

ttp Mandantenbrief . Wir informieren, Sie profitieren.

Ausgabe November 2012

| | |
|--|---|
| Einkommensteuer | 2 |
| . Geschenke an Geschäftsfreunde | 2 |
| . Nachweispflicht für Aufwendungen bei der Bewirtung in einer Gaststätte | 2 |
| . Behandlung von Aufwendungen für Arbeitnehmer bei Betriebsveranstaltungen | 3 |
| . Ehegatten-Veranlagung ab 2013 | 3 |
| Bauabzugssteuer | 4 |
| . Haftungsfalle für Unternehmer und Vermieter | 4 |
| Erbschaftsteuer | 5 |
| . erneut verfassungswidrig? | 5 |
| Arbeitsrecht | 6 |
| . Minijobgrenze wird auf € 450,00 angehoben | 6 |
| . Im bestehenden Arbeitsverhältnis ist die Frage nach einer Schwerbehinderung zulässig | 7 |
| . BAG bestätigt Zweimonatsfrist zur Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen nach dem AAG | 7 |
| . Inanspruchnahme der sechsmonatigen Pflegezeit für die Pflege von nahen Angehörigen | 8 |
| ttp intern | 9 |

Einkommensteuer . Geschenke an Geschäftsfreunde

Zum Jahresende ist es üblich, Geschenke an Geschäftsfreunde zu verteilen. Deshalb sind für den Abzug dieser Aufwendungen als Betriebsausgaben die nachfolgenden Punkte von großer Bedeutung:

- Geschenke an Geschäftsfreunde sind nur bis zu einem Wert von € 35,00 netto ohne Umsatzsteuer pro Jahr und pro Empfänger abzugsfähig.
- Nichtabziehbare Vorsteuer (z. B. bei Versicherungsvertretern, Ärzten) ist in die Ermittlung der Wertgrenze mit einzubeziehen. In diesen Fällen darf der Bruttobetrag (inklusive Umsatzsteuer) nicht mehr als € 35,00 betragen.
- Es muss eine ordnungsgemäße Rechnung vorhanden sein, auf der der Name des Empfängers vermerkt ist. Bei Rechnungen mit vielen Positionen sollte eine gesonderte Geschenkeliste mit den Namen der Empfänger sowie der Art und der Betragshöhe des Geschenks gefertigt werden.
- Schließlich müssen diese Aufwendungen auf ein besonderes Konto der Buchführung „Geschenke an Geschäftsfreunde“, getrennt von allen anderen Kosten, gebucht werden.

Überschreitet die Wertgrenze sämtlicher Geschenke pro Person und pro Wirtschaftsjahr den Betrag von € 35,00 oder werden die formellen Voraussetzungen nicht beachtet, sind die Geschenke an diese Personen insgesamt nicht abzugsfähig. Außerdem unterliegt der nichtabzugsfähige Nettobetrag dann noch der Umsatzsteuer. Kranzspenden und Zugaben sind keine Geschenke und dürfen deshalb auch nicht auf das Konto „Geschenke an Geschäftsfreunde“ gebucht werden. In diesen Fällen sollte ein Konto „Kranzspenden und Zugaben“ eingerichtet werden.

Einkommensteuer . Nachweispflicht für Aufwendungen bei der Bewirtung in einer Gaststätte

Aufwendungen für die Bewirtung von Personen aus geschäftlichem Anlass sind nur dann abziehbar, wenn sie nach der allgemeinen Verkehrsauffassung als angemessen anzusehen sind und Höhe und betriebliche Veranlassung nachgewiesen werden. Zum Nachweis hat der Steuerpflichtige schriftlich Angaben zu Ort, Tag, Teilnehmer und Anlass der Bewirtung sowie über die Höhe der Aufwendungen zu machen. Bei Bewirtung in einer Gaststätte genügen Angaben zu dem Anlass und den Teilnehmern der Bewirtung sowie die Rechnung über die Bewirtung. Diese kann nicht durch Eigenbelege ersetzt werden.

