

Nr. 11 / November 2015



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

| | |
|--|---|
| Mindestlohn für Praktikanten: Fragen und Antworten | 2 |
| LAG Mecklenburg-Vorpommern: Verweigerung der Erbringung von Überstunden | 4 |
| Andauernde krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit: Kündigung..... | 4 |
| Sozialplanabfindung und Abfindung parallel..... | 5 |
| BAG: Verbindlichkeit von Sonderzahlungen | 5 |
| Angemessene Ausbildungsvergütung | 5 |
| Mindestlohnwidrige Vertragsänderung | 6 |
| Schlichtungsausschuss: Keine Frist bei Ausbildungskündigung..... | 6 |
| Familienvater darf nicht einfach bundesweit versetzt werden | 7 |
| Die Weihnachtsfeier ist gerettet: BMF-Schreiben zur lohn- und umsatzsteuerlichen Behandlung | 7 |
| VERANSTALTUNGEN | 9 |
| IHK-Aktionstag: MakeIT - So nutzen Gründer die digitale Welt | 9 |
| Mit neuen Ideen den Markt aufmischen! Herausforderung für innovative Unternehmensgründungen..... | 9 |
| Fit Für ... Stressbewältigung 2016..... | 9 |

Mindestlohn für Praktikanten: Fragen und Antworten

Seit 1. Januar 2015 gilt für fast alle Arbeitnehmer ein Mindestlohn in Höhe von 8,50 € brutto pro Arbeitsstunde. § 22 MiLoG gibt vor, wann der Mindestlohn an Praktikanten zu zahlen ist. In der Praxis wirft diese Norm jedoch noch immer viele Fragen auf. Hier erhalten Sie auf einen Blick die Regelungen zum Mindestlohn für Praktikanten.

Vorliegen eines Praktikums

Bei einem Praktikanten muss nach § 22 Abs. 1, Satz 3 MiLoG der Ausbildungszweck im Vordergrund stehen. Ist der „Praktikant“ nach der tatsächlichen Vertragshandhabung aber wie ein Arbeitnehmer in das Unternehmen eingegliedert und unterliegt er wie ein Arbeitnehmer auch dem Weisungsrecht seines Vertragspartners = Arbeitgebers („Scheinpraktikant“), ist er Arbeitnehmer. Entsprechendes gilt für Teilnehmer an Traineeprogrammen, die in der Regel auf mehrere Monate, gar auf ein Jahr oder länger angelegt sind und bei denen in der Regel die Arbeitsleistung im Vordergrund steht. Dann ist der Mindestlohn zu zahlen.

Vom Mindestlohn ausgenommen:

- Pflichtpraktika im Rahmen von Schule, Ausbildung oder Studium
- Freiwillige Praktika begleitend zu Studium oder Ausbildung bis zu drei Monaten (Achtung mit Ausnahmen - siehe unten)
- Freiwillige Praktika bis zu drei Monaten, die zur Orientierung bei der Berufs- oder Studienwahl dienen
- Einstiegsqualifizierungen nach § 54 a des Dritten Sozialgesetzbuches
- Praxisphasen während eines dualen Studiums, generell bei ausbildungsintegrierten Studiengängen, sowie praxisintegrierten Studiengängen bei denen praktische Tätigkeiten regelmäßig innerhalb des Studiengangs verpflichtend sind.
- Jeder unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss
- Anfertigungen von Studien-/Abschlussarbeiten wie Bachelor- und Masterarbeiten im Unternehmen, solange nur Arbeiten zur reinen Erstellung der Abschlussarbeit getätigt werden.

Arbeitgeber sollten sich von dem Studenten bzw. Schüler eine Bescheinigung der Hochschule/Schule geben lassen, in der das Pflichtpraktikum attestiert wird. So können sie nämlich nachweisen, dass zu Recht kein Mindestlohn gezahlt wurde.

