



Verantwortlich und Redaktion:
 RA Hildegard Reppel
 E-Mail: reppel.hildegard@berlin.dihk.de

Breite Str. 29
 D-10178 Berlin

Nachdruck nur mit Zustimmung
 des DIHK und mit Quellennachweis

Infoletter

Arbeitsrecht

Inhaltsübersicht

- **EuGH zur Befristung älterer Arbeitnehmer** Seite 2
- **Merkblatt:** Steuerfreier Ersatz von Reisekosten durch den Arbeitgeber 2006 Seite 2
- **Teilzeit und Elternzeit** Seite 8
- **Kein Verzicht auf Abfindung** Seite 10
- **Was Arbeitgeber wissen müssen - Rechtsprechung:** Seite 10
 - Schriftform der Kündigung durch eine Arbeitgeberin in Form einer GbR Seite 10
 - Erwähnung des Erziehungsurlaubs im Arbeitszeugnis Seite 11
 - GmbH-Geschäftsführer doch rentenversicherungspflichtig! Seite 11
 - Entgeltfortzahlung bei Fortsetzungserkrankung – Wer trägt die Beweislast? Seite 12
 - Kündigung: Wer in Urlaub fährt, muss den Briefkasten leeren Seite 12
 - Kündigung während des Urlaubs verlängert Klagefrist Seite 12
 - Unentschuldigtes Fehlen: Vorherige Abmahnung erforderlich Seite 12
 - Arztbesuch während der Gleitzeit Seite 13
- **Arbeitsschutz:** „Grundsätze der Prävention“ als berufsgenossenschaftliche Regel Seite 13
- **Arbeitsschutz:** Neue EU-Richtlinie zu Lärmschutz Seite 13
- **Ausbildung:** BMBF-Broschüre „Ausbildung und Beruf“ jetzt im Internet Seite 14
- **Service-Telefon zu Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin** Seite 14
- **Literaturhinweise** Seite 15
- **Buchtipps zum Schluss:** DIHK-Broschüren „Arbeitsrecht von A bis Z – Ein Ratgeber für Mittelstand und Existenzgründer“ und „DIHK-Rechtsratgeber Berufsbildung“ Seite 15/
Seite 16

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat am 22. November 2005 entschieden, dass die deutschen Regelungen zur sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverhältnissen mit älteren Arbeitnehmern europarechtswidrig und damit unwirksam sind.

In dem Vorabentscheidungsverfahren Mangold ./ Helm (Rechtssache C-144/04) stellte der EuGH fest, dass nationale Rechtsvorschriften (hier: § 14 TzBfG), die den uneingeschränkten Abschluss befristeter Arbeitsverträge für Arbeitnehmer ab der Vollendung des 52. Lebensjahres für zulässig erklären, gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen. Die Richtlinie 2000/78/EG lasse zwar grundsätzlich eine Ungleichbehandlung zu, wenn sie objektiv und angemessen durch ein legitimes Ziel der Beschäftigungspolitik gerechtfertigt ist. Jedoch gehe § 14 TzBfG über das hinaus, was zur Erreichung des Zieles der Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser in Beschäftigungsverhältnisse angemessen und erforderlich ist. Dadurch, dass allen Arbeitnehmern ab der Vollendung des 52. Lebensjahres unterschiedslos befristete Arbeitsverträge angeboten werden können, bestehe die Gefahr, dass solche Arbeitnehmer gänzlich von festen Beschäftigungsverhältnissen ausgeschlossen würden.

Dieses Urteil hat zur Folge, dass befristete Arbeitsverhältnisse mit mindestens 52-jährigen Arbeitnehmern nicht mehr auf § 14 Abs. 3 S. 4 TzBfG gestützt werden können. Entsprechendes wird wohl auch für die Sonderregelung für mindestens 58-Jährige gelten, da der Interessenkonflikt dort vergleichbar ist.

Im Koalitionsvertrag haben CDU/CSU und SPD bereits vereinbart, dass die Befristungsregelung für Ältere rechtssicher und europakonform gestaltet werden soll. Wann mit dem entsprechenden Gesetzesentwurf zu rechnen ist und wie dieser konkret aussehen wird, steht noch nicht fest.

Hildegard Reppel
DIHK

- [1. Begriff der Reisekosten](#)
- [2. Fahrtkosten](#)
- [3. Verpflegungsmehraufwendungen bei Inlandsreisen](#)
- [4. Übernachtungskosten bei Inlandsreisen](#)
- [5. Verpflegungsmehraufwendungen bei Auslandsreisen](#)
- [6. Übernachtungskosten bei Auslandsreisen](#)
- [7. Reisenebenkosten](#)

1. Begriff der Reisekosten

Reisekosten im Sinne der Lohnsteuer-Richtlinien sind Kosten, die so gut wie ausschließlich durch die berufliche Tätigkeit eines Arbeitnehmers außerhalb seiner Wohnung und einer ortsgebundenen regelmäßigen Arbeitsstätte entstehen. Zu den Reisekosten zählen Fahrtkosten, Verpflegungsmehraufwendungen, Übernachtungskosten und Reisenebenkosten. Während die nachgewiesenen Fahrtkosten, Übernachtungskosten und Reisenebenkosten ohne Begrenzung vom Arbeitgeber lohnsteuerfrei ersetzt werden können, werden Verpflegungsmehraufwendungen nur in Höhe bestimmter Pauschalen als **nicht** steuerpflichtiger Arbeitslohn anerkannt. Sollten die dem Arbeitnehmer entstandenen Kosten vom Arbeitgeber nicht oder nicht bis zur steuerlich zulässigen Höhe ersetzt werden, verbleibt dem Arbeitnehmer die Möglichkeit des Abzugs als Werbungskosten im Rahmen seiner persönlichen Einkommensteuererklärung.

Anlass und Art der beruflichen Tätigkeit, die Reisedauer und den Reiseweg hat der Arbeitnehmer aufzuzeichnen und anhand geeigneter Unterlagen - z. B. Fahrtenbuch, Tankquittungen, Hotelrechnungen, Schriftverkehr u. ä. - nachzuweisen oder glaubhaft zu machen. Unterlagen, aus denen sich die Voraussetzungen für den Erstattungsanspruch ergeben, hat der Arbeitgeber als Belege zum Lohnkonto aufzubewahren. Bei der Berücksichtigung der Reisekosten ist zu unterscheiden zwischen

- Dienstreise
- Fahrtätigkeit
- Einsatzwechseltätigkeit.

Dienstreise

Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeitnehmer außerhalb seiner Wohnung **und** seiner regelmäßigen Arbeitsstätte vorübergehend beruflich tätig wird. Regelmäßige Arbeitsstätte ist dabei der ortsgebundene Mittelpunkt der dauerhaft angelegten beruflichen Tätigkeit des Arbeitnehmers, z. B. Betrieb oder Zweigbetrieb. Eine Auswärtstätigkeit ist vorübergehend, wenn der Arbeitnehmer voraussichtlich an die regelmäßige Arbeitsstätte zurückkehren und dort seine berufliche Tätigkeit fortsetzen wird.

Bei einer **längerfristigen vorübergehenden Auswärtstätigkeit** an derselben Tätigkeitsstätte ist nur für die ersten drei Monate eine Dienstreise anzuerkennen; nach Ablauf der Dreimonatsfrist ist die auswärtige Tätigkeitsstätte als neue regelmäßige Arbeitsstätte anzusehen.

Ist nach dem Gesamtbild der Verhältnisse anzunehmen, dass die auswärtige Tätigkeitsstätte vom ersten Tag an regelmäßige Arbeitsstätte geworden ist (beispielsweise bei einer Versetzung), so ist die auswärtige Tätigkeit nicht vorübergehend. Damit können von vornherein keine Reisekosten anerkannt werden.

Bei auswärtigen Tätigkeitsstätten, die sich infolge der Eigenart der Tätigkeit laufend örtlich verändern, z. B. bei dem Bau einer Autobahn oder der Montage von Hochspannungsleitungen, gilt die Dreimonatsfrist nicht (R 39 Abs. 1 Satz 5 LStR). Sie gilt ebenfalls nicht für Arbeitnehmer, die über einen längeren Zeitraum hinweg eine Auswärtstätigkeit an täglich mehrmals wechselnden Tätigkeitsstellen innerhalb einer Gemeinde oder deren Umgebung ausüben, z. B. Reisevertreter. Damit können Unternehmen diesen Arbeitnehmern auch bei einem über drei Monate hinausgehenden Einsatz an derselben Tätigkeitsstätte für den gesamten Zeitraum Reisekosten, insbesondere Verpflegungspauschalen, ersetzen.

