

DHV-Newsletter 2/2012



Ständiger Vertretungsbedarf kann Befristung rechtfertigen

(Ad). Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat mit Urteil vom 26. Januar 2012 (RS C-586/10, Küçük) entschieden, dass die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers auch dann noch gerechtfertigt sein kann, wenn sich dieser Vertretungsbedarf als wiederkehrend oder sogar ständig erweist. Diese Rechtsfrage war dem EuGH vom Bundesarbeitsgericht (BAG) vorgelegt worden. Anlass war die beim BAG anhängige Entfristungsklage einer Arbeitnehmerin, die über einen Zeitraum von elf Jahren auf der Grundlage von insgesamt 13 befristeten Arbeitsverträgen beim Land Nordrhein-Westfalen tätig war. Die Klägerin vertrat diverse unbefristet eingestellte Justizangestellte, die sich vorübergehend hatten beurlauben lassen. Sie machte die Unwirksamkeit der Befristung mit der Begründung geltend, der sachliche Befristungsgrund der Vertretung liege bei einer derart langen Vertretungsdauer nicht mehr vor. Aus Sicht des EuGH kann ein sachlicher Grund, der eine Befristung rechtfertigt, aber auch noch dann gegeben sein, wenn der Arbeitgeber gezwungen ist, wiederholt oder sogar dauerhaft auf befristete Vertretungen zurückzugreifen. Wie der EuGH weiter ausführt, kann allerdings der Einsatz von aufeinander folgenden befristeten Verträgen unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls, insbesondere der Zahl und Gesamtdauer der befristeten Verträge, einer Missbrauchskontrolle unterzogen werden.



Quelle: *istockphoto.com*

Elternzeitvertretung als Befristungsgrund

(Ra.) Gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz können Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen befristeten Arbeitsvertrag abschließen, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers, der sich in Elternzeit befindet, beschäftigt wird. Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz hat in seiner Entscheidung vom 13. Mai 2011 (Az.: 9 Sa 50/11) dargelegt, dass die sachgrundhafte Befristung allerdings nicht voraussetzt, dass der zur Vertretung eingestellte Arbeitnehmer die vorübergehend ausfallende Stammkraft unmittelbar vertreten und die von ihr bisher ausgeübten Tätigkeiten erledigen muss. Der Arbeitgeber kann den befristet beschäftigten Vertreter auch mit anderen Arbeiten betrauen. Es muss nur zwischen seinem vorübergehenden Einsatz und der Abwesenheit des zu vertretenden Arbeitnehmers ein Kausalzusammenhang bestehen. Der Arbeitgeber muss die Vertretungskette zwischen dem vertretenen Mitarbeiter und dem befristet beschäftigten Vertreter darlegen können.



Quelle: istockphoto.com

Häusliches Arbeitszimmer

(Uf.) Ein Musterprozess des Deutschen Hochschulverbandes zur Anerkennung der Gesamtkosten für das häusliche Arbeitszimmer ist negativ entschieden worden. Der Bundesfinanzhof hat in seiner Pressemitteilung vom 19. Januar 2012 zum Urteil vom 27. Oktober 2011 (Az.: VI R 71/10) erläutert, dass der Mittelpunkt der gesamten Betätigung qualitativ und unter Berücksichtigung der Verkehrsanschauung zu bestimmen sei. Dies gelte jedenfalls, wenn der Steuerpflichtige lediglich eine einzige berufliche Tätigkeit ausübe.

Danach sei für den Beruf des Hochschullehrers die Vorlesung in der Universität prägend. Diese Tätigkeit könne nicht im häuslichen Arbeitszimmer verrichtet werden. Somit könne der Mittelpunkt für einen Hochschullehrer mit Lehrverpflichtung nicht im häuslichen Arbeitszimmer liegen. Unerheblich sei, wie viele Stunden der Hochschullehrer tatsächlich in seinem häuslichen Arbeitszimmer verbringe. Insofern bestehe grundsätzlich nicht mehr die Möglichkeit für einen Hochschullehrer, die Gesamtkosten für das häusliche Arbeitszimmer als Werbungskosten steuerlich geltend zu machen. Eine detaillierte Erläuterung enthält die Steuerseite im nächsten Heft von "Forschung & Lehre".



Quelle: istockphoto.com

Schadensersatz bei Verlust des Dienstschlüssels

(Hell.) Nach Verlust eines Generalschlüssels sah sich ein Professor der Schadensersatzforderung seines Dienstherrn in Höhe von 18.652,18 Euro für die Kosten des Austausches der Schließanlage ausgesetzt. Zu Recht, befand das Verwaltungsgericht Gelsenkirchen mit Urteil vom 13. Dezember 2011 (Az.: 12 K 1876/08). Anspruchsgrundlage ist das Landesbeamtengesetz Nordrhein-Westfalen. Danach haben "Beamtinnen und Beamte, die vorsätzlich oder grob fahrlässig die ihnen obliegenden Dienstpflichten verletzen, dem Dienstherrn, dessen Aufgaben sie wahrgenommen haben, den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen". Grob fahrlässig handelt, "wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt nach den gesamten Umständen in ungewöhnlich hohem Maße verletzt und unbeachtet lässt, was im gegebenen Fall jedem hätte einleuchten müssen oder wenn er die einfachsten, ganz nahe liegenden Erwägungen nicht anstellt". Vorliegend hatte der Beamte unstreitig nicht sichergestellt, dass der Schlüssel, etwa durch regelmäßige Kontrollen und Wahl eines sicheren Ortes, ständig seiner durchgehenden Kontrolle unterlag. Es war ihm selbst "unklar", wie der Schlüssel abhanden gekommen sein könnte. Allein dadurch habe er, so das Gericht, seine Pflicht zur ordnungsgemäßen Aufbewahrung des Generalschlüssels in grob fahrlässiger Weise verletzt, zumal er seitens der Hochschule bei Aushändigung des Schlüssels auf den sorgfältigen Umgang im einzelnen schriftlich hingewiesen worden war.



