

K&K KALLFASS KRACIK · Iselshauer Straße 39 · D-72202 Nagold

WP StB RB Ulrich Kallfass · WP StB Dipl.-Kfm. Stefan Kracik
Iselshauer Straße 39 · D-72202 Nagold
Telefon 0 74 52 / 84 46-0 · Fax 0 74 52 / 84 46-50
info@kallfass-kracik.de · www.kallfass-kracik.de



Januar 2008

Infobrief für das Lohn- und Personalbüro

Sehr geehrte Damen und Herren,

Bitte erlauben Sie uns vorab folgende wichtigen Hinweise:

In eigener Sache:

Erlauben Sie uns bitte darauf hinzuweisen, dass unser Büro während der Feiertage und am

24.12.2007
+
31.12.2007 **geschlossen ist.**

An folgenden Tagen besteht ein **Bereitschaftsdienst**:

27.+28.12.2007

02.-04.01.2008

Bis bald



Ulrich Kallfass



Stefan Kracik

Keine Lohnsteuerpauschalierung für Fahrtkostenzuschüsse bei Umwandlung von Weihnachtsgeld

Fahrtkostenzuschüsse, die der Arbeitgeber unter Anrechnung auf das Weihnachtsgeld auszahlt, werden nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet, so dass eine Lohnsteuerpauschalierung nicht in Betracht kommt. So entschied vor kurzem das Finanzgericht Nürnberg¹.

Die Arbeitgeberin, eine Steuerberatungsgesellschaft, hatte den meisten ihrer Mitarbeiter jährlich im November eine als „Fahrtkostenzuschuss“ bezeichnete Sonderzahlung zukommen lassen und diese pauschal lohnversteuert. Zusätzlich erhielten alle Arbeitnehmer zum Jahresende Weihnachtsgeld, das dem normalen Lohnsteuerabzug unterworfen wurde. Arbeitnehmer mit höherem Fahrtkostenzuschuss erhielten weniger Weihnachtsgeld als Arbeitnehmer mit niedrigerem Fahrtkostenzuschuss.

Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistete Fahrtkostenzuschüsse können mit einem Pauschsteuersatz von 15 % versteuert werden.² Wird dagegen ein Teil des Arbeitslohns als Fahrtkostenzuschuss gewährt, scheidet eine Pauschalierung aus. Entscheidend ist, dass der Zuschuss ohne die Zweckbindung nicht gezahlt worden wäre.³ In diesem Fall ging das Gericht davon aus, dass die Zuschüsse nicht zusätzlich zum Weihnachtsgeld gezahlt worden waren, sondern eine individuell ermittelte Tantieme aus steuerlichen Gründen in Fahrtkostenzuschuss und Weihnachtsgeld aufgeteilt worden war.

Gegen das Urteil wurde Revision eingelegt.⁴

¹ FG Nürnberg, Urt. v. 28.6.2007, VI 105/2006, StE 2007, S. 594.

² § 40 Abs. 2 S. 2 EStG.

³ BMF, Schr. v. 22.12.1994, VI B 6 - S 2342-58/94.

⁴ Revision eingelegt: BFH, VI R 41/07.

Vorliegen einer sozial nicht gerechtfertigten Austausch Kündigung

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamburg¹ liegt eine sozial nicht gerechtfertigte sogenannte Austausch Kündigung dann vor, wenn

- derjenige, der nach der Austausch Kündigung des betreffenden Arbeitnehmers beschäftigt wird, die selben Tätigkeiten ausübt wie der gekündigte Arbeitnehmer zuvor,
- der Arbeitgeber auch nach der Umstrukturierung weiterhin das Direktionsrecht gegenüber demjenigen ausübt, der nunmehr die Aufgaben des gekündigten Arbeitnehmers übernommen hat, so dass dieser als Arbeitnehmer i. S. d. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei dem Arbeitgeber angestellt ist und
- sich aus einer Gesamtwürdigung aller relevanten Umstände ergibt, dass die Kündigung einzig dem Austausch der Belegschaft diene und es keine darüber hinaus reichenden Gründe gibt, die den Wegfall des Arbeitsplatzes bedingen und eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen können.