Hinweis: Nach einem Urteil des Bundesfinanzhofes vom 27. Juli 2004 ist die begrenzende Dreimonatsfrist abweichend zur vorgenannten Regelung anzuwenden, wenn ein Arbeitnehmer im Zuge einer Einsatzwechseltätigkeit längerfristig an derselben Arbeitsstätte eingesetzt wird. Als Reaktion hat das Bundesfinanzministerium in einem Erlass vom 11. April 2005 klargestellt, dass

das Urteil aber aus Vertrauensschutzgründen erst für ab dem 1. Januar 2006 beginnende Lohnzahlungs- bzw. Veranlagungszeiträume gilt.

Für die Berücksichtigung von **Fahrtkosten** gelten auch Fahrten zwischen mehreren regelmäßigen Arbeitsstätten in demselben Dienstverhältnis oder innerhalb eines weiträumigen Arbeitsgebietes von einer Tätigkeitsstätte zur nächsten als Dienstreise.

Fahrttätigkeit

Eine Fahrttätigkeit liegt bei Arbeitnehmern vor, die ihre Tätigkeit auf einem Fahrzeug ausüben, wie beispielsweise Berufskraftfahrer, Beifahrer, Linienbusfahrer, Straßenbahnführer, Taxifahrer, Müllfahrzeugführer, Beton- und Kiesfahrer, Lokführer und Zugbegleitpersonal; nicht dagegen bei Verkaufsfahrern, Kundendienstmonteuren, Fahrlehrern oder Kraftfahrern im Zustelldienst.

Einsatzwechseltätigkeit

Eine Einsatzwechseltätigkeit liegt bei Arbeitnehmern vor, die typischerweise nur an ständig wechselnden Tätigkeitsstätten eingesetzt werden wie beispielsweise Bau- oder Montagearbeiter, Leiharbeitnehmer und Mitglieder einer Betriebsreserve für Filialbetriebe sowie Auszubildende, bei denen keine Ausbildungsstätte als Mittelpunkt ihrer Ausbildungstätigkeit angesehen werden kann. In den Fällen der Einsatzwechseltätigkeit gilt die jeweilige Tätigkeitsstätte als regelmäßige Arbeitsstätte; insofern liegen hier vom Grundsatz her keine Dienstreisen vor. Der Einsatz an verschiedenen Stellen innerhalb eines weiträumigen Arbeitsgebietes ist keine Einsatzwechseltätigkeit (z. B. Werksgelände, Hafengebiet oder Neubaugebiet). Insbesondere im Bereich der steuerlichen Beurteilung der Einsatzwechseltätigkeit haben sich durch die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofes in letzter Zeit zahlreiche Veränderungen ergeben. Das Bundesfinanzministerium hat hierzu am 26. Oktober 2005 ein Schreiben erlassen, in dem die ab dem Zeitraum 2006 geltenden Änderungen zusammengefasst sind. Das Schreiben ist [hier](#) abrufbar.

2. Fahrtkosten

Fahrtkosten sind die tatsächlichen Aufwendungen, die dem Arbeitnehmer durch die persönliche Benutzung eines Beförderungsmittels entstehen. Bei Benutzung **öffentlicher Verkehrsmittel** ist

der entrichtete Fahrpreis einschließlich etwaiger Zuschläge anzusetzen.

Fahrtkosten bei Dienstreisen

Benutzt der Arbeitnehmer bei Dienstreisen oder Dienstgängen sein **eigenes Fahrzeug**, so ist **unter Nachweis der Gesamtkosten** entweder

- ein Teilbetrag der jährlichen Gesamtkosten entsprechend dem Anteil der Dienstfahrten an der Jahresfahrleistung
- oder ein auf der Basis der Gesamtkosten eines Jahres ermittelter Kilometersatz anzusetzen.

Bei der Gesamtkostenermittlung ist für Personenkraftwagen und Kombifahrzeugen grundsätzlich eine Nutzungsdauer von sechs Jahren zugrunde zu legen (AfA). Bei einer hohen Fahrleistung kann auch eine kürzere Nutzungsdauer anerkannt werden.

Ohne Einzelnachweis der Gesamtkosten können die Fahrtkosten pauschal höchstens angesetzt werden mit einem Kilometersatz je gefahrenen Kilometer

- von 0,30 Euro bei einem Kraftwagen, erhöht um 0,02 Euro für die Mitnahme jeder weiteren Person
- von 0,13 Euro bei einem Motorrad oder Motorroller, erhöht um 0,01 Euro bei Mitnahme einer Person
- von 0,08 Euro bei einem Moped oder Mofa
- von 0,05 Euro bei einem Fahrrad.

Neben den Kilometersätzen können etwaige außergewöhnliche Kosten, die auf Dienstfahrten mit dem eigenen PKW entstanden sind, lohnsteuerfrei erstattet werden (beispielsweise nicht voraussehbare Aufwendungen für Reparaturen, die nicht auf Verschleiß beruhen, Aufwendungen zur Beseitigung von Unfallschäden oder Aufwendungen infolge eines Schadens durch den Diebstahl des Fahrzeugs).

Der steuerliche Ersatz von Fahrtkosten in der oben genannten Höhe umfasst beim Vorliegen einer Dienstreise neben der Fahrt von der Wohnung oder von der regelmäßigen Arbeitsstätte zur auswärtigen Tätigkeitsstätte auch Fahrten zu einer auswärtigen Unterkunft (im Falle der Dienstreise mit Übernachtung) und Zwischenheimfahr-

ten sowie Fahrten zwischen mehreren auswärtigen Tätigkeitsstätten oder zwischen mehreren regelmäßigen Arbeitsstätten und Fahrten innerhalb eines weiträumigen Arbeitsgebietes.

Ebenfalls gehören dazu Fahrten von der auswärtigen Unterkunft zur auswärtigen Tätigkeitsstätte.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer mit regelmäßiger Arbeitsstätte und Wohnung in Stuttgart arbeitet für 14 Tage an einer auswärtigen Tätigkeitsstätte in München und übernachtet in Starnberg im Einzugsgebiet von München. Auch für die tägliche Fahrt mit dem eigenen Pkw vom Hotel in Starnberg nach München und für Zwischenheimfahrten nach Stuttgart kann der für Dienstreisen anerkannte Pauschbetrag von 0,30 Euro je gefahrenem Kilometer vom Arbeitgeber steuerfrei ersetzt oder vom Arbeitnehmer als Werbungskosten geltend gemacht werden.

Fahrtkosten bei Fahrtätigkeit

Für Fahrten zwischen Wohnung und Betrieb, Standort, Fahrzeugdepot oder Einsatzstelle ist keine lohnsteuerfreie Erstattung von Fahrtkosten durch den Arbeitgeber möglich. Hier gelten die Regelungen für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte entsprechend. Bei ständig wechselndem Einsatzort sind allerdings die bei einer Einsatzwechseltätigkeit in Betracht kommenden Grundsätze zu beachten.

Fahrtkosten bei Einsatzwechseltätigkeit

Bei einer Einsatzwechseltätigkeit kann der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer die Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und Einsatzstelle als Reisekosten (etwa mit dem Pauschbetrag von 0,30 Euro pro gefahrenem Kilometer) lohnsteuerfrei erstatten, soweit nach den Lohnsteuer-Richtlinien nicht Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zu unterstellen sind.

Eine lohnsteuerfreie Erstattung von Fahrtkosten durch den Arbeitgeber kommt danach **nicht** in Betracht, wenn die jeweilige Einsatzstelle nicht mehr als 30 Kilometer von der Wohnung entfernt ist. Sonstige Beschränkungen bestehen nach dem neuen [BMF-Schreiben vom 26. Oktober 2005](#) nicht mehr.

Werden an einem Arbeitstag nacheinander mehrere Einsatzstellen angefahren, von denen zu-

mindest eine über 30 Kilometer von der Wohnung des Arbeitnehmers entfernt liegt, oder ist die Tätigkeit im Wesentlichen durch den täglichen mehrfachen Ortswechsel geprägt, so kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer seine Aufwendungen für alle Teilstrecken lohnsteuerfrei erstatten.

