

Rainer Külper

Frank Röhlig
Fachanwalt für Familienrecht
Zertifizierter Testamentsvollstrecker

Olaf Schönfelder
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Kerstin Hillmann
Fachanwältin für Familienrecht

Dr. Alexandra Hergett
Fachanwältin für Familienrecht

Viktoria Stumpf

Norderkirchenweg 80
21129 Hamburg

Telefon: 040 - 742 180 - 18
Telefax: 040 - 742 180 - 19

info@rae-kr.de
www.kuelperundroehlig.de

Aktuelle Informationen

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachfolgend möchten wir Sie mit für Sie interessanten rechtlichen und steuerlichen Änderungen der vergangenen Monate vertraut machen. Lesen Sie Informationen zu folgenden Themen:

Termine November 2017

Geschenke an Geschäftsfreunde

Kein Gestaltungsmissbrauch bei Nießbrauch an vermietetem Grundstück zugunsten des studierenden Kinds

Mietvertragliche Pflicht zur Gartenpflege umfasst nur einfache Arbeiten

Besteuerung der Abfindung für den Verzicht auf einen künftigen Pflichtteilsanspruch

Anforderungen an die Aufzeichnungen bei Einnahmenüberschussrechnung und Verwendung einer offenen Ladenkasse

Behandlung von Aufwendungen für Arbeitnehmer bei Betriebsveranstaltungen

Airlines dürfen keine Sondergebühr bei Stornierung einer Flugbuchung verlangen

Anspruch eines Arbeitnehmers auf Auszahlung eines Bonus

Geltendmachung von Mängelrechten vor Abnahme des Werks

Recht des Autokäufers auf Transportkostenvorschuss für Mangelbeseitigung

Treueprämie pro Arbeitsstunde als Bestandteil des Mindestlohns

Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung als Kündigungsgrund

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Beratungsteam

Termine November 2017

Bitte beachten Sie die folgenden Termine, zu denen die Steuern und Sozialversicherungsbeiträge fällig werden:

Steuerart	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch	
		Überweisung ¹	Scheck ²
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag ³	10.11.2017	13.11.2017	07.11.2017
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag	Die Kapitalertragsteuer sowie der darauf entfallende Solidaritätszuschlag sind zeitgleich mit einer erfolgten Gewinnausschüttung an den Anteilseigner an das zuständige Finanzamt abzuführen.		
Umsatzsteuer ⁴	10.11.2017	13.11.2017	07.11.2017
Gewerbsteuer	15.11.2017	20.11.2017	10.11.2017
Grundsteuer	15.11.2017	20.11.2017	10.11.2017
Sozialversicherung ⁵	28.11.2017	entfällt	entfällt

- ¹ Umsatzsteuervoranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen müssen grundsätzlich bis zum 10. des dem Anmeldezeitraum folgenden Monats (auf elektronischem Weg) abgegeben werden. Fällt der 10. auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, ist der nächste Werktag der Stichtag. Bei einer Säumnis der Zahlung bis zu drei Tagen werden keine Säumniszuschläge erhoben. Eine Überweisung muss so frühzeitig erfolgen, dass die Wertstellung auf dem Konto des Finanzamts am Tag der Fälligkeit erfolgt.
- ² Bei Zahlung durch Scheck ist zu beachten, dass die Zahlung erst drei Tage nach Eingang des Schecks beim Finanzamt als erfolgt gilt. Es sollte stattdessen eine Einzugsermächtigung erteilt werden.
- ³ Für den abgelaufenen Monat.
- ⁴ Für den abgelaufenen Monat, bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat, bei Vierteljahreszahlern mit Dauerfristverlängerung für das abgelaufene Kalendervierteljahr.
- ⁵ Die Sozialversicherungsbeiträge sind einheitlich am drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats fällig. Um Säumniszuschläge zu vermeiden, empfiehlt sich das Lastschriftverfahren. Bei allen Krankenkassen gilt ein einheitlicher Abgabetermin für die Beitragsnachweise. Diese müssen dann bis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit (d. h. am 24.11.2017) an die jeweilige Einzugsstelle übermittelt werden. Regionale Besonderheiten bzgl. der Fälligkeiten sind ggf. zu beachten. Wird die Lohnbuchführung durch extern Beauftragte erledigt, sollten die Lohn- und Gehaltsdaten etwa zehn Tage vor dem Fälligkeitstermin an den Beauftragten übermittelt werden. Dies gilt insbesondere, wenn die Fälligkeit auf einen Montag oder auf einen Tag nach Feiertagen fällt.

