

Editorial



Undank ist der Welten Lohn...

Liebe Leserinnen und Leser,

die Lehrer unter Ihnen wissen es, Zeugnis schreiben ist nicht immer einfach. Mit Urteil vom 11.12.2012 (9 AZR 227/11) erleichtert das Bundesarbeitsgericht (BAG) nun jedoch wenigstens den Arbeitgebern diese Aufgabe. Denn ein Arbeitnehmer hat demnach zumindest keinen Anspruch auf Dank und gute Wünsche im Arbeitszeugnis.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann ein Arbeitnehmer lediglich ein Zeugnis verlangen, das über seine Leistungen und sein Verhalten sowie über Art und Dauer der Tätigkeit Auskunft gibt.

Dagegen hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Kundgabe der persönlichen Empfindungen des Arbeitgebers, wie Bedauern, Dank und gute Wünsche.

In diesem Sinne bedanke ich mich für Ihre Aufmerksamkeit und grüße Sie aus Nürnberg

Saskia Krusche
Rechtsanwältin

Wohnungseigentumsrecht

Mit seiner Entscheidung vom 24.01.2014 (V ZR 48/13) erreichte der Bundesgerichtshof (BGH) eine kleine Sensation in sämtlichen Nachrichten und erschreckte viele Wohnungseigentümer:

„Die Errichtung einer Mobilfunksendeanlage auf dem Haus einer Wohnungseigentümergeinschaft bedarf der Zustimmung sämtlicher Wohnungseigentümer.“

Die Mobilfunkanlage stellt nach Auffassung des BGH eine Beeinträchtigung dar, die man nicht zustimmungslos hinnehmen muss.

Sachverhalt

Die Mitglieder einer Wohnungseigentümergeinschaft (WEG) fassten 2010 mehrheitlich den Beschluss, einem Unternehmen die Aufstellung und den Betrieb einer Mobilfunkanlage auf dem Fahrstuhldach der Wohnungseigentumsanlage zu gestatten. Grund für diesen Beschluss war sicher u.a. auch die Tatsache, dass von derartigen Unternehmen hohe Summen für die Aufstellung und den Betrieb an die Wohnungseigentümergeinschaft gezahlt werden. Lediglich ein Mitglied der WEG war hiermit nicht einverstanden und klagte dagegen.

Entscheidung

Der von diesem Mitglied der (WEG) gegen diesen Beschluss erhobenen Anfechtungsklage haben beide Vorinstanzen mit der Begründung stattgegeben, die Anbringung der Mobilfunkanlage sei eine bauliche Veränderung, die nach § 22 Abs.1 i.V.m § 14 Nr. 1 WEG der Zustimmung sämtlicher Wohnungseigentümer bedürft hätte. Der BGH hat die Rechtsauffassung der Vorinstanzen mit der Erwägung bestätigt, dass auf der Grundlage des allgemeinkundigen Streits um die von Mobilfunkanlagen ausgehenden Gefahren und der daraus resultierenden Befürchtungen zumindest die ernsthaftige Möglichkeit einer Minderung des Miet- oder Verkaufswert der Eigentumswohnung besteht. Dies stellt eine Beeinträchtigung dar, die ein verständiger Wohnungseigentümer nicht zustimmungslos hinnehmen muss.

Dr. Margret Hümbbs-Krusche
Rechtsanwältin

Arbeitsrecht

**Gehet hin in Frieden...
...aber wenn Ihr geht, dann kommet nicht mehr
zurück.**

Mit Urteil vom 25.04.2013 entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG), dass der Austritt aus der katholischen Kirche eine außerordentliche Kündigung durch den Caritasverband rechtfertigen kann (2 AZR 579/12).

Sachverhalt

Der 61-jährige Kläger wurde im Jahre des Herrn 1992 als Sozialpädagoge bei dem beklagten Caritasverband angestellt. Der Beklagte ist eine Untergliederung des Caritasverbandes für die Erzdiözese Freiburg e.V. und übernimmt alle Aufgaben sozialer und karitativer Hilfe als Wesens- und Lebensäußerung der katholischen Kirche. Der Kläger, einst treues Schäfchen der katholischen Kirche, arbeitete in einem sozialen Zentrum, in dem Schulkinder nachmittags betreut werden. Die Religionszugehörigkeit der Kinder spielt dabei für die Betreuung keine Rolle.