Quelle: *istockphoto.com*

Altersdiskriminierung

(Ra.) Das Oberverwaltungsgericht (OVG) Lüneburg hat in seinem Urteil vom 10. Januar 2012 (Az. 5 LB 9/10) einer Beamtin, die sich auf die Position als Erste Gemeinderätin beworben hatte und aufgrund ihres Alters nicht berücksichtigt wurde, einen Entschädigungsanspruch in Höhe eines Monatsgehaltes zugesprochen. Bei der Besetzung von öffentlich-rechtlichen Dienstposten seien die Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu beachten. Danach darf kein Bewerber wegen seines Alters benachteiligt werden. Andernfalls steht ihm ein finanzieller Entschädigungsanspruch zu, der auf maximal drei Monatsgehälter begrenzt ist. Im streitgegenständlichen Fall war durch Zeugenbeweis belegt worden, dass die Bewerberin allein aufgrund ihres Alters von vornherein aus dem Auswahlverfahren ausgeschlossen wurde. Dies war rechtswidrig und löste den im AGG verankerten Entschädigungsanspruch der Bewerberin aus. Die Richter hielten es aufgrund der Umstände des Einzelfalls aber für ausreichend, den Entschädigungsanspruch auf ein Monatsgehalt zu begrenzen.



Quelle: *istockphoto.com*

Schulgeld

(Uf.) Der Bundesfinanzhof hat mit Urteil vom 19. Oktober 2011 (Az.: X R 48/09) entschieden, dass an eine nicht anerkannte inländische Ergänzungsschule geleistetes Schulgeld bis zum Veranlagungszeitraum 2007 nicht als Sonderausgabe steuerlich abgezogen werden kann. Im vorliegenden Fall ging es um eine Privatschule, die nach landesrechtlichen Regelungen eine angezeigte, jedoch nicht anerkannte Ergänzungsschule darstellt. Der Sonderausgabenabzug für Schulgeld ist im Jahr 2008 neu geregelt worden, weil der EuGH in dem fehlenden Sonderausgabenabzug einen Verstoß gegen die Europäischen Grundfreiheiten sah. Aufgrund der gesetzlichen Neuregelung des § 10 Abs. 1 Nr. 9 EStG können ab 2008 30 Prozent des Schulgelds, höchstens jedoch 5.000 Euro als Sonderausgabe abgezogen werden, sofern die in der EU/EWR gelegene Schule zu einem von der zuständigen inländischen Behörde anerkannten oder einem inländischen Abschluss an einer öffentlichen Schule als gleichwertig anerkannten allgemeinbildenden oder berufsbildenden Abschluss führt. Auf den landesrechtlichen Status einer Privatschule kommt es somit nicht mehr an.



Quelle: istockphoto.com

Lebenspartnerschaft

(Uf.) Eingetragene Lebenspartner sind bis zur Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts im Rahmen der Lohn- und Einkommensteuer vorläufig wie Ehegatten zu behandeln. Dies entschied das Finanzgericht Köln (Az.: 4 V 2831/11). Im vorliegenden Fall wollten die Partner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft auf ihren Lohnsteuerkarten unter Anwendung des sog. Faktorverfahrens die Steuerklasse IV eingetragen haben, was nach der aktuellen gesetzlichen Regelung nur Ehegatten vorbehalten ist. Das Finanzamt lehnte dies ab. Das Finanzgericht sah dies anders, so dass nun gegen den Beschluss die Beschwerde beim Bundesfinanzhof zugelassen ist.



Quelle: istockphoto.com

Erforderliche Krankenhausbehandlung

(Uf.) Die Krankenkasse darf die Bezahlung einer nicht notwendigen Behandlung im Krankenhaus nur dann verweigern, wenn sie die Prüfung der medizinischen Erforderlichkeit durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen innerhalb von sechs Wochen nach Eingang der Rechnung eingeleitet hat. Das Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen (Az.: L 1 KR 501/10) hat entschieden, dass die Krankenkasse auch dann gegenüber dem Krankenhausträger verpflichtet ist, die Kosten für eine Krankenhausbehandlung zu tragen, wenn die Behandlung des Versicherten medizinisch nicht erforderlich war. Das Gericht hat hervorgehoben, dass eine versäumte oder nicht rechtzeitige Einschaltung des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen nicht durch das Sozialgericht nachgeholt werden kann.



Quelle: istockphoto.com

Familienpflegezeitgesetz

(Uf.) Das neue Familienpflegezeitgesetz ist zum 1. Januar 2012 in Kraft getreten. Es sieht vor, dass Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von zwei Jahren auf bis zu 15 Stunden in der Woche reduzieren können, um einen Angehörigen zu pflegen. Im Gegenzug ist ein staatlich geförderter Lohnausgleich vorgesehen. Ein verbindlicher Rechtsanspruch besteht allerdings nicht; die Pflegezeit muss vielmehr mit dem Arbeitgeber vertraglich vereinbart werden.