Geschenke an Geschäftsfreunde

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

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

Überschreitet die Wertgrenze sämtlicher Geschenke pro Person und pro Wirtschaftsjahr den Betrag von 35 € oder werden die formellen Voraussetzungen nicht beachtet, sind die Geschenke an diese Personen insgesamt nicht abzugsfähig.

Unternehmer haben bei betrieblich veranlassten Sachzuwendungen und Geschenken die Möglichkeit, eine Pauschalsteuer von 30 % zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer zu leisten. In diesem Fall stellt die Übernahme der pauschalen Einkommensteuer nach Auffassung des Bundesfinanzhofs ein weiteres Geschenk dar. Übersteigt der Wert des Geschenks selbst bzw. zusammen mit der übernommenen Pauschalsteuer den Betrag von 35 €, unterliegt auch die pauschale Einkommensteuer dem Abzugsverbot. Die Finanzverwaltung hat indes mitgeteilt, dass sie die übernommene Steuer bei der Prüfung der Freigrenze aus Vereinfachungsgründung weiterhin nicht einbezieht.

Die Pauschalierung ist ausgeschlossen, soweit die Aufwendungen je Empfänger und Wirtschaftsjahr oder je Einzelzuwendung 10.000 € übersteigen. Die Zuwendungen sind dennoch weiterhin aufzuzeichnen.

Überdies ist u. a. Folgendes zu beachten:

- Grundsätzlich ist das Wahlrecht zur Anwendung der Pauschalierung der Einkommensteuer für alle innerhalb eines Wirtschaftsjahrs gewährten Zuwendungen einheitlich auszuüben. Es ist jedoch zulässig, die Pauschalierung jeweils gesondert für Zuwendungen an Dritte (z. B. Geschäftsfreunde und deren Arbeitnehmer) und an eigene Arbeitnehmer anzuwenden.

- Sachzuwendungen bis 10 € (sog. Streuwerbeartikel) müssen nach Auffassung der Finanzverwaltung nicht in die Bemessungsgrundlage der Pauschalierung einbezogen werden.
- Auch bloße Aufmerksamkeiten (Sachzuwendungen aus Anlass eines besonderen persönlichen Ereignisses, wie Geburtstag bzw. Jubiläum) sind keine Geschenke und gehören daher nicht zur Bemessungsgrundlage. Das gilt, sofern der Wert der Aufmerksamkeit 60 € (inklusive Umsatzsteuer) nicht übersteigt.

Der Unternehmer hat den Zuwendungsempfänger darüber zu informieren, dass er die Pauschalierung anwendet. Eine besondere Form ist hierfür nicht vorgeschrieben. Als Folge der Pauschalversteuerung durch den Zuwendenden muss der Empfänger die Zuwendung nicht versteuern.

Die Norm begründet keine eigenständige Einkunftsart, sondern stellt lediglich eine besondere pauschalierende Erhebungsform der Einkommensteuer zur Wahl.

Wegen der Kompliziertheit der Vorschrift sollte in Einzelfällen der Steuerberater gefragt werden.

Kein Gestaltungsmissbrauch bei Nießbrauch an vermietetem Grundstück zugunsten des studierenden Kinds

Eine Mutter räumte ihrer Tochter einen für fünf Jahre befristeten, unentgeltlichen Nießbrauch an einem bebauten Grundstück, das ihr allein gehörte, ein. Das Grundstück hatte sie seit Jahren an ihren Mann für dessen Betrieb vermietet. Während des Nießbrauchs vermietete die Tochter an ihren Vater, der es unverändert für seinen Betrieb nutzte und die Miete als Betriebsausgaben geltend machte. Die Mieten standen in voller Höhe der Tochter zu, die auch alle Kosten trug.