Fährt ein Arbeitnehmer mit ständig wechselnden Tätigkeitsstätten den Betrieb des Arbeitgebers mit einer gewissen Nachhaltigkeit, d. h. fortdauernd und immer wieder an, um von dort weiter zur Einsatzstelle zu fahren oder befördert zu werden, begründet er nach dem neuen BMF-Schreiben vom 26. Oktober 2005 im Betrieb des Arbeitgebers eine regelmäßige Betriebsstätte. Folge ist, dass der Arbeitgeber erst die Fahrtkosten ab Verlassen des Betriebs lohnsteuerfrei ersetzen kann.

3. Verpflegungsmehraufwendungen bei Inlandsreisen

Die aus Anlass einer Dienstreise entstandenen Verpflegungskosten kann der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer lohnsteuerfrei bis zur Höhe bestimmter **Pauschbeträge** ersetzen.

Die vor 1996 existierende Möglichkeit des Einzelnachweises entfällt. Bei Dienstreisen im Inland können die Verpflegungsmehraufwendungen pauschal für jeden Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer von seiner Wohnung und seiner regelmäßigen Arbeitsstätte abwesend ist, mit folgenden Pauschbeträgen angesetzt werden:

bei einer Abwesenheit von 24 Stunden	24 Euro
bei einer Abwesenheit von weniger als 24 Stunden, aber mindestens 14 Stunden	12 Euro
bei einer Abwesenheit von weniger als 14 Stunden, aber mindestens 8 Stunden	6 Euro
bei einer Abwesenheit unter 8 Stunden	0 Euro

Führt der Arbeitnehmer an einem Kalendertag mehrere Dienstreisen durch, sind die Abwesenheitszeiten an diesem Kalendertag zusammenzurechnen. Maßgebend für die Bestimmung der Höhe des Tagegeldsatzes ist ausschließlich die Abwesenheit je Kalendertag, d. h. es wird nicht

zwischen eintägigen und mehrtägigen Auswärtstätigkeiten differenziert. Eine Ausnahme ist lediglich für Auswärtstätigkeiten vorgesehen, die nach 16 Uhr begonnen und vor 8 Uhr des Folgetages beendet werden, ohne dass eine Übernachtung stattfindet (z. B. Güterfernverkehr). In diesen Fällen wird die Auswärtstätigkeit als zusammenhängende Tätigkeit des Kalendertags mit der längeren Abwesenheitsdauer behandelt.

Bei Dienstreisen bestimmt sich die Abwesenheitsdauer nach der Abwesenheit von der Wohnung und der regelmäßigen Arbeitsstätte; bei einer Fahrtätigkeit oder Einsatzwechseltätigkeit ist allein die Dauer der Abwesenheit von der Wohnung maßgebend.

Im Übrigen werden bei der Ermittlung der Höhe der Pauschbeträge alle Auswärtstätigkeiten gleich behandelt.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer tritt am ersten Tag um 15 Uhr eine Inlandsdienstreise an und kehrt am dritten Tag um 18 Uhr zurück. Steuerfrei ersetzt werden können:

- am ersten Tag: 6 Euro (Abwesenheit 9 Stunden)
- am zweiten Tag: 24 Euro (Abwesenheit 24 Stunden)
- am dritten Tag: 12 Euro (Abwesenheit 18 Stunden).

Soweit der Arbeitgeber aufgrund arbeitsrechtlicher oder sonstiger Vorschriften seinen auswärts tätigen Arbeitnehmern höhere Beträge erstattet, bzw. bei einer Abwesenheitsdauer von weniger als acht Stunden an einem Kalendertag Tagegelder auszahlt, ist der Differenzbetrag zwischen den steuerfreien Pauschbeträgen und den tatsächlichen Erstattungsbeträgen dem steuerpflichtigen Arbeitslohn zuzurechnen. Es ist zulässig, die Vergütungen für Verpflegungsmehraufwendungen mit Fahrtkostenvergütungen und Übernachtungskostenvergütungen zusammenzurechnen; in diesem Fall ist nur die Summe der Erstattungen steuerpflichtig, die die Summe der steuerfreien Einzelvergütungen übersteigt. Als Alternative zur individuellen Hinzurechnung zum steuerpflichtigen Arbeitslohn kann mit dem Betriebsstättenfinanzamt eine Pauschalbesteuerung unter Anwendung eines abgestimmten Steuersatzes vereinbart werden (§ 40 Abs.1 Satz 1 Nr.1 EStG).

Außerdem besteht seit 1997 die Möglichkeit, dass Arbeitgeber die Lohnsteuer für zusätzlich vergütete Verpflegungsmehraufwendungen mit einem Pauschsteuersatz von 25 Prozent erheben, soweit diese Verpflegungsmehraufwendungen die steuerfrei erstattbaren Pauschbeträge um nicht mehr als 100 Prozent übersteigen (§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 EStG).

Unentgeltliche Verpflegung

Erhält der Arbeitnehmer während seiner Auswärtstätigkeit unentgeltliche Mahlzeiten, so ist keine Kürzung der Pauschbeträge vorzunehmen. Zu beachten ist allerdings eine besondere Regelung dann, wenn der Arbeitnehmer die unentgeltlichen Mahlzeiten vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten erhält und keine Bewirtung (z. B. Arbeitsessen) im Sinne des Abschnitts 31 Abs. 8 Nr. 1 der Lohnsteuerrichtlinien vorliegt. In diesen Fällen ist ein geldwerter Vorteil in Höhe des jeweils geltenden Sachbezugswerts (bis 31. Dezember 2005: Mahlzeit 2,61 Euro, Frühstück 1,46 Euro; ab 1. Januar 2006: Mahlzeit 2,64 Euro, Frühstück 1,48 Euro) als Arbeitslohn zu erfassen. Dies kann unterbleiben, wenn der Arbeitgeber mindestens einen dem Sachbezugswert entsprechenden Betrag als Entgelt für die Mahlzeit vereinbart hat (z. B. der Arbeitnehmer zahlt den Betrag bei der Abrechnung der Verpflegungspauschalen an den Arbeitgeber und bekommt entsprechend weniger ausbezahlt), oder wenn der Sachbezugswert vom Nettolohn einbehalten wird.

4. Übernachtungskosten bei Inlandsreisen

Die aus Anlass einer Dienstreise oder eines Dienstganges entstandenen Übernachtungskosten kann der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer lohnsteuerfrei ersetzen

- in Höhe der nachgewiesenen tatsächlichen Aufwendungen oder
- ohne Einzelnachweis bis zur Höhe eines **Pauschbetrages von 20 Euro**, sofern der Arbeitnehmer die Unterkunft nicht vom Arbeitgeber oder aufgrund seines Dienstverhältnisses von einem Dritten unentgeltlich erhalten hat.

Ein Wechsel zwischen der Erstattung der tatsächlich entstandenen Aufwendungen für Übernachtung und der Pauschbetragszahlung ist aufgrund

einer Änderung durch die Lohnsteuer-Änderungsrichtlinien 2001 seit 1. Januar 2001 zulässig. Werden dem Arbeitnehmer die entstandenen Übernachtungskosten vom Arbeitgeber nicht oder nicht bis zur steuerlich zulässigen Höhe ersetzt, so kann der Arbeitnehmer als Werbungskosten nur die nachgewiesenen tatsächlichen Übernachtungskosten (also nicht den Pauschbetrag) geltend machen.

Werden Übernachtungskosten aufgrund eines Einzelnachweises (Hotelrechnung) geltend gemacht, ist zu beachten, dass die in einer Hotelrechnung ausgewiesenen **Kosten des Frühstücks** nicht zu den Übernachtungskosten gehören. Wird in der Hotelrechnung nur ein Gesamtpreis für Übernachtung und Frühstück ausgewiesen und lässt sich daher der Preis für das Frühstück nicht feststellen, so ist der Gesamtpreis zur Ermittlung der Übernachtungskosten **4,50 Euro** zu kürzen.

