



STEMMER UND PARTNER
Steuerberater

07.06.2010

Sehr geehrte Mandantin,
sehr geehrter Mandant,

nachfolgend möchten wir Sie mit den für Sie relevanten steuerlichen Änderungen vertraut machen.
Bei Fragen können Sie sich gerne an uns wenden.

Lesen Sie Informationen zu folgenden Themen:

- Besteuerung nach der 1 %-Methode bei Anhaltspunkten für die nachträgliche Erstellung des Fahrtenbuchs
- Bar gezahlte Jubiläumswendung ist Sachzuwendung
- Ein-Prozent-Regelung ist grundsätzlich fahrzeugbezogen anzuwenden
- Abstellen auf die tatsächliche Nutzung bei Dienstwagenfahrten zwischen Wohn- und Arbeitsstätte
- Zahlstellenverfahren: Meldung von Versorgungsbezügen ab 1. Januar 2011 nur noch maschinell
- Betriebsprüfung: Beitragsnachforderungen sind sofort vollziehbar
- Untersagung einer Nebentätigkeit
- Teilnahme an einer gewerkschaftlichen Informationsveranstaltung ist keine Betriebsratsstätigkeit
- Hausverbot für Betriebsratsmitglied
- Anzeigenredakteure eines Zeitungsverlags können Tendenzträger sein
- Anspruch auf Abgeltung von Teilurlaubsansprüchen
- Verstoß gegen Verbot der privaten Internetnutzung rechtfertigt nicht in jedem Fall eine Kündigung
- Kündigung in der Probezeit wegen Schweißgeruchs kann wirksam sein
- Aufhebungsvertrag unter Androhung einer außerordentlichen Kündigung ist nicht in jedem Fall anfechtbar

Mit freundlichen Grüßen

Dipl.-Kfm.



Reinhard Stemmer
Steuerberater



Besteuerung nach der 1 %-Methode bei Anhaltspunkten für die nachträgliche Erstellung des Fahrtenbuchs

Die Besteuerung der Privatnutzung eines betrieblichen Kfz muss nach der 1 %-Methode erfolgen, wenn Anhaltspunkte für eine nachträgliche Erstellung des Fahrtenbuchs bestehen, das Fahrtenbuch teilweise ungenaue bzw. zweifelhafte Aufzeichnungen enthält und die Angaben nicht durch Vorlage weiterer Unterlagen ergänzt werden. So entschied das Finanzgericht München.¹

Zu Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit gehören geldwerte Vorteile aus der privaten Nutzung eines Dienstfahrzeugs.² Um die Höhe zu ermitteln, wird entweder die 1 %-Regel angewandt oder das Verhältnis von privaten zu dienstlichen Fahrten durch Führen eines ordnungsgemäßen Fahrtenbuchs nachgewiesen.³ Ordnungsgemäß ist ein Fahrtenbuch, wenn es in geschlossener Form und zeitnah geführt wird. Die Fahrten und der Gesamtkilometerstand müssen vollständig und im fortlaufenden Zusammenhang aufgeführt werden.⁴ Grundsätzlich müssen die Aufzeichnungen eine Gewähr für ihre Vollständigkeit und Richtigkeit bieten, allerdings führen kleinere Mängel nicht zur Anwendung der 1 %-Regel, wenn die Angaben insgesamt plausibel sind.⁵

In dem hier entschiedenen Fall wurde nach Beurteilung eines unvollständigen Fahrtenbuchs als nicht ordnungsgemäß durch das Finanzamt ein weiteres vorgelegt und vorgetragen, dieses zweite Fahrtenbuch sei zunächst verschwunden gewesen und nun wiedergefunden worden. Das zweite Fahrtenbuch wirkte nach seiner äußeren Form wie nachträglich erstellt. Zudem enthielt es Abweichungen von den vorliegenden Reisekostenbelegen und es gab nur ungenaue Angaben zu aufgesuchten Geschäftspartnern. Weitere Unterlagen, anhand derer die Angaben hätten überprüft werden können, wurden nicht vorgelegt.

