

Newsletter-Arbeitsrecht I/2012

Sehr geehrte Mandanten,
liebe Leser,

Ich freue mich, Ihnen heute die erste Ausgabe des *Newsletter Arbeitsrecht* im Jahr 2012 vorstellen zu dürfen. Endlich ist eine Entscheidung ergangen, die den nunmehr seit 2009 andauernden Schwebestand in der Frage beenden könnte, wann angesammelte Urlaubsansprüche von Langzeiterkrankten verfallen.

Ein weiterer Schwerpunkt dieser Ausgabe liegt in den Tendenzen des Kündigungsschutzrechts in der Rechtsprechung sowie in aktueller Rechtsprechung zur Benachteiligung von Arbeitnehmern.

Aber bitte beachten Sie: *Newsletter Arbeitsrecht* ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Es soll nur Tendenzen aufzeigen und Sie sensibilisieren. Für die gewohnte Qualität in der Rechtsberatung durch meine Kanzlei ist der persönliche Kontakt der Weg der Wahl und kann durch nichts ersetzt werden.

Ich wünsche Ihnen auch bei dieser Ausgabe eine interessante Lektüre und stehe für Gespräche, Beratung und Anregungen gerne zu Verfügung.

Ihr



David Pitzer
Rechtsanwalt

In dieser Ausgabe:

- **Rechtsprechung**

1. Keine unbegrenzte Ansammlung von Urlaubsansprüchen bei Langzeiterkrankungen II
2. Berufskraftfahrer: Einmonatiges Fahrverbot rechtfertigt fristlose Kündigung nicht
3. Zustellung der Kündigung an Schwiegervater reicht aus
4. Unternehmerische Freiheit hat Vorrang bei Aufstockung der Teilzeit
5. Unwirksame Kündigung als Resultat eines Flirts
6. Kein doppelter Urlaubsanspruch bei unwirksamer Kündigung
7. Mehrarbeit muss bei unwirksamer Vergütungsklausel zusätzlich vergütet werden
8. Mangelnde Zuverlässigkeit - Fristlose Kündigung wegen Nichtvorlage von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen
9. Unionsrecht: Kettenbefristung kann wirksam sein
10. Benachteiligung schwerbehinderter Menschen durch fehlende Einladung zum Vorstellungsgespräch
11. Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz innerhalb von zwei Monaten
12. Zu wenig Urlaub für jüngere Arbeitnehmer
13. Besteuerung einer fiktiven Privatnutzung bei Dienstwagen unzulässig

- **Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt**

14. Deutsche Arbeitgeber planen Einstellungen im zweiten Quartal



David Pitzer
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:
Hubertusstrasse 2
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: info@d-h-p.de
Internet: <http://www.d-h-p.de>

Seite zwei

Rechtsprechung

1. Abgeltung von Urlaubsansprüchen bei Langzeiterkrankung - Keine unbegrenzte Ansammlung von Urlaubsansprüchen II (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 21.12.2011, 10 Sa 19/11)

Nach der Entscheidung des EuGH, RS. C-214/10, Urteil vom 22.11.2011, hat auch nunmehr erstmals ein deutsches Gericht im Sinne der Entscheidung vom 22.11.2011 geurteilt.

Die Richter hatten über eine Klage zu entscheiden, mit der der Kläger Urlaubsansprüche nach durchgehender Arbeitsunfähigkeit für drei Jahre geltend machte.

Als Folge auf die Schultz-Hoff-Entscheidung des EuGH (C-350/06) entschied das BAG in 2009, dass gesetzliche Urlaubsansprüche dann nicht erlöschen, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres bzw. des Übertragungszeitraums arbeitsunfähig erkrankt war (9 AZR 983/07). Und dies - aufgrund der Schulz-Hoff-Entscheidung - unbegrenzt. Soweit zunächst die unionskonforme Rechtsfortbildung des BAG.

Nach der Entscheidung des EuGH vom 22.11.2011 ist eine Ansammlung von Urlaubsansprüchen über mehrere Jahre nicht geboten und eine nationale Regelung mit einer Begrenzung des Übertragungszeitraums von 15 Monaten rechtlich nicht zu beanstanden.

