



Dr. Stephan Schmelzer, LL.M. (USA)
Rechtsanwalt und Fachanwalt Arbeitsrecht
Fachanwalt IT-Recht
Vertretungsberechtigt vor allen Amts-, Land- und Oberlandesgerichten

Ostberg 3 59229 Ahlen
Telefon: 0 23 82 - 6646
Telefax: 0 23 82 - 768523

Mandantenbrief Arbeits- und Wirtschaftsrecht März 2010

Zweigstelle
Glatzer Str. 36 59227 Ahlen
Telefon: 02528 – 950700
Telefax: 02528 – 950702
<http://www.ra-schmelzer.de>

Unzureichende Deutschkenntnisse als Kündigungsgrund

Ist ein Arbeitnehmer nicht in der Lage, in deutscher Sprache abgefasste Arbeitsanweisungen zu lesen, so kann eine ordentliche Kündigung gerechtfertigt sein. Es stellt keine verbotene mittelbare Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft dar, wenn der Arbeitgeber von seinen Arbeitnehmern die Kenntnis der deutschen Schriftsprache verlangt, soweit sie für deren Tätigkeit erforderlich ist. Der Arbeitgeber verfolgt ein legitimes, nicht diskriminierendes Ziel, wenn er - z. B. aus Gründen der Qualitätssicherung - schriftliche Arbeitsanweisungen einführt.

Folgender Sachverhalt lag diesem Urteil zugrunde: Ein 1948 geborener Arbeitnehmer war seit 1978 als Produktionshelfer bei einem Unternehmen der Automobilzuliefererindustrie mit ca. 300 Arbeitnehmern tätig. Er ist in Spanien geboren und dort zur Schule gegangen. Nach einer vom ihm unterzeichneten Stellenbeschreibung aus dem Jahr 2001 zählte zu den Anforderungen die Kenntnis der deutschen Sprache in Wort und Schrift. Im September 2003 absolvierte der Arbeitnehmer auf Kosten der Arbeitgeberin während der Arbeitszeit einen Deutschkurs. Mehrere ihm empfohlene Folgekurse lehnte er ab.

Seit März 2004 ist das Unternehmen nach den entsprechenden Qualitätsnormen zertifiziert. In der Folgezeit wurde bei mehreren internen Audits festgestellt, dass der Arbeitnehmer Arbeits- und Prüfanweisungen nicht lesen konnte. Im September 2005 forderte die Arbeitgeberin ihn auf, Maßnahmen zur Verbesserung seiner Deutschkenntnisse zu ergreifen. Eine weitere Aufforderung im Februar 2006 verband die Arbeitgeberin mit dem Hinweis, er müsse mit einer Kündigung rechnen, wenn er die Kenntnisse nicht nachweisen könne. Nach einem Audit von April 2007 war der Arbeitnehmer weiterhin nicht in der Lage, die Vorgaben einzuhalten. Daraufhin kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis mit Zustimmung des Betriebsrats zum 31.12.2007.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts haben hier entschieden, dass die Kündigung nicht gegen das Verbot mittelbarer Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft verstößt. Dem Unternehmen war es nicht verwehrt, vom Arbeitnehmer ausreichende Kenntnisse der deutschen Schriftsprache zu verlangen. Der Arbeitgeber hatte ihm ausreichend Gelegenheit zum notwendigen Spracherwerb gegeben.

Bedrohung und Beleidigung gegenüber Kollegen kann zur fristlosen Kündigung führen

Wer seine Kollegen bedroht und beleidigt, stört den Betriebsfrieden und riskiert eine fristlose Kündigung. Das gilt umso mehr, wenn ein solches Verhalten vorher bereits einmal vom Arbeitgeber abgemahnt worden ist, aber gleichwohl nicht abgestellt wurde.

In einem Fall aus der Praxis war eine Arbeitnehmerin zunächst ca. drei Wochen vor Erhalt der Kündigung vom Arbeitgeber aufgefordert worden, die neue Auszubildende vernünftig zu behandeln und nicht vor Kunden zu kritisieren. Eine Woche später wurde sie auf Veranlassung der Filialleiterin zu einem Personalgespräch gebeten. Daraufhin warf die Arbeitnehmerin der Auszubildenden vor, sie sei schuld an diesem erneuten Gespräch. Dabei hatte sie mit der Hand ganz nah an deren Hals gestikuliert. Die Auszubildende brach in Tränen aus. Am Folgetag wurde die Arbeitnehmerin vom Arbeitgeber angewiesen, gegenüber der Auszubildenden und Kolleginnen einen angemessenen Ton zu wahren sowie Beschimpfungen und Bedrohungen zu unterlassen. Das sei ihre letzte Chance. Direkt danach fuhr die Verkäuferin in die Filiale und drohte einer neuen Arbeitskollegin unter anderem: "Wer mich beim Chef anmachen will, den mache ich platt." Darauf sprach der Arbeitgeber die fristlose Kündigung aus.

