

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



Mai 2008

Infobrief für das Lohn- und Personalbüro

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir dürfen Sie auch in diesem Monat wieder über die aktuellen Änderungen im Lohn- und Personalbereich informieren.

Sehr interessant ist auch der Beitrag über den neuen Gesundheitsfonds ab 01. Januar 2009 und über die Pflicht zur Vorlage einer Lohn-Archiv-CD bei der Lohnsteueraußenprüfung.

Sehr interessant ist auch der Beitrag über die Pflicht zur Vorlage einer Lohn-Archiv-CD bei der Lohnsteueraußenprüfung.

Weitere Themen finden Sie, wie gewohnt, auf unserer Internet-Seite.

Bis bald



Ulrich Kallfass



Stefan Kracik

Einkommensteuerliche Behandlung der Aufwendungen für Studienreisen und Fachkongresse

Ersetzt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer Aufwendungen für eine Studienreise/einen Fachkongress, die nicht als weitaus überwiegend beruflich veranlasst anzusehen ist, kann dies zu Einnahmen des Arbeitnehmers führen, sofern die Bildungsmaßnahme nicht im ganz überwiegenden Interesse des Arbeitgebers liegt.¹ Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer die Teilnahme an einer Reise zuwendet, die nicht weitaus überwiegend beruflich veranlasst ist.

Bei gemischt veranlassten Reisen, deren beruflicher und privater Anteil jeweils nicht von untergeordneter Bedeutung ist, sind die Kostenbestandteile der Reise - soweit nicht eine direkte Zuordnung zum Werbungskostenbereich oder der Privatsphäre des Arbeitnehmers möglich ist - im Schätzungswege in Arbeitslohn und Zuwendungen im eigenbetrieblichen Interesse aufzuteilen.

Zu Abgrenzungsdetails hat sich die Oberfinanzdirektion Frankfurt am Main² geäußert:

- Das Reiseprogramm muss auf die besonderen beruflichen Bedürfnisse und Gegebenheiten des Teilnehmers zugeschnitten sein. Der Reise muss offensichtlich ein unmittelbarer beruflicher Anlass oder ein konkreter Bezug zur beruflichen Tätigkeit des Teilnehmers zu Grunde liegen. Beispielsweise reicht das Halten eines einzigen Vortrags nicht aus, die Teilnahme an einem mehrtägigen Fachkongress als unmittelbar beruflich veranlasst anzusehen.
- Das berufsbezogene Reiseprogramm muss straff organisiert sein, so dass neben Pausen oder vortragsfreien Wochenenden keine Zeit für private Erholungs- und Bildungsinteressen bleibt. Die Gestaltung der Nachmittage darf z. B. nicht in das freie Belieben der Teilnehmer gestellt sein.
- Außerdem muss die Teilnahme am berufsbezogenen Reiseprogramm verpflichtend sein. Die Teilnahme an den besuchten Veranstaltungen muss durch detaillierte Teilnahme-/Abschlusszertifikate, Mitschriften oder andere geeignete Unterlagen nachzuweisen sein.³
- Die fachliche Organisation einer Reise unter fachkundiger Leitung kann für ihre berufliche Veranlassung sprechen. Nicht jede von einem Fachverband veranstaltete Reise ist aber als beruflich veranlasst zu beurteilen.⁴
- Ist die Reiseroute auseinandergezogen sowie mit häufigem Ortswechsel während des Reiseverlaufs verbunden und sind die besuchten Orte gleichzeitig beliebte Ziele des Tourismus, kann dies für eine private Mitveranlassung sprechen.
- Die Benutzung eines erholsamen Beförderungsmittels, das zeitaufwendiger und mitunter auch kostspieliger ist als das sonst günstigste Beförderungsmittel, ist ebenfalls ein Indiz für eine private Mitveranlassung.
- Sind Wochenenden oder Feiertage als reine Ruhetage deklariert, lässt dies nicht unbedingt auf außerberufliche Reismotive schließen. Anders, wenn sich die Ausgestaltung an allgemein-touristischen Zielen orientiert und in die Reisezeit besonders viele Feiertage und Wochenenden einbezogen sind.

Der Reisekostenersatz durch den Arbeitgeber kann ein Indiz für die berufliche Veranlassung der Reise sein.

¹ R 19.7 Abs. 2 S. 6 LStR 2008.

² OFD Frankfurt am Main, Vfg. v. 5.9.2007, S-2227 A - 3 - St 217, LEXinform 5231111.

³ BFH, Urt. v. 4.8.1977, IV R 30/76, BStBl 1977 II, S. 829, LEXinform 0037099.

⁴ BFH, Urt. v. 19.10.1989, VI R 155/88, BStBl 1990 II, S. 134, LEXinform 0091523.