Bitte beachten Sie aber: Erhält der Arbeitnehmer auf Veranlassung des Arbeitgebers von einem Dritten ein Frühstück unentgeltlich oder teilentgeltlich gestellt (z. B. bei Zimmerreservierung durch den Arbeitgeber), so sind die unter Punkt 3 dargestellten Grundsätze zur unentgeltlichen Verpflegung anzuwenden. Das heißt, dem steuerpflichtigen Arbeitslohn des Arbeitnehmers ist ein geldwerter Vorteil in Höhe des amtlichen Sachbezugswerts von 1,46 Euro (bis 31. Dezember 2005) bzw. 1,48 Euro (ab 1. Januar 2006) zuzurechnen. Eine Kürzung um 4,50 Euro ist nicht vorzunehmen.

Übernachtet ein Arbeitnehmer, der eine **Fahrtätigkeit** ausübt, so können die Übernachtungskosten wie bei einer Dienstreise lohnsteuerfrei erstattet werden, es sei denn, der Arbeitnehmer übernachtet im Fahrzeug.

Der BFH hat mit Urteil vom 11. Mai 2005 entschieden, dass ein Arbeitnehmer, der typischerweise an ständig wechselnden Tätigkeitsstätten tätig ist **Einsatzwechseltätigkeit** und dabei am Ort einer solchen auswärtigen Tätigkeitsstätte vorübergehend eine Unterkunft bezieht, keine doppelte Haushaltsführung begründet. Dem hat sich das Bundesfinanzministerium mit Schreiben vom [26. Oktober 2005](#) angeschlossen, woraus folgt, dass bei einem Arbeitnehmer mit ständig

wechselnden Tätigkeitsstätten und Übernachtung am auswärtigen Tätigkeitsort die Übernachtungskosten und die Fahrtkosten für die Wege zwischen auswärtiger Unterkunft und Tätigkeitsstätte in vollem Umfang und zeitlich unbegrenzt durch den Arbeitgeber lohnsteuerfrei ersetzt werden können.

5. Verpflegungsmehraufwendungen bei Auslandsreisen

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer die aus Anlass einer Dienstreise ins Ausland entstandenen Verpflegungskosten durch die Gewährung länderweise unterschiedlicher Pauschbeträge (Auslandstagegelder) lohnsteuerfrei ersetzen. Auch hier gelten dieselben Kriterien wie bei Inlandsreisen, d. h. es ist weder ein Einzelnachweis höherer Aufwendungen möglich, noch wird zwischen eintägigen und mehrtägigen Reisen oder Art der Auswärtstätigkeit differenziert.

Die Auslandstagegelder werden vom Bundesministerium der Finanzen im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder bekannt gemacht. Angesetzt wird hierbei der höchste Auslandstagegeldsatz nach dem Bundesreisekostengesetz mit folgenden Prozentsätzen:

1. Abwesenheit von 24 Stunden: 120 Prozent
2. Abwesenheit unter 24 Stunden, aber mindestens 14 Stunden: 80 Prozent
3. Abwesenheit unter 14 Stunden, aber mindestens 8 Stunden: 40 Prozent.

Für die in der Bekanntmachung nicht erfassten Länder ist der für Luxemburg geltende Pauschbetrag maßgebend; für die nicht erfassten Übersee- und Außengebiete eines Landes ist der für das Mutterland geltende Pauschbetrag maßgebend.

Zusätzlich ist Folgendes zu beachten:

- Das Auslandstagegeld richtet sich nach dem Ort, den der Reisende vor 24 Uhr Ortszeit zuletzt erreicht. Liegt bei Rückreisetagen vom Ausland ins Inland der vor 24 Uhr Ortszeit erreichte Ort im Inland, bestimmt sich der Pauschbetrag nach dem letzten Tätigkeitsort im Ausland (§ 4 Abs. 5 Nr. 5 S. 4 EStG).
- bei **Flugreisen** gilt ein Land in dem Zeitpunkt als erreicht, in dem das Flugzeug dort landet; Zwischenlandungen bleiben unberücksichtigt. Bei Flugreisen, die sich

über mehr als zwei Kalendertage erstrecken, ist für die Tage, die zwischen dem Tag des Abflugs und dem Tag der Landung liegen, das für Österreich geltende Tagegeld maßgebend.

- bei **Schiffsreisen** ist das für Luxemburg geltende Tagegeld und für die Tage der Einschiffung und der Ausschiffung das für den Hafenort geltende Tagegeld maßgebend.

Beispiel: Dreitägige Dienstreise nach Mailand (nach dem 1. Januar 2005)

Montag	Antritt der Reise um 13 Uhr in Stuttgart. Ankunft am Zielort in Mailand um 22 Uhr
Dienstag	Aufenthalt in Mailand
Mittwoch	Rückreise über Österreich mit Ankunft in Stuttgart um 20 Uhr

Steuerfrei können folgende Pauschbeträge ersetzt werden:

Montag	Pauschbetrag für Mailand bei 8- bis 14-stündiger Abwesenheit 12,00 Euro
Dienstag	Pauschbetrag für Mailand bei 24-stündiger Abwesenheit 36,00 Euro
Mittwoch	Pauschbetrag für Mailand bei 14- bis 24-stündiger Abwesenheit, da Rückreise vom Ausland ins Inland und letzter Tätigkeitsort in Mailand 24,00 Euro

6. Übernachtungskosten bei Auslandsreisen

Die aus Anlass einer Dienstreise in das Ausland entstehenden Übernachtungskosten kann der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer steuerfrei ersetzen

- in Höhe der nachgewiesenen Aufwendungen oder
- ohne Einzelnachweis in Höhe eines Pauschbetrags, der länderweise unterschiedlich ist, soweit der Arbeitnehmer die Unterkunft nicht vom Arbeitgeber oder aufgrund seines Dienstverhältnisses von einem Dritten unentgeltlich oder verbilligt erhalten hat.

Bei Benutzung einer Schiffskabine dürfen zusätzliche Übernachtungsaufwendungen nur dann steuerfrei erstattet werden, wenn die Übernachtung

tung in einer anderen Unterkunft begonnen oder beendet worden ist. Die steuerfreie Erstattung des Pauschbetrags bei einer Übernachtung im Fahrzeug ist nicht zulässig.

Werden Übernachtungskosten aufgrund eines Einzelnachweises (Hotelrechnung) geltend gemacht, ist zu beachten, dass die in einer Hotelrechnung ausgewiesenen **Kosten des Frühstücks** nicht zu den Übernachtungskosten gehören.

Wird in der Hotelrechnung nur ein Gesamtpreis für Übernachtung und Frühstück ausgewiesen und lässt sich der Preis für das Frühstück nicht feststellen, so ist der Gesamtpreis zur Ermittlung der Übernachtungskosten bei einer Übernachtung im Ausland um **20 Prozent** des für den Unterkunftsort maßgebenden Pauschbetrages für Verpflegungsmehraufwendungen zu kürzen.

Beispiel: Übernachtung in Paris/Frankreich (nach dem 1. Januar 2005)

Übernachtungspreis einschließlich Frühstück	100,00 Euro
./.. 20 Prozent der Verpflegungspauschale bei 24-stündiger Abwesenheit (48 Euro):	9,60 Euro
Lohnsteuerfrei können ersetzt werden	90,40 Euro

Bitte beachten Sie aber: Erhält der Arbeitnehmer auf Veranlassung des Arbeitgebers von einem Dritten ein Frühstück unentgeltlich oder teilentgeltlich gestellt (z. B. bei Zimmerreservierung durch den Arbeitgeber), so sind auch hier entsprechend bei den Inlandsreisen die unter Punkt 3 dargestellten Grundsätze zur unentgeltlichen Verpflegung anzuwenden.

7. Reisenebenkosten

Reisenebenkosten kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bis zur Höhe der tatsächlich entstandenen Aufwendungen lohnsteuerfrei ersetzen. Der Arbeitnehmer muss entsprechende Unterlagen vorlegen, die der Arbeitgeber als Beleg zum Lohnkonto aufzubewahren hat.

