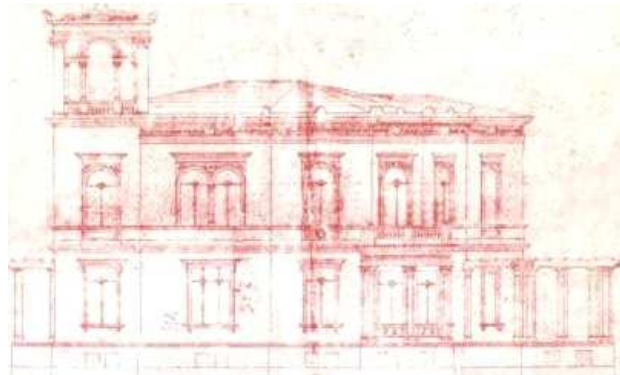


POTSDAM NEWS

April 2009



Es wird (wohl) teurer: EuGH kippt Urlaubsrecht!

Nach § 7 III Bundesurlaubsgesetz erlischt der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers bei Arbeitsunfähigkeit zum Ende des Übertragungszeitraums am 31.03. des Folgejahres. Auch der Urlaubsabgeltungsanspruch erlischt zu diesem Zeitpunkt. Dies galt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch, wenn der Urlaub wegen Krankheit nicht genommen werden konnte. Der EuGH hat nunmehr mit Urteil vom 20.01.2009 entschieden, dass diese Regelung mit europäischem Recht unvereinbar ist.

Begründet hat dies der EuGH mit Artikel 7 der EG-Arbeitszeitrichtlinie. Danach steht jedem Arbeitnehmer ein Mindestjahresurlaub von vier Wochen zu. Diese Regelung werde verletzt, wenn der Urlaubsanspruch und der Abgeltungsanspruch bis zum 31.03. des Folgejahres befristet sind. Die Entscheidung bedeutet in der Praxis: Scheidet ein zwei Jahre lang kranker Arbeitnehmer aus und verlangt er vom Arbeitgeber die Abgeltung z.B. seines Urlaubs in Geld, so kann er diesen Anspruch nunmehr mit Erfolg geltend machen.

Vollends überzeugend ist die Argumentation des EuGH nicht, da Zweck des Urlaubs der Ausgleich von Belastungen der aktiven Arbeitszeit ist. War ein Arbeitnehmer hingegen dauerhaft krank, so konnte dieser Erholungszweck gar nicht erfüllt werden.

Ausblick: Zwar ist der Abgeltungsanspruch nach geltendem Recht nach wie vor ausgeschlossen. Die deutschen Arbeitsgerichte werden das EuGH-Urteil vermutlich trotzdem umsetzen. Eine erste Entscheidung des LAG Düsseldorf vom 02.02.2009 bestätigt dies. Für Arbeitgeber bedeutet dies, in Zukunft vermehrt **krankheitsbedingte Kündigungen** aussprechen zu müssen. Nur so lässt sich das teure Auflaufen des abzugeltenden Mindesturlaubs vermeiden.

Auf Vertrauensschutz für die in der Vergangenheit liegenden Fälle wird sich der Arbeitgeber bei fachkundiger Argumentation möglicherweise berufen können, da bislang eine gesicherte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu einer eindeutigen gesetzlichen Regelung bestand. Abhilfe für zukünftige Fälle könnte schließlich eine geschickt vereinbarte individuelle Ausschlussfrist im Arbeitsvertrag bieten.

Für Rückfragen zu diesem Thema und zu allen sonstigen Fragen des Arbeitsrechts steht Ihnen Herr Rechtsanwalt Matzke, Fachanwalt für Arbeitsrecht, zur Verfügung.

Hegelallee 1
Villa Quistorp
14467 Potsdam

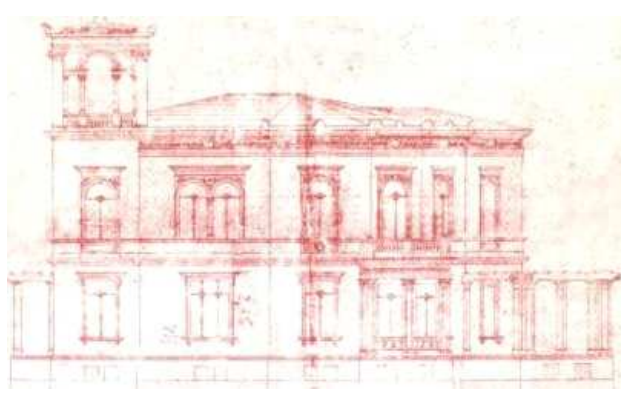
Meinekestraße 27
Ecke Kurfürstendamm
10719 Berlin