Anspruch auf Mindestlohn:

- Praktikanten außerhalb einer Ausbildung oder eines Studiums mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder einem Studienabschluss
- Freiwillige Praktika begleitend zu Studium oder Ausbildung, die länger als drei Monate dauern (nach Ansicht der Bundesregierung ab dem ersten Tag)
- Freiwillige Praktika begleitend zu Studium oder Ausbildung, wenn bereits ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat
- Freiwillige Praktika zur Orientierung bei der Berufs- und Studienwahl, länger als drei Monate (nach Ansicht der Bundesregierung ab dem ersten Tag)

Schüler über 18 Jahren und Studenten, die neben ihrer Schule oder neben ihrem Studium freiwillig auf dem Arbeitsmarkt tätig sind, sind Arbeitnehmer im Sinne des MiLoG, es greift der Mindestlohn.

Anspruch auf einen schriftlichen Praktikumsvertrag

Praktikanten, die Anspruch auf einen Mindestlohn haben, haben ebenfalls Anspruch auf die schriftliche Niederlegung der wesentlichen Vertragsbedingungen. Vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit müssen diese Bedingungen dem Praktikanten unterschrieben ausgehändigt werden. Darin enthalten sein müssen

1. Name und Anschrift der Vertragsparteien
2. Lern- und Ausbildungsziele des Praktikums

3. Beginn und Dauer des Praktikums
4. Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit
5. Zahlung und Höhe der Vergütung
6. Dauer des Urlaubs
7. Hinweise auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.

Dies ist im Nachweisgesetz (NachwG) in § 2 geregelt.

Studien-/Abschlussarbeiten in Unternehmen

Abschlussarbeiten in Unternehmen sind nicht per se als Praktikum einzustufen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beschreibt Praktikanten als "Personen, die für eine begrenzte Dauer praktische Kenntnisse und Erfahrungen zur Vorbereitung auf einen Beruf erwerben, ohne dabei in einer Berufsausbildung oder einem Arbeitsverhältnis zu sein." Das Anfertigen von Abschlussarbeiten (bspw. Bachelorarbeiten oder Masterarbeiten) in einem Unternehmen unterliegt, ebenso wie Pflichtpraktika, nicht dem Mindestlohngesetz, wenn sie aufgrund einer Hochschulrechtlichen Bestimmung (z.B. Prüfungsordnung) geleistet werden muss. Nutzt ein Student bspw. nur die Infrastruktur oder das Wissen des Unternehmens, um so die Abschlussarbeit schreiben zu können, ist dies nicht mit dem Mindestlohn zu vergüten.

Anders sieht es allerdings dann aus, wenn darüberhinausgehende Tätigkeiten vom Studierenden übernommen werden - vor allem wenn die Tätigkeit über die reine Erstellung der Abschlussarbeit hinausgeht. Solche Regelungen müssten im Einzelfall betrachtet werden.

Höhe und Erhöhung des Mindestlohns

Der Mindestlohn liegt zur Zeit bei 8,50 Euro brutto. In 2016 wird eine Kommission aus Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften beraten, wie hoch der Mindestlohn ab 2017 sein soll. Danach wird die Kommission alle zwei Jahre über die Anpassung des Mindestlohns entscheiden.

Branchen mit Tarifverträgen inklusive Mindestlohnregelungen

Mindestlöhne betreffen derzeit 13 Branchen, darunter zum Beispiel das Bauhauptgewerbe, Bergbau, Aus- und Weiterbildung, das Dachdecker-, das Maler- und Lackierer-, das Frisör- sowie das Elektrohandwerk, die Gebäudereinigung und die Abfallwirtschaft, Pflege, Sicherheits- und Wäschereidienstleistungen sowie Steinmetze. Auch in der Zeitarbeitsbranche gibt es bereits einen Mindestlohn. Dieser wird durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz geregelt.

Der Mindestlohn gilt für alle Branchen. Die Branchen, deren Löhne bisher deutlich unter 8,50 Euro liegen, wird eine schrittweise Anpassung an den geltenden Mindestlohn ermöglicht. In einer dreijährigen Übergangszeit bis Ende 2017 sind Abweichungen nach unten erlaubt. Dies gilt nur, wenn es einen allgemein verbindlichen Branchenmindestlohn nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz gibt. Zum 1. Januar 2017 müssen mindestens 8,50 € gezahlt werden (für 2017 könnte eine erste Anpassung für alle anderen erfolgen). Keine Ausnahmen mehr gibt es ab dem 1. Januar 2018.

