

Im Blickpunkt

Aktuelle Kurzmitteilungen

für die Mitglieder des Zentralverbandes Deutscher Milchwirtschaftler e.V.

Ausgabe 01/2012

Aus dem Arbeitsrecht

Anspruch auf Weihnachtsgratifikation bei gekündigtem Arbeitsverhältnis?

Der Anspruch auf eine Weihnachtsgratifikation kann davon abhängig gemacht werden, ob ein Arbeitsverhältnis zum Auszahlungszeitpunkt gekündigt oder ungekündigt ist, unabhängig davon, wer die Kündigung ausgesprochen hat. Voraussetzung ist, dass dies im Arbeitsvertrag vereinbart ist und die Zahlung nicht von der Erbringung einer Arbeitsleistung abhängt. Im betreffenden Fall hatte eine Arbeitnehmerin eine Weihnachtsgratifikation beansprucht, die mit dem Gehalt des Monats November ausbezahlt werden sollte. Der Arbeitnehmer hatte ihr aber mit Schreiben vom 23.11.2009 zum 31.12.2009 gekündigt. Ein Anspruch auf Auszahlung der Gratifikation bestünde nur dann, wenn der Arbeitgeber die Kündigung nur aus dem Grunde zu dem gewählten Zeitpunkt ausgesprochen hat, um die Gratifikation nicht mehr zahlen zu müssen. Dann wäre die Wirkung der Vereinbarung treuwidrig herbeigeführt und gälte nach § 162 Abs. 2 BGB als nicht erfolgt.

Wenn die Weihnachtsgratifikation zurückgezahlt werden soll

Um sich dagegen abzusichern, dass seine Mitarbeiter kurz nach Weihnachten kündigen und die Weihnachtsgratifikation mitnehmen, kann der Arbeitgeber eine Rückzahlungsklausel vereinbaren. Diese ist jedoch abhängig von der Höhe der Zuwendung:

- Bei Kleinratifikationen bis zu 100,00 € kann eine Rückzahlungsverpflichtung nicht rechtswirksam vereinbart werden.
- Bei einer Gratifikation von weniger als einem Monatsgehalt kann der Arbeitnehmer bis zum 31. März gebunden werden.
- Erreicht die Gratifikation die Höhe des Gehalts in dem Monat der Sonderzahlung, so muß der Arbeitnehmer auf eine Kündigung bis zum 31.

März verzichten und darf erst zum nächstmöglichen Termin kündigen.

Bei einem Ausscheiden während der zulässigen Bindungsdauer ist die Gratifikation immer in voller Höhe zurückzuzahlen. Ob dies nur bei arbeitnehmerseitiger Kündigung oder generell gilt, hängt vom Einzelvertrag ab.

Kündigung wegen verspäteter Krankmeldung

Hessisches LAG Az.: 12 Sa 522/10

Ein bei einem Dienstleistungsunternehmen beschäftigter Vorarbeiter war wiederholt krankgeschrieben. Nachdem ihn sein Arbeitgeber bereits im Jahr 2003 schriftlich darauf hingewiesen hatte, dass er eine Erkrankung umgehend und möglichst vor Dienstbeginn der Personalabteilung melden müsse, damit das übrige Personal entsprechend eingeteilt werden könne, meldete sich der Mann in den folgenden Jahren insgesamt sechsmal verspätet krank. Viermal mahnte ihn der Arbeitgeber ab, dann kündigte er ihm fristlos und fristgerecht. In der ersten Instanz war die Kündigungsschutzklage des Mannes vor dem Arbeitsgericht erfolgreich, das LAG befand jedoch, daß die wiederholte Verletzung der Meldepflicht bei einer Erkrankung nach erfolgloser Abmahnung zwar nicht die fristlose jedoch die ordentliche Kündigung rechtfertige.

Aus dem Zivilrecht

Filesharing: Abmahnkosten wegen illegalen Downloads – AG München, Urteil vom 23.11.2011, Az.: 142 C 2564/11

Obwohl sie weder einen Computer noch einen Router besaß, wurde eine Rentnerin zur Zahlung von Abmahnkosten in Höhe von 651,80 € verurteilt.

Der Rentnerin, die einen kombinierten Telefon- und Internetanschluß besitzt, sei nachgewiesen worden, dass über ihre IP-Adresse ein Hooliganfilm heruntergeladen worden sei.