Diese Gestaltung ist nicht missbräuchlich. Sie diene dazu, das Studium der Tochter zu finanzieren. Den Eltern steht es frei, den Unterhalt in bar zu zahlen oder (auch befristet) eine Einkunftsquelle selbst zu übertragen. Führen steuerliche Gründe zu Letzterem, ist dies allein nicht rechtlich unangemessen. Auch Angehörige dürfen ihre Rechtsverhältnisse untereinander steuerlich möglichst günstig gestalten. Die Verlagerung von Einkünften auf Familienangehörige mit geringerem Steuersatz widerspricht nicht den Wertungen des Gesetzgebers. Die Mietzahlungen waren auch vor der Gestaltung Betriebsausgaben. Mit der Gestaltung wurden daher keine steuerlich nicht abzugsfähigen Unterhaltsaufwendungen in den Bereich des Betriebsausgabenabzugs verlagert.

(Quelle: Urteil des Finanzgerichts Baden-Württemberg)

Mietvertragliche Pflicht zur Gartenpflege umfasst nur einfache Arbeiten

Die häufige Formulierung in Mietverträgen, „Der Mieter übernimmt die Gartenpflege“, verpflichtet den Mieter nur zu einfachen Arbeiten, die ohne große Kosten und Fachkenntnisse zu erledigen sind. Solange der Garten nicht zu verwahrlosen droht, steht dem Vermieter auch kein Direktionsrecht hinsichtlich der Gartenpflege zu.

In einem vom Amtsgericht Würzburg entschiedenen Fall war zwischen den Parteien im Mietvertrag vereinbart worden, dass der Mieter die Gartenpflege übernimmt, ohne dies näher auszuführen. Nachdem die Mieter trotz Abmahnung weder Bäume, Sträucher oder Hecken zurückschnitten, beauftragte der Vermieter einen Gartenbaubetrieb mit den Arbeiten. Die hierdurch entstandenen Kosten verlangte er von den Mietern zurück.

Zu Unrecht, nach Auffassung des Gerichts. Die im Mietvertrag allgemein gehaltene Aussage zur Gartenpflege bedeute nur, dass es zu den Pflichten des Mieters gehöre, im Sommer den Rasen zu mähen, im Herbst das Laub zu fegen und zwischendurch immer mal wieder Unkraut zu beseitigen. Gartenarbeiten, die über diese einfachen Tätigkeiten hinausgingen, seien Aufgaben des Vermieters. Die Kosten dafür kann der Vermieter aber im Zuge der Betriebskostenabrechnung auf den Mieter umlegen. Zu beachten ist dabei, dass es sich um fortlaufend wiederkehrende Aufgaben handeln muss. Der Turnus kann jedoch auch mehrjährig sein.

Besteuerung der Abfindung für den Verzicht auf einen künftigen Pflichtteilsanspruch

Verzichtet ein gesetzlicher Erbe gegenüber einem anderen Erben auf seinen Pflichtteilsanspruch und erhält dafür vom anderen Erben eine Abfindung, unterliegt diese der Erbschaftsteuer. Der Bundesfinanzhof hat für die Fälle, in denen der gesetzliche Erbe vor Eintritt des Erbfalls auf seinen künftigen Pflichtteilsanspruch verzichtet, seine Rechtsprechung geändert.

Für die Ermittlung der Steuerklasse, des Freibetrags und des Steuersatzes ist in diesen Fällen zukünftig das Verhältnis des Verzichtenden zum anderen Erben und nicht mehr zum Erblasser maßgebend. Dementsprechend sind auch Vorschenkungen des künftigen Erblassers nicht mehr zu berücksichtigen.

Beispiel: Bruder A verzichtet noch vor dem Tod seiner Mutter gegenüber Bruder B gegen eine Zahlung von 150.000 € auf die Geltendmachung seines gesetzlichen Pflichtteilsanspruchs, sollte er durch letztwillige Verfügung von der Erbfolge seiner Mutter ausgeschlossen sein.

	alt	neu
Steuerklasse	I (Eltern)	II (Geschwister)
Freibetrag	400.000 €	20.000 €
Steuersatz	11 %	20 %

Hinweis: In den meisten Fällen wird eine geringere Erbschaftsteuerlast entstehen, wenn der Verzicht auf den Pflichtteilsanspruch nach dem Tod des Erblassers vereinbart wird, da in diesem Fall das Verhältnis zum Erblasser zugrunde zu legen ist.

