

**HDF-Ticker +++ HDF-Ticker +++ HDF-Ticker +++ HDF-Ticker +++ HDF-Ticker**

vom 28. Juli 2015

**+++ Aus der HDF-Agenda**

**27. Juli 2015**

- Telefonkonferenz Sony Pictures Releasing GmbH, München

**28. Juli 2015**

- Online-Seminar Grundsätze ordnungsgemäßer Buchhaltung, Berlin

**+++ Gesetzliche Angaben auf Kino-Eintrittskarten – Klarstellung Ticker 21.07.15**



Im letzten Ticker hatten wir auf die Vorschriften für steuerrechtlich korrekte Rechnungen in Bezug auf Kino-Eintrittskarten hingewiesen. Um eventuelle Missverständnisse auszuschließen, hierzu folgende Klarstellung:

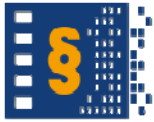
Kino-Eintrittskarten sind grundsätzlich keine Rechnungen, sondern berechtigen zum Eintritt in die betreffenden Vorstellungen. Sollte ein Kunde einen Beleg über den Kauf der Kino-Eintrittskarten benötigen, weil es für ihn steuerlich relevant ist, müssen zumindest die unten aufgeführten Vorschriften für Kleinbetragsrechnungen eingehalten werden. Hierzu kann ein Kassenbono ausgedruckt oder ein entsprechender Beleg erstellt werden. Sollte der Gesamtbetrag aber € 150 übersteigen, so ist für steuerliche Zwecke eine ordnungsgemäße Rechnung zu erstellen (u. a. zusätzlich Angabe des Namens bzw. der Firma und der Anschrift des Leistungsempfängers, einer laufenden Rechnungsnummer usw.).

**Gemäß §33 Umsatzsteuer-Durchführungsverordnung gilt bei Rechnungen über Kleinbeträge:**

Eine Rechnung, deren Gesamtbetrag 150 Euro nicht übersteigt, muss mindestens folgende Angaben enthalten:

1. den vollständigen Namen und die vollständige Anschrift des leistenden Unternehmers,
2. das Ausstellungsdatum,
3. die Menge und die Art der gelieferten Gegenstände oder den Umfang und die Art der sonstigen Leistung und
4. das Entgelt und den darauf entfallenden Steuerbetrag für die Lieferung oder sonstige Leistung in einer Summe sowie den anzuwendenden Steuersatz oder im Fall einer Steuerbefreiung einen Hinweis darauf, dass für die Lieferung oder sonstige Leistung eine Steuerbefreiung gilt.
5. darauf, dass für die Lieferung oder sonstige Leistung eine Steuerbefreiung gilt.

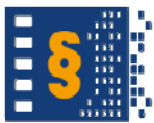
### +++ Urlaubsgewährung nach fristloser Kündigung



Kündigt ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos sowie hilfsweise ordentlich unter Wahrung der Kündigungsfrist und erklärt er im Kündigungsschreiben, dass der Arbeitnehmer für den Fall der Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung unter Anrechnung der Urlaubsansprüche von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt wird, wird der Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Erholungsurlaub nicht erfüllt, wenn die außerordentliche Kündigung unwirksam ist. Nach §§ 1 und 11 (2) BUrlG setzt die Erfüllung des Anspruchs auf Erholungsurlaub neben der Freistellung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung die Zahlung der Vergütung vor Urlaubsantritt voraus. Deshalb gewährt ein Arbeitgeber durch die Freistellungserklärung in einem Kündigungsschreiben nur dann wirksam Urlaub, wenn er dem Arbeitnehmer die Urlaubsvergütung vor Antritt des Urlaubs zahlt oder vorbehaltlos zusagt.

