ist beliebt als Ziel von Wanderungen und Wochenendausflügen - die „Eremitage" in Oschitz.
Am 12. November 1950 übernahmen Herta und Richard Köhler die „Eremitage" - also gilt es in diesem Jahr das Jubiläum „60 Jahre in Familienbesitz" würdig zu begehen.
Das die Gaststätte 60 Jahre in Familienbesitz ist, hat sicher seine Gründe in der Begeisterung, mit der hier gearbeitet wird, ohne auf die Uhr zu schauen. Die Gastronomie liegt dem Ehepaar, Reinhard Pätzold und seine Frau Dorothea, geborene Köhler, ofensichtlich im Blut. Bereits im Kindesalter stand Dorothea in der „Eremitage" auf der Fußbank und zapfte Bier. Reinhard Pätzolds Urgroßvater war Koch beim damaligen Fürsten. Kein Wunder, dass beide heute sagen: „Es macht einfach Spaß zu sehen, dass es den Gästen schmeckt und sie zufrieden sind." Bodenständige Thüringer Gerichte haben den Vorrang in der „Eremitage". Kennengelernt haben sich die heutigen Wirtsleute während der Lehre bei Horst Hartmann in der Schleizer Vorbereitungsküche.

Geheiratet wurde 1970, und bereits 1973 übernahm das junge Paar die Gaststätte. Während Reinhard hauptsächlich kocht, ist Dorothea das „Mädchen für Alles".
Zu DDR-Zeiten waren die chinesischen Abende in der „Eremitage" der Renner. Familienfeiern, Vereinstreffen und besondere Themenabende sind auch heute noch sehr beliebt. Gebaut, erweitert, renoviert und erneuert wurde in den letzten Jahren ständig. Erst kürzlich erhielt das Gebäude einen neuen Außenanstrich. In der Mehrzweckhalle wurden neue Fenster eingesetzt und für den Bereich der sportlichen Einrichtungen entstanden neue zeitgemäße sanitäre Anlagen. Frisch renoviert sind alle Fremdenzimmer.
Für fachlichen Nachwuchs wurden in all den Jahren durch Lehrstellen gesorgt. „Wir hatten immer sehr gute Lehrlinge", stellt Reinhard Pätzold fest.
Fragt man die beiden Gastronomen, was sie sich für die Zukunft wünschen, kommt umgehend eine Antwort: „Dass uns die Gäste treu bleiben".

III. Meldepflicht

Erste Bußgelder wegen fehlender Sofortmeldung

Aus einigen Betrieben haben wir in den vergangenen Wochen die Information erhalten, dass erste Hoteliers und Gastronomen mit Bußgeldern belegt worden sind, die die Sofortmeldung bei der Einstellung neuer Mitarbeiter nicht oder zu spät vorgenommen haben. Dies nehmen wir zum Anlass, Sie nochmals darauf hinzuweisen, das alle Arbeitgeber des Gaststätten- und Beherbergungsgewerbes seit 1. Januar 2009 verpflichtet sind, für neu eingestellte Arbeitnehmer spätestens bei Beschäftigungsaufnahme eine Sofortmeldung abzugeben. Die Meldung kann über das Lohnabrechnungsprogramm oder über die Ausfüllhilfe sv.net erfolgen.

Die Arbeitnehmer müssen bei der Arbeit zudem ihren Personalausweis, Pass oder Passersatz mitführen (statt früher den Sozialversicherungsausweis). Als Arbeitgeber sind Sie verpflichtet, Ihre Mitarbeiter auf diese Mitführungspflicht hinzuweisen. Bitte dokumentieren Sie den Hinweis, um spätere unerfreuliche Diskussionen, ob Sie Ihre Mitarbeiter informiert haben oder nicht, möglichst zu vermeiden.

Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) hat in einem turnusmäßigen Gespräch mit dem DEHOGA darauf hingewiesen, dass die Zollverwaltung bei ihren Kontrollen den Eindruck gewonnen habe, die Betriebe des Gastgewerbes wüssten weniger als andere Branchen über die Sofortmelde- und Ausweismitführungspflicht Bescheid. Auch vor diesem Hintergrund noch einmal unser dringender Appell: Bitte beachten Sie diese gesetzlichen Pflichten, um Bußgelder zu vermeiden.

Nicht vergessen! Mitarbeiter schriftlich auf Ausweismitführungspflicht hinweisen

Gemäß § 2a Abs. 2 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz sind Sie als Arbeitgeber verpflichtet, jeden und jede Ihrer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nachweislich und schriftlich auf deren Pflicht hinzuweisen, bei der Arbeit im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe ihren Personalausweis oder Pass mitzuführen und den Zollbeamten auf Verlangen vorzulegen.

Bekannt geworden ist ein Fall, in dem der Arbeitgeber wegen fehlendem schriftlichen Hinweis mit einem Bußgeld belegt wurde, obwohl alle Arbeitnehmer ordnungsgemäß ihre Ausweise dabei hatten. Solche Ärgernisse lassen sich vermeiden! Sorgen Sie durch ordnungsgemäße Dokumentation vor.

Das gemeinsame Merkblatt von DEHOGA, Zoll und Gewerkschaft NGG zu den Prüfungen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit können Sie in unserer Geschäftsstelle anfordern.

Peter hat eine heftige Auseinandersetzung auf dem Finanzamt. Schließlich verliert er die Nerven und schreit: „Nehmen Sie doch endlich Vernunft an!"
Antwort: „Bedaure, ich bin Beamter und darf nichts annehmen."

IV. Aus dem Steuerbüro

Lohnsteuer: Umwandlung freiwilliger Lohnzahlungen in pauschalbesteuerte Zuschüsse

Unter welchen Voraussetzungen eine Lohnsteuerpauschalierung für Fahrtkostenzuschüsse möglich ist, hat der Bundesfinanzhof (BFH) mit Urteil vom 1. Oktober 2009 – VI R 41/07 – entschieden. Gleichzeitig hat der BFH die Auffassung der Finanzverwaltung abgelehnt, nach der die Zuschüsse nicht auf freiwillige Sonderzahlungen angerechnet werden dürfen.

Der Fall

Im Streitfall erhielten Arbeitnehmer jeweils im November Sonderzahlungen unter der Bezeichnung „Fahrtkostenzuschuss", die der Arbeitgeber der Lohnsteuerpauschalierung nach § 40 Abs. 2 Satz 2 Einkommensteuergesetz (EStG) unterworfen hatte. Dazu wurde der als Werbungskosten abzugsfähige Betrag für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte (Jahresbetrag) errechnet, ausgezahlt und pauschal versteuert. Der Differenzbetrag zum errechneten Weihnachtsgeld wurde mit der Bezeichnung „Weihnachtsgeld" nach den persönlichen Besteuerungsmerkmalen der einzelnen Arbeitnehmer versteuert.

Das Finanzamt war der Auffassung, dass für die „Fahrtkostenzuschüsse" die Voraussetzungen für die Pauschalierung der Lohnsteuer nicht vorlagen, weil sie nicht „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn", sondern unter Anrechnung für das freiwillig gezahlte Weihnachtsgeld erbracht worden seien.

Entscheidung

Der BFH hob die Entscheidung der Vorinstanz auf und verwies den Rechtsstreit wegen nicht ausreichender Tatsachenfeststellung an das Finanzgericht zurück. Bei der erneuten Entscheidung muss sich das Finanzgericht an folgenden Rechtsgrundsätzen orientieren:

Der Arbeitgeber kann nach § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz von 15 % unter anderem für Zuschüsse zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte erheben. Die Zuschüsse müssen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden und dürfen den Betrag nicht übersteigen, den der Arbeitnehmer als Werbungskosten (§ 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 und Abs. 2 EStG) geltend machen könnte, wenn die Bezüge nicht pauschal besteuert würden.

„Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn" werden Zuschüsse nur dann geleistet, wenn sie zu den Lohnzahlungen hinzukommen, die arbeitsrechtlich geschuldet sind. Dies kann auf Vereinbarung oder auch dauernde Übung beruhen. Nach Auffassung des BFH muss es sich aber um Arbeitslohn handeln, auf den zumindest im Zeitpunkt der Zahlung ein verbindlicher Rechtsanspruch besteht.

Eine Entgelt- oder Barlohnumwandlung ist nach dem insoweit eindeutigen Wortlaut des § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG ausgeschlossen. Dies gilt aber nur für solchen Lohn, der ohnehin „geschuldet" ist. Dagegen lassen sich freiwillige Lohnzahlungen unter den Voraussetzungen und in den Grenzen des § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG als nicht „geschuldeter" Lohn in pauschalbesteuerte Zuschüsse umwandeln.

Der im Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) vom 22. Dezember 1994 niedergelegten und in den Lohnsteuer-Richtlinien (LStR) seit 1996 (zuletzt: R 3.33 Abs. 5 Satz 6 LStR) aufgenommenen Auffassung, dass eine „zusätzliche Leistung" auch dann nicht vorliege, wenn sie unter Anrechnung auf eine freiwillige Sonderleistung, zum Beispiel Weihnachtsgeld, erbracht werde, folgte der BFH nicht.

Freiwilligkeit entscheidend

Das Finanzgericht wird daher feststellen müssen, ob und inwieweit die als Weihnachtsgeld erbrachten Sonderzahlungen arbeitsrechtlich geschuldet oder freiwillig waren, um entscheiden zu können, ob die streitigen Zuschüsse zum „ohnehin geschuldeten" Arbeitslohn geleistet worden sind.

- Soweit sich im zweiten Rechtszug erweisen sollte, dass die Arbeitnehmer keinen Anspruch auf das Weihnachtsgeld haben, liegt kein ohnehin geschuldeter Arbeitslohn vor.

- Die streitigen Zuschüsse wären dann in diesem Umfang zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet und die Lohnsteuer dafür könnte mit 15 % pauschaliert werden.

Anwendungsgebiete

Das Urteil des BFH hat – neben den erwähnten pauschal besteuerten Fahrtkostenzuschüssen – auch Bedeutung für andere Steuervergünstigungen, die davon abhängen, ob Leistungen des Arbeitgebers zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.

Dazu zählen:

- steuerfreie Kindergartenzuschüsse (§ 3 Nr. 33 EStG),
- steuerfreie Arbeitgeberleistungen des Arbeitgebers zur betrieblichen Gesundheitsförderung (§ 3 Nr. 34 EStG),
- pauschal mit 25 % besteuerte Arbeitgeberzuschüsse zur Internetnutzung (§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 EStG),
- pauschal mit 25 % besteuerte Überlassung von Personalcomputern (§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 EStG),
- pauschal mit 30 % besteuerte Sachzuwendungen bis 10 000 Euro (§ 37b Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG).

Keine Anwendung finden die Steuervergünstigungen mehr auf die nach § 3 Nr. 39 EStG steuerfreien Vermögensbeteiligungen des Arbeitnehmers am Unternehmen des Arbeitgebers. Rückwirkend ab 2. April 2009 wird die Steuerfreiheit nicht mehr von dem Merkmal der Zusätzlichkeit abhängig gemacht.

„Herr Ober, dieses Schnitzel ist aber sehr klein!" „Das tut mir sehr Leid!" - „Es ist auch noch sehr zäh!" – „Dann seien Sie doch froh, daß es so klein ist!"