¹ FG München, Urt. v. 25.11.2009, 10 K 3738/08, LEXinform 5009776.

² § 19 Abs. 1 S. 1. Nr. 1 EStG.

³ § 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 EStG.

⁴ u. a. BFH, Urt. v. 21.4.2009, VIII R 66/06, BFH/NV 2009, 1422, LEXinform 0587773.

⁵ BFH, Urt. v. 10.4.2008, VI R 38/06, BStBl 2008 II, S. 768, LEXinform 0587533.

Bar gezahlte Jubiläumswendung ist Sachzuwendung

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern monatlich Sachzuwendungen von bis zu 44 € steuerfrei zukommen lassen. Werden die 44 € überschritten, ist der gesamte Betrag zu versteuern. Eine das ausnutzende Gestaltung eines Arbeitgebers hatte vor dem Thüringer Finanzgericht¹ keinen Bestand: Der Arbeitgeber gewährte seinen Arbeitnehmern nach Betriebszugehörigkeit gestaffelte Jubiläumswendungen. Es begann mit 500 € bei einer Betriebszugehörigkeit von fünf Jahren. Die entsprechende Betriebsvereinbarung sah ein Wahlrecht des Arbeitgebers vor, die Jubiläumswendung als Geld oder Sachzuwendung auszuzahlen. Daher schloss der Arbeitgeber mit dem jeweiligen Arbeitnehmer eine Nutzungsvereinbarung, wonach dieser selbst ein Wirtschaftsgut kaufte, vom Arbeitgeber eine Überweisung in Höhe der ihm zustehenden Jubiläumswendung erhielt, in der Rechnung der Arbeitgeber als Besteller angegeben war, der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Wirtschaftsgut anschließend zur Nutzung überließ, wobei 12 Monate lang jeweils 1/12 der Jubiläumswendung als Wert für die Nutzungsüberlassung angesetzt wurde, und das Wirtschaftsgut schließlich nach den 12 Monaten ohne Weiteres endgültig beim Arbeitnehmer blieb.

Diese Gestaltung konnte nicht zu steuerfreien Sachbezügen führen. Die Jubiläumswendungen sind dem Arbeitnehmer als Geld durch Überweisung zugeflossen. Daran ändert die Nutzungsvereinbarung nichts. Der einmal verwirklichte Sachverhalt ließ sich durch die Festlegungen in der Nutzungsvereinbarung weder rückgängig machen noch umgehen.

¹ Thüringer Finanzgericht, Urt. v. 17.9.2009, 2 K 180/07, EFG 2010, S. 59, LEXinform 5009322.

Ein-Prozent-Regelung ist grundsätzlich fahrzeugbezogen anzuwenden

Gehören mehrere Kraftfahrzeuge zu einem Betriebsvermögen, ist nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofes die Ein-Prozent-Regelung des § 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 EStG grundsätzlich auch dann fahrzeugbezogen, also mehrfach anzuwenden, wenn in tatsächlicher Hinsicht feststeht, dass ausschließlich eine Person die Fahrzeuge auch privat genutzt hat.¹ Für die Anwendung der Vorschrift kommt es nicht darauf an, wie viele Personen die Fahrzeuge privat nutzen.

In dem entschiedenen Fall hatte ein Unternehmensberater mehrere Kraftfahrzeuge in seinem Betriebsvermögen, die er auch privat nutzte. Seine Ehefrau hatte an Eides statt versichert, nur ihr eigenes Fahrzeug zu nutzen. Der Kläger führte keine Fahrtenbücher. In ihren Einkommensteuererklärungen ermittelten die Kläger einen privaten Nutzungsanteil für nur jeweils ein Fahrzeug.

Das Finanzamt setzte für alle Fahrzeuge des Klägers private Nutzungsanteile nach der Ein-Prozent-Regelung an. Mit der Klage macht der Kläger geltend, er könne nicht mehrere Fahrzeuge gleichzeitig privat nutzen; eine Nutzung durch die Klägerin oder andere Angehörige finde nicht statt. Das Finanzamt dürfe deshalb nach Tz. 9 des BMF-Schreibens vom 21.1.2002² die Ein-Prozent-Regelung nicht mehrmals, sondern nur einmal anwenden und müsse dabei das Fahrzeug mit dem höchsten Listenpreis zugrunde legen.