Die Richter des Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein halten diese Kündigung für zulässig. Das von der Arbeitnehmerin an den Tag gelegte ungezügelt aggressive Verhalten zerstöre den Betriebsfrieden und mache eine gedeihliche Zusammenarbeit unmöglich. Da sich die Arbeitnehmerin trotz einer Abmahnung nicht zusammengerissen, sondern ihr beanstandetes Verhalten sofort wiederholt habe, sei die fristlose Kündigung des langjährigen Arbeitsverhältnisses (hier 7 1/2 Jahre Betriebszugehörigkeit) korrekt.



Berücksichtigung von Beschäftigungszeiten vor dem 25. Lebensjahr

In einem Fall aus der Praxis war ein Arbeitnehmer seit seinem 18. Lebensjahr bei dem Unternehmen beschäftigt. Im Alter von 28 Jahren wurde er unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat entlassen. Der Arbeitgeber berechnete die Kündigungsfrist unter Zugrundelegung einer Beschäftigungsdauer von drei Jahren, obwohl der Arbeitnehmer seit zehn Jahren bei ihm beschäftigt war. Wie in den deutschen Rechtsvorschriften vorgesehen, hatte er die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs liegenden Beschäftigungszeiten bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt.

Der Europäische Gerichtshof entschied mit seinem Urteil vom 19.1.2010, dass diese deutsche Regelung, nach der vor Vollendung des 25. Lebensjahrs liegende Beschäftigungszeiten des Arbeitnehmers bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt werden, gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters verstößt und vom nationalen Gericht auch in einem Rechtsstreit zwischen Privaten erforderlichenfalls unangewendet zu lassen ist.

Die Richter führten aus, dass diese Kündigungsregelung eine Ungleichbehandlung enthält, die auf dem Kriterium des Alters beruht. Diese Regelung sieht eine weniger günstige Behandlung für Arbeitnehmer vor, die ihre Beschäftigung bei dem Arbeitgeber vor Vollendung des 25. Lebensjahrs aufgenommen haben. Sie behandelt somit Personen, die die gleiche Betriebszugehörigkeitsdauer aufweisen, unterschiedlich, je nachdem in welchem Alter sie in den Betrieb eingetreten sind.

Der Gerichtshof gelangt daher zu dem Ergebnis, dass das Unionsrecht, insbesondere das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters, einer nationalen Regelung wie der deutschen entgegensteht, nach der vor Vollendung des 25. Lebensjahrs liegende Beschäftigungszeiten des Arbeitnehmers bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt werden.



Aufwendungen für sowohl geschäftlich wie auch privat veranlasste Reisen teilweise besser absetzbar

Der Große Senat des Bundesfinanzhofs (BFH) ändert mit Beschluss vom 21.9.2009 seine Rechtsprechung zur Beurteilung gemischt (beruflich und privat) veranlasster Aufwendungen und lässt Aufwendungen für gemischt veranlasste Reisen in größerem Umfang als bisher zum Abzug als Betriebsausgaben oder Werbungskosten zu.

In einem entschiedenen Fall aus der Praxis besuchte ein Steuerpflichtiger eine Computer-Messe in Las Vegas. Das Finanzamt war der Auffassung, von den sieben Tagen des USA-Aufenthalts seien

nur vier Tage einem beruflichen Anlass zuzuordnen. Deshalb berücksichtigte es nur die Kongressgebühren, Kosten für vier Übernachtungen und Verpflegungsmehraufwendungen für fünf Tage.

Der BFH kam zu dem Entschluss, dass Aufwendungen für die Hin- und Rückreise bei gemischt beruflich (betrieblich) und privat veranlassten Reisen grundsätzlich in abziehbare Werbungskosten oder Betriebsausgaben und nicht abziehbare Aufwendungen für die private Lebensführung nach Maßgabe der beruflich und privat veranlassten Zeitanteile der Reise aufgeteilt werden können. Voraussetzung ist, dass die beruflich veranlassten Zeitanteile feststehen und nicht von untergeordneter Bedeutung sind. Das unterschiedliche Gewicht der verschiedenen Veranlassungsbeiträge kann es jedoch im Einzelfall erfordern, einen anderen Aufteilungsmaßstab heranzuziehen oder ganz von einer Aufteilung abzusehen.