Im Februar 2011 trat der Kläger aus der katholischen Kirche aus und teilte dies dem Beklagten auch mit. Als Grund für den Kirchenaustritt gab der Kläger die zahlreichen Missbrauchsfälle in katholischen Einrichtungen, die Vorgänge um die „Piusbruderschaft“ sowie die Karfreitagsliturgie, in der eine antijüdische Tradition zu Tage trete, an. Er berufe sich auf sein Grundrecht der Glaubens- und Gewissensfreiheit. Angesichts der Missbrauchsfälle habe es die katholische Kirche schließlich selbst zu verantworten, dass er sich gezwungen sah, auszutreten. Daraufhin folgte die außerordentliche Kündigung durch den Beklagten. Der Kläger sei schließlich damit betraut worden, „Dienst am Menschen“ zu leisten.

Selbstverständlich kann dieser „Dienst“ nur von Mitgliedern der katholischen Kirche geleistet werden.

Entscheidung

Der Kläger erhob fristgerecht Kündigungsschutzklage und beantragte die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht beendet wurde.

Tatsächlich ging das BAG konform mit dem Landesarbeitsgericht und erklärte die Kündigung für wirksam.

Zur Begründung führte das BAG aus, der Kläger habe durch seinen Austritt schwerwiegend gegen seine vertraglichen Loyalitätsobliegenheiten verstoßen. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, der Kirchenaustritt des Klägers mache es dem Beklagten unzumutbar, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, halte auch einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand. Nach dem Kirchenrecht gehöre der Kirchenaustritt zu den schwersten Vergehen gegen die Religion und die Einheit der Kirche. Nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 WRV ordnen Religionsgemeinschaften ihre Angelegenheiten innerhalb der Schranken der allgemeinen Gesetze selbst.

Die Abwägung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts mit den Grundrechten des Klägers fiel folglich zu dessen Ungunsten aus.

Obwohl der Kläger keine klerikale oder leitende Funktion ausübte und die soziale Einrichtung, in der der Kläger sein christliches Tageswerk verrichtete, zur religiösen Neutralität verpflichtet ist, wird es anscheinend dennoch als die 8. Todsünde gewertet, dem Schoße der katholischen Kirche zu entfliehen.

Selbstverständlich ist das Selbstbestimmungsrecht der christlichen Kirche anzuerkennen. Völlig nachvollziehbar wäre beispielsweise auch die Kündigung eines Pfarrers bei Kirchenaustritt. Anders verhält es sich m.E. jedoch bei einem Sozialpädagogen, der hauptsächlich Kinder unterschiedlichster Religionsgemeinschaften betreut.

Auch die Tatsache, dass ein 61-Jähriger nach 21 Jahren „Betriebszugehörigkeit“ plötzlich auf der Straße steht, lässt sich eigentlich weder mit der christlichen Nächstenliebe noch mit dem allgemeinen Kündigungsschutz vereinbaren.

Gefestigte Rechtsprechung ist nunmehr jedoch, dass Sozialarbeiter, Lehrer oder auch Kindergärtner, die in einer kirchlichen Einrichtung beschäftigt sind, die kirchlichen Grundregeln der Lebensführung beachten. Die „Scheidung“ von der katholischen Kirche ist damit unvereinbar. – In diesem Sinne immer schön katholisch bleiben...

*Saskia Krusche
Rechtsanwältin*

Vom Sinn und Unsinn der Benachteiligung wegen der Weltanschauung

Gerichtsentscheidungen zum Verbot der Benachteiligung wegen einer Weltanschauung nach § 1 AGG sind sehr rar gesät, weswegen wir Ihnen dieses „Schmankerl“ des Bundesarbeitsgerichts nicht länger vorenthalten wollen.

Mit Urteil vom 28.06.2013 hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) in folgendem Rechtsstreit zu entscheiden:

Sachverhalt

Die Klägerin hat u.a. an der Pekinger Fremdsprachenuniversität Germanistik studiert. Seit 1987 arbeitete sie für die Beklagte, eine Rundfunkanstalt, als freie Mitarbeiterin in der China-Redaktion. Die Klägerin gehört keiner politischen Partei an und bearbeitete auch im Rahmen ihrer Tätigkeit hauptsächlich nicht-politische Themen. 2010 bewarb sich die Klägerin erfolglos für eine Festanstellung. Darüber hinaus teilte die beklagte Rundfunkanstalt ihr mit, dass sie ihren befristeten Honorarrahmenvertrag nicht mehr verlängern werde.