So gehen Urlaubsansprüche spätestens 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahrs

unter und sind bei einer späteren Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr abzugelten, denn eine Abweichung von der durch den Gesetzgeber geschaffenen Befristungsregelung in § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) ist im Wege der unionsrechtlichen Rechtsfortbildung durch die nationale Rechtsprechung nur legitimiert, wenn das Unionsrecht dies gebietet.

So kann nunmehr gehofft werden, dass auch das Bundesarbeitsgericht eine Begrenzung der Ansammlung von Urlaubsansprüchen ausurteilt und somit letztendlich Rechtssicherheit schafft.

2. Berufskraftfahrer: Einmonatiges Fahrverbot rechtfertigt fristlose Kündigung nicht (LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 16.08.2011, 5 Sa 295/10)

Zwar kann generell der Verlust der Fahrerlaubnis bei einem Berufskraftfahrer die Wirksamkeit einer Kündigung rechtfertigen. Die Verhängung eines nur kurze Zeit geltenden Fahrverbotes stellt jedoch in der Regel keinen wichtigen Grund im Sinne des § 606 Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) dar, so die Richter des Landesarbeitsgerichtes Mecklenburg-Vorpommern.

Die Richter urteilten, dass der Anspruch der Kündigung unverhältnismäßig sein, da eine betriebliche Beeinträchtigung durch das Fahrverbot vermeidbar gewesen sei.

Denn die Zeit des ausgesprochenen Fahrverbots das hätte ohne weiteres

durch Urlaubsgewährung überbrückt werden können. Insbesondere, so die Richter, bestehe bei einer Unterrichtung über das Fahrverbot zehn Tage vor dessen Beginnen noch genügend Zeit auf Seiten des Arbeitgebers, zu reagieren.

Er habe, da er immer mit Personalausfall, beispielsweise wegen Erkrankung eines Arbeitnehmers zu rechnen habe, seinen Betrieb auch im eigenen Interesse so zu organisieren, dass ein ungeplanter Personalausfall bewältigt werden könne.

3. Zustellung der Kündigung an Schwiegervater reicht aus (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 26.08.2011, 9 Sa 226/11)

Ein Zustellnachweis eines privaten Postdienstleisters ist zwar keine öffentliche Urkunde, kann aber den Beweis des ersten Anscheins dafür geben, dass die Zustellung zum bescheinigten Zeitpunkt und in der bescheinigten Form erfolgt ist, so die Richter des Landesarbeitsgerichtes Rheinland-Pfalz.

Weiterhin urteilten die Richter, dass die Zustellung nicht nur mit der Übergabe an den eigentlichen Adressaten erfolgt sei, sondern auch durch die Übergabe an einen so genannten Empfangsboten möglich sei, der nach der Verkehrsanschauung jedes in der Wohnung lebende erwachsene Haushaltsmitglied sein kann.

Die Übergabe an den Schwiegervater reiche somit für den Zugang der Kündigung aus.



David Pitzer
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:
Hubertusstrasse 2
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: info@d-h-p.de
Internet: <http://www.d-h-p.de>

Seite drei

4. Unternehmerische Freiheit hat Vorrang bei Aufstockung der Teilzeit (LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 19.09.2011, 3 Sa 71/11)

§ 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) verpflichtet den Arbeitgeber, einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, wenn dieser ihm den Wunsch nach der Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat. Soweit zunächst die gesetzliche Regelung.

Die Richter des Landesarbeitsgerichtes Schleswig-Holstein stellte nunmehr jüngst fest, dass der Teilzeitbeschäftigte nur in der Form und dem Umfang einen Anspruch auf einen freien Arbeitsplatz hat, wie dieser vom Arbeitgeber angeboten wird.

Will der Arbeitnehmer nur 20 Stunden wöchentlich arbeiten, der Arbeitgeber schreibt aber eine Vollzeitstelle aus, so entspricht der Teilzeitwunsch des Arbeitnehmers nicht dem freien Arbeitsplatz, der zu besetzen ist, so die Richter.