V. Ihr Recht

Arbeitsrecht

Kündigungsschutz kann auch für GmbH-Geschäftsführer gelten

Mit einem aktuellen Grundsatzurteil hat der Bundesgerichtshof (BGH) entschieden, dass die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes künftig auch für GmbH-Geschäftsführer gelten können (Az.: II ZR 70/09). Die bisherige Rechtsprechung sowie die herrschende Meinung in der rechtswissenschaftlichen Literatur hatte dies bislang stets mit dem Verweis auf die Prinzipien des GmbH-Rechts abgelehnt.

Im Streitfall hatte eine Leasinggesellschaft mit ihrem Geschäftsführer einen Geschäftsführerdienstvertrag geschlossen und darin die Bestimmungen des deutschen Kündigungsschutzrechtes für Angestellte zugunsten des Geschäftsführers vereinbart. Nach internen Unstimmigkeiten berief die GmbH den Geschäftsführer ab und erklärte die Kündigung des Anstellungsverhältnisses. Der Geschäftsführer klagte dagegen und begehrte die Feststellung, dass das Anstellungsverhältnis nicht aufgelöst worden sei.

Entgegen der bisherigen Rechtsprechung bejahten die BGH-Richter die Frage, ob eine GmbH vertraglich mit einem Geschäftsführer vereinbaren kann, dass die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) gelten sollen. Zwar seien Geschäftsführer i.S.d. KSchG keine Arbeitnehmer und genießen daher auch nicht deren Kündigungsschutz (§ 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG). Beim betreffenden Vertrag handele es sich aber um einen freien Dienstvertrag, der den Parteien grundsätzlich eine freie Vertragsgestaltung erlaube. Somit sei nach Ansicht der Richter auch die Ausdehnung des Kündigungsschutzes auf den Geschäftsführer einer GmbH möglich.

Ankündigung einer Arbeitsunfähigkeit als Kündigungsgrund

Kündigt ein Arbeitnehmer nach einem abgelehnten Urlaubsantrag eine Erkrankung an, ist dies regelmäßig ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung – selbst dann, wenn er später wirklich erkrankt. Etwas anderes kann nach einer Entscheidung des Bundesarbeitgerichts (BAG) vom 12. März 2009 – 2 AZR 251/07 – hingegen gelten, wenn der Arbeitnehmer bereits zum Zeitpunkt der Ankündigung tatsächlich krank ist.

Der Fall

Ein Arbeitnehmer beantragte am 24. Mai 2005 für den 27. Mai 2005 einen Urlaubstag. Der 26. Mai 2005 war gesetzlicher Feiertag. Der Arbeitgeber lehnte den Urlaubsantrag berechtigterweise ab, worauf der Arbeitnehmer erklärte, dass er dann am 27. Mai 2005 krank sei. Der Arbeitgeber kündigte außerordentlich und fristlos. Dagegen wandte sich der Arbeitnehmer mit einer Kündigungsschutzklage. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. In der 2. Instanz berief sich der Arbeitnehmer darauf, bereits am 25. Mai 2005 andauernd erkrankt gewesen zu sein und sich lediglich aus falsch verstandenem Pflichtbewusstsein nicht habe arbeitsunfähig melden wollen. Auch das Landesarbeitsgericht (LAG) wies die Klage ab.

Entscheidung des BAG

Das BAG kam zu einer differenzierteren Beurteilung und verwies die Klage an das LAG zurück – aus den Orientierungssätzen des Urteils:

- Die Ankündigung einer zukünftigen im Zeitpunkt der Ankündigung nicht bestehenden Erkrankung durch den Arbeitnehmer für den Fall, dass der Arbeitgeber einem unberechtigten Verlangen auf Gewährung von Urlaub nicht entsprechen sollte, ist regelmäßig ohne Rücksicht auf eine später tatsächlich auftretende Erkrankung an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung abzugeben.
- War der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Ankündigung bereits objektiv erkrankt, ohne dies dem Arbeitgeber zu offenbaren, scheidet eine Pflichtverletzung des Arbeitnehmers nicht von vorneherein aus. Eine mit der Erklärung verbundene Störung des Vertrauensverhältnisses wiegt dann aber regelmäßig weniger schwer.
- Beruft sich der Arbeitnehmer gegenüber einer auf die Androhung einer Erkrankung gestützten Kündigung darauf, er sei zum Zeitpunkt der Ankündigung bereits objektiv krank gewesen, ist er gehalten vorzutragen, welche konkreten Krankheiten bzw. Krankheitssymptome vorgelegen haben und weshalb er darauf schließen durfte, auch noch am Tag der begehrten Freistellung arbeitsunfähig zu sein. Erst wenn er dem nachgekommen ist, muss der Arbeitgeber aufgrund der ihm obliegenden Beweislast für das Vorliegen eines die Kündigung rechtfertigenden wichtigen Grundes den Vortrag des Arbeitnehmers widerlegen.

Die Praxis

In der Praxis schwächt das Urteil die Position eines zur Kündigung entschlossenen Arbeitgebers. Zum Zeitpunkt der Kündigung wird er nicht beurteilen können, ob der Arbeitnehmer schon bei seiner Ankündigung tatsächlich erkrankt war und die Erkrankung auch noch am begehrten Freistellungstag bestand. Der über das erwähnte Urteil informierte Arbeitnehmer wird sich möglicherweise daran erinnern, welche Krankheit oder welche Symptome am Ankündigungstag vorgelegen haben.

Arbeitsrechtsexperten raten betroffenen Arbeitgebern, den Arbeitnehmer unverzüglich wegen des Verdachts der Ankündigung einer nicht bestehenden Erkrankung für den Fall der Verweigerung des Urlaubs anzuhören und die außerordentliche Kündigung dann auch auf den Verdacht der Pflichtverletzung als selbstständig tragenden Kündigungsgrund zu stützen. Dies ist nach dem Urteil des BAG vom 20. August 1997 – 2 AZR 620/96 – möglich. Unabhängig von der Wirksamkeit der Verdachtskündigung dürfte der Umstand, dass der Arbeitnehmer bei der Anhörung eine Erkrankung nicht erwähnt, als Indiz dafür zu werten sein, dass eine Erkrankung tatsächlich nicht vorgelegen hat.

Gesellschafts- und Gewerberecht

Bei „Lieferung frei Haus" dürfen keine Kosten anfallen

Versandhändler aufgepasst! Wer damit wirbt, seine Ware „frei Haus zu liefern", darf dem Kunden keine weiteren Kosten in Rechnung stellen. Auch zusätzliche Verpackungskosten sind dann wettbewerbswidrig. Dies geht aus einem aktuellen Urteil des Oberlandesgerichts Hamm (Az.: 4 U 32/10) hervor.

Ein Online-Versandhändler warb damit, dass er Lieferungen bei Online-Bestellungen grundsätzlich frei Haus versendet. In seinem Newsletter zeigte er vergleichsweise auf, dass die Lieferkosten von Konkurrenzunternehmen höher ausfallen. Allerdings galt seine Freihauslieferung erst ab einem Warenwert von über 50 Euro. Zudem wurden die Kunden erst in der Auftragsbestätigung darauf hingewiesen, dass zusätzlich weitere Kosten für die Verpackung anfallen. Einer der genannten Wettbewerber ging dagegen gerichtlich vor. Die Werbung des Versandhändlers sei irreführend und daher wettbewerbswidrig.

Das Oberlandesgericht (OLG) Hamm sah im Geschäftsgebaren des Versandhändlers ebenfalls einen Verstoß gegen das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG). Aufgrund der anfallenden Kosten für Verpackung sowie der 50 Euro-Grenze stimme der Inhalt der Werbeaussage (Lieferung frei

Haus) nicht mit der Realität überein und sei deshalb irreführend. Auch wenn die Versand- und Verpackungskosten zwei unterschiedliche Dinge darstellen würden, dürfe der Verbraucher bei einer Frei-Haus-Lieferung grundsätzlich davon ausgehen, dass keine weiteren Kosten anfallen.