ul. Bohaterow Getta
Warszawskiego 24
PL-70-302 Szczecin

Tel.: 0049 - 0331 - 298 20 - 0
Fax.: 0049 - 331 - 298 20 - 24

Tel.: 0049 - 30 - 76 76 88 - 46
Fax.: 0049 - 30 - 76 76 88 - 47

Tel.: 0048 - 91 - 488 02 78
Fax.: 0048 - 91 - 886 50 66



POTSDAM NEWS

April 2009

Steuern

Betriebliche Gesundheitsförderung

Mit dem Jahressteuergesetz 2009 wurde die Steuerfreiheit bestimmter Arbeitgeberleistungen zur allgemeinen Gesundheitsförderung und betrieblichen Gesundheitsprävention eingeführt. Die Steuerbefreiung ist auf einen jährlichen Höchstbetrag von 500 EUR pro Mitarbeiter begrenzt. Sie umfasst Barzuschüsse und Sachleistungen des Arbeitgebers. Zusätzlich entfällt auch die Sozialversicherungspflicht. Die Förderungswürdigkeit der Maßnahmen ergibt sich nach sozialrechtlichen Vorschriften. Bis zur Höhe des Freibetrages muss der Unternehmer nicht mehr nachweisen, dass die Maßnahmen im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse liegen. Die unter die Steuerbefreiung fallenden Leistungen sind in einem von den Spitzenverbänden der Krankenkassen erstellten (nicht abschließenden) Leitfaden zusammengestellt. Begünstigt sind insbesondere Maßnahmen zur Reduzierung des Suchtmittelkonsums, zur Veränderung der Bewegungs- und Ernährungsgewohnheiten sowie Stressbewältigungs- und Entspannungskurse. Nicht begünstigt sind die Übernahme von Mitgliedsbeiträgen für Sportvereine und Fitnessstudios. Über die Förderungswürdigkeit einer Maßnahme stellen die Krankenkassen entsprechende Bescheinigungen aus. Voraussetzung für die Steuerfreiheit von Geldzuschüssen ist, dass diese zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Die Steuerbefreiung für die betriebliche Gesundheitsförderung ist rückwirkend für Arbeitgeberleistungen ab 1.1.2008 anzuwenden.

Konjunkturpaket II: Lohnsteuerliche Entlastungen

Wie bereits in den Potsdam News Februar 2009 dargestellt, wurden mit dem Konjunkturpaket II der Grundfreibetrag angehoben und der Eingangssteuersatz der Einkommensteuer gesenkt. Die Maßnahmen sind am 06.03.2009 in Kraft getreten und gelten für das gesamte Jahr 2009. Der für die ersten Monate 2009 vorgenommene Lohnsteuerabzug soll deshalb durch die Arbeitgeber korrigiert werden. Der Arbeitgeber ist zur Erstattung der zuviel erhobenen Lohnsteuer bei der nächsten Lohnzahlung nach dem Inkrafttreten der Änderungen verpflichtet, wenn ihm dies wirtschaftlich zumutbar ist. Dies soll der Fall sein bei Arbeitgebern mit maschineller Lohnabrechnung, deren Lohnabrechnungsprogramme eine rückwirkende Berechnung vorsehen und ermöglichen. Allen anderen Arbeitgebern ist die Korrektur freigestellt. Wird die Korrektur nicht vorgenommen, ist die Anpassung am Ende des Jahres beim betrieblichen Lohnsteuer-Jahresausgleich vorzunehmen. Der Arbeitnehmer erhält die Steuererstattung dann nach Abgabe der Einkommensteuererklärung im Rahmen seiner persönlichen Veranlagung.

Knappworst & Partner
Steuerberatungsgesellschaft
Potsdam Berlin Stettin

Hegelallee 1
Villa Quistorp
14467 Potsdam

Meinekestraße 27
Ecke Kurfürstendamm
10719 Berlin

ul. Bohaterow Getta
Warszawskiego 24
PL-70-302 Szczecin

Tel.: 0049 - 0331 - 298 21 - 0
Fax.: 0049 - 331 - 298 20 - 24

Tel.: 0049 - 30 - 27 87 94 - 6
Fax.: 0049 - 30 - 27 87 94 - 77

Tel.: 0048 - 91 - 488 02 78
Fax.: 0048 - 91 - 886 50 66