Kontrolle

Ob der Mindestlohn eingehalten wird, soll die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) der Bundeszollverwaltung kontrollieren. Diese kontrolliert bisher die Branchenmindestlöhne.

Praxistipp:

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales behandelt diese Fragen unter www.der-mindestlohn-wirkt.de. Es plant die Erstellung eines Nachschlagewerkes für diesen Themenkreis.

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Verweigerung der Erbringung von Überstunden

Für die Frage, ob eine außerordentliche Kündigung zulässig ist, wenn der Arbeitnehmer das Ableisten von Überstunden verweigert, kommt es darauf an, ob der Arbeitnehmer überhaupt zur Leistung von Überstunden verpflichtet ist. Dies entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern am 18.12.2014.

Im zugrunde liegenden Rechtsfall erhielt der Kläger, ein Rettungssanitäter, kurz vor Dienstende den Auftrag zur Durchführung eines Krankentransports. Allein die reine Fahrtzeit hätte zu einem Überschreiten der geplanten Arbeitszeit geführt. Unter Verweis auf einen privaten Termin im Anschluss lehnte der Kläger die Durchführung des Transports ab. Daraufhin kündigte ihm der Arbeitgeber außerordentlich.

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern gab dem Kläger recht. Es stellte fest, dass eine Arbeitsverweigerung grundsätzlich dazu geeignet ist, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Voraussetzung ist aber, dass der Arbeitnehmer überhaupt einzelvertraglich oder tarifrechtlich verpflichtet ist, Überstunden zu leisten. Mangels Vorliegen einer Notsituation – welche die Anordnung von Überstunden auch ohne vertragliche Regelung in Ausnahmefällen rechtfertigen – war die Kündigung außerdem unwirksam.

Praxistipp

Ohne ausdrückliche Regelung ist der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht verpflichtet, Überstunden zu leisten. Notsituationen, die eine Anordnung durch den Arbeitgeber rechtfertigen, setzen in der Regel akute Not- oder Katastrophensituationen voraus. Arbeitgeber haben aber die Möglichkeit, eine Überstundenklausel im Arbeitsvertrag aufzunehmen. Solche Regelungen können auch in Tarifverträgen oder in Betriebsvereinbarungen aufgenommen sein.

Andauernde krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit: Kündigung

Will ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer wegen andauernder Arbeitsunfähigkeit kündigen, ohne zuvor ein betriebliches Eingliederungsmanagement vorgenommen zu haben, muss er umfassend und konkret darlegen, warum eine leidensgerechte Anpassung und Veränderung der Arbeitsbedingungen ausgeschlossen ist. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall eines Postboten entschieden, der über mehrere Jahre mit zunehmender Tendenz erhebliche Fehlzeiten aufwies, zuletzt 212 Tage im Jahr vor der ordentlichen Kündigung. Der Arbeitgeber hatte zunächst ein betriebsärztliches Gutachten eingeholt, das dauernde gesundheitliche Bedenken gegen die Beschäftigung als Postbote attestierte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) kein milderes Mittel gegenüber einer Kündigung darstelle. Allerdings könne es helfen, mildere Mittel, z. B. die Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder Erkenntnisse über einen anderen Arbeitsplatz zu finden und entwickeln. Wenn der Arbeitgeber auf ein vorgeschriebenes BEM verzichte, beeinflusse dies die Darlegungs- und Beweislast. Er müsse dann umfassend und konkret zu den Gründen vortragen, warum eine leidensgerechte Anpassung oder eine alternative Tätigkeit ausscheide. Vorliegend stehe nach einem Sachverständigengutachten fest, dass aufgrund der narzisstischen Persönlichkeitsstörung mit weiteren Funktionsstörungen dauerhaft eine Tätigkeit als Postbote oder im Innendienst ausscheide. Die Kündigung sei daher rechtmäßig.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hessen vom 03. August 2015; Az.: 16 Sa 1378/14)

Praxistipp: Das Urteil zeigt auf, welche Funktion das Betriebliche Eingliederungsmanagement hat - und welche Grenzen. Mehr Informationen hierzu enthält unser Infoblatt → **A20** „Kündigungsschutz und Kündigungsgründe“, **Kennzahl 890**.