Die Klage blieb jedoch ohne Erfolg.

§ 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 EStG ist grundsätzlich auf jedes betriebliche Fahrzeug einzeln anzuwenden, das auch privat genutzt wird. Dafür spricht der Wortlaut der Vorschrift und etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der Entstehungsgeschichte der Norm oder aus systematischen Gründen.

Sinn und Zweck der Vorschrift - Vereinfachung der Bewertung - gebieten ebenfalls keine andere Deutung.

Diese Auslegung führt auch nicht zu vermeidbaren Härten.

Zwar vervielfältigt die mehrfache Anwendung der Ein-Prozent-Regelung den zu versteuernden privaten Nutzungsanteil ohne Rücksicht auf den tatsächlichen Umfang der Privatnutzung. Das ist jedoch Folge der vom tatsächlichen Nutzungsumfang absehenden Konzeption der Typisierungsvorschrift.

Der Steuerpflichtige hat jederzeit die zumutbare Möglichkeit, den privaten Nutzungsanteil den tatsächlichen Verhältnissen entsprechend durch Führung eines Fahrtenbuchs zu ermitteln.

¹ BFH, Urt. v. 9.3.2010, VIII R 24/08, LEXinform 0179319.

² LEXinform 0576212.

Abstellen auf die tatsächliche Nutzung bei Dienstwagenfahrten zwischen Wohn- und Arbeitsstätte

Ein Arbeitnehmer nutzte seinen Dienstwagen nur an 100 Tagen im Jahr für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, durchschnittlich also nur an 8,33 Tagen pro Monat. Als Arbeitslohn waren ihm aber 0,03 % des Listenpreises pro Entfernungskilometer und Monat zugerechnet worden. Das belastete den Arbeitnehmer nach Ansicht des Finanzgerichts Köln¹ zu sehr.

Für die Ermittlung des Arbeitslohns muss auf die tatsächliche Nutzung des Dienstwagens abgestellt werden, wenn die tatsächliche Nutzung von der dem pauschalen Zuschlag zugrunde liegenden typisierenden Annahme, dass der Dienstwagen monatlich an 15 Tagen für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte genutzt wird, erheblich abweicht. Im Streitfall lag eine Abweichung um ca. 45 % vor. Die Nutzung des Dienstwagens für die einzelnen Fahrten ist dann je Entfernungskilometer mit 0,002 % des Listenpreises wie bei Familienheimfahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung zu bewerten.

Gegen das Urteil wurde Revision eingelegt.²

¹ FG Köln, Gerichtsbescheid v. 22.10.2009, 10 K 1476/09, EFG 2010, S. 408, LEXinform 5009446.

² Az. BFH: VI R 57/09.

Zahlstellenverfahren: Meldung von Versorgungsbezügen ab 1. Januar 2011 nur noch maschinell

Wer ist betroffen?

Unternehmen, die Versorgungsbezüge aus der betrieblichen Altersversorgung auszahlen, werden dadurch zu sogenannten Zahlstellen. Diese Regelung betrifft eine Vielzahl von Betrieben, da seit dem 1. Januar 2002 alle Arbeitnehmer Anspruch auf staatlich geförderte Entgeltumwandlung für eine zusätzliche Altersvorsorge haben.

Als Zahlstellen übermitteln die Betriebe auch Meldungen zu Betriebsrenten ihrer früheren Mitarbeiter an deren Krankenkassen und führen entsprechende Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge an diese ab.

Was sind Versorgungsbezüge?

Das sind unter anderem

- Renten aus betrieblicher Altersversorgung (bAV) oder
- Kapitalleistungen aus Direktversicherungen im Rahmen der bAV.

Sie erfolgen als Zahlungen an ehemalige Arbeitnehmer aufgrund eines Versorgungsvertrags durch einen Betrieb.