Abfindung auch bei Wechsel zu neuem Arbeitgeber bei Joint-Venture steuerfrei

Eine Abfindung bei einem Arbeitgeberwechsel im Zusammenhang mit der Verlagerung eines Geschäftsbereichs auf ein neugegründetes Joint-Venture-Unternehmen ist steuerfrei. So entschied vor einiger Zeit das Finanzgericht Berlin-Brandenburg¹ im Fall eines Fertigungsfachmanns, der bei seinem ursprünglichen und später auch dem neuen Arbeitgeber im Bereich Nockenwellenfertigung tätig war. Der erste Arbeitgeber hatte beschlossen, die Nockenwellenfertigung aufzugeben und gemeinsam mit einem anderen Unternehmen hierfür ein Gemeinschaftsunternehmen zu gründen, dessen Geschäftsleitung durch das Partnerunternehmen besetzt wurde. Der Arbeitnehmer wurde zunächst zeitlich befristet in das neu gegründete Unternehmen versetzt. Gleichzeitig wurde ihm für den Fall eines endgültigen Wechsels eine Abfindung vom ursprünglichen Arbeitgeber zugesagt.

Abfindungen wegen einer vom Arbeitgeber veranlassten Auflösung des Arbeitsverhältnisses waren bis zum 1.1.2006 grundsätzlich bis zu einer nach dem Lebensalter des Steuerpflichtigen gestaffelten Höhe steuerfrei.² Nach ständiger Rechtsprechung war die Auflösung vom Arbeitgeber veranlasst, wenn dieser die entscheidende Ursache dafür gesetzt und damit die Auflösung „betrieben“ hat. Hierfür spricht bereits die

Zahlung einer Abfindung. In dem hier entschiedenen Fall ging das Gericht davon aus, dass der frühere Arbeitgeber mit seiner Entscheidung, die Nockenwellenfertigung in ein neu gegründetes Unternehmen zu verlagern, die entscheidende Ursache gesetzt hat. Da der neue Arbeitgeber ein völlig eigenständiges Unternehmen ist, handelte es sich auch nicht um eine bloße Umsetzungsmaßnahme innerhalb eines Konzerns.

¹ FG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 7.9.2007, 6 K 1170/06, EFG 2008, S. 192, LEXinform 5005781.

² § 3 Nr. 9 EStG a. F.

Mitnahme anderer Arbeitnehmer im vom Arbeitgeber überlassenen Pkw kann steuerfreie Sammelbeförderung sein

Wird dem Geschäftsführer einer GmbH ein Fahrzeug zur privaten Nutzung unter der Auflage überlassen, dass er damit andere Arbeitnehmer zum Arbeitsort mitnimmt, kann es sich um eine steuerbefreite Sammelbeförderung von Arbeitnehmern handeln. So entschied das Finanzgericht Schleswig-Holstein¹ im Fall eines Gesellschafter-Geschäftsführers, der auf Grund einer schriftlichen Vereinbarung mit der Gesellschaft bei Fahrten mit dem ihm auch für die private Nutzung zur Verfügung gestellten Dienstwagen regelmäßig weitere Mitarbeiter von seinem Wohnsitz zum Arbeitsort mitnahm. Das Gericht war überzeugt, dass die Beförderungen nur auf Grund der schriftlichen Auflage des Arbeitgebers erfolgten und wegen des notwendigerweise gleichzeitigen Arbeitsbeginns der betroffenen Arbeitnehmer erforderlich waren.

Die unentgeltliche Sammelbeförderung eines Arbeitnehmers mit einem vom Arbeitgeber gestellten Fahrzeug ist steuerfrei, wenn sie für den betrieblichen Einsatz notwendig ist.² Eine Sammelbeförderung bedeutet die vom Arbeitgeber veranlasste Beförderung mehrerer Arbeitnehmer.³

Gegen das Urteil wurde Revision eingelegt.⁴

¹ FG Schleswig-Holstein, Urt. v. 29.11.2007, 5 K 143/05, EFG 2008, S. 283, LEXinform 5005774.

² § 3 Nr. 32 EStG.

³ Siehe Beckerath in Kirchhof/Söhn/Mellinghoff, EStG, Komm., § 3 Nr. 32, B 32/31.

⁴ Rev. eingelegt BFH, VI R 56/07.