Zu den Reisenebenkosten zählen beispielsweise die Aufwendungen für Beförderung und Aufbe-

wahrung von Gepäck (einschl. Reisegepäckversicherung, soweit diese sich auf Dienstreisen beschränkt), für Ferngespräche und Schriftverkehr beruflichen Inhalts mit dem Arbeitgeber oder dessen Geschäftspartner sowie für Straßenbenutzung und Parkplatz. Ferner zählen Schadensersatzleistungen, die im Zusammenhang mit auf Dienstreisen erlittenen Verkehrsunfällen stehen sowie Unfallversicherungen, die ausschließlich Berufsunfälle außerhalb einer ortsgebundenen regelmäßigen Arbeitsstätte abdecken, zu den Reisenebenkosten. Auch hierzu zählt der Wertverlust aufgrund eines Schadens an mitgeführten Gegenständen, die der Arbeitnehmer auf seiner Reise verwenden musste, wenn der Schaden auf einer reisespezifischen Gefährdung beruht, nicht aber der Verlust einer Geldbörse.

Aufwendungen, die nicht so gut wie ausschließlich durch die berufliche Tätigkeit veranlasst sind, wie beispielsweise Bekleidungskosten, Aufwendungen für die Anschaffung von Koffern u. a. Reiseausrüstung, können nicht als Reisenebenkosten steuerlich geltend gemacht werden.

[Übersicht über die Pauschbeträge 2005 für Verpflegungsaufwendungen und Übernachtungskosten ab 1. Januar 2005](#) (PDF)

Stand: 1. Dezember 2005

Dr. Susanne Herre
IHK Region Stuttgart

Teilzeit und Elternzeit

In der Praxis stellt sich häufig die Frage, inwieweit nach Ablauf der Elternzeit ein Anspruch auf Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit besteht.

1. Während der Elternzeit kann der Arbeitnehmer einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, sofern die wöchentliche Arbeitszeit 30 Stunden nicht übersteigt. Voraussetzung ist, dass sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer über die Ausgestaltung dieses Teilzeitbeschäftigungsverhältnisses einig sind.

Darüber hinaus kann der Arbeitnehmer während der Elternzeit insgesamt zweimal eine Verringerung der Arbeitszeit beanspruchen. Für diesen Anspruch auf Arbeitszeitverringerung nach § 15 Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG) gelten folgende **Voraussetzungen**:

- Der Arbeitgeber beschäftigt in der Regel mehr als fünfzehn Mitarbeiter, ausschließlich der zur ihrer Berufsausbildung beschäftigten Personen. Auf Voll- oder Teilzeitbeschäftigung kommt es nicht an.
- Das Arbeitsverhältnis muss in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung mindestens sechs Monate bestanden haben.
- Die gewünschte Arbeitszeitverringerung soll mindestens einen Zeitraum von drei Monaten und eine wöchentliche Arbeitszeit von mindestens 15 und höchstens 30 Stunden umfassen.
- Dem Antrag dürfen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.
- Der Anspruch muss dem Arbeitgeber acht Wochen vorher oder, wenn die Verringerung unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder nach der Mutterschutzfrist beginnen soll, sechs Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt werden.

2. Ist die vereinbarte Elternzeit nun aber beendet und der Arbeitnehmer möchte **im Anschluss an die Elternzeit** seine vertragliche Arbeitszeit reduzieren, so kommt nur ein Anspruch nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen in Betracht.

a) Mit Beendigung der Elternzeit tritt das Arbeitsverhältnis in vollem Umfang wieder in Kraft. Dies hat zur Folge, dass bei der Prüfung, ob ein **Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit** besteht, § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) zu beachten ist.

Danach kann grundsätzlich jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit geltend machen. Der Anspruch setzt jedoch voraus, dass der Arbeitgeber **regelmäßig mehr als fünfzehn Arbeitnehmer** beschäftigt.

Das Arbeitsverhältnis muss **länger als sechs Monate** bestehen und der Anspruch vom Arbeitnehmer spätestens **drei Monate** vor Beginn der Reduzierung dem Arbeitgeber vorgetragen werden. Der Arbeitgeber hat dem Verlangen dann zu entsprechen, sofern nicht **betriebliche Gründe** der Reduzierung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßig Kosten verursacht.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung dem Arbeitnehmer **spätestens einen Monat vor** dem gewünschten Beginn der Verringerung **schriftlich** mitzuteilen.

Achtung: Sollte der Arbeitgeber dieses Frist- und Formerfordernis nicht einhalten, verringert sich die Arbeitszeit des Arbeitnehmers in dem von ihm gewünschten Umfang. Dies geschieht unabhängig von den zuvor mit dem Arbeitnehmer mündlich erörterten Verfahrensweisen.

Tipp: Eine solche einseitige Arbeitszeitreduzierung kann vermieden werden, wenn der Arbeitgeber bereits im **Arbeitsvertrag** festlegt, dass der Antrag auf Arbeitszeitreduzierung vom Arbeitnehmer nur **schriftlich** geltend gemacht werden kann.

Zunächst hat der Arbeitgeber dadurch in jedem Fall die gewünschte Verringerung dokumentiert. Außerdem wird dadurch die Gefahr umgangen, dass der Arbeitgeber auf Grund eines formlosen mündlichen Antrages die oben genannten Fristen versäumt.

b) Wenn der Arbeitgeber **regelmäßig weniger als fünfzehn Arbeitnehmer** beschäftigt, besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG.

Allerdings hat der Arbeitnehmer auch in diesem Fall im Rahmen der allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätze einen Anspruch darauf, dass

der Arbeitgeber pflichtgemäß prüft, ob eine Verringerung der Arbeitszeit mit den betrieblichen Interessen vereinbar ist.

Das heißt, der Arbeitgeber darf auch in einem Betrieb mit weniger als fünfzehn Arbeitnehmern einen Antrag auf Arbeitszeitreduzierung nicht willkürlich ablehnen. Er hat im Rahmen seiner allgemeinen Fürsorgepflicht als Arbeitgeber die Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung im konkreten Fall zu prüfen und nach eigener unternehmerischer Einschätzung zu entscheiden.

Martin Bonelli
IHK Darmstadt

gegen ist die landläufige Meinung weiterhin falsch, dass Arbeitnehmern bei einer Kündigung eine Abfindung zusteht. Nur wenn Sozialpläne oder Tarifverträge die Zahlung einer Abfindung vorsehen, besteht ein Anspruch auf eine finanzielle Kompensation in Form einer Abfindung. Einen gesetzlichen Abfindungsanspruch gibt es dagegen nicht. An dieser Rechtslage hat sich auch durch den im Kündigungsschutzgesetz eingeführten „Abfindungsparagrafen“ nichts geändert. In diesen Fällen ist es ausschließlich Verhandlungssache, ob eine Abfindung gezahlt wird.

Dr. Heiko Peter Krenz
Fachanwalt für Arbeitsrecht im Berliner Büro der
Arbeitsrechtskanzlei Ulrich Weber & Partner

Kein Verzicht auf Abfindung

Das Bundesarbeitsgericht in Erfurt hat kürzlich in einer Grundsatzfrage für Klarheit gesorgt: Die in Sozialplänen vereinbarte Auszahlung von Abfindungen darf von einem Verzicht auf den Gang zum Arbeitsgericht nicht abhängig gemacht werden. Durch die Koppelung von Abfindungszahlungen an einen Klageverzicht wollen Arbeitgeber erreichen, dass Stellenreduzierungen schneller abgewickelt werden. Diese Praxis ist jedoch rechtswidrig. Sozialplanabfindungen müssen auch dann ausgezahlt werden, wenn Arbeitnehmer gegen die Kündigung klagen. Somit ist den Arbeitnehmern eine Grundabfindung sicher. Freiwillige Zusatzleistungen wie z. B. Outplacement können dagegen als finanzieller Anreiz mit einem Klageverzicht verknüpft werden. Ebenso bleibt die Vereinbarung von sog. Sprinterprämien zulässig, bei denen Arbeitnehmer im Falle des Klageverzichts höhere Abfindungszahlungen erhalten, (Az.: 1 AZR 254/04, vom 31. Mai 2005). Ohnehin ist auffällig, dass sich die meisten Arbeitnehmer trotz der schwierigen Arbeitsmarktlage ihren Arbeitsplatz durch eine Abfindung „abkaufen“ lassen, ohne es auf einen Rechtsstreit ankommen zu lassen. Statistiken besagen, dass nur 20 – 25 % aller Arbeitnehmer gegen ihre Kündigung klagen. Außerdem werden ca. 80 % aller Verfahren einvernehmlich durch den Abschluss von Abfindungsvergleichen beendet. Das bedeutet, dass der Ausspruch von Kündigungen in fast allen Fällen zum Ende des Arbeitsverhältnisses führt, wenn der Arbeitgeber eine Abfindung zahlt. Da-