Das Einkommensteuergesetz verlangt ausdrücklich und ausnahmslos die Beifügung der Rechnung über die Bewirtung. Bei einer Bewirtung in einer Gaststätte ist also – im Gegensatz zu sonstigen Bewirtungen – zwingend die Rechnung über die Bewirtung den Buchhaltungsunterlagen beizufügen.

Der BFH hat mit seinem Urteil vom 18. April 2012 Stellung zu den Nachweispflichten bei Bewirtungsaufwendungen bezogen und die strengen Vorgaben des EStG bekräftigt. Bei der Bewirtung in einer Gaststätte muss der Unternehmer oder Selbstständige zwingend dem Finanzamt eine Rechnung vorlegen, die auch den Namen des Bewirtenden enthält. Eigenbelege oder Kreditkartenabrechnungen sind als Nachweis nicht ausreichend.

Einkommensteuer . Behandlung von Aufwendungen für Arbeitnehmer bei Betriebsveranstaltungen

Aufwendungen für im überwiegend betrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführte Betriebsveranstaltungen dürfen pro Arbeitnehmer nicht mehr als € 110,00 inkl. Umsatzsteuer betragen. Kosten für Aufwendungen teilnehmender Angehöriger der Arbeitnehmer sind diesen zuzurechnen. Außerdem dürfen maximal zwei Betriebsveranstaltungen pro Jahr durchgeführt werden. Wird die Freigrenze von € 110,00 überschritten, ist der Gesamtbetrag als Arbeitslohn zu versteuern.

Der Arbeitgeber kann diesen Arbeitslohn pauschal versteuern. Dies gilt allerdings nur dann, wenn die Teilnahme an der Veranstaltung allen Arbeitnehmern offen stand.

Der Bundesfinanzhof hat die Auffassung der Finanzverwaltung bestätigt, dass es nicht auf die Dauer der Veranstaltung ankommt. Die Veranstaltung kann sich also auch über zwei Tage (mit Übernachtung) hinziehen.

Bei den am Ende eines Jahres üblichen Weihnachtsfeiern sollte noch Folgendes beachtet werden:

- Geschenkpäckchen bis zu einem Wert von € 40,00 inklusive Umsatzsteuer, die anlässlich solcher Feiern übergeben werden, sind in die Berechnung der Freigrenze einzubeziehen.
- Geschenke von mehr als € 40,00 inklusive Umsatzsteuer sind grundsätzlich steuerpflichtiger Arbeitslohn und deshalb nicht bei der Prüfung der Freigrenze zu berücksichtigen. Die gezahlten Beträge können dann aber vom Arbeitgeber mit 25 % pauschal versteuert werden.
- Geldgeschenke, die kein zweckgebundenes Zehrgeld sind, unterliegen nicht der Pauschalierungsmöglichkeit und müssen voll versteuert werden.

Einkommensteuer . Ehegatten-Veranlagung ab 2013

Durch das Steuervereinfachungsgesetz 2011 wurden die Veranlagungsarten für Eheleute von sieben auf nur noch vier mögliche Veranlagungs- und Tarifvarianten reduziert. Ab dem Veranlagungszeitraum 2013 sind noch folgende Veranlagungsarten möglich:

- Einzelveranlagung mit Grundtarif
- "Sondersplitting" im Trennungsjahr
- Verwitwetensplitting
- Zusammenveranlagung mit Ehegattensplitting

Ehegatten haben damit künftig ein Veranlagungswahlrecht zwischen der Einzelveranlagung und der Zusammenveranlagung. Die Einzelveranlagung ersetzt die bisherige getrennte Veranlagung. Mit der Einzelveranlagung können Sonderausgaben, außergewöhnliche Belastungen und die Steuerermäßigung für haushaltsnahe Dienstleistungen/Handwerkerleistungen nicht mehr steueroptimierend frei zugeordnet werden. Sie werden demjenigen zugerechnet, der sie wirtschaftlich getragen hat. Auf Antrag ist eine hälftige Zuordnung der Aufwendungen möglich.