Pflicht zur Vorlage einer Lohn-Archiv-CD bei der Lohnsteueraußenprüfung

Nach einer Entscheidung des Finanzgerichts Baden-Württemberg ist ein Steuerberater im Rahmen einer Lohnsteueraußenprüfung zur Vorlage einer sogenannten Lohn-Archiv-CD verpflichtet.¹

Der Steuerberater hatte nur wenige Arbeitnehmer beschäftigt. Im Rahmen der Lohnsteueraußenprüfung wollte das Finanzamt nicht nur Zugriff auf die Jahreslohnkonten und monatliche Abrechnungen, sondern auch auf eine Lohn-Archiv-CD. Der Steuerberater wollte jedoch keine CD, sondern die Daten nur in ausgedruckter Form vorlegen.

Das Gericht entschied, dass er zur Vorlage der Lohn-Archiv-CD verpflichtet ist.

Nach § 147 AO kann die Finanzbehörde verlangen, dass ihr im Rahmen einer Außenprüfung die für die Besteuerung bedeutsamen Aufzeichnungen auf einem maschinell verwertbaren Datenträger zur Verfügung gestellt werden. Dies ist auch nicht unverhältnismäßig. Die mit der Vorlage der CD verbundenen Kosten stehen zu dem damit angestrebten Zweck der Außenprüfung nicht außer Verhältnis.

Der für die Anforderung des Datenträgers notwendige Kanzleiaufwand ist so geringfügig, dass er außer Betracht bleiben kann. Für das Heraussuchen der entsprechenden Lohnunterlagen in Papierform ist der Aufwand höher.

¹ FG Baden-Württemberg, Urt. v. 11.05.2007, 9 K 178/06, B+P 2008, S. 120ff.

Bundesagentur für Arbeit entschärft Sperrzeitenregelung

Das Bundessozialgericht hat in einer Entscheidung¹ angekündigt, dass es seine restriktive Rechtsprechung zur Verhängung von Sperrzeiten² aufgeben wird.

Danach soll zukünftig unter Heranziehung der Grundsätze des § 1a KSchG auf eine ausnahmslose Prüfung der Rechtmäßigkeit der (drohenden) Arbeitgeberkündigung verzichtet werden, wenn die Abfindungshöhe die in § 1a Abs. 2 KSchG vorgesehene nicht überschreitet.

Die Bundesagentur für Arbeit hat daraufhin ihre Durchführungsanweisungen (Ziffer 9.1.2, Stand 10/2007) entsprechend modifiziert. Danach liegt ein sperrzeitunschädlicher wichtiger Grund³ vor, wenn der

Arbeitnehmer einen Aufhebungs- bzw. Abwicklungsvertrag abschließt oder eine Eigenkündigung ausspricht und

- eine Kündigung durch den Arbeitgeber mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt worden ist,
- die drohende Arbeitgeberkündigung auf betriebliche Gründe gestützt würde,
- die Arbeitgeberkündigung zu dem selben Zeitpunkt, zu dem das Beschäftigungsverhältnis geendet hat, oder früher wirksam geworden wäre,
- im Fall der Arbeitgeberkündigung die Kündigungsfrist eingehalten würde,
- eine Abfindung von höchstens 0,5, mindestens aber 0,25 Monatsentgelten pro Beschäftigungsjahr an den Arbeitnehmer gezahlt wird.

Liegen diese Voraussetzungen kumulativ vor, kommt es nicht darauf an, ob die drohende Arbeitgeberkündigung sozial gerechtfertigt wäre.

In zwei wichtigen Punkten bleibt die Bundesagentur für Arbeit allerdings hinter der Entscheidung des Bundessozialgerichts zurück:

Zum Einen, wenn der drohenden Arbeitgeberkündigung keine betriebsbedingten, sondern personen- oder verhaltensbedingte Gründe zu Grunde liegen; zum Anderen, wenn der Arbeitnehmer vorzeitig von der Arbeitspflicht freigestellt wird.

Wird in solchen Fällen eine Sperrzeit verhängt, sollte der Klageweg in Erwägung gezogen werden.

¹ BSG, Urt. v. 12.07.2006, B 11a AL 47/05, LEXinform 1541924.

² § 144 SGB III.

³ § 144 Abs. 1 S. 1 SGB III.

Reform der Pflegeversicherung (Teil 3)

Pflegebedürftige dürfen sich voraussichtlich ab Juli über mehr Geld freuen. Der Grund: Mit der Reform der Pflegeversicherung, die der Bundestag am 14. März 2008 beschlossen hat, werden die Geldleistungen der Pflegeversicherung erhöht und in den nächsten Jahren weiter dynamisiert. Im dritten Teil der Serie zur Pflegereform geben wir einen Überblick über die geplanten Veränderungen im Leistungsbereich.

Ein wesentlicher Schwerpunkt der Pflegeversicherung liegt darin, Pflegebedürftige und ihre Angehörigen zu unterstützen. Ab Juli 2008 werden insbesondere die Leistungen im ambulanten Bereich stufenweise angehoben.

