

Mandanteninformation

Compliance aktuell:

Neue EU-Vorgabe: Hinweisgeber-Lösung zum Schutz von Hinweisgebern von fast allen Unternehmen in 2021 zwingend einzuführen

Frühzeitig reagieren – die neue EU-Hinweisgeber-Richtlinie:

Aufgrund EU-rechtlicher Vorgaben (EU 2019/1937) zum Schutz von Hinweisgebern müssen alle Unternehmen in Deutschland ab 50 Mitarbeitern oder ab 10 Millionen Euro Umsatz **bis zum 17. Dezember 2021** ein professionelles Hinweisgeber-System einrichten. Über dieses System müssen Mitarbeiter anhand vordefinierter Prozesse (potenzielle) Gesetzesverstöße anonym innerhalb ihrer jeweiligen Organisation melden können. Die EU-Hinweisgeber-Richtlinie wird ähnlich hohe Wellen schlagen wie das Thema DSGVO, denn sie betrifft alle europäischen Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern oder mehr als 10 Millionen Euro Umsatz und wird bei Nicht-Einhaltung ähnlich hohe Geldstrafen mit sich ziehen. Die Richtlinie verlangt, dass Sie in Ihrem Unternehmen Ihren Mitarbeitern eine Möglichkeit bieten, Gesetzesverstöße anonym melden zu können.

Zwar hat der deutsche Gesetzgeber schon mit einem Referentenentwurf für ein Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG-E) einen ersten Aufschlag gewagt. Der Entwurf hätte spürbare Konsequenzen für Unternehmen ohne Hinweisgeberlösung.

Der Entwurf sieht vor, dass das Gesetz für sämtliche natürliche Personen gelten soll, „die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen oder dienstlichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an die nach diesem Gesetz vorgesehenen Meldestellen melden oder offenlegen“. Damit findet das Gesetz auf Arbeitnehmer, Beamte, die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten und arbeitnehmerähnliche Personen Anwendung. Neben den Hinweisgebern ist im Entwurf auch der Schutz der von der Meldung Betroffenen geregelt.

Sachlich soll das Gesetz in § 2 zunächst auf die Meldung und Offenlegung von Informationen über straf- und bußgeldbewehrte Verstöße Anwendung finden. Beispiele hierfür wären im arbeitsrechtlichen Bereich vorsätzliche oder fahrlässige Verstöße des Arbeitgebers gegen Mindestlohnvorschriften, Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz oder Arbeitszeitgesetz. Ferner sind sonstige Verstöße gegen Gesetze, Rechtsverordnungen und sonstige Vorschriften des Bundes und der Länder sowie unmittelbar geltende Rechtsakte der Europäischen Union und der Europäischen Atomgemeinschaft relevant, die im Einzelnen aufgeführt werden (Produkthaftung, Umweltschutz u.a.). Allerdings konnten sich SPD und CDU bislang nicht einigen, so dass dann ab De-

zember direkt die EU-Richtlinie gilt, mit allen Konsequenzen. Aus unserer Sicht sind aber Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen dringend gehalten, Vorsorge zu treffen: An niemandem sind die vielen Schlagzeilen zu Tönnies und Wirecard vorbeigegangen und auch wenn Sie denken: „Bei uns passiert so etwas nicht!“ – Fehlverhalten von Mitarbeitern gehört leider zur Realität. In den seltensten Fällen erfahren Sie davon, geschweige denn haben Sie die Möglichkeit, aktiv einzugreifen und gegenzusteuern. Das können Sie ändern, indem Sie das Potenzial der Richtlinie voll für sich ausschöpfen und gemeinsam mit uns „**SIEGEN**“:

1. S-chutzschild:

Verschaffen Sie sich mit der Hinweisgeber-Lösung automatisch ein Frühwarnsystem für Gesetzesverstöße und ein Schutzschild vor Skandalen.

2. I-ntegre Unternehmenskultur:

Stärken Sie proaktiv Ihre von Integrität und Transparenz geprägte Unternehmenskultur, indem Sie eine Lösung wählen, der Ihre Mitarbeiter vertrauen. Denn durch 100 %-ige Anonymität brauchen sie keine Sorge vor persönlichen Konsequenzen zu haben.