Anforderungen an die Aufzeichnungen bei Einnahmenüberschussrechnung und Verwendung einer offenen Ladenkasse

Die Aufbewahrung von Tagessummen-Belegen mit Einzelaufzeichnung der Erlöse und Summenbildung kann in Fällen der Einnahmenüberschussrechnung und Verwendung einer offenen Ladenkasse den formellen Anforderungen, die an solche Aufzeichnungen gestellt werden, genügen. Zu diesem Ergebnis kommt der Bundesfinanzhof im Fall eines Gastwirts, der seinen Gewinn durch Einnahmenüberschussrechnung ermittelte.

Der Gastwirt hatte seine Einnahmen aus dem laufenden Gaststättenbetrieb je Kassivorgang auf einem Zettel notiert. Durch Summenbildung ermittelte er die Tageseinnahmen und schloss die Summe mit seinem Namenszeichen ab. Die Tageseinnahmen-Zettel waren mit dem jeweiligen Tagesdatum versehen. Nach einer Außenprüfung sah der Prüfer die Kassenführung als nicht ordnungsgemäß an und schätzte Einnahmen hinzu.

Aufgrund der hier im Zuge des gebotenen Eilverfahrens zur Anwendung gelangten Maßstäbe kommt das Gericht zu dem Ergebnis, dass die Aufzeichnungen des Gastwirts ausreichend sind. Zu einer Einzelaufzeichnung ist der Gastwirt bei summarischer Betrachtung nicht verpflichtet gewesen. In Fällen der Gewinnermittlung durch Einnahmenüberschussrechnung ergibt sich auch aus den umsatzsteuerlichen Vorschriften keine Pflicht zur Führung eines Kassenbuchs.

Hinweis: Jüngst hat der Gesetzgeber die Einzelaufzeichnungspflicht nebst Ausnahmeregelung zur Klarstellung gesetzlich festgeschrieben. In Zweifelsfällen sollte daher der steuerliche Berater hinzugezogen werden.

Behandlung von Aufwendungen für Arbeitnehmer bei Betriebsveranstaltungen

In vielen Unternehmen steht die Weihnachtsfeier am Ende des Jahrs vor der Tür. Bis zu zwei Betriebsveranstaltungen pro Jahr können für Mitarbeiter steuer- und sozialversicherungsfrei ausgerichtet werden. Dies gilt, sofern die Kosten den Betrag von 110 € je Betriebsveranstaltung und teilnehmendem Arbeitnehmer nicht übersteigen. Es handelt sich hierbei um einen Freibetrag. Wird die Wertgrenze überschritten, muss folglich nur der übersteigende Teil versteuert werden. Darüber hinaus ist folgendes zu beachten:

- Eine Betriebsveranstaltung liegt vor, wenn es sich um eine Veranstaltung auf betrieblicher Ebene mit gesellschaftlichem Charakter handelt, z. B. Betriebsausflüge oder Weihnachtsfeiern.
- Die Veranstaltung muss allen Angehörigen des Betriebs, eines Teilbetriebs oder einer in sich geschlossenen betrieblichen Organisationseinheit (z. B. einer Abteilung) zugänglich sein.
- Zuwendungen im Rahmen einer Betriebsveranstaltung sind alle Aufwendungen des Arbeitgebers inklusive Umsatzsteuer. Es spielt keine Rolle, ob die Aufwendungen einzelnen Arbeitnehmern individuell zurechenbar sind oder es sich um einen rechnerischen Anteil an den Kosten der Betriebsveranstaltung handelt, die der Arbeitgeber gegenüber Dritten für den äußeren Rahmen der Betriebsveranstaltung aufwendet (z. B. Raummieten oder Kosten für einen Eventplaner; auch Kosten für Begleitpersonen des Mitarbeiters müssen berücksichtigt werden).
- Soweit solche Zuwendungen den Betrag von 110 € je Betriebsveranstaltung und teilnehmenden Arbeitnehmer nicht übersteigen, bleiben sie beim Arbeitnehmer steuerlich unberücksichtigt.
- Übersteigen die Kosten je Betriebsveranstaltung den Freibetrag von 110 € und/oder nimmt ein Arbeitnehmer an mehr als zwei Betriebsveranstaltungen teil, sind die insoweit anfallenden zusätzlichen Kosten steuerpflichtig.

