

Pforzheim, 11.12.2023

Mandanteninformation III/2023

Kündigung wegen privatem Tanken - Verstoß gegen Dienstwagenrichtlinie
Kündigung - Anrechnung von Überstunden auf Freizeitausgleichsansprüche
Privatnutzung dienstlicher IT
Entgeltfortzahlung während der Kündigungsfrist
Beendigung einer Home-Office-Vereinbarung
Umkleide-, Reinigungs- und Wegezeiten als Arbeitszeit
Kein Schadensersatz bei bloßem Verstoß gegen die DSGVO
Handlungsempfehlungen und Gestaltungshinweise zum Jahresende
Basiszins / Verzugszins
Verbraucherpreisindex

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachstehend haben wir für Sie wieder aktuelle Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und allg. Zivilrecht aufgearbeitet. Für Fragen im Zusammenhang mit den dargestellten Informationen, Neuregelungen und aktuellen Urteilen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden.

Kündigung wegen privatem Tanken - Verstoß gegen Dienstwagenrichtlinie

Die private Nutzung einer Tankkarte entgegen den Regelungen einer Dienstwagenrichtlinie kann eine außerordentliche Kündigung ohne vorherige Abmahnung rechtfertigen.

Dieser Entscheidung des Landesarbeitsgerichts v. 29.3.2023 lag der nachfolgende Sachverhalt zugrunde: Einem Vertriebsmitarbeiter wurde von seinem Arbeitgeber ein Dienstwagen für Kundenbesuche zur Verfügung gestellt, den er auch privat nutzen durfte. Entsprechend der Dienstkartenrichtlinie trug der Arbeitgeber u.a. die Leasingkosten, die Versicherung und die laufenden Betriebskosten (Kraftstoff, Öl). Der Arbeitgeber händigte dem Mitarbeiter zum Betanken des Dienstwagens Tankkarten aus. Neben seinem Dienstwagen betankte der Beschäftigte aber auch seine privaten Fahrzeuge. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis außerordentlich. Der Beschäftigte hielt die Kündigung dagegen für unwirksam. Vor Gericht hatte er jedoch keinen Erfolg.

Kündigung - Anrechnung von Überstunden auf Freizeitausgleichsansprüche

Regeln die Parteien in einem gerichtlich protokollierten Vergleich, der die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach Ausspruch einer Kündigung zum Gegenstand hat, dass der Arbeitnehmer unwiderruflich unter Fortzahlung der Vergütung sowie unter Anrechnung auf etwaig noch offene Urlaubs- und Freizeitausgleichsansprüche bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses freigestellt wird, werden in einem weiten Verständnis des Begriffs „Freizeitausgleichsansprüche“ auch etwaige Ansprüche auf Überstundenvergütung erfasst.

Bei der Formulierung, Urlaubs- und Freizeitausgleichsansprüche sollten auf den Zeitraum der Freistellung angerechnet werden, handelt es sich um eine typische Formulierung in arbeitsgerichtlich protokollierten, im Wege eines Vergleichs zustandekommenen Aufhebungsvereinbarungen. Die Vertragsparteien wollen damit erreichen, dass etwaige offene Urlaubsansprüche, die häufig streitig sind, ebenso wie sonstige Ansprüche auf Freizeitausgleich, mögen sie aus Arbeitszeitkonten oder erbrachten Überstunden folgen, in den Zeitraum der erfolgten Freistellung hineinfallen und verrechnet werden.

Privatnutzung dienstlicher IT

Sofern der Arbeitgeber die private Nutzung eines dienstlichen Smartphones erlaubt, kann der Mitarbeiter daraus schließen, dass auch die gesamte dienstliche IT für private Zwecke genutzt werden darf. Daher darf eine verdachtsunabhängige Überprüfung des E-Mail-Accounts durch den Arbeitgeber i.d.R. nicht verdeckt erfolgen. Vielmehr muss dem Arbeitnehmer angekündigt werden, dass und aus welchem Grund eine Verarbeitung von E-Mails stattfinden soll. Es muss ihm die Gelegenheit gegeben werden, private Nachrichten in einem gesonderten Ordner zu speichern, auf den kein Zugriff erfolgt.

Zu dieser Problematik hatte das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg über den nachfolgenden Sachverhalt zu entscheiden: Von einem Arbeitgeber wurden heimlich die E-Mails eines Beschäftigten ausgewertet und darauf basierend eine Kündigung ausgesprochen, da darin private Nachrichten gefunden wurden. Der Mitarbeiter argumentierte jedoch, dass er die „Mischnutzung“ anderer Kommunikationsmittel (wie Smartphone) für private Zwecke erlaubt bekommen hatte und daher annahm, dass dies auch für die gesamte IT galt. Die LAG-Richter entschieden zugunsten des Arbeitnehmers. Die Kündigung war unwirksam und der Arbeitgeber hatte wegen Datenschutzverstößen ein Schmerzensgeld von 3.000 € zu zahlen. Klare Regelungen sind daher dringend anzuraten.

