

HEISTERBORG

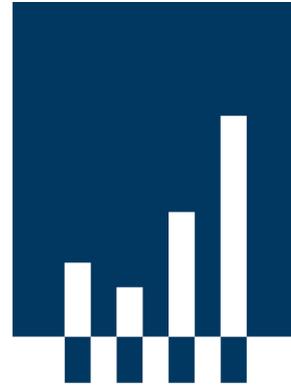
Heisterborg GmbH & Co. KG Steuerberatungsgesellschaft
Heisterborg Audit GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Eschstraße 111, D-48703 Stadtlohn
Fon + 49 (0) 25 63 / 922 0

Ahauser Straße 32, D-48599 Gronau
Fon + 49 (0) 25 65 / 93 33 0

Am Mittelhafen 20, D-48155 Münster
Fon + 49 (0) 251 / 97 99 30 0

lohn@heisterborg.de, www.heisterborg.de



HEISTERBORG

Steuern Beratung Prüfung Recht



DURCHBLICK für das Personalbüro

Im Januar 2023

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

Outplacement-Leistungen berechtigen zum **Vorsteuerabzug**. Wir stellen Ihnen dazu ein aktuelles Urteil vor. Darüber hinaus beleuchten wir die umsatzsteuerliche Seite der **Fahrzeugüberlassung** an Arbeitnehmer zu privaten Zwecken. Der **Steuertipp** zeigt, dass eine **unangekündigte Wohnungsbesichtigung** trotz Einwilligung der Bewohner rechtswidrig sein kann.

Personalabbau

Outplacement-Leistungen berechtigen zum Vorsteuerabzug

Leistungen des Arbeitgebers für eine Outplacement-Beratung seiner Arbeitnehmer zur beruflichen Neuorientierung bei **Beendigung des Dienstverhältnisses** sind bekanntlich kein steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn.

Jetzt hat der Bundesfinanzhof (BFH) entschieden, dass der Arbeitgeber die von einem Outplacement-Unternehmen in Rechnung gestellte Umsatzsteuer als Vorsteuer abziehen kann. Das **Interesse des Arbeitgebers** am Personalabbau überwiegt den Vorteil, der sich für die Arbeitnehmer aus der Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses ergebe. Das gelte jedenfalls dann, wenn es sich um unbefristet und unkündbar Beschäftigte handle. Denn hier bestehe nicht der Wunsch der Arbeitnehmer nach einem Arbeitgeberwechsel, sondern das unternehmerische Ziel, Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse nicht beendet werden könnten, davon zu überzeugen, einer

Auflösung ihrer Arbeitsverhältnisse zuzustimmen. Damit sei den Arbeitnehmern ein nichtgewünschter Vorteil aus unternehmerischen Gründen aufgedrängt worden. Dies wurde laut BFH im Streitfall auch daraus deutlich, dass Arbeitnehmer, die sich für einen Arbeitgeberwechsel interessierten, die der Arbeitgeber aber im Unternehmen halten wollte, die Outplacement-Beratungen nicht in Anspruch nehmen konnten.

Lohnsteuerabzug

Steuerpflichtige Energiepreispauschale für Versorgungsbeziehende

Die im Versorgungsrechtlichen Energiepreispauschalen-Gewährungsgesetz geregelte einmalige Energiepreispauschale für Versorgungsbeziehende

In dieser Ausgabe

- Personalabbau:** Outplacement-Leistungen berechtigen zum Vorsteuerabzug 1
- Lohnsteuerabzug:** Steuerpflichtige Energiepreispauschale für Versorgungsbeziehende 1
- Nullmeldungen:** Energiepreispauschale in Fällen von Lohnsteuer-Anmeldungen über 0 €..... 2
- Auswärtstätigkeiten:** Neue Auslandsreisekostensätze 2023 2
- Berufskraftfahrer:** Besteuerungsrecht bei grenzüberschreitender Fahrtätigkeit..... 3
- Firmenwagen I:** Kein Werbungskostenabzug für Familienheimfahrten bei Zuzahlungen 3
- Firmenwagen II:** Umsatzsteuerpflicht des geldwerten Vorteils bei Fahrzeugüberlassung..... 3
- Pilotenausbildung:** Erstausbildung auch nach langjähriger gewerblicher Tätigkeit 4
- Steuertipp:** Unangekündigter Besuch vom Finanzamt kann rechtswidrig sein 4

de in Höhe von 300 € unterliegt der **Lohn- und Einkommensbesteuerung**. Das sieht der Entwurf des Jahressteuergesetzes 2022 so vor.

Die Finanzverwaltung hat keine Bedenken, wenn Arbeitgeber die Energiepreispauschale im Vorgriff auf die gesetzliche Regelung bereits bei **Auszahlung im Dezember** als Versorgungsbezug dem Lohnsteuerabzug unterworfen haben. Hierbei ist davon auszugehen, dass die Energiepreispauschale steuerlich als Versorgungsbezug zu berücksichtigen ist. Bei der Berechnung der Vorsorgepauschale ist die Energiepreispauschale dagegen nicht zu berücksichtigen.