Was Arbeitgeber wissen müssen - Rechtsprechung

Schriftform der Kündigung durch eine Arbeitgeberin in Form einer GbR

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. April 2005 - 2 AZR 162/04 -
Vorinstanz: LAG München, Urteil vom 28. Oktober 2003 - 6 Sa 47/03 -

Für die Einhaltung der Schriftform der Kündigung (§ 623 BGB) ist es erforderlich, dass der Kündigende die Kündigung unterzeichnet. Wird die Kündigung durch einen Vertreter unterschrieben, muss dies in der Kündigung durch einen das Vertretungsverhältnis anzeigenden Zusatz hinreichend deutlich zum Ausdruck kommen. Sind in dem Kündigungsschreiben einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) alle Gesellschafter sowohl im Briefkopf als auch maschinenschriftlich in der Unterschriftenzeile aufgeführt, so reicht es zur Wahrung der Schriftform nicht aus, wenn lediglich ein Teil der GbR-Gesellschafter ohne weiteren Vertretungszusatz das Kündigungsschreiben handschriftlich unterzeichnet. Eine solche Kündigungserklärung enthält keinen hinreichend deutlichen Hinweis darauf, dass es sich nicht lediglich um den Entwurf eines Kündigungsschreibens handelt, der versehentlich von den übrigen Gesellschaftern noch nicht unterzeichnet ist.

Die Klägerin war seit 1. November 2001 bei der in Form einer GbR betriebenen Gemeinschaftspraxis dreier Zahnärzte als Zahntechnikerin beschäftigt. Mit Schreiben vom 26. April 2002 erhielt sie eine Kündigung zum 10. Mai 2002. Das Kündigungsschreiben war nur von zwei Zahnärzten unterschrieben. Über dem maschinenschriftlich aufgeführten Namen des dritten Zahnarztes fehlte die Unterschrift. Die Klägerin hält die Kündigung mangels Schriftform für unwirksam und macht Zahlungsansprüche geltend. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Vor dem Bundesarbeitsgericht hatte die Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis erst auf Grund einer Eigenkündigung der Klägerin mit dem 30. September 2002 sein Ende gefunden hat und auf Zahlung des Annahmeverzugslohns bis 30. September 2002 Erfolg.

Hildegard Reppelmund
DIHK

Erwähnung des Erziehungsurlaubs im Arbeitszeugnis

BAG Urteil v. 10.05.2005 (9 AZR 261/04)

In einem Zeugnis darf ein Arbeitgeber die Elternzeit nur erwähnen, sofern sich die Ausfallzeit als eine wesentliche tatsächlich Unterbrechung der Beschäftigung darstellt. Das ist dann der Fall, wenn diese nach Lage und Dauer erheblich ist und wenn bei ihrer Nichterwähnung für Dritte der falsche Eindruck entstände, die Beurteilung des Arbeitnehmers beruhe auf einer der Dauer des rechtlichen Bestands des Arbeitsverhältnisses entsprechenden tatsächlichen Arbeitsleistung.

Im konkreten Fall ging es um einen Koch, der während eines 50 Monate bestehenden Beschäftigungsverhältnisses 33 ½ Monate Elternzeit in Anspruch genommen hatte.

Hildegard Reppelmund
DIHK

GmbH-Geschäftsführer doch rentenversicherungspflichtig!

Bundessozialgericht, Urteil vom 24.11.2005 (B 12 RA 1/04 R)

Nach einer bislang unveröffentlichten Entscheidung des Bundessozialgerichts (BSG) vom 24. November 2005 (B 12 RA 1/04 R) ist ein Einmann-Gesellschafter-Geschäftsführer regelmäßig als Selbständiger rentenversicherungspflichtig, wenn er selbst keinen Arbeitnehmer beschäftigt und nur einen Auftraggeber (die GmbH) hat.

Sollte dieses Urteil von den Sozialversicherungsträgern so umgesetzt werden, hätte dies erhebliche, auch rückwirkende finanzielle Beitragsnachforderungen i. H. v. 19,5 % des Bruttoeinkommens für Gesellschafter-Geschäftsführer zur Folge. Dies wäre um so härter, da diese Berufsgruppe naturgemäß privat für das Alter vorgesorgt hat.

War es bislang so, dass ein GmbH-Geschäftsführer mit mindestens 50 %-Beteiligung regelmäßig versicherungsfrei war (in Ausnahmefällen auch unter 50 %-Beteiligung), weil er nicht persönlich abhängig war und damit faktisch als Selbständiger galt, entschied das BSG nunmehr offenbar genau entgegengesetzt. Wenn der Geschäftsführer versicherungsrechtlich als selbständig gelte, dann gelten auch die Regelungen über die Rentenversicherungspflicht der sog. „arbeitnehmerähnlichen Selbständigen“ nach § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI. Danach ist ein Selbständiger rentenversicherungspflichtig, der keine sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigt und auf Dauer und im Wesentlichen nur einen Auftraggeber hat. Das BSG stellt offenbar ausschließlich auf das Innenverhältnis des Geschäftsführers zur GmbH ab, ob die GmbH selbst weitere Arbeitnehmer oder mehrere Auftraggeber hat, ist dagegen nicht entscheidend. Die schriftliche Urteilsbegründung und vor allem die Reaktion der Sozialversicherungsträger bleibt abzuwarten, ebenso ob das Urteil nur für die Einmann-GmbH Anwendung finden wird. Vorstände einer Aktiengesellschaft sind übrigens kraft Gesetz (§ 1 Satz 4 SGB VI) nicht rentenversicherungspflichtig.

Oliver Baumbach
IHK Nürnberg

Entgeltfortzahlung bei Fortsetzungserkrankung – Wer trägt die Beweislast?

BAG Urteil vom 13.07.2005 (Az. 5 AZR 389/04)
Betriebs-Berater 48/2005, S. 2642 ff.

Ein Arbeitnehmer muss darlegen und ggf. beweisen, dass er einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Krankheit hat. Ist er innerhalb der Zeiträume des § 3 Abs. 1 S. 2 EFZG länger als sechs Wochen arbeitsunfähig, muss er darlegen, dass keine Fortsetzungserkrankung vorliegt. Wird dies vom Arbeitgeber bestritten, obliegt es dem Arbeitnehmer, Tatsachen darzulegen, die den Schluss erlauben, dass keine Fortsetzungserkrankung vorlag. Der Arbeitnehmer hat dabei den Arzt von seiner Schweigepflicht zu entbinden. Dennoch hat der Arbeitgeber die objektive Beweislast für das Vorliegen der Fortsetzungserkrankung.

Durch dieses Urteil des Bundesarbeitsgerichts, in dem es seine frühere Rechtsprechung (5 AZR 656/84) teilweise aufgibt, bringt für den Arbeitgeber etwas Erleichterung, da er nun bessere Nachweisgrundlagen erhält. Allerdings bleibt es dabei, dass der Arbeitgeber wegen der objektiven Beweislast an der Entgeltfortzahlung festgehalten wird, wenn nicht erweislich ist, dass es eine Fortsetzungserkrankung war.

Hildegard Reppelmund
DIHK

Kündigung: Wer in Urlaub fährt, muss den Briefkasten leeren

Wenn der Arbeitgeber weiß, dass der Arbeitnehmer sich im Urlaub befindet, gilt ein (durch den Boten des Arbeitgebers) in den Hausbriefkasten des Mitarbeiters eingeworfenes Kündigungsschreibens als zugestellt. Maßgebend ist nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts (BAG), dass der Empfänger „unter den gewöhnlichen Verhältnissen von dem Inhalt des Schreibens Kenntnis nehmen kann“. Der Mitarbeiter hat in einem Fall urlaubsbedingter Abwesenheit allerdings die Möglichkeit, „Wiedereinsetzung in den vorigen Stand“

zu beantragen, d. h. eine Fristverlängerung für die Klageerhebung. Dies kann er z. B. damit begründen, dass er wegen Urlaubsabwesenheit nicht in der Lage war, rechtzeitig Kündigungsschutzklage zu erheben. **Tipp:** Für den Arbeitgeber wird durch diese Entscheidung nochmals verdeutlicht, dass er auch im Falle der Urlaubsabwesenheit die Kündigung aussprechen und damit ggf. eine kürzere Kündigungsfrist und eine frühere Beendigung des Arbeitsverhältnisses erreichen kann (**Urteil des BAG vom 24.06.2004, Az: 2 AZR 461/03**).