Entgeltfortzahlung während der Kündigungsfrist

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (LAG) hatte in einem Fall zu entscheiden, in dem eine Arbeitnehmerin am 4.5.2022 mit Datum 5.5.2022 ein Kündigungsschreiben zum 15.6.2022 verfasste und darin u.a. um die Zusendung einer Kündigungsbestätigung und der Arbeitspapiere an ihre Wohnanschrift bat. Sie bedankte sich für die bisherige Zusammenarbeit und wünschte dem Unternehmen alles Gute. Ab dem 5.5.2022 erschien sie nicht mehr zur Arbeit und reichte durchgehend bis zum 15.6.2022 und damit genau für sechs Wochen AU-Bescheinigungen ein. Der Arbeitgeber zahlte keine Entgeltfortzahlung.

Das LAG verwies zunächst auf den hohen Beweiswert von AU-Bescheinigungen. Der Arbeitgeber kann diesen Beweiswert nur dadurch erschüttern, dass er tatsächliche Umstände darlegt und im Bestreitensfall beweist. Durch die Beweise müssen sich Zweifel an der Erkrankung des Arbeitnehmers ergeben mit der Folge, dass der ärztlichen Bescheinigung kein Beweiswert mehr zukommt. Eine Erschütterung kommt nicht nur dann in Betracht, wenn sich ein Arbeitnehmer in Zusammenhang mit seiner Kündigung einmal zeitlich passgenau bis zum Ablauf der Kündigungsfrist krankschreiben lässt. Er ist auch erschüttert, wenn die Krankschreibung aufgrund mehrerer AU-Bescheinigungen durchgehend bis zum Ende der Kündigungsfrist andauert, diese punktgenau den maximalen Entgeltfortzahlungszeitraum von sechs Wochen umfasst und sich aus dem Kündigungsschreiben ergibt, dass der Verfasser von vornherein nicht mehr mit seiner Anwesenheit rechnet. Das war hier der Fall.

Beendigung einer Home-Office-Vereinbarung

Während der Corona-Pandemie haben viele Arbeitnehmer und Arbeitgeber das Arbeiten im Home-Office oder mobiles Arbeiten vereinbart. Der Hauptunterschied zwischen diesen beiden Varianten ist der stationäre Arbeitsplatz. Im Home-Office gibt es einen festen Arbeitsplatz außerhalb des Betriebs, während bei der mobilen Arbeit die Arbeit nicht an einen bestimmten Ort gebunden ist.

In einem vom Landesarbeitsgericht Hamm entschiedenen Fall wurde vereinbart, dass der Arbeitnehmer ab dem 1.7.2017 oder früher seine Arbeitsleistung im Wesentlichen in seiner Wohnung (häusliche Arbeitsstätte) erbringen, aber nach Arbeitsbedarf auch in den Unternehmensräumen tätig werden sollte. Diese Vereinbarung konnte u.a. durch eine der beiden Parteien gekündigt werden. Am 28.1.2022 kündigte der Arbeitgeber die Vereinbarung zum 1.4.2022. Der Arbeitnehmer war damit jedoch nicht einverstanden.

Vor Gericht bekam der Arbeitgeber Recht, da mit der Vereinbarung einer Tätigkeit im Home-Office der Ort der Arbeitsleistung festgelegt wurde. Damit ist nicht der Kernbereich des Arbeitsverhältnisses angesprochen, sondern ein Bereich, der dem Direktionsrecht des Arbeitgebers unterliegt.

Umkleide-, Reinigungs- und Wegezeiten als Arbeitszeit

Umkleide- und die Reinigungszeiten, aber auch die innerbetrieblichen Wegezeiten sind als „Arbeitszeit“ zu werten und daher zu vergüten, wenn diese als „fremdnützig“ zu bewerten sind. Sie also auf Anweisung und im Interesse des Arbeitgebers erfolgen.