Sozialplanabfindung und Abfindung parallel

Teilt ein Arbeitgeber gegenüber einem betriebsbedingt gekündigten Arbeitnehmer im Kündigungsschreiben mit, dass er bei Verzicht auf eine Kündigungsschutzklage eine Abfindung nach § 1a Kündigungsschutzgesetz (KSchG) erhalte, ist dieser Anspruch nicht durch eine zuvor erhaltene Sozialplanabfindung ausgeschlossen. Das hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg im Fall eines langjährigen Arbeitnehmers entschieden, der nach einer Sozialplanabfindung in Höhe von 86.300 Euro eine weitere Abfindung in gleicher Höhe wegen Verzicht auf die Kündigungsschutzklage forderte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine Sozialplanabfindung und ein Abfindungsanspruch nach KSchG nebeneinander bestehen könnten. Für eine Anrechnung des Abfindungsanspruchs fehle es an einer Anrechnungsklausel im Interessenausgleich, wonach eine Abfindung auf die Abfindung nach dem Interessenausgleich angerechnet werde. Es bestehe auch keine gesetzlich geregelte generelle Anspruchskonkurrenz der beiden Abfindungszahlungen. Der weitere Abfindungsanspruch sei begründet.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Berlin-Brandenburg vom 10. Juli 2015; Az.: 8 Sa 531/15, Revision zugelassen)

Praxistipp: Bevor schriftliche Zahlungszusagen gegeben werden, sollten auch die gesetzlichen Zahlungspflichten bedacht und eingearbeitet werden.

BAG: Verbindlichkeit von Sonderzahlungen

Auch aus unterschiedlich hohen Sonderzahlungen, die zum Jahresende mindestens dreimal vorbehaltlos vom Arbeitgeber geleistet wurden, kann ein Anspruch auf fortlaufende Zahlung entstehen. So entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 13.5.2015.

Im zu entscheidenden Fall erhielt der Kläger jeweils zum Jahresende Weihnachtsgeld, welches die Höhe eines Monatsgehalts betrug und jedes Jahr um 300 Euro erhöht wurde. Zusätzlich bekam der Kläger von seinem Arbeitgeber eine jährlich im Betrag gleichbleibende Sonderzahlung in Höhe eines fünfstelligen Betrages für die Jahre 2008 und 2009. Dabei beinhaltete der Arbeitsvertrag weder die Zahlung von Weihnachtsgeld noch von Sonderzahlungen. Der Kläger begehrte - nachdem er aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden war - von seinem Arbeitgeber auch eine Sonderzahlung für das Jahr 2010 in der Höhe des Betrages von 2009. Sowohl das Arbeitsgericht (ArbG) als auch das Landesarbeitsgericht (LAG) lehnten die Klagen zunächst ab.

Daraufhin beschäftigte sich das BAG mit diesem Fall und stellte die vier Kriterien klar, die darauf schließen lassen, dass eine Zahlung Vergütungscharakter hat:

- (1) Die Zahlung muss geeignet sein, quantitative oder qualitative Ziele zu erreichen.
- (2) Sie muss einen hohen Anteil der gesamten Vergütung des Arbeitgebers darstellen.
- (3) Die Zahlung muss in der Weise erbracht werden, dass der Arbeitnehmer für ihren Erhalt nicht zusätzliche Leistungen erbringen muss.
- (4) Schließlich muss der Betrag der Zahlung vom Betriebsziel des Arbeitgebers abhängen.

Liegen diese Voraussetzungen alle vor, sind nach dem BAG die zusätzlichen Zahlungen vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer als Sonderzahlungen einzustufen. Der Kläger hat damit auch einen Anspruch auf die Sonderzahlung von 2010 erlangt, dessen Höhe sich schließlich aus dem Ermessen des Arbeitgebers zu bestimmen hat.