Die „zumutbare Belastung“ bei den außergewöhnlichen Belastungen wird bei einzeln veranlagten Ehegatten nach dem Gesamtbetrag der Einkünfte des einzelnen Ehegatten bestimmt und nicht wie bei der getrennten Veranlagung nach dem Gesamtbetrag der Einkünfte beider Ehegatten.

Tipp: Während Ehegatten bisher die bei Abgabe der Steuererklärung getroffene Wahl der Veranlagungsart bis zur Bestandskraft des betreffenden Steuerbescheids und auch im Rahmen von Änderungsveranlagungen beliebig oft ändern konnten, wird künftig die Wahl der Veranlagungsart für den betreffenden Veranlagungszeitraums durch Angabe in der Steuererklärung bindend. Sie kann nach Unanfechtbarkeit des Steuerbescheids nur noch dann geändert werden, wenn folgende Voraussetzungen kumulativ gegeben sind:

1. Ein die Ehegatten betreffender Steuerbescheid wird aufgehoben, geändert oder berichtigt,
2. die Änderung der Wahl der Veranlagung beim Finanzamt wird bis zum Eintritt der Bestandskraft des Änderungs- oder Berichtigungsbescheids mitgeteilt und
3. die Einkommensteuer der Ehegatten ist nach Änderung der Veranlagungsart niedriger, als sie ohne Änderung wäre. Die Einkommensteuer der einzeln veranlagten Ehegatten ist hierbei zusammenzurechnen.

Bauabzugssteuer . Haftungsfalle für Unternehmer und Vermieter

Zwecks Eindämmung der illegalen Beschäftigung im Baugewerbe wurde mit Wirkung zum 01. Januar 2002 die sog. Bauabzugssteuer eingeführt. Hierbei handelt es sich um eine Art der umgekehrten Steuerschuldnerschaft, die zur Folge hat, dass derjenige, der Bauaufträge erteilt, grds. 15 % von der Rechnungssumme abziehen und direkt an das Finanzamt überweisen muss, das für das Bauunternehmen/den Handwerker zuständig ist. Ausnahme: der Bauhandwerker legt eine Freistellungsbescheinigung vor oder die Bagatellgrenzen werden nicht überschritten.

Zum Abzug der Bauabzugssteuer sind alle Unternehmer im Sinne des Umsatzsteuergesetzes verpflichtet, unabhängig davon, ob sie selbst umsatzsteuerpflichtige Leistungen erbringen oder nicht. Diese Unternehmereigenschaft besitzen auch die sog. Kleinunternehmer oder Unternehmer, die ausschließlich steuerfreie Leistungen erbringen, wie z. B. Ärzte. Auch Haus- und Wohnungseigentümer, die Wohnungen fremd vermieten, können verpflichtet sein, die Bauabzugssteuer einzubehalten und an das Finanzamt abzuführen.

Die Bauabzugssteuer ist einzubehalten, sofern eine Bauleistung erbracht wurde. Hierzu fallen alle Leistungen, die der Herstellung, Instandsetzung oder Instandhaltung, Änderung oder Beseitigung von Bauwerken dienen, wie z. B. der Einbau von Fenstern und Türen sowie Bodenbelägen, aber auch von Einrichtungsgegenständen, wenn sie mit dem Gebäude fest verbunden sind, wie z. B. Ladeneinbauten, Schaufensteranlagen, Gaststätteneinrichtungen. Keine Bauleistungen sind Planungs- und Beratungsleistungen sowie Wartungsleistungen, solange nicht Teile verändert, bearbeitet oder ausgetauscht werden.