¹ LAG Hamburg, Urt. v. 17.8.2006, 1 Sa 10/06, NZA-RR 11/07, S. VI.

Arbeitsvertragsänderung nach Betriebsübergang

Bei einem Betriebsübergang i. S. d. § 613a BGB tritt der neue Inhaber in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Beruhen diese Rechte und Pflichten auf einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden.

Diese Regelung hindert nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts¹ allerdings Arbeitnehmer und Betriebsübernehmer nicht, nach einem Betriebsübergang einzelvertraglich die mit dem Betriebsveräußerer vereinbarte Vergütung abzusenken. Eine solche Vereinbarung zur Neuregelung der Vergütung ist wirksam; insbesondere bedarf sie keines sie rechtfertigenden Sachgrundes.

¹ BAG, Urt. v. 7.11.2007, 5 AZR 1007/06, Pressemitteilung Nr. 79/07.

Kündigung eines schwerbehinderten Menschen

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung durch das Integrationsamt.¹ Eine ohne diese Zustimmung erklärte Kündigung ist unwirksam. Hat das Integrationsamt der Kündigung zugestimmt, so kann der Arbeitgeber innerhalb eines Monats die Kündigung erklären.²

In einem vom Bundesarbeitsgericht³ entschiedenen Fall hatte das Integrationsamt einer Kündigung zugestimmt. Der Arbeitgeber kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis innerhalb der Monatsfrist und sprach - nachdem ihm Bedenken an der formellen Rechtmäßigkeit dieser Kündigung gekommen waren - noch innerhalb der Frist erneut und aus denselben Gründen eine weitere ordentliche Kündigung aus.

Die schwerbehinderte Arbeitnehmerin vertrat die Auffassung, dass für die zweite Kündigung erneut die Zustimmung des Integrationsamts notwendig gewesen wäre. Das Gericht schloss sich dieser Auffassung allerdings nicht an und entschied, dass der Arbeitgeber bei gleichbleibendem Kündigungssachverhalt in diesem Monatszeitraum auch mehrfach kündigen kann, ohne eine erneute Zustimmung durch das Integrationsamt einholen zu müssen.

¹ § 85 SGB IX.

² § 88 Abs. 3 SGB IX.

³ BAG, Urt. v. 8.11.2007, 2 AZR 425/06, Pressemitteilung Nr. 81/07.

Arbeitgeberzuschüsse zu Sozialleistungen

Arbeitgeberzuschüsse, die neben Sozialleistungen gewährt werden, sind ab 1. Januar 2008 nur dann beitragspflichtig, wenn eine Bagatellgrenze von 50 € überschritten wird. Außerdem wirken sich Beiträge zur berufsständischen Versorgung sowie privaten Krankenversicherung gegebenenfalls stärker als bisher auf die Beitragspflicht solcher Zuschüsse aus.

Gewährt der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern während des Bezugs von Sozialleistungen Zuschüsse, so zählen diese grundsätzlich nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. Zu solchen Sozialleistungen gehören zum Beispiel Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld, Mutterschaftsgeld und (ab 1.1.2008) Elterngeld. Die Zuschüsse sind immer dann beitragspflichtig, wenn die Einnahmen zusammen mit den Sozialleistungen das normalerweise zustehende Nettoarbeitsentgelt übersteigen. Dies gilt sowohl für gesetzlich als auch für privat Krankenversicherte. Maximal beitragsfrei ist ein Betrag in Höhe der Differenz aus Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt und Nettosozialleistung - der sogenannte Sozialversicherungsfreibetrag (SV-Freibetrag). Bis zum 31. Dezember 2007 sind die den Freibetrag übersteigenden Teile der Zuschüsse beitragspflichtig. Ab 1. Januar 2008 gilt eine Bagatellgrenze von 50 € monatlich. Die Zuschüsse sind damit erst dann beitragspflichtig, wenn sie den SV-Freibetrag um mehr als 50 € monatlich übersteigen.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer hat ein Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt von 2.000 €. Er erhält Elterngeld in Höhe von monatlich 1.340 €.

a) Während er das Elterngeld bezieht, zahlt der Arbeitgeber einen Elterngeldzuschuss in Höhe von 400 €/Monat. Außerdem darf er den Firmenwagen (geldwerter Vorteil: 275 €/Monat) weiter nutzen.