Praxistipp: Was es alles rund um die Gewährung von Weihnachtsgeld zu beachten gilt, zeigt Ihnen unser Infoblatt **A 31** „Weihnachtsgeld“ unter www.saarland.ihk.de, **Kennzahl 67**.

Angemessene Ausbildungsvergütung

Schließt ein Ausbildungsverein mit einem Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag ab und wird die Ausbildung in einem Ausbildungsbetrieb durchgeführt, kann eine Ausbildungsvergütung mit weniger als 80 Prozent der tariflichen Vergütung unangemessen sein. Das hat das

Bundesarbeitsgericht im Fall eines Lehrlings als Industriemechaniker entschieden, der von einem Verein des Verbands der Metall- und Elektroindustrie eingestellt wurde, dessen Ausbildung aber in einem Mitgliedsunternehmen durchgeführt wurde. Als Vergütung waren 385, 405, 430 und 450 Euro in den Ausbildungsjahren vereinbart worden. Nach Beendigung der Ausbildung forderte der ehemalige Lehrling weitere 21.258 Euro mit der Begründung, die Ausbildungsvergütung sei nicht angemessen gewesen. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine Ausbildungsvergütung in der Regel nicht mehr angemessen sei (vgl. § 17 BBiG), wenn sie die in einschlägigen Tarifverträgen enthaltenen Sätze um mehr als 20 Prozent unterschreite. Zwar könne bei einer mit öffentlichen Geldern oder Spenden finanzierten Ausbildung zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze auch eine deutliche Unterschreitung dieser Grenze eine Vergütung noch angemessen sein, dafür müssten jedoch besondere Umstände vorliegen. Vorliegend habe die Ausbildung in einem Mitgliedsunternehmen des gemeinnützigen Vereins stattgefunden. Es sei aber vom Ausbildungsverein nicht näher begründet worden, warum der Auszubildende ohne den Ausbildungsverein keinen Ausbildungsplatz gefunden oder einer besonderen Förderung während der Ausbildung bedurft hätte. Aufgrund der Unangemessenheit der vereinbarten Vergütung sei die angemessene Tarifvergütung zu zahlen.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 29. April 2015; Az.: 9 AZR 78/14)

Mindestlohnwidrige Vertragsänderung

Kündigt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer, weil dieser ein mindestlohnwidriges Angebot zur Vertragsänderung ablehnt, liegt darin ein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot, der zur Unwirksamkeit der Kündigung führt. Das hat das Landesarbeitsgericht Sachsen im Fall einer Disponentin in einer Taxifunkzentrale entschieden. Der Arbeitgeber legte ihr ein Vertragsänderungsangebot vor, in dem ihr Bruttostundenlohn von 7,35 Euro auf 8,50 Euro angehoben werden sollte, zugleich sollte sie sich aber zur Leistung von 10 Stunden Mehrarbeit ohne Entgelt verpflichten. Da die Arbeitnehmerin das Angebot nicht annahm, kündigte der Arbeitgeber ordentlich. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass § 612a BGB dem Arbeitgeber eine Benachteiligung verbiete, wenn ein Arbeitnehmer zulässigerweise seine Rechte ausübe. Vordergründig habe der Arbeitgeber mit dem Vertragsänderungsangebot den gesetzlichen Mindestlohnanspruch erfüllen wollen, ihn aber mit einer entgeltfreien Arbeitsverpflichtung in nicht unerheblichem Umfang zugleich wieder zurückgenommen. Die Arbeitnehmerin habe daher dieses Angebot abgelehnt und damit in zulässiger Weise von ihren Rechten Gebrauch gemacht. Die Kündigung sei daher unwirksam.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Sachsen vom 24. Juni 2015; Az.: 2 Sa 156/15)

Praxistipp: Die Urteile zum Mindestlohngesetz mehren sich und führen zu mehr Rechtssicherheit. Dies ist wichtig, da der Gesetzeswortlaut als solcher so manche Auslegung zulässt.