Seit 1983 müssen aus diesen Bezügen Krankenversicherungsbeiträge (seit Bestehen der gesetzlichen Pflegeversicherung im Jahr 1995 auch Beiträge hierzu) gezahlt werden - selbst dann, wenn die Bezieher bereits als gesetzlich Rentenversicherte Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung entrichten.

Seit 2004 zahlen sie den vollen allgemeinen Beitragssatz (einschließlich des Beitragszuschlags Kinderloser in der Pflegeversicherung).

Meldungen ab 2011 nur noch elektronisch

Seit dem 1. Januar 2009 können die Zahlstellen von Versorgungsbezügen die zu erstattenden Meldungen elektronisch an die Datenannahmestellen der Krankenkassen übermitteln. Dies war jedoch bisher nicht verpflichtend.



Ab dem 1. Januar 2011 ist die elektronische Meldung für alle Zahlstellen obligatorisch.

Unternehmen, die regelmäßig weniger als 30 beitragspflichtige Versorgungsempfänger haben, können bei deren Krankenkassen eine Entbindung von der Einbehaltungs- und Abführungspflicht der Beiträge beantragen. Dann zahlen die Versorgungsempfänger diese selbst an die Kassen.

Die Meldungen an die jeweiligen Datenannahmestellen der Krankenkassen erfolgen jedoch nach wie vor durch den Betrieb.

Betriebsprüfung: Beitragsnachforderungen sind sofort vollziehbar

Nach einer Entscheidung des Bayerisches Landessozialgerichts sind Beitragsforderungen aus Betriebsprüfungen sofort vollziehbar.¹ Rechtsmittel haben hier keine aufschiebende Wirkung.

In dem entschiedenen Fall hatte ein Arbeitgeber gegen Beitragsnachforderungen aus einer Betriebsprüfung für - nach Meinung des Rententrägers - nur dem Scheine nach selbständige Pflegekräfte Klage erhoben. In Anwendung des § 7a Abs. 7 Satz 1 SGB IV hatte das Sozialgericht die aufschiebende Wirkung dieser Klage festgestellt. Dagegen hatte die Betriebsprüfungsbehörde Beschwerde zum Bayerischen Landessozialgericht erhoben mit der Begründung, § 7a Abs. 7 Satz 1 SGB IV dürfe - wie aus einem Gesetzgebungsverfahren des Jahres 2007 ersichtlich - hier keine Anwendung (mehr) finden.

Das Gericht folgte dieser Auffassung.

Die Auffassung, § 7a Abs. 7 Satz 1 SGB IV solle nicht nur für Statusentscheidungen gelten, sei dem Gesetz nicht zu entnehmen. Dem habe der Gesetzgeber mittlerweile die Begründung des SGB IV-Änderungsgesetzes entgegengesetzt (BT-Drs 16/6540, S. 23). Zudem seien Beitragsnachforderungen aus einer Betriebsprüfung nicht mit dem Entscheidungsinhalt eines Statusanfrageverfahrens vergleichbar. Im Übrigen erfordere der Fall kein Abweichen von dem gesetzlich vorgesehenen Grundsatz der sofortigen Vollziehbarkeit von Beitragsbescheiden nach § 86a Abs. 2 Nr. 1 SGG, die auch die Realisierbarkeit von Beitragsforderungen sicherstellen solle.

Das Bayerische Landessozialgericht hat sich damit dagegen ausgesprochen, das Privileg der aufschiebenden Wirkung von Rechtsmitteln für Scheinselbständigkeiten gelten zu lassen.

¹ LSG Bayern, Beschluss v. 16.03.2010, L-5-R-21/10-B ER, LEXinform 1440887.

Untersagung einer Nebentätigkeit

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist einem Arbeitnehmer während des rechtlichen Bestehens des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich jede Konkurrenzfähigkeit zum Nachteil seines Arbeitgebers untersagt. Das soll auch bei Nebentätigkeiten gelten, sofern diesen nicht jede unterstützende Tätigkeit für das Konkurrenzunternehmen abgesprochen werden kann.