Auch lege der Unternehmer aufgrund der Freiheit der unternehmerischen Entscheidung das Anforderungsprofil fest. Verfügt der in Teilzeit beschäftigte Mitarbeiter nicht über die selben persönlichen und fachlichen Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten, so hat er keinen Anspruch auf Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

5. Unwirksame Kündigung als Resultat eines Flirts (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 10.11.2011, 10 Sa 329/11)

Weil ein Bankangestellter für einen privaten Flirt die Handynummer einer Kundin benutzte, kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis wegen missbräuchlicher Verwendung von Bankdaten für offensichtlich private Zwecke.

Gleichzeitig bot sie dem Arbeitnehmer die Weiterbeschäftigung als Berater im Standardgeschäft mit einer geringeren Vergütung an. Die Richter des Landesarbeitsgerichtes Rheinland-Pfalz urteilten nun, dass die Bank den Arbeitnehmer vor Ausspruch der Änderungskündigung habe abmahnen müssen, denn eine Abmahnung sei nicht entbehrlich gewesen.

Zweck der Kündigung sei hier nicht die Sanktion für eine begangene Pflichtverletzung, sondern die Vermeidung des Risikos einer weiteren, erheblichen Pflichtverletzung gewesen. Eine Abmahnung sei hier nicht entbehrlich gewesen, denn die Bank halte auch die Änderung des Arbeitnehmerverhaltens für möglich, was mit dem Ausspruch der Änderungskündigung und dem hierin erhaltenen Angebot auf Beschäftigung in einer anderen Position und zu anderen Vertragsbedingungen dokumentiert habe, so die Richter.

6. Kein doppelter Urlaubsanspruch bei unwirksamer Kündigung (BAG, Urteil vom 21.02.2012, 9 AZR 487/10)

Das Bundesarbeitsgericht hatte kürzlich darüber zu entscheiden, ob im Falle eines so genannten Doppelarbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer nach einer unwirksamen Kündigung der doppelte Urlaubsanspruch zusteht.

Generell besteht ein Anspruch auf Urlaub nach § 6 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) nicht, wenn der Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr bereits Urlaub von einem früheren Arbeitgeber erhalten hat. Jedoch, so die Richter, regelt diese Vorschrift nicht den Fall, in dem ein Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung ein neues Arbeitsverhältnis eingeht. Wenn nunmehr festgestellt wird, dass die Kündigung des ursprünglichen Arbeitsverhältnisses unwirksam war, liegt ein Doppelarbeitsverhältnis vor, in dem der Arbeitnehmer seine Pflichten aus beiden Arbeitsverhältnissen nicht gleichzeitig erfüllen kann.

Der Gewährung eines doppelten Urlaubsanspruchs stünde entgegen, so die Richter, dass der Arbeitnehmer im Falle des Obsiegens im Kündigungsrechtsstreit so zu stellen ist, als hätte es nie eine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses gegeben. Zwar handelt es sich bei der Gewährung von Urlaub nicht um ein Entgelt für geleistete Dienste, so dass eine Anrechnung nach § 11 Nr. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) und § 615 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) keine unmittelbare Anwendung finden könnte.

Jedoch gingen die Richter wegen der Gleichartigkeit der Interessenslage von einer analogen Anwendung der



David Pitzer
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:
Hubertusstrasse 2
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: info@d-h-p.de
Internet: <http://www.d-h-p.de>

Seite vier

Bestimmungen aus und entschieden, dass kein doppelter Urlaubsanspruch bestehe.

7. Mehrarbeit muss bei unwirksamer Vergütungsklausel zusätzlich verübt werden (BAG, Urteil vom 22.02.2012, 5 AZR 765/10)

Der Kläger, ein Lagerleiter mit einem monatlichen Bruttoentgelt von 1.800,00 €, klagte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Abgeltung von Überstunden aus insgesamt drei Beschäftigungsjahren ein.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichtes urteilten, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nach § 612 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Überstundenvergütung schulde, da angesichts der Höhe des vereinbarten Bruttoentgeltes eine Leistung von Überstunden nur gegen zusätzliche Vergütung zu erwarten war.