Daraufhin warf die Klägerin der Beklagten Diskriminierung wegen ihrer angeblichen, tatsächlich von der Beklagten aber zu Unrecht vermuteten, Weltanschauung vor. Die Beklagte habe ihr – fälschlicherweise – eine „Sympathie für die Volksrepublik China“ und damit eine „Unterstützung der Kommunistischen Partei China“ unterstellt, da sie nach Ansicht der Beklagten zu regierungsfreundlich berichtet habe. Aus diesem Grunde verlange sie Schadensersatz wegen Diskriminierung aufgrund einer ihr unterstellten Weltanschauung.

Entscheidung

Das BAG urteilte jedoch, dass die Klägerin von der Beklagten weder wegen ihrer Weltanschauung noch wegen einer ihr unterstellten Weltanschauung benachteiligt worden sei.

Zwar liege nach § 3 Abs. 1 AGG eine unmittelbare Benachteiligung vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes, wie auch wegen der Weltanschauung, eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Auch falle eine lediglich unterstellte Weltanschauung unter den Schutzbereich des § 1 AGG. Allerdings habe die Klägerin keine Indizien vorgetragen, die den Schluss zulassen könnten, die Benachteiligung sei wegen der

Weltanschauung erfolgt. Einstellungen, Sympathien oder Haltungen seien keine Weltanschauung.

Derjenige, der Schadensersatz wegen Diskriminierung verlangt, muss also Tatsachen vortragen, aus denen gefolgert werden kann, die Benachteiligung sei gerade wegen seiner Weltanschauung erfolgt.

Es ist natürlich sehr löblich vom Gesetzgeber, eine Diskriminierung wegen der Weltanschauung zu sanktionieren. Das Problem mit dieser Weltanschauung ist nun allerdings, dass niemand eigentlich so genau weiß, was alles unter den Begriff Weltanschauung fällt.

Bei einem bekannten Internetportal, von dem jedermann behauptet, es nicht zu nutzen, das aber tatsächlich von jedem zu Rate gezogen wird, lässt sich folgende Definition für „Weltanschauung“ finden: Unter Weltanschauung versteht man die auf Wissen, Überlieferung, Erfahrung und Empfinden basierende Gesamtheit persönlicher Vorstellungen, Sichtweisen und Wertungen, die die Deutung der Welt, die Rolle des Einzelnen in ihr und den Sinn des Lebens betreffen. Werden diese Überzeugungen reflektiert und fügen sich so zu einem Ganzen, dann kann man von einer geschlossenen Weltanschauung sprechen.

Ähnlich liegt nach der Rechtsprechung eine Weltanschauung bei einem festgefügt und gedanklich einigermaßen folgerichtigen Gedankengebäude vor, das die Welt und die Stellung des Menschen darin umfassend erklären soll. Klingt sehr philosophisch und macht nicht wirklich schlauer.

Ist die Sympathie für ein Land nicht Teil eines Gedankengebäudes, die die Welt für denjenigen definiert und bestimmt, der für dieses Land sympathisiert? Zieht derjenige dann nicht, wenn auch nur teilweise, aus seiner Sympathie den Sinn des Lebens?

Nach Ansicht des BAG jedenfalls lautet die Antwort hierauf definitiv nein. Aber Juristen sind ja schließlich auch keine Philosophen.

Ich schließe daher mit einem Zitat des österreichischen Juristen Eduard von Bauernfeld:

„Bei fleißiger Arbeit und guter Verdauung verbessert sich auch die Weltanschauung.“

Saskia Krusche
Rechtsanwältin

Steuerrecht

Auswärtstätigkeit bei mehrfacher befristeter Abordnung innerhalb des Konzerns

Am 24.09.2013 entschied der BFH auf die Nichtzulassungsbeschwerde der Kanzlei Lieb.Rechtsanwälte hin, dass durch eine betriebsinterne Vereinbarung, durch welche ein Arbeitnehmer wiederholt auf ein Jahr befristet innerhalb eines Konzerns von einer Betriebsstätte an eine andere entsandt wird, bei einer ex ante Betrachtung keine regelmäßige Arbeitsstätte begründet wird, sondern der Arbeitnehmer auswärts tätig ist (VI R 51/12).

