

Recht § Nützlich

Ausgabe 1/2014

Juristisch Neues für ambulante und stationäre Gesundheitseinrichtungen – Rechtsanwalt Steffen Lehmann – Fachanwalt für Medizinrecht

An unsere Mandantinnen und Mandanten,

Sie erhalten aktuelle nützliche Informationen für ambulante und stationäre Gesundheitseinrichtungen.

Das Team der Rechtsanwaltskanzlei Steffen Lehmann

Übernahme von Bußgeldern durch den Arbeitgeber sind lohnsteuerpflichtig

Die Übernahme von Bußgeldern, die gegen Arbeitnehmer im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit verhängt werden, unterliegt mit Entscheidung des Bundesfinanzhofes vom 14.11.2013 der Lohnsteuerpflicht. Lohnsteuerfrei sind ausschließlich Zahlungen des Arbeitgebers im überwiegend betrieblichen Interesse, wie z. B. Fortbildungskosten. Bei der Übernahme von Bußgeldern war bisher streitig, ob diese lohnsteuerpflichtig sind. Nach Ansicht des BFH kann ein mit Bußgeld belegtes rechtswidriges Verhalten des Arbeitnehmers, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber ein solches rechtswidriges Verhalten angewiesen hat bzw. anweisen darf, keine beachtlichen betriebsfunktionalen Gründe darstellen. Somit ist bei der Erstattung von Bußgeldern von lohnsteuerpflichtigen Vorteilen auszugehen.

Parken in zweiter Reihe

Parkt ein Kraftfahrzeug in zweiter Reihe und verursacht dadurch einen Schaden, indem ein anderes Fahrzeug gegen das geparkte Fahrzeug fährt, hat der Halter des parkenden Fahrzeuges einen Teil seines Schadens nach den Grundsätzen der Betriebsgefahr selbst zu tragen, da der Verkehr trotz des Parkens weiterhin beeinflusst war.

(Urteil des Amtsgerichts München vom 26.03.2013, Az. 332 C 32357/12)

Herausgeber: Rechtsanwalt Steffen Lehmann, Wönnichstraße 66, 10317 Berlin Tel. 030 556696 – 17, Fax – 18; Fachanwalt für Medizinrecht

e-mail:rechtnuetzlich@hotmail.com

Verantwortlich: Steffen Lehmann, Rechtsanwalt

Fahrverbot für Telefonieren beim Autofahren

Gegen einen bereits vorbelasteten Verkehrsteilnehmer kann bei einer erneuten Verkehrsordnungswidrigkeit nach verbotenem Telefonieren während der Fahrt ein Fahrverbot verhängt werden. Ein Fahrverbot könne auch wegen geringer Pflichtverletzungen erlassen werden, wenn Verkehrsvorschriften aus mangelnder Rechtstreue wiederholt missachtet werden. Insofern könne bereits eine wiederholte Begehung geringfügiger Verkehrsverstöße, wie z. B. das verbotswidrige Benutzen eines Mobiltelefons, die Anordnung eines Fahrverbotes rechtfertigen, so das OLG Hamm mit Beschluss vom 24.10.2013. (Az. 3 RBS 256/13)

Keine Haftung für illegale Internetnutzung volljähriger Familienangehöriger

Der Bundesgerichtshof hat mit Urteil vom 08.01.2014 (Az. I ZR 169/12) entschieden, dass der Inhaber eines Internetanschlusses nicht für das Verhalten eines volljährigen Familienangehörigen haftet, sofern er keine Anhaltspunkte dafür hatte, dass der Volljährige den Internetanschluss für illegales Filesharing (Musiktausch) missbraucht.