Der Arbeitgeber kann diesen Arbeitslohn pauschal mit 25 % versteuern. Voraussetzung hierfür ist, dass die Veranstaltung allen Arbeitnehmern offensteht. Etwaige Geldgeschenke, die zwar im Rahmen einer Betriebsveranstaltung gemacht werden, aber kein zweckgebundenes Zehrgeld sind, unterliegen nicht der Pauschalierungsmöglichkeit.

Airlines dürfen keine Sondergebühr bei Stornierung einer Flugbuchung verlangen

Nach Auffassung des Bundesgerichtshofs benachteiligen Klauseln in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen von Luftfahrtunternehmen, wonach bei stornierten Buchungen oder nicht angetretenen Flügen eine Bearbeitungsgebühr erhoben werden darf, die Kunden unangemessen und sind deshalb unwirksam.

Dieser Auffassung steht nach einem Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union auch die den Luftfahrtunternehmen eingeräumte Preisfreiheit nicht entgegen.

Anspruch eines Arbeitnehmers auf Auszahlung eines Bonus

Zahlt ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer über mehrere Monate ohne Vorbehalt eine Prämie, muss er diese auch für die Folgemonate bezahlen. So hat es das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Kraftfahrers entschieden, der für ein Transportunternehmen arbeitete.

In den Lohnabrechnungen der Monate September bis November 2014 waren über das im Arbeitsvertrag vereinbarte Entgelt hinaus Prämien von 100 € bzw. 150 € ausgewiesen. Da der Arbeitgeber diese Prämien ohne Vorbehalt gezahlt hatte, durfte der Arbeitnehmer von einem konkludenten Leistungsversprechen für die Folgemonate ausgehen. Ein vom Arbeitgeber im Gerichtsverfahren behaupteter Freiwilligkeitsvorbehalt konnte den Anspruch des

Arbeitnehmers nicht verhindern, weil ein solcher Vorbehalt transparent sein muss. Intransparenz liegt jedenfalls vor, wenn unklar bleibt, wegen welcher „guten Arbeitsleistung“ eine Zahlung gewährt wird oder nicht.

Geltendmachung von Mängelrechten vor Abnahme des Werks

Ein Kunde kann bei einem Werkvertrag grundsätzlich nur dann Mängelrechte erfolgreich geltend machen, wenn er das Werk vorher abgenommen hat. Bis zur Abnahme kann der Unternehmer grundsätzlich frei wählen, wie er den Anspruch des Kunden auf mangelfreie Herstellung erfüllt. Ausnahmsweise kann der Kunde auch ohne vorherige Abnahme des Werks seine Mängelrechte geltend machen, wenn er die (Nach-)Erfüllung des Vertrags nicht mehr verlangen kann und sich das Auftragsverhältnis dadurch in ein bloßes Abrechnungsverhältnis umwandelt.

In einem vom Bundesgerichtshof entschiedenen Fall stritten ein Unternehmer und eine Kundin, ob ein unterkellertes Anbau vertragsgemäß errichtet wurde. Schon während der Bauarbeiten war erkennbar, dass der Keller zu niedrig sein würde. Inwieweit die Abnahme des Anbaus erfolgte, war zwischen den Parteien streitig. Die Kundin war der Ansicht, dass der Anbau aufgrund der niedrigen Kellerhöhe nicht nutzbar war, minderte die Rechnung und verlangte Schadensersatz. Das Gericht vertrat die Auffassung, dass das Vertragsverhältnis durch die Forderung nach Minderung und Schadensersatz in ein Abrechnungsverhältnis übergegangen sei. Dies sei immer dann der Fall, wenn der Unternehmer das Werk als fertig gestellt zur Abnahme angeboten hat und der Kunde zumindest schlüssig zum Ausdruck bringt, dass es ihm nicht mehr um Vertragserfüllung gehe. In einem solchen Fall könne der Kunde ausnahmsweise seine Mängelrechte auch ohne Abnahme geltend machen.