Die gesetzliche Vergütungspflicht des Arbeitgebers knüpft an die Leistung weisungsgebundener Arbeit an. Zur Arbeitsleistung zählt nicht nur die eigentliche Tätigkeit, sondern jede vom Arbeitgeber verlangte sonstige Tätigkeit oder Maßnahme, die mit der eigentlichen Tätigkeit oder der Art und Weise ihrer Erbringung unmittelbar zusammenhängt. Hierzu gehört auch das vom Arbeitgeber angeordnete Umkleiden im Betrieb. In einem solchen Fall macht der Arbeitgeber mit seiner Weisung das Umkleiden und das Zurücklegen des Weges von der Umkleide- zur Arbeitsstelle zur arbeitsvertraglichen Verpflichtung. Die Notwendigkeit des An- und Ablegens der Dienstkleidung und der damit verbundene Zeitaufwand des Arbeitnehmers beruhen auf der Anweisung des Arbeitgebers zum Tragen der Dienstkleidung während der Arbeitszeit. Daher schuldet der Arbeitgeber Vergütung für die durch den Arbeitnehmer hierfür im Betrieb aufgewendete Zeit.

Ob Körperreinigungszeiten auch als Arbeitszeit anzusehen sind, ist höchstrichterlich bisher noch nicht geklärt. Im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu den Umkleidezeiten kommt es darauf an, ob die Zeit zum - ggf. auch nur teilweisen - Reinigen des Körpers überwiegend oder ausschließlich fremdnützig ist und nicht nur dazu dient, dass der Arbeitnehmer sauber nach Hause kommt. Die Fremdnützigkeit ist zu verneinen, wenn es um Körperreinigungszeit geht, die üblicherweise im Privatleben dazu dient, die übliche Entwicklung von Verunreinigung, Schweiß und Körpergeruch im Laufe eines Tages zu beseitigen. Sie ist dagegen zu bejahen, wenn es um Körperreinigungszeit geht, die aufgewendet werden muss, weil die Verunreinigung des Körpers deutlich über das Maß hinausgeht, das üblicherweise im Privatleben anfällt.

Innerbetriebliche Wegezeit von der Umkleide zum Arbeitsplatz zu Beginn der Arbeit und zurück nach der Arbeit ist vergütungspflichtige Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber das Umkleiden nicht am Arbeitsplatz ermöglicht, sondern dafür eine vom Arbeitsplatz getrennte Umkleidestelle einrichtet, die der Arbeitnehmer zwingend benutzen muss.

Anmerkung: Gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg wurde Revision beim Bundesarbeitsgericht eingelegt.

Kein Schadensersatz bei bloßem Verstoß gegen die DSGVO

Nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) v. 4.5.2023 begründet der bloße Verstoß gegen die DSGVO keinen Schadensersatzanspruch. Der EuGH stellt als Erstes fest, dass der in der DSGVO vorgesehene Schadensersatzanspruch eindeutig an drei kumulative Voraussetzungen geknüpft ist:

- einen Verstoß gegen die DSGVO,
- einen materiellen oder immateriellen Schaden, der aus diesem Verstoß resultiert und
- einen Kausalzusammenhang zwischen dem Schaden und dem Verstoß.

Demnach eröffnet nicht jeder Verstoß gegen die DSGVO für sich genommen den Schadensersatzanspruch.

Zweitens führte der EuGH aus, dass der Schadensersatzanspruch nicht auf immaterielle Schäden beschränkt ist, die eine gewisse Erheblichkeit erreichen. Als Drittes und Letztes stellt der EuGH fest, dass die DSGVO keine Regeln für die Bemessung des Schadensersatzes enthält. Daher sind die Festlegung der Kriterien für die Ermittlung des Umfangs des in diesem Rahmen geschuldeten Schadensersatzes Aufgabe der Rechtsordnung des einzelnen Mitgliedstaats, wobei der Äquivalenz- und der Effektivitätsgrundsatz zu beachten sind. In diesem Zusammenhang betonten die Richter des EuGH die Ausgleichsfunktion des in der DSGVO vorgesehenen Schadensersatzanspruchs und wiesen darauf hin, dass dieses Instrument einen vollständigen und wirksamen Schadensersatz für den erlittenen Schaden sicherstellen soll.

In dem vom EuGH entschiedenen Fall sammelte die Österreichische Post ab dem Jahr 2017 Informationen über die politischen Affinitäten der österreichischen Bevölkerung. Mit Hilfe eines Algorithmus definierte sie anhand sozialer und demografischer Merkmale „Zielgruppenadressen“. Nun forderte ein Mann von der österreichischen Post Entschädigung für einen immateriellen Schaden in Höhe von 1.000 €, da ihm dadurch eine besondere Affinität zu der fraglichen Partei zugeschrieben worden sei, und er ein großes Ärgernis und einen Vertrauensverlust sowie ein Gefühl der Bloßstellung verspürte.

Handlungsempfehlungen und Gestaltungshinweise zum Jahresende

Bitte beachten Sie: Die folgenden Handlungsempfehlungen sollten nur nach eingehender Absprache mit Ihrem steuerlichen Berater erfolgen, damit Vor- und Nachteile abgewogen werden können. Nur so kann geprüft werden, ob die gewünschten Effekte eintreffen.

a) Maximierung der Beiträge zur Basis-Altersvorsorge

Beiträge zu Altersversorgungsversicherungen im Bereich der sogenannten Basisversorgung sind ab 2023 bis zu bestimmten Höchstbeträgen zu 100 % steuerlich absetzbar.