SV-Freibetrag: $2.000 \text{ €} - 1.340 \text{ €} = 660 \text{ €}$
 Beitragspflichtige Arbeitgeberzuschüsse: $400 \text{ €} + 275 \text{ €} - 660 \text{ €} = 15 \text{ €}$

Die Arbeitgeberzuschüsse übersteigen den SV-Freibetrag monatlich um nicht mehr als 50 € und sind damit beitragsfrei.

b) Während des Elterngeldbezugs zahlt der Arbeitgeber einen Elterngeldzuschuss in Höhe von 500 €/Monat. Außerdem darf der Arbeitnehmer den Firmenwagen (geldwerter Vorteil: 275 €/Monat) weiter nutzen.

SV-Freibetrag: $2.000 \text{ €} - 1.340 \text{ €} = 660 \text{ €}$
 Beitragspflichtige Arbeitgeberzuschüsse: $500 \text{ €} + 275 \text{ €} - 660 \text{ €} = 115 \text{ €}$

Die Arbeitgeberzuschüsse übersteigen den SV-Freibetrag und sind daher in Höhe von 115 € beitragspflichtig.

Beiträge zur berufsständischen Versorgung und privaten Krankenversicherung

Um den SV-Freibetrag zu ermitteln, wird ab 1. Januar 2008 für Mitglieder einer berufsständischen Versorgungseinrichtung das Nettoarbeitsentgelt um den Beitrag an die berufsständische Versorgungseinrichtung - vermindert um den Beitragszuschuss des Arbeitgebers - gekürzt. Außerdem muss das Nettoarbeitsentgelt von privat Krankenversicherten auch um den für Familienangehörige zu zahlenden Beitrag zur Kranken- und Pflegeversicherung - vermindert um den Beitragszuschuss des Arbeitgebers - gekürzt werden. Gleiches gilt für Krankentagegeldversicherungen.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer hat ein Bruttoarbeitsentgelt von 4.000 €/Monat. Er ist privat kranken- und pflegeversichert und entrichtet einen monatlichen Beitrag von 600 €. Davon entfallen 350 € auf seine mitversicherten Familienmitglieder. Vom Arbeitgeber erhält er einen monatlichen Zuschuss zu den Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen in Höhe von 280,80 €¹. Bezieht er eine Sozialleistung und erhält nebenher von seinem Arbeitgeber einen Zuschuss, wird das Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt wie folgt ermittelt:

Bruttoarbeitsentgelt monatlich	4.000,00 €
– Abzüge (Steuern, Solidaritätszuschlag, RV/ALV) ²	1.056,00 €
<hr/>	
Nettoarbeitsentgelt monatlich	2.944,00 €
– KV/PV-Beitrag	600,00 €
+ Beitragszuschuss Arbeitgeber	280,80 €
<hr/>	
Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt	2.624,80 €

¹ Gesetzlicher Höchstbeitragszuschuss im Jahr 2008.

² Fiktiver Wert.

Betriebsnummernvergabe

Ab 1. Januar 2008 werden Betriebsnummern nur noch zentral vom Betriebsnummernservice der Bundesagentur für Arbeit in Saarbrücken vergeben. Der Betriebsnummernservice löst die Betriebsnummernstellen der bundesweit 178 Agenturen für Arbeit ab.¹

Die Agenturen für Arbeit teilen Betrieben auf Antrag Betriebsnummern zu. Diese werden zum Beispiel im Zusammenhang mit dem Meldeverfahren zur Sozialversicherung benötigt. Bis 30. September 2007 wurden diese Betriebsnummern stets von den Agenturen für Arbeit vergeben, in deren Bezirk der Betrieb liegt.