In dem entschiedenen Fall ist die Klägerin als Briefsortiererin mit 15 Wochenstunden bei der beklagten Deutschen Post AG beschäftigt. Im Jahre 2006 teilte sie ihrem Arbeitgeber mit, sie übe frühmorgens eine Nebentätigkeit als Zeitungszustellerin mit einer Wochenarbeitszeit von sechs Stunden bei einem anderen Unternehmen aus. Dieses andere Unternehmen stellt nicht nur Zeitungen, sondern auch Briefe und andere Postsendungen zu. Die Tätigkeit der Klägerin beschränkt sich hier auf die Zustellung von Zeitungen. Die Beklagte hat der Klägerin die Ausübung der Nebentätigkeit untersagt. Sie beruft sich auf die einschlägige Tarifregelung, die die Untersagung unter anderem aus Gründen des unmittelbaren Wettbewerbs ermöglicht. Hiergegen wendet sich die Klägerin. Sie macht insbesondere geltend, sie sei wegen ihrer Teilzeitbeschäftigung auf die Einnahmen aus der Nebentätigkeit angewiesen.

Das BAG hat entschieden, dass die Klägerin die betreffende Nebentätigkeit ausüben darf.¹ Ob nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen auch bei untergeordneten Tätigkeiten jede Unterstützung eines Konkurrenzunternehmens verboten ist, erscheint zweifelhaft, kann aber dahinstehen. Die anwendbare Tarifregelung lässt eine Untersagung jedenfalls nur bei unmittelbarer Wettbewerbstätigkeit zu. Sie weicht deshalb zugunsten der Arbeitnehmer von den allgemeinen Grundsätzen ab. Eine unmittelbare Wettbewerbstätigkeit liegt nicht vor. Zwar befinden sich die beiden Unternehmen mindestens bei der Briefzustellung in Konkurrenz zueinander. Die Klägerin ist aber weder in der Briefzustellung tätig, noch überschneiden sich ihre Tätigkeiten bei den beiden Unternehmen. Durch ihre Nebentätigkeit werden schutzwürdige Interessen der Beklagten nicht beeinträchtigt. Die nur untergeordnete wirtschaftliche Unterstützung des Konkurrenzunternehmens reicht nicht aus.

¹ BAG, Urt. v. 24.3.2010, 10 AZR 66/09, LEXinform 0435093

Teilnahme an einer gewerkschaftlichen Informationsveranstaltung ist keine Betriebsratsfähigkeit

In einem vom Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz¹ entschiedenen Fall machte ein Betriebsratsmitglied einen Vergütungsanspruch aus Anlass der Teilnahme an einer von der zuständigen Gewerkschaft organisierten Tagung zum Ladenschlussgesetz sowie über Veränderungen im Manteltarifvertrag für den Einzelhandel geltend. Die Teilnahme beruhte auf einem Beschluss des Betriebsrats. Zu der Veranstaltung waren neben Betriebsräten anderer Unternehmen auch je ein Vertreter der Kirchen beider Konfessionen eingeladen.



Das Gericht wies die Klage ab. Zwar habe sowohl der Betriebsrat als Gremium als auch das einzelne Betriebsratsmitglied zu prüfen, ob die Versäumung der Arbeitszeit zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats² erforderlich ist, wobei ihnen ein Beurteilungsspielraum zustehe. Die Teilnahme an gewerkschaftlich organisierten Veranstaltungen zähle aber grundsätzlich nicht zu den gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats. Dies gelte vor allem dann, wenn es sich um Informationsveranstaltungen mit Betriebsräten anderer, nicht zu demselben Unternehmen gehörender Betriebe handelt.

¹ LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 10.9.2009, 2 Sa 340/09, schnellbrief Arbeitsrecht 8/2010, S. 5, LEXinform 1440114.

² § 37 Abs. 2 BetrVG.