Ambulante Sachleistungen

Die Pflegekasse übernimmt schon heute bei häuslicher Pflege die Aufwendungen für allgemeine Pflegeleistungen (Grundpflege und hauswirtschaftliche Versorgung) als Sachleistung, wenn diese durch geeignete Pflegekräfte erbracht wird. Der Anspruch umfasst Leistungen bis zu den nachstehenden Höchstbeträgen. Die Beträge werden je Kalendermonat gezahlt und sind von der Pflegestufe abhängig. Sie werden in den nächsten Jahren wie folgt angepasst:

Pflegestufe	Stufe I	Stufe II	Stufe III
bisher	384 €	921 €	1.432 €
2008	420 €	980 €	1.470 €
2010	440 €	1.040 €	1.510 €
2012	450 €	1.100 €	1.550 €

Pflegegeld

Pflegebedürftige, die ihre Pflege zu Hause selbst sicherstellen möchten - etwa durch Angehörige, Nachbarn oder sonstige nicht professionelle Helfer -, können anstelle der häuslichen Pflegehilfe ein monatliches Pflegegeld erhalten. Die Höhe des Pflegegelds, die jeweils von der Pflegestufe abhängig ist, wird sich folgendermaßen entwickeln:

Pflegestufe	Stufe I	Stufe II	Stufe III
bisher	205 €	410 €	665 €
2008	215 €	420 €	675 €
2010	225 €	430 €	685 €
2012	235 €	440 €	700 €

Stationäre Sachleistungen

Eine vollstationäre Pflege wird insbesondere immer dann erforderlich, wenn eine häusliche oder teilstationäre Pflege nicht in Betracht kommt. Die Pflegekasse beteiligt sich an den monatlichen Kosten für den Aufenthalt im Pflegeheim. Die nachfolgende Übersicht zeigt die Entwicklung der monatlichen Pauschbeträge in den nächsten Jahren:

Pflegestufe	Stufe I	Stufe II	Stufe III	Stufe III Härtefall
bisher	1.023 €	1.279 €	1.432 €	1.688 €
2008	1.023 €	1.279 €	1.470 €	1.750 €
2010	1.023 €	1.279 €	1.510 €	1.825 €
2012	1.023 €	1.279 €	1.550 €	1.918 €

Dynamisierung

Seit 1995 sind die Leistungen der Pflegeversicherung unverändert. Vor diesem Hintergrund sollen die Leistungen der Pflegeversicherung künftig regelmäßig angepasst werden. So werden die Pflegesätze stufenweise bis zum Jahr 2012 angehoben. Von diesem Zeitpunkt an werden sie alle drei Jahre - also erstmals für das Jahr 2015 - an die allgemeine Preisentwicklung angepasst.

Neu ab 1. Januar 2009: Der Gesundheitsfonds

Zum 1. Januar 2009 wird der Gesundheitsfonds eingeführt - ein Kernelement der jüngsten Gesundheitsreform. Er wird vom Bundesversicherungsamt verwaltet. Seine wesentliche Aufgabe besteht in der Verteilung der Finanzmittel für die gesetzliche Krankenversicherung.

Beginnend ab dem Jahr 2009 fließen die Beiträge der Versicherten und ihrer Arbeitgeber in den Gesundheitsfonds als zentralen Topf. Hinzu kommen Steuermittel aus dem Bundeshaushalt, insbesondere zur Finanzierung der beitragsfreien Mitversicherung von Kindern und versicherungsfremder Leistungen der Krankenkassen (z. B. Mutterschaftsgeld).

Der Beitragssatz

Bereits für das Jahr 2009 legt der Gesetzgeber erstmals bundeseinheitlich den Beitragssatz zur Krankenversicherung fest. Dieser wird bis zum 1. November 2008 bekannt gegeben. Die Höhe muss so bemessen sein, dass aus dem Gesundheitsfonds zunächst die Gesundheitsausgaben der Krankenkassen zu 100 % finanziert werden können. Erst dann, wenn die Mittel aus dem Fonds über einen Zeitraum von zwei Jahren die Ausgaben der Krankenkassen nicht mehr zu mindestens 95 % abdecken, muss der Gesetzgeber den Beitragssatz erhöhen.

Verteilung

Aus dem Gesundheitsfonds erhalten alle Krankenkassen eine einheitliche Grundpauschale für jeden Versicherten sowie ergänzende alters- und risikoadjustierte Zuschläge, mit denen die unterschiedlichen Versichertenstrukturen der Krankenkassen ausgeglichen werden sollen. Das Bundesversicherungsamt übernimmt die Verwaltung der Mittel.