Ein vertraglicher Ausschluss einer zusätzlichen Vergütung von Mehrarbeit, so die Richter, sei wegen der Intransparenz nach § 307 Abs. 1 Satz 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) unwirksam. Insbesondere sei dies gegeben, weil der Arbeitsvertrag aus der Sicht eines verständigen Arbeitnehmers nicht erkennen lasse, welche Arbeitsleistung geschuldet sei. Der Arbeitnehmer könne bei Vertragsschluss nicht absehen, was auf ihn zukomme.

Unerwähnt blieb allerdings in der Entscheidung, ob im Falle einer Anstellung leitender Angestellter oder einer überobligatorischen Zahlung eines monatli-

chen Bruttoentgeltes eine solche Klauseln Bestand habe.

8. Mangelnde Zuverlässigkeit - Fristlose Kündigung wegen Nichtvorlage von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 19.01.2012, 10 SA 593/11)

Nachdem ein Arbeitnehmer unentschuldig nicht zur Arbeit erschienen war, und auch am zweiten Tag der Arbeitsunfähigkeit keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung beim Arbeitgeber vorlegte, obwohl die Verpflichtung zur Vorlage bereits ab dem ersten Krankheitstag mit dem Arbeitgeber im Arbeitsvertrag vereinbart war, kündigte der Arbeitgeber nach erfolgter Abmahnung das Arbeitsverhältnis.

In der Berufung gaben die Richter des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz dem Arbeitgeber recht.

Aufgrund der am zweiten Krankheitstag ausgestellten Abmahnung habe der Arbeitnehmer erkennen müssen, dass der Arbeitgeber auf die Einhaltung der arbeitsvertraglichen Pflichten bestche. Dies sei gerade bei Kleinbetrieben wichtig, da hier der Arbeitgeber auf die Zuverlässigkeit seiner Mitarbeiter angewiesen sei.

Nach Zugang der Abmahnung habe sich der Arbeitnehmer eine Woche Zeit gelassen, seiner Anzeige- und Nachweispflicht nachzukommen.

In der höchstrichterlichen Rechtsprechung ist anerkannt, dass bei Verlet-

zung der Anzeigepflicht bei Arbeitsunfähigkeit im Einzelfall nach vorheriger Abmahnung nicht nur eine ordentliche, sondern eine fristlose Kündigung gerechtfertigt sein kann. Im zu entscheidenden Fall, so die Richter, sei dem Arbeitgeber eine bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzende Beschäftigung des Arbeitnehmers nicht zuzumuten gewesen, da der Arbeitnehmer seiner Anzeige- und Nachweispflicht im Zusammenhang mit seiner Arbeitsunfähigkeit hartnäckig und uneinsichtig nicht nachgekommen sei.

Auch sei die Vertragsklausel, nach der der Arbeitnehmer bereits ab dem ersten Tag seiner Verhinderung den Grund der Verhinderung mitzuteilen habe, nicht zu beanstanden. Die Vertragsklausel enthalte bei Auslegung eine Verpflichtung, den Grund der Verhinderung anzugeben. Als Grund wird hier nach allgemeiner Auslegung Arbeitsunfähigkeit oder sonstige Verhinderung gesehen, nicht etwa die ärztliche Diagnose.

Auch stehe die Regelung im Einklang mit dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Der Arbeitgeber habe wegen der Auswirkungen auf den Betriebsablauf ein berechtigtes Interesse daran, rechtzeitig zu erfahren, dass und wie lange der Arbeitnehmer nicht zur Verfügung steht.

Die Rechtmäßigkeit der Aufforderung, die Arbeitsunfähigkeit im Rahmen einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits ab dem ersten Krankheitstage anzuzeigen, folgt aus § 5 Abs. 1 Satz 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG).



David Pitzer
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:
Hubertusstrasse 2
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: info@d-h-p.de
Internet: <http://www.d-h-p.de>

Seite fünf

Nach dieser Vorschrift ist der Arbeitgeber berechtigt, von Arbeitnehmern die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung früher als nach drei Kalendertagen zu verlangen, wobei es hier weder einer Begründung noch eines Sachverhalts bedarf, der Anlass für ein rechtsmissbräuchliches Verhalten des Arbeitnehmers gibt, so die Richter.