Sukzessiver Übergang

Seit dem 1. Oktober 2007 wird die Betriebsnummernvergabe sukzessive auf den Betriebsnummern-Service der Bundesagentur für Arbeit in Saarbrücken übertragen. Die organisatorische Zusammenführung erfolgt in drei Stufen:

- 1. Oktober 2007: Betriebe in den Bundesländern Baden-Württemberg, Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland.
- 1. Dezember 2007: Betriebe in den Bundesländern Bayern, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen.
- 1. Januar 2008: Berlin, Brandenburg, Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen.

Änderungen der Betriebsdaten müssen Arbeitgeber ebenfalls der Zentralstelle melden.

Die Zentrale ist erreichbar unter der Postanschrift Eschberger Weg 68, 66121 Saarbrücken sowie unter der Telefonnummer 0681 849444 (bis 31.12.2007) bzw. 0180 1 664466 (ab 1.1.2008)², E-Mail: betriebsnummernservice@arbeitsagentur.de.

¹ Die dargestellte Änderung steht unter dem Vorbehalt, dass der Gesetzgeber das „Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze“ verabschiedet.

² Kosten: 3,9 Cent/Minute aus dem Festnetz der Deutschen Telekom, ggf. abweichende Tarife aus den Mobilfunknetzen.

Ehrenamt: 500 Euro jährlich sind beitragsfrei

Bürgerschaftliches Engagement wird ab 1. Januar 2008 in der Sozialversicherung auch dann gefördert, wenn es sich um eine Tätigkeit handelt, die nicht bereits im Rahmen der „Übungsleiterpauschale“ steuer- und beitragsrechtlich begünstigt ist.

Mit dem „Gesetz zur weiteren Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements“¹ wurde die „Übungsleiterpauschale“ rückwirkend zum 1. Januar 2007 auf 2.100 € jährlich (175 € monatlich) angehoben. Zu den Personen, die durch den Freibetrag steuer- und beitragsrechtlich begünstigt sind², zählen

beispielsweise Übungsleiter in Sportvereinen oder Chorleiter sowie diejenigen, die im Rahmen der allgemeinen Bildung und Ausbildung Kurse (z. B. Mütterberatung oder Erste Hilfe) geben.

Mit dem gleichen Gesetz wurde ein weiterer Steuerfreibetrag eingeführt. Diesen können Bürger nutzen, die nebenberuflich im Dienst oder Auftrag einer Körperschaft des öffentlichen Rechts oder einer gemeinnützigen Körperschaft tätig wurden und dabei keine der in § 3 Nr. 26 EStG begünstigten Tätigkeiten ausüben. Erhalten Personen für ein ehrenamtliches Engagement, das nicht unter die Übungsleiterpauschale fällt, eine Vergütung, so ist diese seit 1. Januar 2007 bis zu einem Betrag in Höhe von bis zu 500 €/Jahr steuerfrei.³ Dieser Steuerfreibetrag stellt ab 1. Januar 2008 kein Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung dar.

Beispiel 1:

Ein Rentner wird von einem Sportverein für die Zeit vom 1. Januar 2008 bis 31. März 2008 beschäftigt. Er soll an 5 Tagen in der Woche jeweils mittags überprüfen, ob der Sportplatz bespielbar ist und die Information auf der Web-Seite des Sportvereins einstellen. Der Zeitaufwand beträgt pro Arbeitstag 30 Minuten. Er erhält dafür monatlich 150 €.

Die Aufwandsentschädigung für 3 Monate (= 450 €) übersteigt den Freibetrag von 500 €/Jahr nicht; die Tätigkeit ist steuer- und beitragsfrei.