Von der Verpflichtung der Abzugsbesteuerung werden Vermieter und Unternehmer nur dann befreit, wenn das ausführende Bauunternehmen oder der Handwerker eine gültige Freistellungsbescheinigung des Finanzamts vorlegen kann. Diese Freistellungsbescheinigung dient damit der Vermeidung der Bauabzugssteuer.

Ausgenommen von der Bauabzugsbesteuerung sind auch wertmäßig kleinere Aufträge, so dass nicht jede Reparaturleistung zu prüfen ist. So kann die Abzugsbesteuerung unterbleiben, wenn die Grenze von € 5.000,00 (Zahlung inkl. USt p.a.) je Werkunternehmer nicht überschritten ist. Bei Wohnungsvermietern erhöht sich die Freigrenze auf € 15.000,00 pro Jahr und Werkunternehmer.

Tipp: Um auf der sicheren Seite zu stehen, sollten Unternehmer und Vermieter auf die Vorlage einer gültigen Freistellungsbescheinigung bestehen. Schließlich droht dem Auftraggeber bei Verstoß gegen die Bauabzugsbesteuerung ein Bußgeld von bis zu € 25.000,00. Sprechen Sie uns an, sofern Sie sich nicht sicher sind, ob mangels Freistellungsbescheinigung ein Steuerabzug vorzunehmen ist oder nicht, bevor Sie die Rechnung eines Bauunternehmers oder Handwerkers begleichen.

Erbschaftsteuer . Erneut verfassungswidrig?

Der Bundesfinanzhof (BFH) hält das seit 2009 geltende Erbschaft- und Schenkungsteuergesetz für verfassungswidrig und hat das Gesetz dem Bundesverfassungsgericht (BVerfG) vorgelegt. Der BFH sieht insbesondere in den steuerlichen Vergünstigungen für Betriebsvermögen und Beteiligungen an Kapitalgesellschaften von mehr als 25 % einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz.

Seit dem 01.01.2009 gilt ein neues Erbschaft- und Schenkungsteuerrecht. Es gewährt unter anderem erhebliche steuerliche Begünstigungen, wenn Betriebsvermögen – und nicht Privatvermögen – oder Beteiligungen an Kapitalgesellschaften von mehr als 25 % vererbt oder verschenkt werden. So wird für Betriebsvermögen ein sog. Verschonungsabschlag von 85 % oder unter bestimmten Voraussetzungen sogar von 100 % gewährt.

Der Entscheidung des BFH vom 27. September 2012 lag folgender Sachverhalt zugrunde: Ein Neffe beerbte im Jahr 2009 seinen Onkel. Nach Abzug des Freibetrags von € 20.000,00 versteuerte das Finanzamt die Erbschaft mit einem Steuersatz von 30 %. Der Neffe wandte sich gegen die Höhe des Steuersatzes.

Der BFH hält das neue Erbschaft- und Schenkungsteuergesetz aus folgenden Gründen für verfassungswidrig:

- Die Begünstigung für Betriebsvermögen, land- und forstwirtschaftliches Vermögen sowie für Beteiligungen an Kapitalgesellschaften von mehr als 25 % stellt eine Überprivilegierung dar, die verfassungsrechtlich nicht zulässig ist.
- Soweit der Gesetzgeber davon ausgegangen ist, dass die Erbschaftsteuer die Fortführung eines Betriebs gefährden könnte, ist diese Annahme nicht ohne Weiteres gerechtfertigt. Denn es gibt genügend Betriebe und auch Erben, die über ausreichend liquide Mittel verfügen oder diese – ggf. nach Stundung der Steuer – beschaffen können.
- Zwar greift die steuerliche Begünstigung für Betriebsvermögen u. a. nur dann, wenn Arbeitsplätze innerhalb von fünf Jahren nach dem Erbfall bzw. nach der Schenkung in einem bestimmten Umfang erhalten bleiben. Diese Anforderung gilt aber nicht für Kleinbetriebe mit bis zu 20 Arbeitnehmern (immerhin 90 % aller Betriebe). Aber selbst die verbleibenden 10 % können die Erbschaftsteuer durch eine Aufspaltung ihres Unternehmens verhindern: in eine Besitz-

gesellschaft mit weniger als 20 Beschäftigten, bei der das Betriebsvermögen konzentriert wird, sowie in eine Betriebsgesellschaft, deren Betriebsvermögen nach Berücksichtigung der Verbindlichkeiten keinen oder nur einen geringen Steuerwert hat und daher eine beliebige Zahl von Beschäftigten haben kann.