Schlichtungsausschuss: Keine Frist bei Ausbildungskündigung

Spricht ein Arbeitgeber gegenüber einem Auszubildenden eine Kündigung aus, gilt bei bestehendem Schlichtungsausschuss für Lehrlingsstreitigkeiten keine Frist für die Anrufung des Ausschusses. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Auszubildenden als zahnmedizinische Fachangestellte entschieden, deren Arbeitgeber kurz vor der Abschlussprüfung fristlos kündigte, ohne in dem Kündigungsschreiben einen Kündigungsgrund anzugeben. Die Auszubildende rief hiergegen nach Ablauf von drei Wochen den Schlichtungsausschuss an und begehrte die Fortzahlung der Ausbildungsvergütung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes über die fristgebundene Klageerhebung keine analoge Anwendung auf das Verfahren zur Anrufung des Schlichtungsausschusses finden. Die Vorschriften zum Schlichtungsverfahren seien in Bezug auf ihre Regelungsabsicht nicht unvollständig, sondern bildeten ein vollständiges geschlossenes Regelungssystem mit eigenem Fristenregime, das die Klagefristen des Kündigungsschutzgesetzes verdränge. Zu prüfen sei im Einzelfall, inwieweit eine Verwirkung als unzulässige Rechtsausübung in Betracht komme. Vorliegend sei die Anrufung des Schlich-

tungsausschusses rechtzeitig erfolgt, die Kündigung wegen Formmangels nichtig. Der Anspruch auf Zahlung der restlichen Ausbildungsvergütung sei daher begründet. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 23. Juli 2015; Az.: 6 AZR 490/14)

Praxistipp: Der IHK-Schlichtungsausschuss muss zwingend eingeschaltet werden, bevor in einem Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsgerichtsprozess eingeleitet wird. Ihre Ansprechpartnerin bei der IHK Saarland ist Frau Baumstümmeler, E-Mail annette.baumstuemmler@saarland.ihk.de.

Familienvater darf nicht einfach bundesweit versetzt werden

Will der Arbeitgeber den Einsatzort des Arbeitnehmers verändern, muss er auch die Interessen und familiären Lebensverhältnisse des Beschäftigten berücksichtigen. Dies hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein in seinem Urteil vom 26.08.2015 entschieden. Der Kläger, Vater von drei schulpflichtigen Kindern, arbeitete seit acht Jahren im beklagten Unternehmen und war seit 2009 auf einer Dauerbaustelle nahe seinem Wohnort tätig. Der Arbeitsvertrag sah vor, dass der Kläger auch auf weiteren Baustellen, die nicht in der Nähe seines Wohnorts sind, eingesetzt werden kann. Nachdem der Arbeitnehmer erfolgreich gegen eine fristlose Kündigung geklagt hatte, wurde er von seinem Arbeitgeber sofort an eine über 600 Kilometer entfernte Baustelle versetzt, da sein alter Arbeitsplatz inzwischen anderweitig besetzt worden sei. Dies wollte der klagende Arbeitnehmer nicht hinnehmen. Es gebe Kollegen ohne Kinder, die auf der Baustelle bevorzugt eingesetzt werden könnten. Der Arbeitgeber war jedoch der Ansicht, er brauche die Versetzung nicht zu rechtfertigen. Die familiäre Situation des Klägers sei dessen Privatangelegenheit.

Das LAG wies den Arbeitgeber darauf hin, er müsse „nach billigem Ermessen alle wechselseitigen Umstände und Interessen abwägen und angemessen berücksichtigen“, wozu die beiderseitigen Bedürfnisse sowie die sozialen Lebensverhältnisse gehörten. Demnach müsse der Arbeitgeber auch die Familiensituation des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Soweit der Arbeitgeber unter verschiedenen Arbeitnehmern auswählen könne, sei derjenige Arbeitnehmer auszuwählen, der weniger schutzwürdig sei. Im vorliegenden Fall hatte der Arbeitgeber jedoch gar keine Abwägung vorgenommen.