Sozialversicherungsrecht

Elterngeld für Selbstständige: verspätete Einnahmen können Elterngeld doch mindern

Eingehende Zahlungen während der Elternzeit von Selbstständigen werden auch dann mit dem Elterngeld verrechnet, wenn sie aus zuvor beendeten Aufträgen stammen. Nach einem jetzt veröffentlichten Urteil (Az.: S 9 EG 3918/09) des Sozialgerichts Freiburg gilt auch für Selbstständige/Freiberufler das sog. Zuflussprinzip. In einem ähnlich gelagerten Fall hatte zuvor das Sozialgericht München (Az.: S 30 EG 37/08) die Anrechnung noch abgelehnt.
Ein Sachverständiger hatte im August 2008 seine selbstständige Tätigkeit beendet bzw. unterbrochen, um sich ganz dem Nachwuchs widmen zu können. Während der Elternzeit gingen auf seinem Konto Honorare für Gutachten ein, die er im Juni bzw. Juli bereits erstellt hatte. Unter Berufung auf das sog. Zuflussprinzip rechnete die Familienkasse diese Beträge auf das Elterngeld an und zahlte lediglich den Mindestsatz von 300 Euro plus 75 Euro Geschwisterbonus. Gegen den Bescheid ging der Sachverständige gerichtlich vor, da er im entsprechenden Zeitraum weder im Angestelltenverhältnis noch selbstständig gearbeitet habe. Die erfolgte Anrechnung widerspreche im Übrigen der Zielsetzung des Bundeselterngeldgesetzes, nach der die während der Elternzeit entstehenden Verluste finanziell ausgeglichen werden sollen.

Dies sah das Sozialgericht Freiburg ganz anders. Es komme nicht darauf an, wann die Honorare erarbeitet werden, maßgeblich sei nach dem aus der Einkommensteuer bekannten Zuflussprinzip einzig und allein der tatsächliche Geldeingang. Damit urteilten die Freiburger Sozialrichter komplett anders als ihre Münchener Kollegen. Die Richter am Sozialgericht München hatten im letzten Jahr in einem ähnlich gelagerten Fall entschieden, dass es nur darauf ankomme, dass der Antragsteller jegliche berufliche Tätigkeit im Bezugszeitraum einstellt. Sie bemängelten, dass Selbstständige bei einer Anrechnung nach dem Zuflussprinzip bei kürzeren Bezugszeiträumen niemals Elterngeld erhalten könnten. Hiervon distanzierte sich das Sozialgericht Freiburg in seinem jetzigen Urteil aber ausdrücklich, da Selbstständige und Freiberufler bei der Rechnungsstellung große Gestaltungsmöglichkeiten hätten. Eine wie im Münchener Urteil vorgenommene Verallgemeinerung ist ihrer Ansicht nach nicht zulässig.

Hinweis: Nähere Informationen zum Urteil des Sozialgerichts München finden Sie in unserem Newsletterbeitrag „Elterngeld für Selbstständige: Verspätete Einnahmen führen nicht zur Minderung" vom 16.09.2009. Beide Urteile sind jedoch noch nicht rechtskräftig. Abzuwarten bleibt insofern eine Entscheidung des Bundessozialgerichts.