Die vom HDF für seine Mitglieder bereit gestellten Muster-Anstellungsverträge regeln in § 2 lediglich die Möglichkeit zur Freistellung: *"Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses - gleichgültig von welcher Seite und aus welchem Grund diese erfolgt - ist Firma berechtig, Mitarbeiter/in unter Fortzahlung der Bezüge und unter Anrechnung auf noch bestehende Urlaubsansprüche von der Arbeitsleistung freizustellen."* Diese Klausel kann weiterhin verwendet werden. Mit Rücksicht auf das o.a. Urteil des BAG muss der AG aber künftig im Fall einer sofortigen Freistellung des AN mit Anrechnung auf den (Rest-)Urlaub die Urlaubsvergütung vor Urlaubsantritt zahlen oder vorbehaltlos zusagen (zB im Kündigungsschreiben). **BAG, Urteil vom 10.02.2015 (9 AZR 455/13), PM 2/15**

### +++ Außerordentliche Kündigung - wegen Herstellung privater „Raubkopien“ während der Arbeitszeit?



Mit Urteil vom 16.Juli 2015 (Az: 2 AZR 85/15) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, ein Grund zur fristlosen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses könne darin liegen, dass ein Arbeitnehmer (AN)

- privat beschaffte Bild- oder Tonträger
- während der Arbeitszeit
- unter Verwendung seines dienstlichen Computers
- unbefugt zum eigenen oder kollegialen Gebrauch
- auf dienstliche „DVD-“ bzw. „CD-Rohlinge“ kopiert
- unabhängig davon, ob der AN damit gegen das Urheberrechtsgesetz verstößt.

Da beide Vorinstanzen der Kündigungsschutzklage des AN stattgegeben haben und das BAG weitere Sachaufklärung für erforderlich hält, hat es die vorinstanzliche Entscheidung des LAG Sachsen-Anhalt aufgehoben und das Verfahren zur weiteren Aufklärung dorthin zurück verwiesen. Siehe ausführlicher auch: BAG-PM 36/15, [hier](#).

### +++ „Wir zeigen's euch!“ – Jugendliche veranstalten ihr eigenes Kurzfilm-Event zum KURZFILMTAG



Zum KURZFILMTAG 2015 startet eine neue Initiative für Jugendliche zwischen 12-19 Jahren: [„Wir zeigen's euch!“](#). Dabei werden Jugendliche zu aktiven Veranstaltern und lernen dabei u.a. das Arbeitsfeld von Kinobetreibern kennen. Selbständig entwickeln die Jugendlichen ihre Veranstaltungsidee, wählen die Filme aus, laden Gäste ein und führen ihren Event durch. Dabei ist in erster Linie der Weg das Ziel. Es geht weniger darum, eine perfekte Filmveranstaltung auf die Beine zu stellen als soziale, organisatorische und kreative Kompetenzen zu entwickeln.

„Wir Zeigen´s Euch!“ startet 2015 als Pilotprojekt mit dem Fokus auf Sachsen und Nordrhein-Westfalen. Unterstützung erhalten die jugendlichen Teilnehmer von der AG Kurzfilm. So bekommen sie im Vorfeld eine „Check-Liste“, die als Leitfaden bei der Organisation der Veranstaltung dient. Daneben sollen die jungen Veranstalter auf die Erfahrungen gestandener Kinomacher zurückgreifen können.

### **Mentoren gesucht!**

Interessierte Kinobetreiber oder Veranstalter, die als Mentoren für die Jugendliche fungieren möchten, melden sich bitte bis 01. Oktober 2015 bei Sandra Wehler ([schule@kurzfilmtag.com](mailto:schule@kurzfilmtag.com)).

### **+++ Mini-Korrekturen beim Mindestlohn angekündigt**



Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat am 30.6.2015 eine "Bestandsaufnahme - Einführung des allgemeinen Mindestlohns in Deutschland - Juni 2015" vorgelegt. Mit dieser "Bestandsaufnahme" wird ein ausgesprochen positives Bild des Mindestlohns gezeichnet, das mit einer Vielzahl von Hypothesen und Unterstellungen arbeitet. So wird der seit Jahresbeginn zu verzeichnende deutliche Rückgang an Minijobs damit kommentiert, dass es "nicht unwahrscheinlich (sei), dass Arbeitnehmer ihre Nebenjobs aufgegeben haben, weil sie durch den Mindestlohn endlich ihren Lebensunterhalt bereits mit einer einzigen Beschäftigung sichern können." Andere Erklärungsmöglichkeiten, z.B. die Streichung der nun unverhältnismäßig bürokratischen Minijobs durch den Arbeitgeber, werden nicht in Erwägung gezogen.