Ein Abzug der Aufwendungen kommt nur dann insgesamt nicht in Betracht, wenn die - für sich gesehen jeweils nicht unbedeutenden - beruflichen und privaten Veranlassungsbeiträge (z. B. bei einer beruflich/privaten Doppelmotivation für eine Reise) so ineinandergreifen, dass eine Trennung nicht möglich ist, es also an eindeutigen Kriterien für eine Aufteilung fehlt.

Damit gibt der Große Senat die bisherige Rechtsprechung auf, die der Vorschrift des Einkommenssteuergesetzes ein allgemeines Aufteilungs- und Abzugsverbot für gemischt veranlasste Aufwendungen entnahm. Diese Auffassung kann in der Praxis auch Auswirkungen auf die Beurteilung anderer gemischt veranlasster Aufwendungen haben.

Anmerkung: Von dieser Rechtsprechung sind allerdings solche unverzichtbaren Aufwendungen für die Lebensführung nicht betroffen, die durch die Vorschriften zur Berücksichtigung des steuerlichen Existenzminimums pauschal abgegolten oder als Sonderausgaben oder außergewöhnliche Belastungen abziehbar sind (z. B. Aufwendungen für bürgerliche Kleidung oder für eine Brille).

Um eine saubere Trennung zwischen beruflichen und privaten Aufwendungen zu erreichen, sollten betroffene Steuerpflichtige alle Unterlagen, die den Nachweis der beruflichen Sphäre der Reise dienen, aufbewahren.



Steuerwirksame Gestaltung des Zuflusses einer Abfindung

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können den Zufluss einer Abfindung anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Weise steuerwirksam gestalten, dass sie die Fälligkeit der Abfindung vor ihrem Eintritt hinausschieben.

In einem vom Bundesfinanzhof (BFH) am 11.11.2009 entschiedenen Fall wurde der Zeitpunkt der Fälligkeit einer (Teil-)Abfindungsleistung für das Ausscheiden des Arbeitnehmers zunächst in einer Betriebsvereinbarung auf November des Streitjahres bestimmt. Die Vertragsparteien verschoben jedoch vor dem ursprünglichen Fälligkeitszeitpunkt im Interesse einer für den Arbeitnehmer günstigeren steuerlichen Gestaltung den Eintritt der Fälligkeit einvernehmlich auf den Januar des Folgejahres. Entsprechend wurde die Abfindung auch erst im Folgejahr ausgezahlt.

Weil die Besteuerung vom Zufluss der Abfindung abhängt, war die Abfindung nach der Beurteilung des BFH deshalb auch erst im Auszahlungsjahr zu versteuern.

Anmerkung: In einem "Einmalbetrag" ausbezahlte Abfindungen dürfen auch in Zukunft nicht auf mehrere Steuerjahre aufgeteilt werden, um die Steuerlast zu senken. Anders verhält es sich aber, sobald ein Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber eine Fälligkeitsvereinbarung schließt. Damit kann die Auszahlung der Abfindung auf mehrere Kalenderjahre verteilt werden. Entscheidend für die Besteuerung ist der Zeitpunkt, an dem das Geld dem Arbeitnehmer zugeflossen ist.



BFH bejaht Verfassungsmäßigkeit der beschränkten Abziehbarkeit von Altersvorsorgeaufwendungen, von sonstigen Vorsorgeaufwendungen sowie des Grundfreibetrags 2005

1. Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung: Der Bundesfinanzhof (BFH) hält an seiner Auffassung fest, dass im Anwendungsbereich des Alterseinkünftegesetzes ab dem 1.1.2005 geleistete Beiträge zu den gesetzlichen Rentenversicherungen und andere Altersvorsorgeaufwendungen lediglich in beschränktem Umfang als Sonderausgaben abgezogen werden können.

Der Gesetzgeber beurteilt auf Altersvorsorgeaufwendungen beruhende Renteneinnahmen ab dem Jahr 2005 - abweichend von der bis dahin geltenden Rechtslage - als steuerbare Einnahmen. Ab dem Jahr 2025 sind solche Aufwendungen in vollem Umfang als Sonderausgaben steuerwirksam zu berücksichtigen. Auch die bis dahin geltende Übergangsregelung ist nicht zu beanstanden. Nach dieser sind zwar im Jahr 2005 nur 60 % der Altersvorsorgeaufwendungen steuerlich anzusetzen, wobei dieser Prozentsatz jährlich um 2 % bis auf 100 % ansteigt. Ob eine unzulässige Doppelbesteuerung vorliegt, wird aber erst in den Jahren geprüft, in denen die Renteneinnahmen zufließen. Hier ist dann mit weiteren Klageverfahren zu rechnen.