Eltern haften somit grundsätzlich nicht für illegalen Musiktausch per Internet ihrer volljährigen Kinder. Sie dürfen vielmehr ihren Internetanschluss volljährigen Kindern zur Nutzung überlassen, ohne sie vorab über die Gefahren des Missbrauchs belehren oder sie gar überwachen zu müssen. Der BGH verwies zur Begründung auf das besondere Vertrauensverhältnis zwischen

Recht § Nützlich

Ausgabe 1/2014

Juristisch Neues für ambulante und stationäre Gesundheitseinrichtungen – Rechtsanwalt Steffen Lehmann – Fachanwalt für Medizinrecht

Familienangehörigen und die Eigenverantwortung von Volljährigen. Erst wenn der Anschlussinhaber - etwa aufgrund einer Abmahnung - konkreten Anlass zu Befürchtung hat, dass der volljährige Familienangehörige den Internetanschluss für Urheberrechtsverletzungen missbraucht, müssen erforderliche Maßnahmen zur Verhinderung der Rechtsverletzung ergriffen werden, andernfalls haftet man, heißt es im Urteil weiter.

Über die Haftung für minderjährige Kinder hatte der BGH bereits 2012 entschieden. Demnach haften Eltern grundsätzlich nicht, wenn Kinder im Internet illegal Musik tauschen. Dies gilt allerdings nur, wenn die Eltern ihre Kinder zuvor belehrt haben, dass die Teilnahme an sogenannten Tauschbörsen rechtswidrig ist und sie keinen konkreten Verdacht haben, dass ihr Kind das Verbot ignoriert. (AZ: I ZR 74/12)

Benachteiligung wegen fehlender Religionszugehörigkeit

Sofern ein konfessionsloser Bewerber bei einer Stelle bei einem kirchlichen Arbeitgeber unberücksichtigt bleibt, steht demjenigen eine Entschädigung in Höhe eines Bruttomonatsentgelts zu, wenn der Bewerber wegen fehlender konfessioneller Bindung und damit aus religiösen Gründen benachteiligt worden ist. (Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 18.12.2013, Az. 54 Ca 6322/13)

wohlwollende Formulierung beim qualifizierten Zeugnis

Generell hat jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf ein sich auf seine Leistung und sein Verhalten erstreckendes qualifiziertes Zeugnis. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein

Arbeitszeugnis wohlwollend zu formulieren, auch bei einer nicht guten Beurteilung der Führung und Leistung eines Arbeitnehmers. Das hindert den Arbeitgeber aber nicht, den Arbeitnehmer wahrheitsgemäß zu beurteilen, so das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Urteil vom 07.11.2013 - 10 Sa 1440/13). Eine wohlwollende Formulierung regelt demnach nicht den Inhalt des Zeugnisses im Sinne einer positiven Bewertung. Der „Wohlwollensgrundsatz“ verpflichtet den Arbeitgeber nur, bei der Formulierung des Arbeitszeugnisses Wohlwollen walten zu lassen. Grundsätzlich muss ein Arbeitszeugnis wahr sein. Es darf das weitere Fortkommen des Arbeitnehmers jedoch nicht unnötig erschweren.

Zusammenfassend kann laut der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts die Wahrheitspflicht bei der Zeugniserteilung zu negativen Aussagen über Führung und Leistung des Arbeitnehmers führen, jedoch darf für die Beurteilung keine herabwürdigenden oder beleidigenden Formulierungen gewählt werden.

Befristung von Arbeitsverträgen

Wiederholt entschied das Bundesarbeitsgericht Erfurt mit Urteil vom 11.09.2013 (Az. 7 AZR 107/12) über die Befristung von Arbeitsverträgen. Demnach muss bei befristeter Einstellung klar sein, dass der Arbeitnehmer tatsächlich nur vorübergehend beschäftigt werden soll. Ein vorübergehender Bedarf liegt nur dann vor, wenn bei Vertragsschluss mit hinreichender Sicherheit nach dem vereinbarten Vertragsende für eine weitere Beschäftigung kein Bedarf mehr besteht. Sei dies bei Vertragsabschluss nicht klar, so ist eine Befristung des Arbeitsvertrages **nicht** möglich.

Herausgeber: Rechtsanwalt Steffen Lehmann, Wönnichstraße 66, 10317 Berlin Tel. 030 556696 – 17, Fax – 18;

Fachanwalt für Medizinrecht

e-mail:rechtnuetzlich@hotmail.com

Verantwortlich: Steffen Lehmann, Rechtsanwalt