Sachverhalt

Dem Urteil lag folgender Sachverhalt zugrunde: Ein Arbeitnehmer war jeweils befristet für ein Jahr von einem Werk in Karlsruhe konzernintern an ein Werk in Erlangen entsandt worden. Innerhalb dieses Jahres entschied der Arbeitgeber erneut, ob der Arbeitnehmer künftig wieder in dem Werk in Karlsruhe oder in dem Werk in Erlangen zum Einsatz kommen sollte. In seiner Steuererklärung machte er nach Dienstreisegrundsätzen Fahrten zwischen seinem Wohnort in der Nähe von Karlsruhe und Erlangen sowie zwischen seiner Zweitwohnung und Erlangen geltend. Das Finanzamt war hingegen der Auffassung, eine Auswärtstätigkeit läge nicht vor, Fahrtkosten könnten daher lediglich für die Fahrten Zweitwohnung und Arbeitsstätte geltend gemacht werden.

Entscheidung

Der BFH führte in seiner Entscheidung vom 24.09.2013 aus, dass Fahrtkosten eines Arbeitnehmers im Rahmen einer beruflich veranlassenen Auswärtstätigkeit Erwerbsaufwendungen sind und gemäß § 9 Abs. 1 S. 1 EStG in Höhe des dafür tatsächlich entstandenen Aufwands als Werbungskosten zu berücksichtigen seien. Eine Auswärtstätigkeit läge vor, wenn der Arbeitnehmer vorübergehend außerhalb seiner Wohnung und seiner regelmäßigen Arbeitsstätte beruflich tätig wird, auch wenn der Arbeitnehmer seiner Berufstätigkeit vorübergehend längerfristig an einer anderen betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers nachgeht. Eine vorübergehende Tätigkeitsstätte werde nicht durch bloßen Zeitablauf zum Tätigkeitsmittelpunkt bzw. zur regelmäßigen Arbeitsstätte des Arbeitnehmers. Vielmehr werde eine betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers nur dann zur

regelmäßigen Arbeitsstätte im Sinne des § 9 Abs. 1 S. 3 Nr. 4 EStG, wenn der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer dieser Tätigkeitsstätte dauerhaft zugeordnet hat.

Ob ein Arbeitnehmer lediglich vorübergehend oder von Anbeginn dauerhaft in einer anderen betrieblichen Einrichtung seines Arbeitgebers tätig wird und dort eine neue regelmäßige Arbeitsstätte begründet, ist nach Ansicht des BFH anhand der Gesamtumstände des Einzelfalls zu beurteilen. Hierfür sei anhand der der Auswärtstätigkeit zugrundeliegenden Vereinbarung – ex ante – zu beurteilen, ob der Arbeitnehmer voraussichtlich an seine regelmäßige Arbeitsstätte zurückkehren und dort seine berufliche Tätigkeit fortsetzen wird.

Nach der Maßgabe dieser Grundsätze könne eine wiederholte Abordnung für die befristete Dauer von einem Jahr durch betriebsinterne Vereinbarung bei einer ex ante Betrachtung nicht dazu führen, dass eine neue regelmäßige Arbeitsstätte begründet wird, so dass die Aufwendungen für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte in ihrer tatsächlichen Höhe als Werbungskosten zu berücksichtigen sind.

*Katinka Hüttl, LL.M.
Rechtsanwältin*

Impressum

v.i.S.d.P.: Rechtsanwalt Jörg Steinheimer
LIEB.Rechtsanwälte
Bucher Straße 21 / 90419 Nürnberg
Fon + 49 (0)911 2179090 / Fax +49 (0)911 21790999
joerg.steinheimer@lieb-online.com
www.lieb-online.com

Hinweis: Dieser Newsletter kann keine Einzelfallberatung ersetzen. Alle Angaben ohne Gewähr und Anspruch auf Vollständigkeit. Für die Abmeldung aus dem Verteiler schreiben Sie bitte eine E-Mail an joerg.steinheimer@lieb-online.com

© LIEB.Rechtsanwälte 2014