Fazit: Auch wenn ein grundsätzliches Versetzungsrecht besteht, muss der Arbeitgeber im Einzelfall die jeweiligen Interessen gegeneinander abwägen.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 26.08.2015, Az.: 3 Sa 157/15

Quelle: DIHK, Newsletter:

Die Weihnachtsfeier ist gerettet: BMF-Schreiben zur lohn- und umsatzsteuerlichen Behandlung

Mit dem "Gesetz zur Anpassung der Abgabenordnung an den Zollkodex der Union und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften" vom 22. Dezember 2014 wurde die Besteuerung von Zuwendungen an Arbeitnehmer im Rahmen von Betriebsveranstaltungen gesetzlich geregelt. So gilt seit 1. Januar 2015 nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Einkommensteuergesetz (EStG) für Sachzuwendungen an Arbeitnehmer während einer Betriebsveranstaltung beispielsweise ein Freibetrag von 110 Euro pro Arbeitnehmer. Bis zum 31. Dezember 2014 handelte es sich lediglich um eine Freigrenze, die für Zwecke der Steuer- und Abgabefreiheit nicht überschritten werden durfte. Die Wirtschaft hatte hier außerdem eine betragsmäßige Anhebung gefordert. Die Umwandlung in einen Freibetrag hat zumindest den Vorteil, dass in jedem Fall ein Betrag von 110 Euro pro Arbeitnehmer und Betriebsveranstaltung steuer- und abgabefrei bleibt und nur der übersteigende Betrag als Arbeitslohn zu versteuern ist. Wie bereits bisher kann der Freibetrag jeweils nur bei höchstens zwei Betriebsveranstaltungen im Jahr berücksichtigt werden.

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat mit Schreiben vom 14. Oktober 2015 zur lohn- und umsatzsteuerlichen Behandlung von Betriebsveranstaltungen auf Basis der ab dem 1. Januar 2015 geltenden Regelungen Stellung genommen. Dabei wird auf folgende Punkte näher eingegangen:

- Begriff der Betriebsveranstaltung (hier u.a. Klarstellung, dass die Ehrung eines einzelnen Jubilars oder eines einzelnen Arbeitnehmers z. B. bei dessen Ausscheiden aus dem Betrieb keine Betriebsveranstaltung darstellt)
- Begriff der Zuwendung (alle Aufwendungen, unabhängig davon, ob sie einzelnen Arbeitnehmern individuell zurechenbar sind)
- Begriff des Arbeitnehmers (aktive und ehemalige Arbeitnehmer, Praktikanten, Referendare, ähnliche Personen sowie Begleitpersonen, u. U auch Leiharbeiter)
- Berechnung des Freibetrags, Voraussetzung für dessen Gewährung sowie Häufigkeit der möglichen Inanspruchnahme (zwei Veranstaltungen)
- Besteuerung der Zuwendungen
- Erstattung von Reisekosten
- Auswirkungen auf die Umsatzsteuer: Es gelten die lohnsteuerrechtlichen Grundsätze. Von einer überwiegend durch das unternehmerische Interesse des Arbeitgebers veranlassten, üblichen Zuwendung ist i.d.R. auszugehen, wenn der Betrag je Arbeitnehmer und Betriebsveranstaltung 110 Euro einschließlich Umsatzsteuer nicht überschreitet. Die Erhöhung der Aufmerksamkeitsgrenze von 60 Euro durch die Lohnsteueränderungsrichtlinien 2015 wird auch in Abschnitt 1.8 Absatz 3 Satz 2 des Umsatzsteuer-Anwendungserlasses (UStAE) übernommen.

Das BMF-Schreiben gilt im Hinblick auf **die lohn- und einkommensteuerlichen Regelungen** für alle nach dem 31. Dezember 2014 endenden Lohnzahlungszeiträume sowie für nach dem 31. Dezember 2014 beginnende Veranlagungszeiträume. R 19.5 Lohnsteuerrichtlinien 2015 ist für diese Zeiträume nicht mehr anzuwenden. Das Schreiben gilt für die **Umsatzbesteuerung** von Sachzuwendungen und Betriebsveranstaltungen, die nach dem 31. Dezember 2014 ausgeführt wurden.