In zwei weiteren Urteilen führte der Bundesgerichtshof darüber hinaus aus, dass ein (Nach-)Erfüllungsanspruch des Kunden nicht allein durch sein Verlangen nach einem Vorschuss zur selbstständigen Mängelbeseitigung erlischt. Ein Abrechnungsverhältnis entstehe in diesem Fall vielmehr erst, wenn der Kunde ausdrücklich äußert, dass er mit dem beauftragten Unternehmer unter keinen Umständen mehr zusammenarbeiten will.

Recht des Autokäufers auf Transportkostenvorschuss für Mangelbeseitigung

In einem vom Bundesgerichtshof entschiedenen Fall hatte eine in Schleswig-Holstein ansässige Käuferin einen gebrauchten Pkw von einem Fahrzeughändler in Berlin erworben. Kurze Zeit nach Übergabe des Fahrzeugs trat ein Motordefekt auf, so dass der Wagen nicht mehr fahrbereit war. Auf die Aufforderung der Käuferin zur Mangelbeseitigung im Rahmen der Gewährleistung bot der Händler Nachbesserung an seinem Sitz in Berlin an. Da sich das Fahrzeug in Schleswig-Holstein befand, forderte die Käuferin den Händler auf, entweder das Fahrzeug auf seine Kosten abzuholen oder einen Transportkostenvorschuss in Höhe von 280 € zu leisten.

Das Gericht vertrat die Auffassung, dass ein Verkäufer verpflichtet ist, einem Käufer durch Zahlung eines von diesem angeforderten Vorschusses den Transport der mangelhaften Kaufsache zum Ort der Nacherfüllung zu ermöglichen. Nach dem Schutzzweck der einschlägigen Gesetzesvorschrift könne dem Verbraucher nicht zugemutet werden, bezüglich der Transportkosten in Vorlage zu treten.

Treueprämie pro Arbeitsstunde als Bestandteil des Mindestlohns

Ein Schlachtbetrieb zahlte seinen Arbeitnehmern für jede geleistete Arbeitsstunde zusätzlich zum Stundenlohn eine Treueprämie. Eine Produktionshelferin meinte, der Arbeitgeber habe den Mindestlohnanspruch nicht erfüllt und klagte auf die Differenzvergütung. Fraglich war, ob die Treueprämie bei der Beurteilung der Frage, ob der Arbeitgeber den Mindestlohnanspruch erfüllt hat, mit einbezogen werden muss.

Dies bejahte das Bundesarbeitsgericht. Ob und inwieweit neben der Grundvergütung auch Zusatzleistungen mindestlohnwirksam sind, richtet sich danach, ob die Leistungen die Zielsetzung der hier einschlägigen Regelungen sichern. Dies ist der Fall, wenn – wie hier – die Treueprämie vorbehaltlos neben der Grundvergütung als Teil der Vergütung für tatsächlich geleistete Arbeit gezahlt wird.

Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung als Kündigungsgrund

Nicht nur eine feststehende schwerwiegende Pflichtverletzung, sondern auch ein entsprechender Verdacht kann ausnahmsweise den wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung bilden. Das gilt aber nur, wenn sich starke Verdachtsmomente auf objektive Tatsachen gründen und diese Verdachtsmomente geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören. Zudem muss der Arbeitgeber alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen haben.

An diesen Voraussetzungen scheiterte die Kündigung einer Arbeitnehmerin, die von ihrem Arbeitgeber, einem Seniorenheim, verdächtigt wurde, einer anderen Mitarbeiterin eine Trauerkarte mit dem Text „für Dich (bist die nächste)“ in das Postfach gelegt zu haben. Der Arbeitgeber hatte daraufhin einen Sachverständigen beauftragt und ihm verschiedene Schriftproben von Beschäftigten zur Verfügung gestellt, die seiner Ansicht nach für eine Urheberschaft in Betracht kamen. Der Gutachter kam zu dem Ergebnis, dass die Schrift auf der Trauerkarte „mit hoher Wahrscheinlichkeit“ von der später Gekündigten stamme. Er wies aber darauf hin, dass es oberhalb der Kategorie „mit hoher Wahrscheinlichkeit“ noch die Kategorien „mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit“ und „mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit“ gebe. Seine Feststellung reichte dem Landesarbeitsgericht Hamm deshalb nicht für eine Verdachtskündigung.