2. Sonstige Vorsorgeaufwendungen: Zu den sonstigen Vorsorgeaufwendungen in der ab dem Jahr 2005 geltenden Fassung gehören Beiträge zu Arbeitslosenversicherungen, zu bestimmten Erwerbs- und Berufsunfähigkeitsversicherungen, zu Kranken-, Pflege-, Unfall- und Haftpflichtversicherungen sowie bestimmte Risikolebensversicherungen und vor dem Jahr 2005 abgeschlossene private Renten- und Lebensversicherungen. Solche Beiträge können (vorbehaltlich der sogenannten Günstigerprüfung) jährlich mit insgesamt höchstens 2.400 €, in bestimmten Fällen nur bis zu 1.500 € abgezogen werden.

Nach Auffassung des BFH hat der Gesetzgeber in sachgerechter Weise danach differenziert, ob ein Steuerpflichtiger die Aufwendungen für seinen Krankenversicherungsschutz in vollem Umfang allein tragen muss oder ob sich dessen Arbeitgeber hieran durch Beitragszahlungen oder durch Beihilfen im Krankheitsfall beteiligt.

Eine weitergehende steuerliche Freistellung gebiete auch nicht die Steuerfreiheit des Existenzminimums. Nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 13.2.2008 sei die unzureichende steuerliche Berücksichtigung dieser Aufwendungen bis zum 31.12.2009 hinzunehmen. Die Aufwendungen für die übrigen im Einkommensteuergesetz genannten Versicherungsbeiträge berühren nicht die Steuerfreiheit des Existenzminimums. Dies gelte nach Auffassung des BFH auch für die zwangsweise zu leistenden Beiträge zur Arbeitslosenversicherung; sie dienen nicht der Existenzsicherung, sondern der Erlangung einer Lohnersatzleistung.

3. Grundfreibetrag: Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts darf das Existenzminimum nicht der Einkommensbesteuerung unterworfen werden. Dies wird durch den Grundfreibetrag berücksichtigt. Messgröße hierfür ist das staatlich garantierte Sozialhilfeniveau. Hierzu legt die Bundesregierung alle zwei Jahre einen Bericht über das Existenzminimum vor. Das sächliche Existenzminimum beträgt danach bei Ehegatten im Jahr 2005 12.240 €. Nach Auffassung des BFH ist diese Berechnung nicht zu beanstanden.



Auskunftspflicht über die Namen der Mitgesellschafter

Ein Gesellschafter kann sich, auch wenn er von der Geschäftsführung ausgeschlossen ist, von den Angelegenheiten der Gesellschaft persönlich unterrichten, die Geschäftsbücher und die Papiere der Gesellschaft einsehen und sich aus ihnen eine Übersicht über den Stand des Gesellschaftsvermögens anfertigen.

Der Bundesgerichtshof hat nun in seinem Beschluss vom 21.9.2009 entschieden, dass es sich bei den Namen und Anschriften der Gesellschafter einer BGB-Gesellschaft um solche o. g. "Angelegenheiten" der Gesellschaft handelt. Sind die Informationen, hinsichtlich derer der Gesellschafter sich grundsätzlich durch Einsicht in die Bücher unterrichten darf, bei der Gesellschaft in einer Datenverarbeitungsanlage gespeichert, kann der Gesellschafter zum Zwecke der Unterrichtung einen Ausdruck über die geforderten Informationen verlangen, so die Bundesrichter.

Die Regelung in einem Gesellschaftsvertrag, die das Recht der Gesellschafter, Auskunft über die Namen und Anschriften ihrer Mitgesellschafter zu verlangen, ausschließt, ist unwirksam. Ein schützenswertes Interesse der Mitgesellschafter untereinander auf Anonymität besteht weder allgemein

noch unter datenschutzrechtlichen Gesichtspunkten.



Basiszins / Verzugszins

- **Verzugszinssatz ab 1.1.2002:** (§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:

Basiszinssatz + 5%-Punkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern:

Basiszinssatz + 8%-Punkte

- **Basiszinssatz** nach § 247 Abs. 1 BGB
maßgeblich für die Berechnung von Verzugszinsen

01.01.2009 - 30.6.2009 = 1,62 %

01.07.2009 - 31.12.2009 = 0,12 %

seit 01.01.2010 = 0,12 %

Ältere Basiszinssätze finden Sie im Internet unter:

http://www.bundesbank.de/presse/presse_zinssaetze.php