3. E-ffizienz:

Entscheiden Sie sich für ein digitales Hinweisgeber-System, um auf Ihrem Weg der digitalen Transformation voranzuschreiten und die Umsetzung der rechtlichen Vorgaben effizient in Ihre Prozesse einzubinden.

4. G-ewissheit:

Stellen Sie sicher, dass das ausgewählte System alle Sicherheitsstandards und Datenschutzerfordernungen erfüllt.

5. E-ntspannte Umsetzung:

Kümmern Sie sich frühzeitig um das Thema - Sie haben aus der Hektik bei der Einführung der DSGVO gelernt!

6. N-achhaltiger Erfolg:

Tragen Sie durch ein solches System nachhaltig zu Ihrem Unternehmenserfolg bei: Skandalenschutz, Anstoß zum Kulturwandel und Arbeitgeberattraktivität.

Unsere Lösung:

Für unsere Mandanten bieten wir eine moderne, digitale Hinweisgeber-Lösung, die den Vorgaben der Hinweisgeber-Richtlinie zu 100 % entspricht: ein zuverlässiger, sicherer und einfacher Kommunikationskanal, der die Anonymität des Hinweisgebers sichert und dennoch Rückfragen an den Hinweisgebenden ermöglicht.



Diese Lösung vereint unsere Erfahrung aus jahrelanger Compliance-Expertise mit neuesten IT-Technologien und hält Ihnen im Ernstfall des Umgangs mit kritischen Hinweisen den Rücken frei. Besteht weiterer Handlungsbedarf, stehen wir von ALPMANN FRÖHLICH Ihnen beratend zur Seite, sodass Sie angemessen mit einem kritischen Hinweis umgehen und wir gemeinsam die notwendigen rechtlichen Schritte einleiten.

Wir haben mit einem digitalen Hinweisgeber-System eine Legal-Tech-Lösung für Sie, die speziell auf Ihre Ansprüche als mittelständisches Unternehmen ausgerichtet ist.

Wir stellen unsere Lösung in einer kurzen Online-Veranstaltung am 20.08.2021 um 11 Uhr vor. Anmeldungen hierzu bitte per Mail an glass@alpmann-froehlich.de. Sie bekommen eine Einladung dann per Mail.

Außerdem: Wussten Sie, dass...

...Ihr Unternehmen jedes Jahr schätzungsweise 5 % des Jahresumsatzes durch Straftaten im Wirtschaftsbereich verliert? Durch eine zuverlässige, digitale Hinweisgeber-Lösung können Sie den Verlust für Ihr Unternehmen um 50 % reduzieren, indem Sie als Geschäftsführung rechtzeitig Vorfälle aufdecken und mit Maßnahmen gegensteuern können.*

* Quelle: „Whistleblowing | Schutz vor Repressalien“: EY Finance & Performance Magazine (März 2020)



Jens Glaß
Notar, Rechtsanwalt, Fachanwalt
für Steuerrecht, Strafrecht

Handelsrecht aktuell: Exponentielle Preiserhöhungen bei Rohstoffen – Quo vadis?

Die aktuelle Situation ist geprägt durch exponentiell steigende Preise – vor allem bei Rohstoffen. Betroffene Unternehmer fragen sich, ob sie die unerwarteten Preiserhöhungen bei bestehenden Verträgen – gleichwohl – weiterreichen dürfen und wie sie Preisanpassungsklauseln in künftigen Verträgen rechtssicher integrieren können. Hier ist eine differenzierte Betrachtungsweise erforderlich:

Preisanpassungsmöglichkeiten bei bestehenden Verträgen

Bei bestehenden Verträgen ohne Preisanpassungsklausel ist eine Preiserhöhung nicht ohne weiteres möglich. Denn hier greift das überragende Prinzip der Vertragstreue: Pacta sunt servanda – Verträge sind verbindlich. Lediglich im Ausnahmefall kann über die Rechtsfigur der Störung der Geschäftsgrundlage eine Vertragsanpassung gefordert werden. Maßgeblich für die Frage, ob eine solche Anpassung verlangt werden kann, ist vor allem, wer das Preissteigerungsrisiko trägt. Dies ist derjenige, der die Preise kalkuliert. Ist der Vertragspartner nicht an der Kalkulation beteiligt, liegt eine Anpassung grundsätzlich fern. Anders ist es nur, soweit im Einzelfall ausnahmsweise bei Betrachtung aller für die Gesamtkosten relevanten Positionen eine untragbare, unzumutbare Inäquivalenz vorliegt, die mit Recht und Gerechtigkeit schlechthin unvereinbar ist. Angesichts dieser hohen Hürde, für die es keine starren Grenzen gibt, führt oft nur eine einvernehmliche Vertragsanpassung zum Ziel.

Preisanpassungsmöglichkeiten bei künftigen Verträgen

Bei künftigen Verträgen ist eine Preisanpassungsklausel (Preisvorbehalts-, Kostenelemente-, Gleit- oder Spannungsklausel) das Mittel der Wahl – als AGB oder individuelle Vereinbarung. Im Falle letzterer muss u.a. der Kerngehalt der Klausel dem Vertragspartner inhaltlich ernsthaft zur Disposition gestellt werden – was oft nicht der Fall ist. Im Ergebnis bleibt es daher bei der Verwendung als AGB (zu denen auch vielfach verwendete „Verträge“ gehören), die einer besonderen gesetzlichen Kontrolle unterliegen. Um diese auch im B2B-Bereich rechtssicher zu gestalten, besteht das Erfolgsgeheimnis vor allem in ihrer inhaltlichen Ausgewogenheit: Preiserhöhungen und -senkungen werden gleichermaßen berücksichtigt. Preissteigerungen bei einer Kostenart dürfen zudem nur in dem Umfang für eine Preiserhöhung herangezogen werden, in dem kein Ausgleich durch etwaige rückläufige Kosten in anderen Bereichen erfolgt (Saldierung der Preisfaktoren). Schließlich ist auf eine wirksame und transparente Einbeziehung der Klausel bereits im Angebot bzw. im Vertrag zu achten.



Michaela Niester
Rechtsanwältin



Max Wehmeier
Rechtsanwalt



Steuerrecht aktuell: Tipps in der Pandemie

1. Die schwierige Überbrückungshilfe III

Eigentlich sollte die Überbrückungshilfe III nur im 1. Halbjahr 2021 zur Anwendung kommen. Nunmehr ist aber auch eine Beantragung für die Monate November und Dezember 2020 zugelassen worden.

Die Schwierigkeiten bestehen dann, wenn schon für diese beiden Monate die Überbrückungshilfe II gewährt worden ist. Eine doppelte Gewährung ist unzulässig. Die Zahlung aus der Überbrückungshilfe II wird auf die Überbrückungshilfe III angerechnet.

Wie schon zuvor kommt es hinsichtlich der Höhe der Überbrückungshilfe darauf an, wie stark sich der monatliche Umsatz im Vergleich zu dem Vorjahresmonat 2019 reduziert hat. Erstattet werden demzufolge bis zu 100 % anstelle der bislang förderfähigen Fixkosten in Höhe von 90 %. Der Höchstbetrag liegt bei 1,5 Mio. Euro.

Betrag der Rückgang des Umsatzes mehr als 50 % in mindestens 3 Monaten im Zeitraum 11/2020 bis 06/2021, kann zusätzlich noch ein Eigenkapitalzuschuss bis zu 40 % der Überbrückungshilfe geltend gemacht werden.

2. Homeoffice I

Bei der Einkommensteuererklärung 2020 können Arbeitnehmer, die in diesem Zeitraum insbesondere pandemiebedingt im Homeoffice gearbeitet haben, pro Tag 5,00 Euro, maximal im gesamten Jahr 2020 600,00 Euro als Werbungskosten geltend machen. Anders als bislang in Bezug auf Arbeitszimmer gilt dies auch, wenn nicht ein gesonderter Arbeitsplatz in der Wohnung vorhanden war, sondern in anderweitig genutzten Räumen – wie beispielsweise im Wohnzimmer – gearbeitet wurde.