9. Unionsrecht: Kettenbefristung kann wirksam sein (EuGH, Urteil vom 26.01.2012, C-586/10)

Die Richter des EuGH stellten nun fest, dass die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge auch dann durch einen Vertretungsbedarf gerechtfertigt sein kann, wenn dieser wiederkehrend oder sogar ständig ist. Die Klägerin war insgesamt elf Jahre mit 13 aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt. Sie machte vor dem Arbeitsgericht geltend, dass der letzte Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen gelten müsse, da kein sachlicher Grund vorliege, der eine Befristung rechtfertige. Aufgrund der langen Zeit und insgesamt 13 Befristungen sei nicht mehr von einem vorübergehenden Bedarf auszugehen.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichtes legten den Rechtsstreit dem EuGH vor, da die Richter Fragen zur Auslegung der einschlägigen Vorschriften des Unionsrechts hatten.

Die Richter des EuGH stellten fest, dass der vorübergehende Bedarf an Vertretungskräften, wie auch im deutschen Recht vorgesehen, grundsätzlich ein sachlicher Grund im Sinne des Unions-

rechts sein kann, der sowohl die Befristung als auch deren Verlängerung zu rechtfertigen vermag.

Alleine aus dem Umstand, dass ein Arbeitgeber gezwungen ist, wiederholt oder sogar dauerhaft auf befristete Vertretungen zurückgreifen zu müssen, folgt weder, dass ein solcher sachlicher Grund vorliegt, noch, dass sein Vorliegen nicht gegeben ist. Dies gilt auch, so die Richter, wenn die Vertretung auch durch die Einstellung von Arbeitnehmern mit unbefristeten Arbeitsverträgen gedeckt werden könne.

10. Benachteiligung schwerbehinderter Menschen durch fehlende Einladung zum Vorstellungsgespräch (BAG, Urteil vom 16.02.2012, 8 AZR 697/10)

Weil ein öffentlicher Arbeitgeber einen schwerbehinderten Bewerber nicht zum Vorstellungsgespräch geladen hat, hat das Bundesarbeitsgericht den Arbeitgeber nun zur Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 2.700,00 € verurteilt.

Die Richter vermuteten eine Benachteiligung des Klägers wegen dessen Schwerbehinderung. Aus § 82 Satz 3 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) folge die Verpflichtung des öffentlichen Arbeitgebers, einen schwerbehinderten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Nur aufgrund mangelnder fachliche Eignung könne von der Einladung abgesehen werden.

Dass zwischen Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretung und Gleichstellungsbeauftragter aufgrund einer

Rahmenvereinbarung Einvernehmen bestand, den Schwerbehinderten nicht zu laden, ändere hieran nichts, so die Richter.

11. Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz innerhalb von zwei Monaten (BAG, Urteil vom 15.03.2012, 8 AZR 160/11)

Die Geltendmachung von Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen nach § 15 Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) unterliegt gemäß § 15 Abs. 4 Allgemeinen (AGG) einer Frist von zwei Monaten, so die Richter des Bundesarbeitsgerichts.

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts ist die Frist wirksam und begegnet keinen Bedenken nach europäischem Recht.

Die Richter stellten klar, dass der Fristlauf mit Ablehnung der Bewerbung beginnt. Die Schwerbehinderte Bewerberin hatte auf ihre Schwerbehinderteneigenschaft in der Bewerbung hingewiesen und war von einem öffentlichen Arbeitgeber nicht zum Vorstellungsgespräch geladen worden, obwohl er nach § 80 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) hierzu verpflichtet gewesen wäre.

12. Zu wenig Urlaub für jüngere Arbeitnehmer (BAG, Urteil vom 20.03.2012, 9 AZR 529/10)

Da die Staffelung des Erholungsurlaubs nach § 26 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) gegen das



David Pitzer
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:
Hubertusstrasse 2
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: info@d-h-p.de
Internet: <http://www.d-h-p.de>

Seite sechs

Verbot der Benachteiligung wegen des Alters verstößt, entschied das Bundesarbeitsgericht nunmehr, die Dauer des Erholungsurlaubes der jüngeren Beschäftigten nach oben anzupassen.