Wenn feststehe, dass die Rechtsverletzung über ihren Anschluß erfolgt sei, so sei die Inhaberin des Anschlusses auch dafür verantwortlich zu machen, so das Amtsgericht.

Die Überzeugung des AG, sie habe ein WLAN-Netzwerk unterhalten, konnte die Rentnerin nicht widerlegen.

Verschleierte Werbung: Branchenbucheintrag (WettbewerbsR) (BGH Urteil v. 30.06.2011, Az. I ZR 157/10)

Ein formularmäßig aufgemachtes Angebotschreiben für den Eintrag in ein Branchenverzeichnis, das wie ein Korrekturabzug gestaltet ist, verstößt laut BGH gegen das Verschleierrungs- und Irreführungsverbot.

Durch das äußere Erscheinungsbild des Schreibens werde der der unzutreffende Eindruck erweckt, es handele sich um eine bereits bestellte Ware oder Dienstleistung, also lediglich um den Korrekturabzug im Rahmen eines bereits bestehenden Vertragsverhältnisses.

Durch die Verschleierung des Werbecharakters könne der Adressat zu einem Vertragsabschluß veranlasst werden.

Aus dem Steuerrecht

Umsatzsteuerbefreiung für ehrenamtliche Tätigkeit

Anfang Januar 2012 hat das Bundesfinanzministerium erstmals die Angemessenheit konkretisiert, bis zu der die Aufwandsentschädigung für ehrenamtliche Tätigkeiten nach § 4 Nr. 26b UStG umsatzsteuerbefreit sind.

Eine Aufwandsentschädigung wird nun als angemessen angesehen, wenn sie 50,00 Euro je Tätigkeitsstunde und 17.500,00 Euro jährlich für alle ehrenamtlichen Tätigkeiten insgesamt nicht übersteigt.

Eine Einzelfallprüfung kann jedoch weiterhin vorgenommen werden, um die Angemessenheit einer Entschädigung für Zeitversäumnis zu beurteilen.

Auf pauschal gewährte Aufwandsentschädigungen soll die Umsatzsteuerbefreiung jedoch

nie anwendbar sein, sondern ehrenamtlich Tätige sollen bereits ab 01. April 2012 ihren genauen Zeitaufwand dokumentieren.

Rückstellungen für die Aufbewahrung von Geschäftsunterlagen

Im Rahmen des Jahresabschlusses können Rückstellungen für ungewisse Verbindlichkeiten gebildet werden, mit denen sich der Gewinn vermindern lässt.

Eine solche Rückstellung kann auch für die Pflicht zur Aufbewahrung bestimmter Geschäftsunterlagen in den Jahresabschluss eingestellt werden, und zwar in Höhe der voraussichtlich zur Erfüllung der Aufbewahrungspflicht erforderlichen Kosten.

Die Aufbewahrungsfrist beträgt sechs bzw. zehn Jahre. Bei der Bewertung der Rückstellung ist die verbleibende Dauer der Aufbewahrungspflicht in Bezug auf den Entstehungszeitpunkt der Unterlagen und der gesetzlichen Fristen zu berücksichtigen.

Relevante Kostenpositionen sind z.B. Mietkosten für Lagerräume oder Kosten für die Digitalisierung oder Anschaffung von Speichermedien. Kosten für zusätzlichen Stauraum für zukünftig entstehende Unterlagen bleiben unberücksichtigt bis zum tatsächlichen Vorhandensein der Unterlagen.

Automatische Berücksichtigung der Steuerklasse und der Kinderfreibeträge

Arbeitnehmer sind künftig nicht mehr verpflichtet, Steuerklasse und Kinderfreibeträge dem Finanzamt mitzuteilen, da diese automatisch durch Mitteilung der Meldebehörden geändert werden.

Bei Heirat wird die Steuerklasse III bei nur einem berufstätigen Ehegatten künftig frühestens ab 2015 automatisch zugeteilt. Bis dahin werden auch diese Ehegatten nach der Heirat ausschließlich in die Steuerklasse IV eingereiht.

Eine Einstufung in die Steuerklasse III/V muß beim Wohnsitzfinanzamt beantragt werden.

Kinderfreibeträge werden von der Geburt bis zum 18. Geburtstag automatisch aufgrund der Angaben der Meldebehörden berücksichtigt.

Für volljährige Kinder muß der Freibetrag bis spätestens 30.11. des Jahres beantragt werden, für das der Freibetrag gelten soll.