Beispiel 2:

Ein Rentner wird von einem Sportverein ganzjährig damit beschäftigt, an 5 Tagen in der Woche jeweils mittags den Sportplatz aufzuschließen. Um 20 Uhr muss er den Sportplatz wieder abschließen. Der Zeitaufwand beträgt pro Arbeitstag 30 Minuten. Er erhält dafür monatlich 150 €.

Die Aufwandsentschädigung übersteigt den Freibetrag von 500 €/Jahr. Die Tätigkeit ist steuer- und (als Minijob) beitragspflichtig. Der Rentner nimmt den Freibetrag monatlich zu 11 x 41,66 € und 1 x zu 41,74 € in Anspruch (= 458,26 € + 41,74 € = 500 €/Jahr). Damit muss der Sportverein Beiträge aus 11 x 108,34 € und 1 x 108,26 € an die Minijob-Zentrale entrichten.

¹ BGBl I S. 2332.

² § 3 Nr. 26 EStG, § 14 Abs. 1 Satz 3 SGB IV.

³ § 3 Nr. 26 a EStG.

Ausschluss der ordentlichen Kündigung, Klagefrist

Hat ein Arbeitnehmer rechtzeitig innerhalb von drei Wochen nach § 4 Kündigungsschutzgesetz Kündigungsschutzklage erhoben, so kann er sich in diesem Verfahren nach § 6 KSchG bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz auch auf andere, bisher nicht geltend gemachte Gründe für die Unwirksamkeit der Kündigung berufen.

Der Ausschluss der ordentlichen Kündigung wie zum Beispiel durch Tarifvertrag ist ein sonstiger Unwirksamkeitsgrund für eine Kündigung, der nach §§ 4 ff. KSchG rechtzeitig geltend gemacht werden muss.

Es reicht nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts nicht aus, dass der Arbeitnehmer im Prozess zwar die Anwendung eines Tarifvertrags auf das Arbeitsverhältnis erwähnt, aber den tarifvertraglichen Ausschluss der ordentlichen Kündigung nicht geltend macht.¹

In dem entschiedenen Fall hatte ein gekündigter Arbeitnehmer erstmals in der Revisionsinstanz geltend gemacht, dass er nach dem anwendbaren Tarifvertrag ordentlich unkündbar sei.

Dieser Unwirksamkeitsgrund wurde jedoch nach der Auffassung des Gerichts nicht rechtzeitig nach §§ 4 ff. KSchG geltend gemacht.

¹ BAG, Urt. v. 08.11.2007, 2 AZR 314/06, BAG-Pressmitteilung Nr. 80/07.

Kündigung wegen des Verdachts eines Versicherungsbetrugs durch vorsätzliche Unfallverursachung

Der auf Tatsachen beruhende Verdacht, der Arbeitnehmer habe mit Fahrzeugen des Arbeitgebers zu Lasten von dessen Haftpflichtversicherung Schäden in Absprache mit den Unfallgegnern verursacht, kann nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund rechtfertigen.¹

Dabei ist aber Voraussetzung, dass starke Verdachtsmomente vorliegen, die auf objektiven Tatsachen beruhen und geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses notwendige Vertrauen des Arbeitgebers zu zerstören, und dass der Arbeitgeber alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen. Hierbei muss insbesondere dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme

gegeben werden. Dabei sind an die Darlegung und Qualität der Verdachtsmomente strenge Anforderungen zu stellen.

¹ BAG, Urteile v. 29.11.2007, 2 AZR 724/06, 2 AZR 725/06, 2 AZR 1067/06, 2 AZR 1068/06, LEXinform 0173777.

Kündigung wegen Verletzung von Sicherheitsvorschriften

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein ist die vorsätzliche Pflichtverletzung von bestehenden Sicherheitsvorschriften an sich geeignet, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen.¹

Dabei ist ausnahmsweise sogar keine vorherige Abmahnung notwendig, wenn der Arbeitnehmer aufgrund der Schwere seines Fehlverhaltens von vornherein nicht damit rechnen konnte, dass der Arbeitgeber dieses toleriert.