Hausverbot für Betriebsratsmitglied

In einem vom Landesarbeitsgericht München¹ entschiedenen Fall hatte ein Arbeitgeber einem Betriebsratsmitglied nach ordentlicher betriebsbedingter Kündigung, Abschluss eines Abfindungsvergleichs und Freistellung von der Arbeitsleistung Hausverbot für seine Betriebsräume erteilt. Der Betriebsrat und das betroffene Betriebsratsmitglied verlangten Aufhebung des Hausverbots und für den Rest der Kündigungsfrist ungehinderten Zutritt zum Betriebsgelände zur Ausübung des Betriebsratsamtes.

Das Gericht gab dem Antrag auf Erlass einer entsprechenden einstweiligen Verfügung statt, weil schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers an einer Begrenzung des Zutrittsrechts nicht geltend gemacht worden seien. Insbesondere werde das ausschließlich an die Mitgliedschaft im Betriebsrat gebundene Zugangsrecht weder von einer individualrechtlichen Freistellung von der Arbeit noch von der Absicht des Arbeitgebers berührt, das Arbeitsverhältnis des Betriebsratsmitglieds zu beenden.

¹ LAG München, Beschl. v. 18.11.2009, 11 TaBVGa 16/09, NZA-RR 2010, S. 189.

Anzeigenredakteure eines Zeitungsverlags können Tendenzträger sein

Anzeigenredakteure eines Zeitungsverlags, zu deren Aufgaben das Verfassen eigener Texte sowie die Auswahl und das Redigieren von Beiträgen Dritter gehören, sind nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts Tendenzträger im Sinne des § 118 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BetrVG.¹

Für diesen Personenkreis schränkt § 118 Abs. 1 BetrVG die Mitbestimmung des Betriebsrats ein, wenn deren Ausübung die Pressefreiheit des Verlegers ernsthaft beeinträchtigt. Diese umfasst auch die Veröffentlichung von Werbeanzeigen und deren Gestaltung.

Plant der Arbeitgeber betriebsinterne Fortbildungsveranstaltungen für diese Arbeitnehmer, so unterliegt dies daher nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 98 BetrVG.

In dem entschiedenen Fall entstand zwischen dem Arbeitgeber - einem Zeitungsverlag - und dem Betriebsrat Streit darüber, ob die Entsendung von vier Anzeigenredakteuren zu einem betriebsinternen Seminar zur digitalen Bildbearbeitung mitbestimmungspflichtig ist.

Der Betriebsrat vertrat die Auffassung, dass Anzeigenredakteure keine Tendenzträger sind, und daher das Mitbestimmungsrecht aus § 98 BetrVG nicht gem. § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG ausgeschlossen wird.

Der Arbeitgeber machte dagegen geltend, dass sich ein Tendenzschutz daraus ergebe, dass die Anzeigenredakteure auch eigene Texte verfassten sowie Beiträge Dritter redigierten und auswählten.

Das BAG entschied zu Gunsten des Arbeitgebers.

Die dort beschäftigten Redakteure sind Tendenzträger, da sie selbst und unmittelbar auf die Texte von Anzeigen und von Anzeigensonderveröffentlichungen Einfluss nehmen können. Ihre Teilnahme an innerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen bezweckt die Vermittlung von Fachwissen, das der Tendenzverwirklichung eines Presseunternehmens dienlich ist. Der Betriebsrat hat daher nicht mitzubestimmen, soweit Anzeigenredakteure auf Verlangen des Arbeitgebers an einem betriebsinternen Seminar zur digitalen Bildbearbeitung teilnehmen sollen.

¹ BAG, Beschluss v. 20.4.2010, 1 ABR 78/08, BAG-Pressemitteilung Nr. 29/10.

Anspruch auf Abgeltung von Teilurlaubsansprüchen

Ein Arbeitnehmer nahm seine Arbeitgeberin, bei der er vom 1.10.2007 bis 31.5.2008 beschäftigt war, auf Abgeltung seines Resturlaubsanspruchs i. H. v. 13 Tagen in Anspruch. Der vertragliche Urlaubsanspruch betrug 30 Arbeitstage/Jahr, vom 21.5. bis 30.5.2008 hat der Arbeitnehmer sieben Urlaubstage genommen.