Quelle: IHK München für München und Oberbayern

VERANSTALTUNGEN

IHK-Aktionstag: MakeIT - So nutzen Gründer die digitale Welt

Donnerstag, 19. November 2015, 17.00 - 20.00 Uhr, Raum 0.01, Seminargebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Sie haben eine tolle Idee? Sie wollen damit als Unternehmer durchstarten? Gut so! Ob im Hauptberuf oder erst einmal im Nebenerwerb - Gründen ist eine attraktive Alternative für Ihre Karriereplanung.

Insbesondere die digitale Welt eröffnet neue Möglichkeiten, wie Sie Ihr Unternehmen auf die Schiene setzen können, etwa in dem Bereich Marketing. Beispiel Werbung: Wo früher kostenintensive Zeitungsanzeigen und Wurfsendungen häufig die wirksamsten Mittel waren, um sein unternehmerisches Angebot bekannt zu machen, bieten Internet und Social Media heute neue, kostengünstige und rasch zu erlernende Möglichkeiten der Vermarktung.

Wir möchten Sie mit unserer Veranstaltung darüber informieren, wie Sie das Internet für sich und Ihr Unternehmen optimal einsetzen können. Frau Sabine Betzholz-Schlüter, saar.is e. V., Projektleitung ikt.saarland, beantwortet in ihrem Vortrag die Frage „Wie kommuniziere ich als Gründer in der digitalen Welt?“. Anschließend erklärt Frau Heike Cloß, stv. Hauptgeschäftsführerin IHK Saarland, „Wie darf ich als Unternehmer mit den Daten aus der digitalen Welt umgehen?“.

Anmeldungen bitte bis **18. November 2015** unter E-Mail: larissa.wanner@saarland.ihk.de

Mit neuen Ideen den Markt aufmischen! Herausforderung für innovative Unternehmensgründungen

Dienstag, 1. Dezember 2015, 17.00 - 21.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Von innovativen Unternehmensgründungen gehen starke Wachstumsimpulse für die Wirtschaft aus. Sie schaffen schon im ersten Jahr deutlich mehr Arbeitsplätze als andere Gründungen. Gerade für das rohstoffarme Deutschland sind innovative Unternehmensgründungen wichtig. Sie bilden einen wichtigen Baustein für die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft.

Jedoch: Innovative Gründungen stehen auch vor besonderen Herausforderungen. Meist haben sie lange Vorlaufzeiten, einen hohen Kapitalbedarf für Forschung und Entwicklung und eine nur schwer kalkulierbare Marktsituation. Eine sorgfältige Planung ist deshalb gerade in diesem Bereich das A und O. Worauf das Augenmerk besonders zu richten ist, werden wir in unserer Veranstaltung vorstellen.

Anmeldungen bitte bis **30. November 2015** unter E-Mail: larissa.wanner@saarland.ihk.de

Fit Für ... Stressbewältigung 2016

Dienstag, 8. Dezember 2015, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 0.01, Seminargebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Viele Unternehmer kennen die Kehrseite des Unternehmertums: Sie schaffen selbst und ständig. Gerade Jungunternehmer und Existenzgründer spüren diese Arbeitsbelastung sehr. Hinzu kommt die Spannung, ob sich das Unternehmen wirklich selbst trägt und welche Chancen und Risiken auf den Einzelnen zukommen. Diese äußeren Bedingungen sind kaum veränderbar. Was jeder jedoch ändern kann, ist seine innere Einstellung zu diesen äußeren

Bedingungen. Es gilt, sich beizeiten ein Instrumentarium zusammenzustellen, damit jeder individuell seine Stresssituation bewältigen kann.

Frau Sandra Werron, Sport- und Fitnesskauffrau und Seminarleiterin für Stressbewältigung, St. Wendel, erstellt seit Jahren Gesundheits- und Entspannungskonzepte abgestimmt auf die speziellen Bedürfnisse des jeweiligen Unternehmens. Der Vortrag der Referentin wird neben theoretischen Ausführungen durch praktische Übungen unterstützt.

Anmeldungen bitte bis **7. Dezember 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

Impressum:

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Ihre Ansprechpartnerin:

Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de