- Außerdem kann Vermögen, das nicht begünstigt ist, mit Gestaltungen in begünstigtes Vermögen umgewandelt werden.
- Im Ergebnis ist damit die Befreiung von der Erbschaft- und Schenkungsteuer die Regel und nicht die Ausnahme.

Tipp: In letzter Instanz wird nun das BVerfG entscheiden müssen. Welche praktischen Konsequenzen es hat, wenn das BVerfG die Bedenken des BFH teilt, ist schwer vorhersehbar. Kaum vorstellbar ist, dass das gesamte ErbStG rückwirkend für verfassungswidrig und nicht mehr anwendbar erklärt wird. Ebenso wenig liegt es nahe, dass isoliert nur die Steuerverschonung rückwirkend für unanwendbar erklärt wird. Wahrscheinlicher ist, dass das BVerfG den Gesetzgeber auffordert, für die Zukunft „nachzubessern“. Soweit die Finanzverwaltung Steuerfestsetzungen im Hinblick auf die Vorlage nicht für vorläufig erklärt, sollten Betroffene (d. h. nicht durch §§ 13a, 13b ErbStG Begünstigte) ihre Steuerfestsetzung offenhalten.

Arbeitsrecht . Minijobgrenze wird auf € 450,00 angehoben

Aufgrund der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze von € 400,00 auf € 450,00 können Minijobber ab dem 01. Januar 2013 mehr verdienen.

Für Midijobber, also die Beschäftigten in der so genannten Gleitzone, wird sie von € 800,00 auf € 850,00 erhöht. Gleitzone bedeutet, dass die Arbeitnehmer-Beiträge zur Sozialversicherung gleitend von einem ermäßigten auf das reguläre Niveau ansteigen.

Darüber hinaus wird eine grundsätzliche Rentenversicherungspflicht eingeführt, die der sozialen Absicherung von Minijobbern dienen soll. Minijobber haben demnach den pauschalen Rentenversicherungsbeitrag des Arbeitgebers von 15 % bis zum allgemeinen Beitragssatz der gesetzlichen Rentenversicherung von 19,6 % (2013 vermutlich 19,0 %) zu ergänzen. Ist dies nicht gewünscht, kann sich der geringfügig Beschäftigte von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

Tipp: Minijobber, die vor dem 01. Januar 2013 versicherungsfrei in der Rentenversicherung waren, bleiben es auch weiterhin. Sie haben aber jederzeit die Möglichkeit, durch Beitragsaufstockung auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung zu verzichten. Erhöht der Arbeitgeber nach dem 31. Dezember 2012 allerdings das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt auf einen Betrag von mehr als € 400,00 und weniger als € 450,01, gilt für die alte Beschäftigung das neue Recht. Dann tritt bei dem bisher versicherungsfreien Minijob Versicherungspflicht in der Rentenversicherung ein. Der Minijobber kann sich jedoch davon befreien lassen. Wurden hingegen in der Beschäftigung bereits vor dem 01. Januar 2013 Rentenversicherungsbeiträge aufgestockt, bleibt der Minijobber weiterhin versicherungspflichtig und kann sich nicht befreien lassen.