Reichen die aus dem Gesundheitsfonds zugewiesenen Mittel nicht aus, können Krankenkassen von ihren Mitgliedern einen Zusatzbeitrag erheben. Dieser kann einkommensabhängig oder als Pauschale erhoben werden und darf 1 % der beitragspflichtigen Einnahmen des Mitglieds (Belastungsgrenze) nicht überschreiten. Eine Berechnung der individuellen Belastungsgrenze entfällt, wenn der Zusatzbeitrag bis zu 8 € im Monat beträgt.

Übersteigen dagegen die Zuweisungen aus dem Fonds den Finanzbedarf, können Überschüsse an die Versicherten ausgezahlt werden, wenn die Krankenkasse schuldenfrei ist und die gesetzlichen Rücklagen aufgefüllt sind.

Beitragseinzug

Die Krankenkassen, also beispielsweise die AOK, und die Minijob-Zentrale bleiben auch über den 31. Dezember 2008 hinaus weiterhin Einzugsstellen für die Gesamtsozialversicherungsbeiträge. Ab 2009 leiten sie die Beiträge zur Krankenversicherung aber an den Gesundheitsfonds weiter.

Neu einzurichtende Weiterleitungsstellen können ab dem Jahr 2011 - zusätzlich und optional für Arbeitgeber - den kassenartenübergreifenden Beitragseinzug übernehmen. Das können sowohl Krankenkassen, aber auch Arbeitsgemeinschaften oder Verbände von Krankenkassen sein. Der Arbeitgeber, der dieses Verfahren wählt, kann mit der kassenartenübergreifenden Weiterleitungsstelle jedoch nur vereinzelte Aufgaben im Rahmen der Sozialversicherung abwickeln. So können Arbeitgeber einheitlich für alle Beschäftigten die Sozialversicherungsbeiträge an diese Stelle abführen und ebenso Beitragsnachweise und Meldungen erstatten.

Auf neuer Grundlage – Jugendfreiwilligendienst

Für das bürgerschaftliche Engagement junger Menschen wird es in Kürze eine neue rechtliche Grundlage geben - das Gesetz für Jugendfreiwilligendienste. Jugendfreiwilligendienste in diesem Sinne sind das „freiwillige soziale Jahr“ und das „freiwillige ökologische Jahr“. In der Sozialversicherung gelten für den freiwilligen sozialen bzw. ökologischen Dienst spezielle Regelungen.

Jugendfreiwilligendienste werden von gemeinwohlorientierten Einrichtungen oder Vereinen angeboten. Die Dienste können im Bereich Umweltschutz aber auch Kultur oder Sport angesiedelt sein. Teilnahmeberechtigt sind junge Menschen unter 27, die die Vollzeitschulpflicht erfüllt haben. Junge Männer können zudem einen freiwilligen Dienst anstelle des Zivildienstes ausüben.

Die Einsatzstellen führen die Jugendlichen in ihre Arbeit ein und begleiten sie während ihres Freiwilligendienstes. Sie stellen einen persönlichen Ansprechpartner zur Verfügung, der die Freiwilligen während ihrer Einsatzzeit pädagogisch betreut und unterstützt, und gewährleisten, dass die formalen Rahmenbedingungen eingehalten werden.

Sozialversicherung

Menschen im Jugendfreiwilligendienst sind rechtlich ähnlich gestellt wie Auszubildende. Es besteht Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht. Dies gilt auch dann, wenn das Entgelt bzw. Taschengeld unter 400,01 € pro Monat liegt. Die Regelungen für Minijobs sowie zur Beitragsberechnung in der Gleitzone (400,01 bis 800,00 €) werden dabei nicht angewandt. Weil grundsätzlich Versicherungspflicht besteht, müssen die Arbeitgeber aus allen Arbeitsentgeltbestandteilen (Bar- und Sachbezüge) Beiträge zur Sozialversicherung entrichten. Inwieweit dabei Sachbezüge, also beispielsweise eine freie Unterkunft oder freie Verpflegung angesetzt werden müssen, richtet sich nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung. Details lassen sich aus den einschlägigen Sachbezugstabellen entnehmen. Diese finden sich im Internet zum Beispiel unter www.aok-business.de.

Wie bei anderen Arbeitnehmern auch, ist der Arbeitgeber Schuldner der Beiträge. Die Besonderheit beim Jugendfreiwilligendienst liegt darin, dass er den vollen Beitrag, also auch den Arbeitnehmeranteil, allein tragen muss. Er trägt auch den Beitragszuschlag für Kinderlose in der gesetzlichen Pflegeversicherung sowie den zusätzlichen Beitrag in der Krankenversicherung.