Die Richter urteilten, dass die Differenzierung der Urlaubsdauer nach dem Lebensalter die Beschäftigten benachteiligen. Gemäß § 26 Abs. 1 Satz 3 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) ist für die Berechnung der Dauer des Erholungsurlaubes das Lebensjahr maßgeblich, dass der Arbeitnehmer im Laufe des Kalenderjahres vollenden wird. Die Richter urteilten, dass die tarifliche Urlaubsstaffelung nicht das legitime Ziel verfolge, einem gesteigerten Erholungsbedürfnis ältere Menschen Rechnung zu tragen. Eine Beseitigung des Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters können nur dann erreicht werden, wenn der Urlaubsanspruch jüngerer Beschäftigter nach oben korrigiert würde.

13. Besteuerung einer fiktiven Privatnutzung bei Dienstwagen unzulässig (BFH, Urteil vom 06.10.2011, VI R 56/10)

Die sog. 1 Prozent-Regelung (§ 8 Abs. 2 Satz 2 Einkommensteuergesetz (EStG)) ist nicht anwendbar, wenn ein Arbeitnehmer das betrieblich überlassene Fahrzeug lediglich für betriebliche Zwecke sowie für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte nutzt, so urteilte unlängst der Bundesfinanzhof.

Dabei hielt der Bundesfinanzhof an seiner ständigen Rechtsprechung fest,

wonach die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung zu einem steuerbaren Nutzungsvorteil des Arbeitnehmers führt, der als Arbeitslohn zu erfassen ist. Der Vorteil sei anhand des Fahrtenbuchs oder, wenn dieses nicht geführt werde, nach der 1 Prozent-Regelung zu bewerten.

Jedoch sei die Nutzung des Fahrzeugs für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte keine privaten Nutzung, denn der Gesetzgeber habe diese Fahrten in § 9 Abs. 1 Satz 3 Nummer 4 Einkommensteuergesetz (EStG) und § 4 Abs. 5 Satz 1 Nummer 6 Einkommensteuergesetz (EStG) der Erwerbssphäre zugeordnet, so die Richter.

14. Deutsche Arbeitgeber planen Einstellungen im zweiten Quartal (Quelle: Manpower Arbeitsmarktbarometer Deutschland, Q2/2012)

Nach dem Manpower Arbeitsmarktbarometer planen deutsche Arbeitgeber mehr Einstellungen im zweiten Quartal 2012. So sei die Zahl der Arbeitgeber, die im kommenden Quartal Mitarbeiter einstellen wollen, trotz Euro- und Bankenkrise gestiegen. Neben den starken regionalen Unterschieden planen 11 % der Arbeitgeber, ihre Belegschaft von April bis Juni zu erhöhen. Dies entspricht einer Steigerung von einem Prozent gegenüber dem ersten Quartal.

Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist zu empfehlen, bei neuen Einstellungen in jedem Fall fachkundige Hilfe in Anspruch zu nehmen, um eine für beide Seiten

gute und faire Vertragsgestaltung zu gewährleisten.

Denn nur, wenn von Anfang an Rechte und Pflichten beider Seiten klar definiert sind, kann ein Arbeitsverhältnis von Beginn bis zu dessen Ende harmonisch verlaufen. Sprechen Sie mich gerne an.

HAFTUNGSAUSSCHLUSS:

Dieser Newsletter Arbeitsrecht ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall, er dient als allgemeine Information über aktuelle Rechtsentwicklungen. Eine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Ausführungen im Einzelfall übernehme ich mit der Herausgabe des Newsletter Arbeitsrecht nicht.

Verantwortlich für den Inhalt: David Pitzer, Ehringshausen.

Wenn Sie diese Informationen nicht länger erhalten möchten, senden Sie bitte eine Email an info@d-h-p.de.

Copyright © 2012 David Pitzer. All rights reserved.



David Pitzer
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:
Hubertusstrasse 2
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: info@d-h-p.de
Internet: <http://www.d-h-p.de>