In dem entschiedenen Fall hatte ein rund 50 Jahre alter, lediger und seit rund 20 Jahren beim Arbeitgeber beschäftigter Maschinenführer mit einem weiteren Maschinenführer eine industrielle Presse gereinigt und dabei die Maschine von Hand wieder angefahren. Der Kollege geriet dabei mit seiner Hand in ein hin- und herfahrendes Maschinenteil und verlor die Kuppe des kleinen Fingers. Der Arbeitgeber kündigte dem Maschinenführer daraufhin fristlos, hilfsweise ordentlich.

Das Landesarbeitsgericht hielt im konkreten Fall trotz der schwerwiegenden Folgen für die Gesundheit des Kollegen diese fristlose, hilfsweise ordentliche Kündigung mangels vorheriger Abmahnung für nicht rechtmäßig: Die Sicherheitsvorschriften des Arbeitgebers schlossen im entschiedenen Fall den Betrieb der Maschine während der Reinigung und während des Aufenthalts eines Mitarbeiters im Sicherheitsbereich nicht eindeutig aus. Weiter hätten die Vorgesetzten des Arbeitnehmers dessen Reinigungspraxis früher zumindest stillschweigend geduldet. Schließlich drohe der zeitlich letzte allgemeine Arbeitshinweis des Arbeitgebers als Konsequenz für ein Fehlverhalten lediglich eine Abmahnung, nicht eine Kündigung, an.

¹ LAG Schleswig-Holstein, Urte. v.14.08.2007, 5 Sa 150/07, LEXinform 0876475.

Gleichbehandlung bei der betrieblichen Altersversorgung

Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts dürfen Arbeitgeber eine Arbeitnehmergruppe, die durchschnittlich eine erheblich höhere Vergütung als der Rest der Belegschaft erhält, von der betrieblichen Altersversorgung ausnehmen.¹

Das gilt unabhängig davon, ob die Gründe für die Differenzierung in der Versorgungsordnung ausdrücklich genannt sind oder die Benachteiligung durch einen gleichwertigen Zuschlag zum laufenden Entgelt ausgeglichen wird.

In dem entschiedenen Fall war ein Arbeitnehmer auf ausländischen Baustellen als Bauleiter tätig. Bei dem Arbeitgeber besteht eine Versorgungsordnung. Diese gilt jedoch nur für die inländischen Arbeitnehmer. Der Kläger vertrat die Auffassung, dass diese Versorgungsordnung nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz auch für die im Ausland tätigen Mitarbeiter der Beklagten gelten müsse. Die Auslandstätigkeit und die Höhe seiner Vergütung könnten eine Ungleichbehandlung nicht rechtfertigen, zumal sich aus der Versorgungsordnung selbst kein Differenzierungsgrund ergebe.

Dieser Ansicht folgte das BAG nicht.

Die Differenzierung zwischen Auslands- und Inlandsmitarbeiter verletzt nicht den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Ungleichbehandlung ist gerechtfertigt, weil Inlands- und Auslandsmitarbeiter im Betrieb der Beklagten nach verschiedenen Vergütungssystemen bezahlt werden und die Gruppe der Auslandsmitarbeiter hiernach eine erheblich höhere Vergütung erhält als ihre im Inland tätigen Kollegen.

Entgegen der Auffassung des Klägers muss sich der Differenzierungsgrund auch nicht aus der Versorgungsordnung selbst ergeben. Entscheidend ist nur, ob die Ungleichbehandlung in der Sache gerechtfertigt ist, was hier der Fall ist.

Das Bundesarbeitsgericht gibt damit seine bisherige Rechtsprechung auf. Das BAG hält entgegen dem Urteil vom 9.12.1997 auch nicht mehr daran fest, dass in dem laufenden Entgelt der Arbeitnehmergruppe, die keine Versorgungszusage erhalten hat, Bestandteile enthalten sein müssen, die einen gleichwertigen Ausgleich für die Benachteiligung in der betrieblichen Altersversorgung bezwecken.²

¹ BAG, Urte. v. 21.08.2007, 3 AZR 269/06, LEXinform 1546928.