Abgesehen von diesen Spekulationen über die Auswirkungen des Mindestlohns auf den Arbeitsmarkt enthält die "Bestandsaufnahme" einige Ankündigungen. Diese weisen teils in die richtige Richtung, schaffen aber nicht die notwendige Rechtssicherheit, um eine belastbare Basis für die Anwendung des Gesetzes darstellen können.

#### Auftraggeberhaftung

Nachdem das BMAS zugesteht, dass "Wie alle großen Reformen (...) auch der gesetzliche Mindestlohn zu vielen Fragen und teilweise auch zu der einen oder anderen Unsicherheit bei Arbeitgebern geführt" habe, wird nun eine Klarstellung angekündigt, dass es sich bei der Auftraggeberhaftung um eine "eingeschränkte Unternehmerhaftung" handelt.

Das BMAS will gemeinsam mit dem BMF gegenüber den Zollbehörden deutlich machen, dass sowohl bei der zivilrechtlichen Haftungsfrage als auch bei der Anwendung der Bußgeldvorschriften ein „eingeschränkter“ Unternehmerbegriff zugrunde gelegt wird. Dabei soll ein Unternehmen nur die Verantwortung für Werk-/Dienstleister übernehmen, wenn eigene vertraglich übernommene Pflichten weitergegeben werden.

Wie diese "Klarstellung" auch für den Fall eines Zivil-, also auch eines Arbeitsgerichtsverfahrens rechtswirksam gestaltet werden soll, bleibt offen. Ob dies durch eine Weisung an die Zollbehörden, also durch eine Regelung unterhalb des Gesetzes erreicht werden kann, ist mehr als fraglich. Ebenso bleibt offen, welche Vertragspflichten von der Anwendung ausgenommen werden sollen.

#### Dokumentationspflichten

Es wird skizziert, wie die Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung verändert werden soll. Diese betrifft die Beschäftigten in den Branchen des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes. Künftig soll für nicht ausschließlich saisonale Beschäftigungsbetriebe die in der Verordnung genannte Entgeltgrenze von 2.958,00 € im Monat auf 2.000,00 € gesenkt werden, soweit tatsächlich diese 2.000,00 € regelmäßig in den vergangenen zwölf abgerechneten Entgeltmonaten ausgezahlt worden sind. Die Verknüpfung zum Arbeitszeitgesetz soll entfallen. Nun bleibt abzuwarten, wie der konkrete Verordnungsentwurf aussehen wird.

Bei der Beschäftigung von Ehegatten, eingetragenen Lebenspartnern, Kindern und Eltern des Arbeitgebers sollen die Aufzeichnungspflichten künftig ebenfalls verzichtbar sein. Keinerlei Änderungen sind bei der Dokumentationspflicht für geringfügig Beschäftigte geplant.

#### Praktika und Ehrenamt

Für die Themen Praktika und Ehrenamt werden weitere ministeriale Klarstellungen angekündigt, die an den Strukturfehlern des Gesetzes nichts ändern. So soll die Ausnahme des Ehrenamts im Mindestlohngesetz durch eine definitorische Klarstellung im BGB rechtssicherer gestaltet werden.

#### Mindestlohn im Transitverkehr

Die Kontrolle und Ahndung von Mindestlohnverstößen im reinen Transitverkehr - nicht Kabotage - bleibt bis zu einer endgültigen Entscheidung der Europäischen Kommission ausgesetzt.

(Quelle: [www.mittelstandsverbund.de](http://www.mittelstandsverbund.de))