Aber Vorsicht: Sinnvoll ist dies für Arbeitnehmer erst dann, wenn auch andere Werbungskosten entstehen. Immerhin beträgt bekanntermaßen der Werbungskosten-Pauschalbetrag pro Jahr 1.000,00 Euro. Dieser Betrag wird Arbeitnehmern sowieso zuerkannt. Häufig sind die Fahrtkosten der Grund für das Überschreiten dieser 1.000,00 Euro-Grenze. Die Homeoffice-Pauschale

kann aber nicht parallel und gleichzeitig mit Fahrtkosten für den Arbeitsweg angesetzt werden. Dies gilt auch dann, wenn ein halber Tag im Homeoffice gearbeitet wird und die andere Hälfte im Büro: Hier kann nur eine der beiden Möglichkeiten (Homeoffice-Pauschale oder Entfernungspauschale) geltend gemacht werden.

3. Homeoffice II

Steht kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung, können die Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer bis zu 1.250,00 Euro im Jahr als Werbungskosten geltend gemacht werden. Stellt das Arbeitszimmer sogar den Mittelpunkt der gesamten beruflichen Tätigkeit dar, gibt es keine Beschränkung der Abzugshöhe.

Es darf jedoch kein „anderer Arbeitsplatz“ vorhanden sein. Stellt der Arbeitgeber beispielsweise einen Arbeitsplatz in einem Großraumbüro zur Verfügung, der dem Arbeitnehmer nicht individuell zugeordnet wurde (sog. „Pool“-Arbeitsplatz) und kann der Arbeitnehmer tatsächlich auch die Arbeit „normalerweise“ dort erledigen, gilt dies als ausreichend und verhindert die Möglichkeit des Werbungskostenabzuges. Nach Ansicht des Hessischen Finanzgerichtes (Urteil vom 30.07.2020 – 3 K 1220/19 –) ist dabei die ausreichende Anzahl an Poolarbeitsplätzen entscheidend. Garantiert der Arbeitgeber keinen entsprechenden Arbeitsplatz in diesem Sinne, bleiben die Aufwendungen für das häusliche Arbeitszimmer abzugsfähig.

4. Corona-Bonus auch im Jahr 2021

Das Jahressteuergesetz 2020 beinhaltete auch eine Verlängerung des Auszahlungszeitraumes der im Zuge der Corona-Pandemie eingeführten Bonuszahlung in Höhe von 1.500,00 Euro. Nunmehr wurde der Auszahlungszeitraum auf den 30.06.2021 verlängert – allerdings bleibt die Höhe von 1.500,00 Euro unverändert. Der Bonus ist steuer- und sozialabgabenfrei. Auch ist die Aufteilung in mehrere Teilzahlungen bis zu einer Gesamtsumme von höchstens 1.500,00 Euro möglich.



5. Der Corona-bedingte Mieterlass:

Es mehren sich die Fälle auch in unserer Kanzlei, dass Gewerbetreibende Corona-bedingt die volle Miete nicht mehr zahlen können. Aber auch im privaten Bereich kommt dies häufiger als gedacht vor. Im gegenseitigen Einvernehmen kommt es hier zu angemessenen Reduzierungen der Miete für einige Zeit.

Damit beschäftigte sich die OFD NRW (02.12.2020 – S 2253 – 2020/0025-St 231). Bekanntermaßen darf, um die Werbungskostenabzugsfähigkeit nicht zu gefährden, die Miete nicht unter 50 % (früher sogar 66 %) der ortsüblichen Miete sinken. Darüber hinaus sind die anfallenden Werbungskosten in vollem Umfang abzugsfähig.

Erlässt nunmehr der Vermieter einer Wohnung aufgrund einer finanziellen Notsituation des Mieters zeitlich befristet ganz oder teilweise die Mietzahlung, führt dies nicht zu einer Veränderung der vereinbarten Miete und hat daher auch keine Auswirkungen auf die Möglichkeit des Werbungskostenabzuges. Wichtig ist dabei natürlich, dass nachweisbar eine zeitliche Befristung vorgesehen wird.