Personen, die einen Jugendfreiwilligendienst leisten, zählen arbeitsrechtlich nicht als Arbeitnehmer. Daher werden sie bei der Beurteilung, ob ein Betrieb an der Entgeltfortzahlungsversicherung U1 (Aufwendungen bei Krankheit) teilnimmt, nicht mitgezählt. Entsprechend müssen für diese Jugendlichen auch keine Umlagebeträge für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gezahlt werden. Dies gilt auch für die Entgeltfortzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft (U2), an der grundsätzlich alle Betriebe teilnehmen. Erstattungen für Aufwendungen können die Betriebe - im Umkehrschluss daraus - allerdings auch nicht erhalten.

Schulabgänger

Viele Arbeitgeber beschäftigen übergangsweise Schulabgänger, zum Beispiel in der Zeit nach dem Abitur. Grundsätzlich sind diese als kurzfristig Beschäftigte versicherungsfrei, wenn die Beschäftigung von Anfang an auf zwei Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt ist und die Schulabgänger nicht berufsmäßig tätig sind. Häufig werden Freiwilligendienste zwischen Abitur und Studium geleistet; in diesen Fällen ist keine Berufsmäßigkeit anzunehmen. Anders sieht es aus, wenn Schulabgänger einen Jugendfreiwilligendienst leisten und im Anschluss daran eine Ausbildung oder einen Job annehmen wollen. Dann gelten Sie als berufsmäßig tätig und sind somit auch in der Übergangsbeschäftigung versicherungspflichtig. Berufsmäßig bleibt eine

Beschäftigung ebenfalls, wenn im Anschluss an diesen Jugendfreiwilligendienst ein Studium aufgenommen werden soll.

Anspruch des Betriebsrats auf Überlassung von Räumen

Die dem Betriebsrat zu überlassenen Räume¹ müssen so beschaffen sein, dass der Betriebsrat in ihnen seine Aufgaben ordnungsgemäß wahrnehmen kann.

In einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein² wurden die Anforderungen hierzu wie folgt zusammengefasst:

- Es muss möglich sein, Betriebsratssitzungen und Besprechungen durchzuführen, Sprechstunden abzuhalten, Schreibarbeiten auszuführen sowie sich dorthin zur Lektüre zurückzuziehen. Dazu bedürfen die Räume einer ausreichenden Größe, funktionsgerechten Ausstattung und Lage.
- Die Größe des Raumes ist davon abhängig, von wie vielen Personen er gleichzeitig genutzt werden soll und welche Einrichtungsgegenstände in ihm untergebracht werden müssen.
- Zur funktionsgerechten Ausstattung gehört neben der Beleuchtung, Belüftung und Heizung eine angemessene Einrichtung.
- Der Raum muss verschließbar und optisch und akustisch so abgestimmt sein, dass ihn Zufallszeugen von außen nicht einsehen oder abhören können, ohne besonderen Aufwand zu betreiben.
- Der Raum muss dem Betriebsrat nicht ausschließlich zur Verfügung stehen; ausreichend ist die Möglichkeit der Mitbenutzung.

¹ § 40 Abs. 2 BetrVG.

² LAG Schleswig-Holstein, Beschl. v. 19.9.2007, 6 TaBV 14/07, NZA-RR 3/2008, S. VI, LEXinform 0878004.

Ernsthaftigkeit der Bewerbung ist zwingende Voraussetzung für Entschädigungsanspruch nach § 15 AGG

In dem 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)¹ ist das Verbot der Diskriminierung bei der Einstellung von Arbeitnehmern geregelt. Abgelehnte Bewerber können bei Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität auf Entschädigung klagen.²

Von „AGG-Hopping“ spricht man, wenn sich Bewerber serienmäßig zum Schein auf Stellenanzeigen mit diskriminierungsrelevanten Inhalten bewerben, um anschließend nach Ablehnung die Arbeitgeber auf Entschädigung zu verklagen.

Meist allein erfolgversprechende Verteidigungsstrategie der Arbeitgeber gegen solche „Trittbrettfahrer“ ist der Einwand des Rechtsmissbrauchs, also der fehlenden Ernsthaftigkeit der Bewerbung. Die Ernsthaftigkeit der Bewerbung ist stets Voraussetzung für einen etwaigen Entschädigungsanspruch.

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin³ spricht es gegen eine subjektiv ernsthafte Bewerbung, wenn der Bewerber in seiner - auch Kurz- Bewerbung zu einer als wesentlich erkennbaren Einstellungsvoraussetzung keine Angaben macht oder wenn er z. B. eine weit überzogene Vergütungsvorstellung äußert.