Hinweis: Mit dieser Regelung soll unnötiger Bürokratieaufwand infolge einer nachträglichen Korrektur des Lohnsteuerabzugs vermieden werden.

Nullmeldungen

Energiepreispauschale in Fällen von Lohnsteuer-Anmeldungen über 0 €

Die Auszahlung der Energiepreispauschale von einmalig 300 € an **Minijobber** hat zu zahlreichen Nachfragen geführt. Das Bundesfinanzministerium hat hierzu Folgendes klargestellt:

Viele Arbeitgeber geben jährlich freiwillig Lohnsteuer-Anmeldungen über 0 € („Nullmeldungen“) ab. Solche Nullmeldungen werden etwa abgegeben, wenn die Höhe der Arbeitslöhne so gering ist, dass keine Lohnsteuer anfällt, oder wenn ausschließlich Minijobber beschäftigt werden, bei denen die Lohnsteuer mit den Pauschalabgaben an die Bundesknappschaft abgeführt wird. In diesen Fällen hat der Arbeitgeber ein **Wahlrecht**, ob er die Energiepreispauschale an seine Arbeitnehmer auszahlt oder ob er diese darauf verweist, die Energiepreispauschale über die Einkommensteuererklärung geltend zu machen.

Um eine Auszahlung durch den Arbeitgeber zu erhalten, müssen die Minijobber dem Arbeitgeber schriftlich bestätigen, dass es sich um das **erste Dienstverhältnis** handelt. Die Erstattung der ausgezahlten Energiepreispauschale durch die Finanzverwaltung an den Arbeitgeber erfolgt in diesen Fällen über die Abgabe der Lohnsteuer-Jahresanmeldung im Januar 2023.

Auswärtstätigkeiten

Neue Auslandsreisekostensätze 2023

Die Finanzverwaltung hat für **Verpflegungsmehraufwendungen** und **Übernachtungskosten** auf Auslandsreisen neue Pauschbeträge bekannt-

gegeben. Die neuen Pauschalen gelten für Reisetage ab dem 01.01.2023.

Bei eintägigen Reisen in das Ausland ist der entsprechende Pauschbetrag des letzten Tätigkeitsortes im Ausland maßgebend. Bei mehrtägigen Reisen in verschiedenen Staaten gilt für die Ermittlung der Verpflegungspauschalen am An- und Abreisetag sowie an den Zwischentagen (Tagen mit 24 Stunden Abwesenheit) Folgendes:

- Bei der Anreise vom Inland ins Ausland oder vom Ausland ins Inland, jeweils ohne Tätigwerden, ist der entsprechende Pauschbetrag des Ortes maßgebend, der vor 24 Uhr Ortszeit erreicht wird.
- Bei der Abreise vom Ausland ins Inland oder vom Inland ins Ausland ist der entsprechende Pauschbetrag des letzten Tätigkeitsortes maßgebend.
- Für die Zwischentage ist der entsprechende Pauschbetrag des Ortes maßgebend, den der Arbeitnehmer vor 24 Uhr Ortszeit erreicht.

Schließt sich an den Tag der Rückreise von einer mehrtägigen Auswärtstätigkeit zur Wohnung oder ersten Tätigkeitsstätte eine weitere ein- oder mehrtägige Auswärtstätigkeit an, ist für diesen Tag nur die höhere Verpflegungspauschale zu berücksichtigen.

Bei der **Gestellung von Mahlzeiten** durch den Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung durch einen Dritten ist die Kürzung der Verpflegungspauschale tagesbezogen vorzunehmen, das heißt von der für den jeweiligen Reisetag maßgebenden Verpflegungspauschale für eine 24-stündige Abwesenheit. Das gilt unabhängig davon, in welchem Land die jeweilige Mahlzeit zur Verfügung gestellt wurde.

Beispiel: Der Arbeitnehmer kehrt am Dienstag von einer mehrtägigen Auswärtstätigkeit in Straßburg zu seiner Wohnung zurück. Nachdem er Unterlagen und neue Kleidung eingepackt hat, reist er zu einer weiteren mehrtägigen Auswärtstätigkeit nach Kopenhagen weiter. Er erreicht Kopenhagen um 23 Uhr. Die Übernachtungen - jeweils mit Frühstück - wurden vom Arbeitgeber im Voraus gebucht und bezahlt.

Für Dienstag ist nur die höhere Verpflegungspauschale von 50 € (Rückreisetag von Straßburg: 36 €, Anreisetag nach Kopenhagen: 50 €) anzusetzen. Aufgrund der Gestellung des Frühstücks im Rahmen der Übernachtung in Straßburg ist die Verpflegungspauschale um 15 € (20 % der Verpflegungspauschale Kopenhagen für einen vollen Kalendertag: 75 €) auf 35 € zu kürzen.

Für die in der amtlichen Bekanntmachung nicht-erfassten Länder ist der für **Luxemburg** geltende Pauschbetrag maßgebend. Für nichterfasste Übersee- und Außengebiete eines Landes ist jeweils der für das Mutterland geltende Pauschbetrag maßgebend.