² BAG, Urte. v. 09.12.1997, 3 AZR 661/96, LEXinform 0204571.

Fehlende gesundheitliche Eignung kann zum Verlust der Ausbildungsstelle führen

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm ist es in Ausbildungsverträgen zulässig, den Nachweis der gesundheitlichen Eignung für den Ausbildungsberuf als aufschiebende Bedingung zu vereinbaren.¹

In dem entschiedenen Fall enthielt ein Ausbildungsvertrag die Sondervereinbarung, „dass die Einstellungsuntersuchung ergibt, dass die Krankenpflegeschülerin für die vorgesehene Tätigkeit gesundheitlich geeignet ist, bzw. dass die Krankenpflegeschülerin den Termin der Einstellungsuntersuchung wahrnimmt“.

Nach einer entsprechenden ärztlichen Untersuchung bescheinigte der Arzt „gesundheitliche Bedenken nach Kriterien der Einstellungsuntersuchung“, die einer Beschäftigung als Krankenpflegerin entgegenstehen würden.

Der Arbeitgeber teilte der Klägerin sodann mit, sie könne „aus gesundheitlichen Bedenken nach Kriterien der Einstellungsuntersuchung“ nicht mit der Ausbildung beginnen.

Diese vertrat die Auffassung, dass die Sondervereinbarung unzulässig und damit unwirksam sei.

Dem folgte das Landesarbeitsgericht nicht. Bei dem Vorbehalt handelt es sich um eine zulässige aufschiebende Bedingung. Ein Ausbildungsverhältnis besteht demnach aufgrund des Vorbehalts nicht.

¹ LAG Hamm, Urt. v. 12.09.2006, 9 Sa 2313/05, LEXinform 0872105.

Ansprüche wegen „Mobbing“

Ein Oberarzt, der durch den Chefarzt seiner Abteilung in seiner fachlichen Qualifikation herabgewürdigt wird und deshalb psychisch erkrankt, hat nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts gegen seinen Arbeitgeber Anspruch auf Schmerzensgeld.¹

Die Entlassung des Chefarztes kann er jedoch im Regelfall nicht verlangen. Ebenso besteht ein Anspruch auf das Angebot eines gleichwertigen Arbeitsplatzes, an dem er nicht mehr den Weisungen des bisherigen Chefarztes untersteht, nur dann, wenn ein solcher Arbeitsplatz in der Klinik vorhanden ist.

In dem entschiedenen Fall fühlte sich ein Oberarzt vom Chefarzt seiner Abteilung „gemobbt“. Ein vom beklagten Krankenhaus in die Wege geleitetes „Konfliktlösungsverfahren“ blieb erfolglos. Von November 2003 bis Juli 2004 war der Kläger wegen einer psychischen Erkrankung arbeitsunfähig. Seit Oktober 2004 ist er erneut krank.

Der Kläger verlangt, dass die Beklagte das Anstellungsverhältnis mit dem Chefarzt beendet, hilfsweise, dass sie ihm einen anderen gleichwertigen Arbeitsplatz anbietet, an dem er Weisungen des Chefarztes der Neurochirurgie nicht unterliegt. Außerdem verlangt er Schmerzensgeld. Er meint, die Beklagte hafte dafür, dass der Chefarzt sein Persönlichkeitsrecht verletzt habe. Die Beklagte bestreitet „Mobbinghandlungen“ des Chefarztes. Sie habe alles in ihrer Macht Stehende getan, um das Verhältnis zwischen Kläger und Chefarzt zu entspannen. Eine andere adäquate Tätigkeit für den Kläger sei nicht vorhanden.