Martin Bonelli
IHK Darmstadt

Kündigung während des Urlaubs verlängert Klagefrist

Wird einem Arbeitnehmer während eines fünfeinhalb wöchigen Auslandurlaubs gekündigt und kann er deswegen die Frist von drei Wochen für die Erhebung der Kündigungsschutzklage nicht einhalten, muss das Arbeitsgericht die Klage grundsätzlich nachträglich zu lassen. Das hat das Landesarbeitsgerichts (LAG) Nürnberg entschieden. Bei normaler Urlaubsabwesenheit treffe den Arbeitnehmer keine Verpflichtung, für die Nachsendung von Post zu sorgen. Ein Zeitraum von bis zu sechs Wochen sei dabei noch als vorübergehende Abwesenheit zu sehen. Bei einer durch die Abwesenheit verursachten Fristenversäumnis habe der Arbeitnehmer die Möglichkeit, Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu beantragen (**Beschluss des LAG Nürnberg vom 23.08.2005, Az: 6 Ta 136/05**).

Martin Bonelli
IHK Darmstadt

Unentschuldigtes Fehlen: Vorherige Abmahnung erforderlich

Einem Arbeitnehmer darf auch bei mehrwöchigem unentschuldigtem Fehlen nicht ohne weiteres fristlos gekündigt werden. Das Arbeitsgericht (ArbG) Frankfurt a. M. gab der Klage eines Arbeitnehmers statt, der nach einem Streit um Lohn zu Hause geblieben war. Vier Wochen lang rea-

gierten die Vorgesetzten nicht, dann kündigten sie ihm fristlos wegen unentschuldigtem Fehlen. Nach Ansicht des Gerichts hätte der Arbeitgeber aber zunächst eine Abmahnung aussprechen oder den Mitarbeiter auffordern müssen, zur Arbeit zu erscheinen. Erst wenn dies ohne Erfolg bleibe, dürfe fristlos gekündigt werden
(Urteil des ArbG Frankfurt am Main vom 2.02.2005, Az: 22 Ca/8289/04).

Martin Bonelli
IHK Darmstadt

Arztbesuch während der Gleitzeit

LAG Hamm, 18.03.2004, 11 Sa 247/03

Nach dem Urteil des LAG Hamm können Arbeitgeber eine Zeitgutschrift für Arztbesuche während der Gleitzeit ablehnen. Ein Anspruch auf Sonderurlaub für diese Zeit besteht ebenfalls nicht. Die Arbeitsrichter begründeten dies damit, dass die konkrete Gleitzeitregelung (6:00 bis 20:00 Uhr bei einer frei wählbaren Kernarbeitszeit von 4,5 Stunden) dem Arbeitnehmer den nötigen Freiraum lässt, die von ihm zu leistende Arbeitszeit nach seinen persönlichen Bedürfnissen einzuteilen. Der Nachweis, dass ein Arztbesuch während der Kernarbeitszeit zu erfolgen hatte, ist in solchen Fällen weitgehend nicht erfolversprechend.

Tatjana Neuwald
IHK München

Arbeitsschutz: „Grundsätze der Prävention“ als berufsgenossenschaftliche Regel

Zur Konkretisierung der Unfallverhütungsvorschrift BGV A 1 "Grundsätze der Prävention" hat der Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften nun eine gleichnamige berufsgenossenschaftliche Regel (BGR) herausgegeben.

Dazu werden die Vorgaben der Unfallverhütungsvorschrift in der neuen BGR A1 "Grundsätze der Prävention" im Einzelnen erläutert und mit Bei-

spielen hinterlegt. Hierbei orientiert sich die BG-Regel an der Struktur und Kapitelabfolge der in der Regelwerkssystematik hierarchisch höher anzusiedelnden Unfallverhütungsvorschrift.

Neben einem Glossar mit allen wichtigen in der BG-Regel verwendeten Begriffen enthält die BGR A 1 auch Musterformulare für die Dokumentation der Unterweisung, die Bestätigung der Übertragung von Unternehmerpflichten sowie die Bestellung von Sicherheitsbeauftragten.

Die BGR A1 "Grundsätze der Prävention" kann unter <http://www.arbeitssicherheit.de> heruntergeladen werden.

Benedikt Vogt
IHK Südlicher Oberrhein

Arbeitsschutz: Neue EU-Richtlinie zu Lärmschutz

Lärm gehört zu den häufigsten Gefährdungen am Arbeitsplatz. Lärmschwerhörigkeit führt mit jährlich rund 6000 Fällen sogar die Liste der häufigsten Berufskrankheiten an. Rund 162 Millionen Euro wandten die Berufsgenossenschaften im Jahr 2004 für die Behandlung und Kompensation lärmbedingter Berufskrankheiten auf. Lärm kann das Gehör unheilbar schädigen. Meist bemerken die Betroffenen den Schaden erst, wenn es zu spät ist, mit erheblichen medizinischen aber auch sozialen Folgen. Lärmprävention ist daher sehr wichtig.

Neue EU-Richtlinie

Das Problem der durch Lärm verursachten Erkrankungen besteht nicht nur deutschlandweit. Auch die Europäische Union hat sich des Themas angenommen: Zum einen mit Aufklärungsarbeit. Zum anderen tritt im Jahr 2006 die Neufassung der europäischen Lärmschutzrichtlinie in Deutschland in Kraft, die die bisherigen Grenzwerte absenkt. Dann gilt ab 85 Dezibel - statt wie bisher 90 Dezibel - verpflichtend das Tragen von Gehörschutz für die Mitarbeiter. „Die 5 Dezibel machen eine Menge aus“, erläutert Dr. Martin Liedtke, Lärmschutzexperte beim Berufsgenossenschaftlichen Institut für Arbeitsschutz (BGIA). „3 Dezibel stellen bereits eine Verdoppelung der Schallener-

gie dar. Bei 10 Dezibel mehr empfindet ein Mensch den Lärm bereits als doppelt so laut. 5 Dezibel klingen also nach wenig, stellen aber trotzdem eine bedeutende Reduktion dar.“

Eine Prävention zum Schutz der Beschäftigten vor Lärm zahlt sich für die Unternehmen auch wirtschaftlich aus. Studien haben eindeutig nachgewiesen, dass Lärmschutz die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter und damit die Produktivität erhöht. Gleichzeitig wird die Zahl der Krankheits-tage gesenkt.“

Die Berufsgenossenschaften bieten Unternehmen im Rahmen ihres Präventionsauftrags zahlreiche Beratungsleistungen an. Weitere Informationen unter <http://www.hvbg.de/d/bia/akt/laerm/laerm1.html> und <http://www.schluss-mit-laerm.de>

Hildegard Reppelmund
DIHK
Quelle: HVBG

Ausbildung: BMBF-Broschüre „Ausbildung und Beruf“ jetzt im Internet

Aktuelle Rechts-Informationen für Auszubildende und Ausbilder

Die aktuelle Broschüre des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) "Ausbildung & Beruf" ist ab sofort im Internet erhältlich. Sie wendet sich an Ausbildungsberater, Eltern, Schüler und Lehrer sowie Auszubildende und Auszubildende. Erläutert werden die Rechte und Pflichten rund um die duale Berufsausbildung. In der jetzt vorgelegten 31. Auflage sind alle Neuerungen nach der Reform des Berufsbildungsgesetzes berücksichtigt.

Die Broschüre enthält neben Gesetzestexten und Vorschriften auch ein Muster für Ausbildungsverträge und gibt einen Überblick über die staatlich anerkannten Ausbildungsberufe. Daneben werden Möglichkeiten der beruflichen Fortbildung und des beruflichen Aufstiegs vorgestellt.

Die Broschüre "Ausbildung & Beruf" steht im Internet zum Download bereit unter:

http://www.bmbf.de/pub/ausbildung_und_beruf.pdf

Hildegard Reppelmund
DIHK
Quelle: BMBF

Service-Telefon zu Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat ein Informationszentrum und vor allem ein Service-Telefon eingerichtet, das für Fragen rund um den Arbeitsschutz zur Verfügung steht. Die Telefonnummer lautet 0180 / 321 4 321.