Arbeitsrecht . Im bestehenden Arbeitsverhältnis ist die Frage nach einer Schwerbehinderung zulässig

In der Vergangenheit wurden Arbeitgeber von schwerbehinderten Arbeitnehmern oft nicht oder erst nach Ausspruch einer Kündigung über das Vorliegen der Schwerbehinderteneigenschaft informiert, um so einen „Gewinn“ im Hinblick zumindest auf die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses wegen zuvor erforderlicher Einholung der Zustimmung des Integrationsamtes und Ausspruch einer nochmaligen Kündigung zu erzielen. Aufgrund dieses Taktierens des Arbeitnehmers verliert der Arbeitgeber regelmäßig Zeit und Geld.

Die frühere Rechtsprechung ging überwiegend davon aus, dass – sowohl im Vorfeld der Einstellung als auch im laufenden Arbeitsverhältnis – die Frage nach einer bestehenden Schwerbehinderung gegenüber dem Bewerber oder dem Arbeitnehmer zulässig sei. Begründet wurde diese Ansicht z. B. damit, dass der Arbeitgeber seiner Beschäftigungspflicht gegenüber Schwerbehinderten nach § 71 SGB IX nachkommen müsse.

Mit Inkrafttreten des AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetzes) war die bis dahin zulässige Frage nach einer Schwerbehinderung im Rahmen des Einstellungsgesprächs nicht mehr möglich. Mit seiner aktuellen Rechtsprechung billigt das Bundesarbeitsgericht nun Arbeitgebern zu, nach mindestens sechsmonatigem Bestand des Arbeitsverhältnisses den Arbeitnehmer nach dem Vorliegen einer Schwerbehinderteneigenschaft zu fragen. Der Arbeitnehmer muss diese Frage wahrheitsgemäß beantworten. Tut er dies nicht, kann er sich später, insbesondere in einem Kündigungsschutzprozess nicht mehr auf die Schwerbehinderung berufen, so das Bundesarbeitsgericht. Im seit sechs Monaten bestehenden Arbeitsverhältnis überwiege das Interesse des Arbeitgebers an einer wahrheitsgemäßen Beantwortung der Frage, um sich anschließend gesetzeskonform verhalten zu können (z. B. behindertengerechte Beschäftigung, Gewährung Zusatzurlaub, Berücksichtigung bei der Sozialauswahl bei einer betriebsbedingten Kündigung). Durch die Frage werde der Arbeitnehmer u. a. nicht diskriminiert oder in seinen datenschutzrechtlichen Belangen beeinträchtigt.

Tipp: Arbeitgeber sollten nach dieser Entscheidung nach Ablauf der üblicherweise mit sechs Monaten vereinbarten Probezeit, zumindest aber vor dem beabsichtigten Ausspruch einer Kündigung, alle Arbeitnehmer in einem Fragebogen zu ihren Sozialdaten einschließlich der Angabe einer möglichen Schwerbehinderung befragen und den ausgefüllten Fragebogen in der Personalakte aus Beweisgründen archivieren.

Arbeitsrecht . BAG bestätigt Zweimonatsfrist zur Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen nach dem AGG

Will ein Arbeitnehmer Ansprüche auf Entschädigung oder Schadensersatz nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geltend machen, so muss er dafür die Zweimonatsfrist des § 15 Abs. 4 AGG einhalten. Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 15. März 2012 ist die Frist wirksam und begegnet nach europäischem Recht keinen Bedenken. Bei Ablehnung einer Bewerbung beginnt die Frist in dem Moment zu laufen, in dem der Bewerber von der Benachteiligung Kenntnis erlangt (Az.: 8 AZR 160/11).

Das beklagte Land schrieb zur Jahresmitte 2008 drei Stellen für Lehrkräfte an einer Justizvollzugsanstalt aus. Der Kläger bewarb sich dafür, wobei er auf seine anerkannte Schwerbehinderung hinwies. Mit Schreiben vom 29. August 2008 lehnte das beklagte Land die Bewerbung des Klägers ab. Dieses Schreiben erhielt der Kläger am 02. September 2008. Mit einem beim beklagten Land am 04. November 2008 eingegangenen Schreiben meldete er Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche an, weil er nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden war.