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts hat der Chefarzt die psychische Erkrankung des Klägers schuldhaft herbeigeführt. Für den Schmerzensgeldanspruch muss das Krankenhaus eintreten, da der Chefarzt ihr Erfüllungsgehilfe ist. Über die Höhe des Schmerzensgeldes hat das Landesarbeitsgericht zu entscheiden. Auch ist noch zu prüfen, ob der Kläger unmittelbar Ansprüche gegen die Beklagte hat, weil diese möglicherweise ihre Verpflichtung verletzt hat, den Kläger vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz zu schützen.

¹ BAG, Urt. v. 25.10.2007, 8 AZR 593/06, LEXinform 0173688.

Ausnahmsweise kein geldwerter Vorteil bei Kfz-Gestellung für Privatfahrten von Mitarbeitern im Rettungsdienst

Müssen Rettungsdienstmitarbeiter ein Einsatzfahrzeug für Privatfahrten nutzen, um im Einsatzfall schneller am Unfallort zu sein, so ergibt sich daraus für den Mitarbeiter kein geldwerter Vorteil. So entschied das Niedersächsische Finanzgericht¹ im Fall eines Rettungsassistenten, der auf Weisung des Landkreises während seines Bereitschaftsdienstes ein Sonderfahrzeug mit Blaulicht, Martinshorn, Sprech- und Mobilfunk ständig bei sich führen musste, um Verzögerungen bei der Alarmierung zu vermeiden.

Die Gestellung eines Kfz für private Fahrten stellt in der Regel einen steuerpflichtigen geldwerten Vorteil dar.² Dies gilt nicht, wenn sie bei objektiver Würdigung aller Umstände des Einzelfalls auch nicht im weitesten Sinne eine Gegenleistung für die Leistung des Empfängers ist, sondern lediglich eine notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzungen.³ In dem hier entschiedenen Fall ging das Gericht

davon aus, dass der Vorteil des Mitarbeiters angesichts der ganz überwiegenden Interessen des Landkreises zu vernachlässigen war.

¹ Niedersächsisches FG, Urt. v. 24.8.2007, 1 K 11553/04, LEXinform 5005483.

² § 8 Abs. 1 EStG.

³ Ständige Rechtsprechung, z. B. BFH, Urt. v. 4.6.1993, VI R 95/92, BStfBl 1993 II.

Ausnahmsweise kein geldwerter Vorteil bei Kfz-Gestellung für Fahrten zwischen Wohn- und Einsatzort von Monteuren

Stellt eine Firma den bei ihr beschäftigten Monteuren betriebliche Lastkraftwagen auch für Fahrten zwischen Wohn- und Einsatzort zur Verfügung, führt das jedenfalls dann nicht zu einem geldwerten Vorteil bei den Monteuren, wenn die Firma dadurch erhebliche wirtschaftliche Vorteile hat. So entschied vor Kurzem das Finanzgericht Berlin-Brandenburg¹.

Zu den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit gehören alle Vorteile, die dem Arbeitnehmer für seine Beschäftigung gewährt werden.² Ein Vorteil muss allerdings Entlohnungscharakter haben, er darf sich bei objektiver Würdigung aller Umstände nicht als notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzungen erweisen. Wird ein Vorteil aus ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interessen gewährt, kann ein eventuelles eigenes Interesse des Arbeitnehmers vernachlässigt werden.³

In diesem Fall hatte die Arbeitgeberin durch die Überlassung der mit dem benötigten Werkzeug und häufig verwendeter Ersatzteile ausgestatteten Wagen erhebliche Vorteile: Zum einen wurden auf dem Firmengelände Parkplätze eingespart und es musste keine tägliche Fahrzeugherausgabe organisiert werden. Zum anderen verkürzten sich die Anfahrtszeiten und die Nettoarbeitszeit der Monteure erhöhte sich. Das Gericht gelangte daher zu der Überzeugung, dass die wirtschaftlichen Vorteile der Arbeitgeberin die ersparten Aufwendungen der Monteure deutlich überwogen.

¹ FG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 12.9.2007, 12 K 7078/05 B.

² § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG.

³ Siehe z. B. BFH, Urt. v. 22.6.2007, VI R 21/05, BStfBl 2006 II, S. 915.