In dem zu Grunde liegenden Fall hatte sich ein Diplom-Soziologe als Sekretärin beworben. In seiner Bewerbung nannte er als Gehaltsvorstellung 52.000 €/Jahr, während die später eingestellte Bewerberin 30.000 €/Jahr erhielt. Auf die in der Stellenanzeige ausdrücklich geforderten „sehr guten Englisch- und Französischkenntnisse in Wort und Schrift“ ging er in seiner schriftlichen Bewerbung nicht ein.

Wegen fehlender Ernsthaftigkeit der Bewerbung wies das Gericht die Klage auf Entschädigung ab.

¹ Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung v. 14.8.2006, BGBl 2006 I, S. 1897.

² §§ 1, 15 AGG.

³ LAG Berlin, Pressemitteilung zum Ur. v. 30.3.2006, 10 Sa 2395/05, LEXinform 0867477.

Zur Wirksamkeit von Vereinbarungen über die Rückzahlung von Studienkosten

Nach einem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall unterliegen vom Arbeitgeber vorformulierte Vereinbarungen über die Rückzahlung von Studienkosten auch dann der Inhaltskontrolle gemäß § 307 BGB, wenn sie nur zur einmaligen Verwendung bestimmt sind.¹

Solche Vereinbarungen können gegen das Transparenzgebot aus § 307 Abs. 1 S. 2 BGB verstoßen, wenn eine ratenweise Rückzahlung der Kosten nur bei einer Anschlussstätigkeit beim Arbeitgeber in Betracht kommen soll, jedoch Art und Vergütung der Tätigkeit nicht festgelegt sind.

In dem entschiedenen Fall hatte ein Student mit einem Arbeitgeber einen „Volontariatsvertrag“ geschlossen, wonach er für die Dauer des Studiums ein Darlehen in Höhe der Vergütung eines Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr sowie einen Mietzuschuss erhalten sollte. Das Darlehen sollte er nach Beendigung des Studiums in 60 gleichen Monatsraten durch eine Anschlussstätigkeit bei dem Arbeitgeber zurückzahlen.

Nach erfolgreichem Abschluss des Studiums bot der Arbeitgeber dem Beklagten eine Tätigkeit in seinem Unternehmen an. Der Beklagte war der Auffassung, dass diese Vergütung nicht seiner Qualifikation entspreche, und lehnte das Angebot ab. Daraufhin verlangte die Klägerin die Rückzahlung des gesamten Darlehens in Höhe von 23.921,85 €. Die Klage blieb wegen der Unbestimmtheit der Vereinbarung ohne Erfolg.

¹ BAG, Urt. v. 18.03.2008, 9 AZR 186/07, LEXinform 0174062.

Resturlaub aus Elternzeit muss spätestens im Folgejahr genommen werden

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz hat entschieden, dass ein während der Elternzeit angefallener Resturlaub entweder sofort nach ihrem Ende, spätestens aber bis zum Ablauf des folgenden Jahres genommen werden muss.¹

Demnach gilt dies auch, wenn sofort wieder eine neue Elternzeit in Anspruch genommen wurde. Der Mitarbeiter hat keinen Anspruch darauf, dass am Ende auch dieser Elternzeit der insgesamt angefallene Resturlaub zusammengerechnet wird. Nach diesem Zeitpunkt ist er verfallen, so dass auch kein finanzieller Ausgleichsanspruch mehr besteht.

In dem entschiedenen Fall wurde eine Arbeitnehmerin während der Elternzeit wieder schwanger. Nach Ende der zweiten Elternzeit verlangte sie vom Arbeitgeber Ersatz für 22 Resturlaubstage, die noch aus der Zeit vor der Geburt des ersten Kinds stammten. Sie vertrat die Auffassung, dass der Verfall des Urlaubs grundsätzlich aufgrund des BErzGG bzw. BEEG gehemmt sei.

Dieser Ansicht folgte das Gericht nicht.

Der Übertragungszeitraum nach § 17 Abs. 2 BEEG (früher: § 17 Abs. 2 BErzGG) verlängert sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei wiederholter Inanspruchnahme von Elternzeit nicht bis zum Ende der letzten Elternzeit². Hätte der Gesetzgeber etwas anderes gewollt, hätte es sich aufgedrängt, den Gesetzeswortlaut bei der Einführung des BEEG zum 01.01.2007 zu ändern. Dies ist nicht geschehen. Er hat den Wortlaut des § 17 Abs. 2 BErzGG unverändert übernommen.

¹ LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 13.12.2007, 10 Sa 500/07, LEXinform 0878419.

² z. B. BAG, Urt. v. 21.10.1997, 9 AZR 267/96, LEXinform 0204404.