Im gewerblichen Bereich muss hier zwischen Vermieter und Mieter verhandelt werden. Gerade diesbezüglich helfen wir Ihnen gerne, insbesondere, wenn entsprechende Anfragen Ihrer gewerblichen Mieter an Sie gerichtet werden.



Dr. Christoph Goez
Rechtsanwalt, Fachanwalt für
Steuerrecht, Erbrecht



Jens Glaß
Notar, Rechtsanwalt, Fachanwalt
für Steuerrecht, Strafrecht



Sebastian Orth
Rechtsanwalt

ALPMANN FRÖHLICH unterstützt Sie auch in unerwarteten Zeiten
– sprechen Sie uns gerne an!

Privates Bau- und Architektenrecht aktuell: Es kommt Licht ins Dunkel

Das Verhältnis zwischen dem seit dem 01.01.2018 geltenden Bauvertragsrecht des BGB und den Regelungen der VOB/B ist Gegenstand intensiver Diskussionen im baurechtlichen Schrifttum. Eine „klassische“ Kontroverse bildet die Frage, ob die Nachtragsregelungen der VOB/B an jenen des BGB als Gesetzesrecht zu messen und mit diesen zu vereinbaren sind. Die Tendenz im Schrifttum scheint dahin zu gehen, dass weite Teile der Nachtragsregelungen der VOB/B mit den gesetzlichen Grundgedanken des Bauvertragsrechts nicht zu vereinbaren und daher unwirksam sind.

Wie die Rechtsprechung sich dazu stellen würde, war offen. Bis jetzt. Das Kammergericht hat mit Urteil vom 02.03.2021 (KG, Urte. V. 2. März 2021, Az. 21 U 1098/20) nämlich festgestellt, dass eine Vereinbarkeit von VOB/B und BGB bestehe: bei den Nachtragsregeln von § 2 Abs. 5 und 6 VOB/B handele es sich um vertragliche Ausgestaltungen der gesetzlichen Nachtragsregelung in § 650c Abs. 1 und 2 BGB, sodass auch ein Streit um eine nach § 2 Abs. 5 bis 7 VOB/B zu bestimmende Mehrvergütung von den in § 650d BGB erwähnten Streitigkeiten über die Vergütungsanpassung gemäß § 650c BGB mitumfasst sei. Daraus folgt, dass der Unternehmer auch im Rahmen eines VOB/B Vertrags 80 % seines in einem Nachtragsangebot angebotenen Vertragspreises als Abschlag ansetzen (§ 650c Abs. 3 BGB) und er solche Ansprüche im einstweiligen Rechtsschutz geltend machen kann, ohne die Dringlichkeit nachweisen zu müssen (§ 650d BGB). Aber Achtung: Die angesetzten 80 % sind ein außergerichtliches, einseitiges Preisbestimmungsrecht des Unternehmers, was im Falle der Nichtbedienung durch den Auftraggeber zwar zu einer Leistungseinstellung bzw. Kündigung berechtigen könne; eine gesetzliche, gerichtlich nicht überprüfbare Richtigkeitsvermutung gibt es aber nicht, so das Kammergericht.

Gleichsam beiläufig hat sich das Kammergericht auch zu dem sich andeutenden Wandel in der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs positioniert, wonach bei Nachträgen nicht mehr auf die Urkalkulation abzustellen sei. Dem schließt sich das Kammergericht an: Die Mehrvergütung sei im Fall einer Leistungsänderung gem. § 650b BGB oder einer solchen nach § 2 Abs. 5 oder Abs. 6 VOB/B im Grundsatz auf die gleiche Weise zu berechnen, nämlich anhand der tatsächlich erforderlichen Mehrkosten zuzüglich eines angemessenen Zuschlags für allgemeine Geschäftskosten und Gewinn.



Dr. Jens Reiermann
Rechtsanwalt, Fachanwalt für
Bau- und Architektenrecht