VI. Rundfunkgebühr

Rundfunkgebühren - Ministerpräsidenten beschließen geräteunabhängige Haushaltsabgabe

Die Haushaltsabgabe rückt näher: Die Ministerpräsidenten der Länder haben sich im Rahmen ihrer Jahrestagung am 21. Oktober in Magdeburg wie geplant auf eine Neuordnung der Finanzierung des öffentlich-rechtlichen Rundfunks geeinigt. Ab 2013 soll die Gebühr nicht mehr pro Empfangsgerät sondern pro Haushalt und pro Betrieb gezahlt werden - unabhängig davon, ob ein Rundfunkgerät vorhanden ist oder nicht. Der Kontrollaufwand soll so deutlich reduziert werden.
Vor der Ministerpräsidentenrunde hatte es massive Kritik aus der Wirtschaft am Entwurf für die neuen Rundfunkgebühren gegeben. In einer Anhörung der Rundfunkreferenten der Länder sowie in einer gemeinsamen Erklärung mit zahlreichen weiteren Wirtschaftsverbänden hatte auch der DEHOGA seine Kritik an den Plänen geäußert. Als Reaktion auf diesen massiven Widerstand aus der Wirtschaft erfuhr der ursprüngliche Entwurf des Rundfunkgebührenstaatsvertrages im Rahmen der Ministerpräsidentenrunde noch Änderungen. Entlastungen für Kleinstbetriebe wurden vorgenommen. So soll nach dem neuen Entwurf ein Drittel eines Rundfunkbeitrages für Betriebe mit maximal acht Beschäftigten (vorher: maximal vier Beschäftigte) zu zahlen sein. Bei Betrieben mit neun bis 19 (vorher: fünf bis 14) Beschäftigten soll ein voller Rundfunkbeitrag fällig werden. Die komplette Staffelung sieht aus wie folgt:

Alter Entwurf - September 2010	Neuer Entwurf - Oktober 2010
maximal vier Beschäftigte: ein Drittel des Rundfunkbeitrags	**maximal acht** Beschäftigte: ein Drittel des Rundfunkbeitrags
fünf bis 14 Beschäftigte: einen Rundfunkbeitrag	**neun bis 19** Beschäftigte: einen Rundfunkbeitrag
15 bis 49 Beschäftigte: zwei Rundfunkbeiträge	**20 bis 49** Beschäftigte: zwei Rundfunkbeiträge
50 bis 249 Beschäftigte: vier Rundfunkbeiträge	**50 bis 249** Beschäftigte: fünf Rundfunkbeiträge
250 bis 499 Beschäftigte: acht Rundfunkbeiträge	**250 bis 499** Beschäftigte: zehn Rundfunkbeiträge
500 bis 999 Beschäftigte: zwölf Rundfunkbeiträge	**500 bis 999** Beschäftigte: 20 Rundfunkbeiträge
1.000 bis 4.999 Beschäftigte: 20 Rundfunkbeiträge	**1.000 bis 4.999** Beschäftigte: 40 Rundfunkbeiträge
5.000 bis 9.999 Beschäftigte: 60 Rundfunkbeiträge	**5.000 bis 9.999** Beschäftigte: 80 Rundfunkbeiträge
10.000 bis 19.999 Beschäftigte: 100 Rundfunkbeiträge	**10.000 bis 19.999** Beschäftigte: 120 Rundfunkbeiträge
20.000 oder mehr Beschäftigte: 150 Rundfunkbeiträge	**20.000 oder mehr** Beschäftigte: 180 Rundfunkbeiträge

Für Unternehmen mit mehreren Betriebsstätten soll nun jede Betriebsstätte eigenständig Rundfunkbeiträge nach der Zahl der Beschäftigten in der jeweiligen Betriebsstätte zu zahlen haben. Die zunächst vorgesehe Quotientenbildung wurde fallen gelassen. Sowohl nach dem alten als auch nach dem neuen Entwurf sind Beschäftigte im Sinne des Staatsvertrages alle im Jahresdurchschnitt des vorangegangenen Kalenderjahres sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten.

Nachruf

Im Gedenken an unser Ehrenmitglied

Herrn Alex Jacob

Wir werden nie vergessen, wie er unseren Verband in anfänglich schweren Zeiten unterstützt hat!

Der Vorstand