Die Arbeitgeberin vertrat die Auffassung, dass der aus dem Jahr 2007 resultierende Anspruch von 7,5 Urlaubstagen nach dem 31.3.2008 untergegangen sei. Außerdem habe sie den Arbeitnehmer aufgrund seiner am 15.5.2008 erklärten Eigenkündigung mit sofortiger Wirkung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses freigestellt; diese Zeit müsse der Arbeitnehmer sich als Urlaub anrechnen lassen.

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz¹ gab der Klage statt. Nach der Entscheidung des Gerichts ist der Anspruch aus dem Jahr 2007 nicht nach dem 31.3.2008 untergegangen, weil ein solcher Teilurlaub² auf das gesamte nächste Kalenderjahr zu übertragen ist.³ Eine Freistellungserklärung, mit der der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Arbeitspflicht



zum Zwecke des Urlaubs erlässt, sei eine empfangsbedürftige Willenserklärung, die erst mit Zugang beim Arbeitnehmer wirksam werde.⁴ Diesen Zugang konnte die Arbeitgeberin nicht beweisen.

¹ LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 12.11.2009, 10 Sa 437/09, schnellbrief Arbeitsrecht 8/2010, S. 5.

² § 5 Abs. 1a BUrlG.

³ § 7 Abs. 3 S. 4 BUrlG.

⁴ § 130 Abs. 1 S. 1 BGB.

Verstoß gegen Verbot der privaten Internetnutzung rechtfertigt nicht in jedem Fall eine Kündigung

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz rechtfertigt ein Verstoß gegen das Verbot der privaten Internetnutzung des betrieblichen Internetanschlusses nicht automatisch eine ordentliche Kündigung.¹ Der Arbeitgeber muss regelmäßig zunächst eine Abmahnung aussprechen, bevor er verhaltensbedingt kündigen kann. Es muss überdies beim Arbeitnehmer zu einer erheblichen Leistungsbeeinträchtigung gekommen sein. Insoweit muss der Arbeitgeber die jeweilige Dauer der Internetnutzung darlegen.

In dem entschiedenen Fall kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit der Begründung, dass der Arbeitnehmer verbotswidrig den betrieblichen Internetanschluss zu privaten Zwecken genutzt habe. Dies sei z. B. im Dezember 2008 mindestens neunmal der Fall gewesen.

Mit seiner gegen die Kündigung gerichteten Klage machte der Arbeitnehmer geltend, dass er jeweils nur sehr kurz (weniger als eine Minute) im Internet gesurft habe und er von einer generellen Genehmigung der Internetnutzung durch seinen Vorgesetzten ausgegangen sei. Im Übrigen habe er einen Teil der von der Beklagten aufgeführten Internetseiten aus dienstlichen Gründen aufgerufen.

Seine Kündigungsschutzklage hatte Erfolg.

Selbst wenn man den Vortrag des Arbeitgebers als zutreffend unterstellt, hat dieser nicht hinreichend dargelegt, dass eine erhebliche Beeinträchtigung der geschuldeten Leistung vorlag. Es fehlt an der Darstellung der Verweildauer des Klägers an den fraglichen Tagen im Internet. Dies wäre insbesondere im Hinblick auf den Vortrag des Klägers, dass er das Internet jeweils nur sehr kurz zu privaten Zwecken genutzt habe, erforderlich gewesen, um die Schwere der behaupteten Pflichtverletzungen entsprechend der Rechtsprechung des BAG festzustellen.

Im Übrigen wäre vor Ausspruch einer Kündigung eine Abmahnung erforderlich gewesen.

¹ LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 26.2.2010, 6 Sa 682/09.

Kündigung in der Probezeit wegen Schweißgeruchs kann wirksam sein

Eine vom Arbeitgeber während der Probezeit ausgesprochene Kündigung wegen ständigen Schweißgeruchs und eines ungepflegten Erscheinungsbilds des Arbeitnehmers kann nach einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Köln wirksam sein.¹ Da Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis in der Probezeit grundsätzlich ohne Angaben von Gründen kündigen können, ist die Kündigung nur daraufhin zu überprüfen, ob sie sittenwidrig oder willkürlich ist.