Die Klage blieb in allen drei Instanzen ohne Erfolg. Der Achte Senat des BAG hat die Auffassung der Vorinstanzen bestätigt, wonach der Kläger die Fristenregelung des § 15 Abs. 4 AGG zu beachten hat. Mit Erhalt des Ablehnungsschreibens habe der Kläger Kenntnis von den Indizien seiner Benachteiligung gehabt, da er bei der Bewerbung auf seine Schwerbehinderung hingewiesen hatte und abgelehnt worden war, ohne nach § 82 SGB IX von dem öffentlichen Arbeitgeber zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden zu sein. Damit sei der Kläger mit Erhalt des Ablehnungsschreibens am 02. September 2008 in der Lage gewesen, seine Benachteiligung geltend zu machen. Sein dazu gefertigtes Schreiben habe das beklagte Land jedoch erst am 04. November 2008 erreicht, also zu spät.

Arbeitsrecht . Inanspruchnahme der sechsmonatigen Pflegezeit für die Pflege von nahen Angehörigen

Arbeitnehmer dürfen die sechsmonatige Pflegezeit für die Pflege eines nahen Angehörigen nur einmal in Anspruch nehmen, selbst wenn die genommene Pflegezeit die Dauer von sechs Monaten unterschreitet (BAG, Urt. v. 15.11.2011 - 9 AZR 348/10).

In dem vom BAG entschiedenen Fall hatte der Kläger bereits im Sommer des Jahres 2009 (15. bis 19. Juni 2009) einmal für seine pflegebedürftige Mutter (Pflegestufe I) Pflegezeit in Anspruch genommen. Dem stimmte der beklagte Arbeitgeber zu. Der Kläger beantragte so dann erneut Pflegezeit für seine Mutter vom 28. bis 29. Dezember 2009. Der Arbeitgeber lehnte dies unter Verweis auf die Nichtteilbarkeit des Anspruchs auf Pflegezeit ab. Zu Recht, wie das Bundesarbeitsgericht nunmehr entschieden hat.

Mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts steht nunmehr fest, dass Arbeitnehmer die sechsmonatige Pflegezeit nicht nach Belieben aufteilen können. § 3 Abs. 1 PflegeZG gibt dem Arbeitnehmer vielmehr ein nur einmaliges Gestaltungsrecht, das er durch die Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber, Pflegezeit zu nehmen, ausübt. Mit der erstmaligen Inanspruchnahme von Pflegezeit ist dieses Recht erloschen. Dies gilt selbst dann, wenn die genommene Pflegezeit die Höchstdauer von sechs Monaten unterschreitet.

ttp intern

Wissensdatenbank im Internet

Alle Artikel unserer Mandantenbriefe können Sie auch auf unserer Homepage sowohl chronologisch als auch nach Themen sortiert nachlesen. Besuchen Sie unsere Homepage unter www.ttp.de. Teilen Sie uns Ihre e-Mail-Adresse mit, sofern wir auch Ihnen künftig den Mandantenbrief per e-Mail zusenden können.

Impressum:

ttp AG Steuerberatungsgesellschaft, Rathausplatz 15, 24937 Flensburg

Vorstand: Peter Krumm (Sprecher), Frank Hansen, Michael E. Heil, André Ralfs, Hajo Schmidt, Tjark-Ture Dierks, Carsten Theilen

Aufsichtsrat: Dr. Carl Hermann Schleifer (Vors.), Sitz der Gesellschaft: Flensburg, Amtsgericht Flensburg, HRB 2981 FL

ttp GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft, Rathausplatz 15, 24937 Flensburg

Geschäftsführer: Carsten Theilen, Thomas Bertram, Sitz der Gesellschaft: Flensburg, Amtsgericht Flensburg, HRB 6224 FL

www.ttp.de