Übertragung von Urlaub bei Schwangeren

Das Arbeitsgericht Marburg hat entschieden, dass ein ärztliches Beschäftigungsverbot für eine schwangere Arbeitnehmerin alleine noch keinen in der Person liegenden Übertragungsgrund nach § 7 Abs. 3 BUrlG darstellt.¹

In der Person der Arbeitnehmerin liegende Gründe müssen den Urlaubszweck, die Freizeitgewährung zum Zwecke der Erholung, unmöglich machen.

Da eine Arbeitnehmerin während der Zeit des ärztlichen Beschäftigungsverbots nicht arbeitsunfähig ist, kann der Arbeitgeber in dieser Zeit auch Urlaub anordnen und gewähren.

Allerdings ist dagegen dann während des gesetzlichen Mutterschutzes eine Urlaubsgewährung nicht mehr möglich. Denn der Mutterschutz dient dem besonderen Schutz der Gesundheit von Mutter und Kind kurz vor dem Entbindungstermin. Ähnlich wie bei der Arbeitsunfähigkeit kommt in dieser Zeit eine Urlaubsgewährung nicht mehr in Betracht.

¹ ArbG Marburg, Urt. v. 11.01.2008, 2 Ga 1/08, LEXinform 1400642.

Betriebsbedingte Kündigung und freie Unternehmerentscheidung

Betriebsbedingte Gründe, die eine ordentliche Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG rechtfertigen, liegen vor, wenn das Beschäftigungsbedürfnis für den Arbeitnehmer entfällt. Das ist unter anderem dann der Fall, wenn

der Arbeitgeber den Betrieb reorganisiert und nach dem neuen Konzept die bisherige Tätigkeit nicht mehr anfällt. Die Umgestaltung wird als sogenannte freie Unternehmerentscheidung von den Gerichten nicht auf ihre organisatorische oder betriebswirtschaftliche Zweckmäßigkeit überprüft, sondern allein darauf, ob sie willkürlich oder sonst missbräuchlich erfolgt ist. Entschließt sich der Arbeitgeber, bisher von Arbeitnehmern ausgeübte Tätigkeiten in Zukunft nicht mehr durch Arbeitnehmer, sondern durch selbstständige Unternehmer ausführen zu lassen, so entfällt nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts in diesem Umfang das bisherige Beschäftigungsbedürfnis für Arbeitnehmer und ein betriebsbedingter Kündigungsgrund liegt vor.¹

¹ BAG, Urt. v. 13.03.2008, 2 AZR 1037/06; LEXinform 0174055.

Kein Anspruch auf Raucherraum und Rauchpausen während der Kernarbeitszeit

Nach einer Entscheidung des Verwaltungsgerichts Köln haben Mitarbeiter weder Anspruch auf einen Raucherraum noch auf Rauchpausen während der Kernarbeitszeit.¹

Seit März 2007 gilt in allen Dienstgebäuden der Stadt ein absolutes Rauchverbot. Das Rauchen ist den Mitarbeitern seitdem nur noch außerhalb der Dienstgebäude und außerhalb der Kernarbeitszeiten (Montag bis Donnerstag von 9.00 bis 12.00 und von 14.00 bis 15.00 Uhr, freitags von 9.00 bis 12.00 Uhr) gestattet, an denen jeder Mitarbeiter im Dienst sein muss. Der 61-jährige Kläger, der seit mehr als 40 Jahren auch während seines Dienstes raucht, verlangte von der Stadt, ihm das Rauchen in einem Innenraum des Gebäudes und auch während der Kernarbeitszeiten zu gestatten. Dies lehnte die Stadtverwaltung unter Hinweis auf den Nichtraucherschutz und die geltenden Arbeitszeitregelungen ab.

Das Verwaltungsgericht wies die Klage des Beamten ab.

Das nordrhein-westfälische Nichtraucherschutzgesetz lässt zwar die Einrichtung besonders gekennzeichnete Raucherräume in den Dienststellen zu, stellt dies aber in das Ermessen des Dienstherrn. Dass die Stadt Köln im Interesse der Gleichbehandlung unabhängig von den konkreten räumlichen Gegebenheiten in den einzelnen Dienststellen hiervon grundsätzlich keinen Gebrauch gemacht hat, ist nicht zu beanstanden.

Einen Rechtsanspruch der Mitarbeiter auf Einrichtung eines Raucherraums oder geschützten Unterstandes außerhalb des Dienstgebäudes gibt es nicht. Das Verbot, den Arbeitsplatz während der Kernarbeitszeit zu verlassen, ist nicht unverhältnismäßig und auch für Raucher zumutbar. Eine tägliche "Abstinenz" von längstens drei Stunden muss der Kläger hinnehmen.

¹ VG Köln, 19 K 3549/07, dpa-Meldung v. 20.03.2008.