Für das Jahr 2023 beläuft sich der Höchstbetrag für die Einzelveranlagung auf 26.528 € und für die Zusammenveranlagung auf 53.056 €. Durch die vollständige Ausschöpfung dieser Beträge wird nicht nur die zukünftige Rentensicherheit gefördert, sondern auch die steuerliche Belastung minimiert. Ggf. ist es sinnvoll, fehlende Beiträge nachzuzahlen, um die steuerlichen Vorteile vollständig zu nutzen.

b) Vorauszahlung der Beiträge zur privaten Basis-Kranken- und Pflegeversicherung

Durch die Vorauszahlung der Beiträge zur privaten Basis-Kranken- und Pflegeversicherung für kommende Jahre können Steuerzahler ihre steuerliche Belastung im aktuellen Jahr verringern.

Es können Beiträge bis zum Dreifachen des Jahresbeitrags 2023 im Voraus gezahlt werden, um die Sonderausgabenabzüge zu optimieren. Dies ist besonders vorteilhaft in Jahren mit höherem Einkommen. Die Vorauszahlungen für die Jahre 2024 bis 2026 sollten vor dem 22.12.2023 geleistet werden, um im Jahr 2023 steuerlich berücksichtigt zu werden.

c) Vorziehen betrieblicher Investitionen

Das Tätigen notwendiger Investitionen noch im laufenden Jahr kann die steuerliche Bemessungsgrundlage reduzieren und somit die Steuerlast mindern. Zudem ermöglicht es, Abschreibungen früher geltend zu machen und kann bei vorhandener Liquidität finanziell vorteilhaft sein.

d) Bildung eines Investitionsabzugsbetrags für zukünftige Investitionen

Der Investitionsabzugsbetrag (IAB) ist eine steuerliche Fördermaßnahme, die kleine und mittelständische Unternehmen bei der Finanzierung von geplanten Anschaffungen oder Herstellungen abnutzbarer beweglicher Wirtschaftsgüter unterstützt. Bis zu 50 % der voraussichtlichen Kosten können bereits im Voraus steuerlich geltend gemacht werden, selbst bevor die Investition tatsächlich getätigt wird. Dies bietet eine attraktive Möglichkeit, die steuerliche Bemessungsgrundlage zu reduzieren und die finanzielle Planung der bevorstehenden Investitionen zu erleichtern.

Besonders praktisch: Der IAB kann auch noch bei der Erstellung der Bilanz gebildet werden, was eine flexible steuerliche Gestaltung ermöglicht.

Basiszins / Verzugszins

Verzugszinssatz seit 1.1.2002: (§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:
Basiszinssatz + 5%-Punkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (abgeschlossen bis 28.7.2014):
Basiszinssatz + 8%-Punkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (abgeschlossen ab 29.7.2014):
Basiszinssatz + 9%-Punkte
zzgl. 40 € Pauschale

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

seit 01.07.2023: +3,12 %
10.01.2023 - 30.06.2023 = +1,62 %
01.07.2016 - 31.12.2022 = - 0,88 %
01.01.2016 - 30.06.2016 = - 0,83 %
01.07.2015 - 31.12.2015 = - 0,83 %
01.01.2015 - 30.06.2015 = - 0,83 %
01.07.2014 - 31.12.2014 = - 0,73 %
01.01.2014 - 30.06.2014 = - 0,63 %
01.07.2013 - 31.12.2013 = - 0,38 %

Ältere Basiszinssätze finden Sie im Internet unter:
www.destatis.de - Themen - Konjunkturindikatoren - Verbraucherpreise - Preisindizes im Überblick

Verbraucherpreisindex

Verbraucherpreisindex (2020 = 100)

2023		2022	
117,3	November	113,2	Dezember
117,8	Oktober	113,7	November
117,8	September		
117,5	August		
117,1	Juli		
116,8	Juni		
116,5	Mai		
116,6	April		
116,1	März		
115,2	Februar		
114,3	Januar		

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter:
<http://www.destatis.de> - Konjunkturindikatoren - Verbraucherpreise

Thomas Staib

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
tst@staib-partner.de

Heike Diehl-Staib

Rechtsanwältin
hds@staib-partner.de

Sofern Sie unsere Mandanteninformation künftig nicht mehr erhalten wollen, teilen Sie uns dies gerne per E-Mail: kanzlei@staib-partner.de - Telefax: 07231/933620 - oder Telefon: 07231/933600 - mit.