

Juni 2010

Rechtsprechung

Kosten für Mitgliedschaft im Golfclub sind keine Betriebsausgaben

Orientierungssatz:

Vom Arbeitgeber für seinen Geschäftsführer übernommene Beiträge für einen Golfclub sind **grundsätzlich Arbeitslohn**.

Ordnungsmäßigkeit von Fahrtenbüchern

Orientierungssatz:

Fahrtenbücher sind nur dann ordnungsgemäß, wenn in ihnen erhebliche Umwegfahrten aufgeführt sind; Namen und Orte sind in Fahrtenbüchern so anzugeben, dass eine einwandfreie Zuordnung möglich ist.

Steuertipps

„VWL“ bringen in aller Regel keinen Nutzen

VWL („vermögenswirksame Leistungen“) sind Sparverträge, die der Arbeitnehmer abschließt, zu denen jedoch der Arbeitgeber die Beiträge überweist – entweder als Zuschuss des Arbeitgebers oder finanziert durch den Arbeitnehmer mittels Gehaltsabzug.

Warum machen das immer noch so viele? Manche Arbeitgeber müssen auf Grund eines Tarifvertrags mitmachen. Aber erstaunlich viele schließen immer noch solche Verträge freiwillig ab in dem Irrglauben, dass vermögenswirksame Leistungen irgendwie steuerfrei oder sozialversicherungsfrei seien.

Irrtum: Vermögenswirksame Leistungen sind voll steuer- und sozialversicherungspflichtig wie ganz normaler Bruttoarbeitslohn. Nur bei Einkommen bis 17.900 bzw. 20.000 Euro pro Jahr je nach Anlageform gibt es eine Sparzulage vom Staat. Für Verheiratete gelten die doppelten Grenzbeträge (§ 13 VermBG).

Oft die lohnendere Alternative: In der Regel ist die Gehaltsumwandlung in eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung lohnender, da 2010 bis zu 370 Euro monatlich steuer- und beitragsfrei eingezahlt werden können (§§ 3 Nr. 63 EStG).

Gute Beratung ist freilich Pflicht, weil

- sich in diesem Feld viele unseriöse Anbieter tummeln,
- in bestimmten Fällen eine Haftung des Arbeitgebers für eine Unterdeckung aus dem Vertrag droht und
- insbesondere gesetzlich Krankenversicherte Nachteile in der Auszahlungsphase haben.

Juni 2010

Mieterhöhung durch „Typengutachten“ über vergleichbare Wohnungen

Der BGH hat entschieden, dass die Begründung eines Mieterhöhungsverlangens auch durch ein Sachverständigengutachten erfüllt werden kann, das sich nicht unmittelbar auf die Wohnung, sondern auf eine andere, nach Größe und Ausstattung vergleichbare Wohnung bezieht.

Nach Auffassung des BGH erfüllt das Mieterhöhungsverlangen des Vermieters unter Bezugnahme auf ein „Typengutachten“ die formellen Anforderungen des § 558 a BGB. Mit der nach dieser Vorschrift erforderlichen Begründung eines Mieterhöhungsverlangens sollen dem Mieter die Tatsachen mitgeteilt werden, die er zur Prüfung einer vom Vermieter begehrten Mieterhöhung benötigt. Im Falle der Beifügung eines Sachverständigengutachtens ist die Begründungspflicht erfüllt, wenn der Sachverständige eine Aussage über eine tatsächliche ortsübliche Vergleichsmiete trifft und die zu beurteilende Wohnung in das ortsübliche Preisgefüge einordnet.

Auskunftsanspruch eines abgelehnten Stellenbewerbers?

Das BAG hat dem EuGH die Frage vorgelegt, ob ein abgelehnter Stellenbewerber im Rahmen einer Entschädigungsklage wegen behaupteter Diskriminierung einen Anspruch aus Auskunftserteilung hat. Konkret hat der 8. Senat des BAG dem EuGH folgende Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt:

Gebietet es das Gemeinschaftsrecht, einem Bewerber, der darlegt, dass er die Voraussetzungen für eine von einem Arbeitgeber ausgeschriebene Stelle erfüllt, dessen Bewerbung jedoch nicht berücksichtigt wurde, gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Auskunft einzuräumen, ob dieser einen anderen Bewerber eingestellt hat und wenn ja, auf Grund welcher Kriterien diese Einstellung erfolgt ist?

Die 1961 in Russland geborene Klägerin hatte sich im Jahr 2006 auf die von der Beklagten ausgeschriebene Stelle eines/einer Softwareentwicklers/in erfolglos beworben. Die Beklagte teilt ihr nicht mit, ob sie einen anderen Bewerber eingestellt hat und gegebenenfalls, welche Kriterien für diese Entscheidung maßgeblich waren. Die Klägerin behauptet, sie habe die Voraussetzungen für die ausgeschriebene Stelle erfüllt und sei lediglich wegen ihres Geschlechts, ihres Alters und ihrer Herkunft nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen und damit unter Verstoß gegen das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) diskriminiert worden. Sie hat von der Beklagten eine angemessene Entschädigung in Geld verlangt. Die Vorinstanzen hatten die Klage abgewiesen.

Das BAG sah sich an einer abschließenden Sachentscheidung gehindert, weil eine solche von einer dem EuGH obliegenden Auslegung des Gemeinschaftsrechts abhängt. Die Klägerin habe zwar auf ihr Geschlecht, ihr Alter und ihre Herkunft hingewiesen, jedoch keine ausreichenden Indizien dargelegt, welche eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen. Ein Anspruch der Klägerin auf Auskunft gegen die Beklagte, ob diese einen anderen Bewerber eingestellt hat und gegebenenfalls auf Grund welcher Kriterien, sieht das BAG nach nationalem Recht nicht. Ob dies den einschlägigen Antidiskriminierungsrichtlinien des Gemeinschaftsrechts entspricht, durfte das BAG nicht selbst entscheiden.

Fazit: Es darf mit Spannung die Entscheidung des EuGH erwartet werden. Sollte ein solcher Auskunftsanspruch bejaht werden, dürfte dies zu einem weiteren Stolperstein für Arbeitgeber bei Stellenausschreibungen werden.