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit wird durch viele Faktoren bestimmt. Bei der Suche nach Lösungen, die Belastungen verringern und Gefährdungen vermeiden helfen, tauchen oft Fragen auf. Unternehmer, Planer, Beschäftigte, aber auch Akteure im Arbeitsschutz brauchen dann kompetente, zuverlässige und schnelle Antworten. Deshalb hat die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ein Informationszentrum eingerichtet. Zu den Dienstleistungen des Informationszentrums gehört auch ein Service-Telefon. Unter der **Rufnummer 0180 / 321 4 321** beantworten Mitarbeiter der BAuA von **Montag bis Freitag von 08:00 bis 16:30 Uhr** Fragen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Das Gespräch kostet 9 Cent pro Minute. Im Informationszentrum der BAuA werden auch eingehende Anfragen per E-Mail, Fax oder "normaler" Post bearbeitet. Außerdem ist das Informationszentrum für sämtliche Veröffentlichungen der BAuA sowie für die Öffentlichkeitsarbeit der DASA und der Initiative "Neue Qualität der Arbeit" (INQA) verantwortlich.

Hildegard Reppelmund
DIHK Berlin

Literaturhinweise

Dr. Lindemann/Dr. Simon,
"Die Freistellung von der Arbeitspflicht - neue Risiken und Nebenwirkungen",
BB Heft 45/2005 vom 7.11.05 S. 2462 – 2467

Dr. Björn Gaul/Dr. Björn Otto,
Rechtsfolgen einer fehlenden oder fehlerhaften
Unterrichtung bei Betriebsübergang und Um-
wandlung
Der Betrieb 45/2005. S. 2465 – 2471
*Der Beitrag beschäftigt sich mit dem Umfang der
Unterrichtungspflicht nach § 613a Abs. 5 BGB
sowie – vor dem Hintergrund der Entscheidung
des BAG vom 24.05.2005 (8 AZR 398/04) – mit
den Rechtsfolgen eines Widerspruchs nach feh-
lerhafter Unterrichtung
Das Urteil ist im selben Heft auf S. 2472 – 2474
abgedruckt.*

Heiko Langer/Dr. Stefan Greiner,
Versetzungsklauseln – Hemmnis bei der Kündi-
gung
Arbeit und Arbeitsrecht 11/2005, S. 642 – 646

Bernd Weller,
Mitbestimmung bei Versetzungen
Arbeit und Arbeitsrecht 11/2005, S. 647 – 650

Karl F. Schirmer
Das Wettbewerbsverbot und seine Tücken –
Karenzentschädigung für Ruheständler?
Arbeit und Arbeitsrecht 11/2005, S. 652 - 656

Jürgen Glock
Betriebliche Altersversorgung: Gezillerte Tarife
und Stornoabschlag in der Entgeltumwandlung -
Fürsorgepflichten seitens des Arbeitgebers
Arbeit und Arbeitsrecht 10/2005, S. 598 – 600

Dr. Martin Kock
Rechtsprechungsübersicht zur personenbeding-
ten Kündigung 2004/2005
Betriebs-Berater 43/2005, S. 2350 – 2357

Prof. Gerhard Röder/Dr. Steffen Krieger
(Mehr) Rechtssicherheit bei betriebsbedingten
Kündigungen? – Der praktische Umgang mit Al-
tersgruppen und Namensliste
Der Betrieb 47/2005, S. 2578 – 2582

Stefan Löw

Aktuelle Rechtsfragen zum Arbeitszeugnis
NJW 50/2005, S. 3605 – 3609

Martina Kollig
Gesundheitsgerechte Gestaltung von Schichtar-
beit
Bundesarbeitsblatt 1-2006, S. 13 - 22

Dr. Mark Lembke
Die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträ-
gen in der Praxis
NJW 2006, S. 325 – 332

Frauke Denecke
Freigestellte Betriebsratsmitglieder - Angemesse-
ne Beschäftigung und Fortbildung
Arbeit und Arbeitsrecht 2006, S. 80 - 83

Hildegard Reppelmund
DIHK Berlin

Buchtipps zum Schluss

**DIHK-Broschüre „Arbeitsrecht von A bis Z -
Ein Ratgeber für Mittelstand und Existenz-
gründer“**

Die DIHK-Broschüre "Arbeitsrecht von A bis Z -
Ratgeber für Mittelstand und Existenzgründer"
richtet sich in erster Linie an Personalverantwor-
tliche aus kleinen und mittelständischen Betrieben
und ist als Einstiegsinformation in die komplizierte
Materie des deutschen Arbeitsrechts gedacht.

Im Infoletter 18 hatten wir bereits auf diese Bro-
schüre in ihrer 2. Auflage hingewiesen. Sie ist so
gut von den Unternehmen angenommen worden,
dass inzwischen eine 3. Auflage erforderlich ge-
worden ist. Sie berücksichtigt Änderungen und
Neuerungen auf folgenden Gebieten: Die Darstel-
lung zum Thema "Arbeitnehmer-Mankohaftung"
und zum "Betriebsübergang" wurde wesentlich
ausführlicher gestaltet. Die Themen Befristung
und Kündigung sowie das Adressenverzeichnis
wurden ergänzt und aktualisiert. Außerdem ent-
hält die Broschüre neue Musterverträge für Arbei-
ter, Angestellte und Aushilfen, befristete Arbeits-
verträge für freie Mitarbeiter und geringfügig Be-
schäftigte ("400-€-Kräfte"/Minijob) sowie Aufhe-
bungsverträge.

Die DIHK-Broschüre "Arbeitsrecht von A - Z" (104 S.) ist zum Preis von 9,00 € zu beziehen beim DIHK Publikationen Service, Pützchens Chaussee 60, 53227 Bonn; Internet-Bestellshop: <http://verlag.dihk.de>.

Hildegard Reppelmund
DIHK

DIHK-Rechtsratgeber Berufsbildung

Das am 1. April 2005 in Kraft getretene neue Berufsbildungsgesetz kommentiert der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) mit der 19., neu bearbeiteten Auflage des Rechtsratgebers Berufsbildung.

Ausbildung im Ausland, Modernisierung des Prüfungsrechts, z. B. durch Gestreckte Abschlussprüfung und Einführen des Berichterstatterprinzips, Datenübertragung und neue Struktur des Bundesinstituts für Berufsbildung sind Schwerpunkte der Reform, die im aktuellen Rechtsratgeber erläutert werden.

Der DIHK-Klassiker beantwortet zudem aktuelle Fragen zu Aus- und Weiterbildung, Prüfungsrecht, Jugendarbeitsschutz, Betriebsverfassung, Mutterschutz, Elternzeit und Erziehungsgeld, Wehr- und Zivildienst aus der Praxis für die Praxis.

Die ideale Ergänzung zum Rechtsratgeber bietet die DIHK-Broschüre „Berufsbildungsgesetz von A bis Z“ (Preis 8 €), die neben dem Text des neuen Berufsbildungsgesetzes eine kurze Kommentierung der Neuerungen enthält.

Die DIHK-Broschüre "Rechtsratgeber Berufsbildung" (A5, 280 Seiten) ist zum Preis von 17,60 Euro zu beziehen beim DIHK Publikationen Service, Pützchens Chaussee 60, 53227 Bonn; Internet-Bestellshop: <http://verlag.dihk.de>.

Hildegard Reppelmund
DIHK

Wichtiger Link: Gesetze im Internet

Unter <http://www.gesetze-im-internet.de> stellt das Bundesjustizministerium in einem gemeinsamen Projekt mit der juris GmbH das gesamte aktuelle Bundesrecht kostenlos bereit. Bislang war eine Auswahl von etwa 750 Gesetzen und Verordnungen abrufbar: Nun sind auf den Webseiten rund 5.000 Gesetze und Rechtsverordnungen des Bundes in der aktuell geltenden Fassung frei verfügbar.

Das Angebot <http://www.gesetze-im-internet.de> ergänzt die E-Government-Initiative BundOnline 2005 der Bundesregierung im Bereich der Rechtsinformation.

Hildegard Reppelmund
DIHK