In dem entschiedenen Fall kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gegen Ende der Probezeit und gab als Grund hierfür einen ständigen Schweißgeruch und ein insgesamt ungepflegtes Erscheinungsbild des Klägers an. Die gegen die Kündigung gerichtete Klage hatte vor dem ArbG keinen Erfolg.

Da die Kündigung innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen worden ist, bedurfte sie gemäß § 1 Abs. 1 KSchG keines rechtfertigenden Grundes. Der Arbeitgeber hätte das Arbeitsverhältnis daher grundsätzlich auch ohne Angabe von Gründen kündigen können.

Kündigungen während der Probezeit sind nur daraufhin zu überprüfen, ob sie sittenwidrig oder willkürlich sind. Eine Sittenwidrigkeit oder Willkür lag im Streitfall jedoch nicht vor.

¹ ArbG Köln, Urt. v. 25.3.2010, 4 Ca 10458/09, LEXinform 1440619.

Aufhebungsvertrag unter Androhung einer außerordentlichen Kündigung ist nicht in jedem Fall anfechtbar

Droht der Arbeitgeber für den Fall, dass der Arbeitnehmer den Aufhebungsvertrag nicht unterschreibt, eine außerordentliche Kündigung an, so kann hierin zwar eine widerrechtliche Drohung liegen, die den Vertrag anfechtbar macht. Dies ist jedoch nicht der Fall, wenn Umstände vorliegen, aufgrund derer der Arbeitgeber eine außerordentliche Kündigung ernsthaft in Erwägung ziehen darf. Ob die Vorwürfe tatsächlich zutreffen, muss er dabei nicht beweisen.¹

In dem entschiedenen Fall war die Klägerin in einem Alten- und Pflegeheim als Pflegekraft beschäftigt.

Im Februar 2008 erfuhr die Pflegeleiterin von mehreren Vorwürfen gegenüber der Klägerin. So soll sie Heimbewohner gewaltsam gefüttert und auch beim Zähneputzen Gewalt angewendet haben. Sie soll außerdem einzelnen Bewohnern Hämatome durch grobe Pflegehandlungen zugefügt und diese mit den Worten "blöde Kuh" und "stirb doch endlich"



beleidigt haben. Die Pflegeleiterin befragte hierzu mehrere Pflegekräfte und hörte anschließend die Klägerin in einem Personalgespräch zu den gegen sie erhobenen Vorwürfen an.

Die Klägerin bestritt die Vorwürfe. Dennoch wollte der Personalleiter das Arbeitsverhältnis beenden und kündigte den Ausspruch einer fristlosen Kündigung an. Als Alternative bot er der Klägerin den Abschluss eines Auflösungsvertrags an. Die Klägerin stimmte zu und unterschrieb den Auflösungsvertrag. Zwei Tage später focht sie ihn wegen widerrechtlicher Drohung mit einer außerordentlichen Kündigung an.

Die Anfechtungsklage hatte sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem LAG keinen Erfolg.

Die Klägerin hat nicht dargelegt, dass der Arbeitgeber sie zum Abschluss des Auflösungsvertrags unter widerrechtlicher Androhung einer fristlosen Kündigung genötigt hat.

Der Arbeitgeber hat der Klägerin zwar eine außerordentliche Kündigung in Aussicht gestellt. Hierzu war er aber berechtigt, da er aufgrund der detaillierten Vorwürfe mehrerer Mitarbeiter und ihrer diesbezüglichen Befragungen davon ausgehen durfte, dass die Klägerin Heimbewohner misshandelt und beleidigt hatte. Bei diesem von ihm ermittelten Sachverhalt durfte der Arbeitgeber eine außerordentliche Kündigung ernsthaft in Erwägung ziehen. Dass die Vorwürfe tatsächlich zutreffen, musste er nicht beweisen.

¹ LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 8.12.2009, 2 Sa 223/09, PM Nr. 9 v. 27.4.2010.