Die neuen Pauschbeträge für Übernachtungskosten sind ausschließlich in den Fällen der **Arbeitgebererstattung** anwendbar. Für den Werbungskostenabzug sind die tatsächlichen Übernachtungskosten nachzuweisen.

Hinweis: Die vorstehenden Regelungen gelten entsprechend für Geschäftsreisen Selbständiger in ausländische Staaten sowie für doppelte Haushaltsführungen im Ausland.

Berufskraftfahrer

Besteuerungsrecht bei grenzüberschreitender Fahrtätigkeit

In den Fällen, in denen ein Berufskraftfahrer in Deutschland, sein Arbeitgeber aber **im Ausland ansässig** ist, steht Deutschland das Besteuerungsrecht für den Arbeitslohn des Berufskraftfahrers zu, soweit die Vergütungen auf dessen Tätigkeiten in Deutschland entfallen. Soweit der Berufskraftfahrer seine Tätigkeit in dem Staat ausübt, in dem der Arbeitgeber ansässig ist, steht hingegen dem ausländischen Staat als Tätigkeitsstaat das Besteuerungsrecht zu.

Der Berufskraftfahrer kann seine Tätigkeit auch in einem **Drittstaat** ausüben, das heißt weder in Deutschland noch in dem Staat, in dem der Arbeitgeber ansässig ist. Dann steht das Besteuerungsrecht für die auf den Drittstaat entfallenden Arbeitsvergütungen im Verhältnis zum Ansässigkeitsstaat des Arbeitgebers Deutschland als Ansässigkeitsstaat des Berufskraftfahrers zu. Besteht mit dem jeweiligen Drittstaat ein Doppelbesteuerungsabkommen (DBA), ist im Verhältnis zu diesem Staat nach diesem DBA zu prüfen, welchem Staat das Besteuerungsrecht zusteht. Soweit die Tätigkeit im Drittstaat an nicht mehr als 183 Tagen ausgeübt wird, verbleibt das Besteuerungsrecht regelmäßig bei Deutschland.

Der Bundesfinanzhof hat geklärt, wem das Besteuerungsrecht für den Arbeitslohn eines in Deutschland wohnenden, bei einem niederländischen Arbeitgeber beschäftigten Berufskraftfahrers zusteht. Er hat das Besteuerungsrecht den Niederlanden zugewiesen, soweit der Fahrer mit seinem Fahrzeug in den Niederlanden unterwegs war (Grundprinzip der **Besteuerung im Tätigkeitsstaat**). Für die Tage, an denen der Berufskraftfahrer sowohl in den Niederlanden als auch in Deutschland oder in einem Drittstaat unter-

wegs gewesen ist, hat das Gericht das Besteuerungsrecht - ebenso wie die Finanzverwaltung - den Niederlanden nicht vollständig, sondern lediglich zeitanteilig zugewiesen.

Hinweis: Diese Ausführungen gelten entsprechend für Fälle, in denen der Berufskraftfahrer in Deutschland ansässig ist, die Arbeitsvergütungen aber von einer Betriebsstätte des Arbeitgebers im Ausland getragen werden.

Firmenwagen I

Kein Werbungskostenabzug für Familienheimfahrten bei Zuzahlungen

Steht dem Arbeitnehmer für die wöchentlichen Familienheimfahrten im Rahmen einer beruflich veranlassten doppelten Haushaltsführung ein Firmenwagen zur Verfügung, muss er hierfür keinen **geldwerten Vorteil** versteuern. Im Gegenzug darf er für diese Familienheimfahrten keine Werbungskosten in Höhe der Entfernungspauschale ansetzen.

Laut Bundesfinanzhof scheidet ein Werbungskostenabzug selbst dann aus, wenn der Arbeitnehmer ein **Nutzungsentgelt** leisten muss oder individuelle Fahrzeugkosten zu tragen hat. Denn die von ihm getragenen Kosten mindern bereits den über die Familienheimfahrten hinausgehenden geldwerten Vorteil aus der Firmenwagenüberlassung für die Privatfahrten und die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte. Das gilt auch, soweit diese Kosten anteilig auf die Familienheimfahrten entfallen. Ein Werbungskostenabzug scheidet selbst dann aus, wenn die vom Arbeitnehmer getragenen Kosten den geldwerten Vorteil aus der Firmenwagenüberlassung (der maximal bis auf 0 € gemindert werden kann) ausnahmsweise übersteigen sollten.

Firmenwagen II

Umsatzsteuerpflicht des geldwerten Vorteils bei Fahrzeugüberlassung

Die Finanzverwaltung geht bei der Überlassung von Firmenwagen durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer zur privaten Nutzung von einer umsatzsteuerpflichtigen **entgeltlichen Leistung** aus, wenn sie

- im Arbeitsvertrag geregelt ist oder
- auf mündlichen Abreden beruht oder
- auf sonstige Umstände des Arbeitsverhältnisses (z.B. faktische betriebliche Übung) zurückzuführen ist.

Zur Berechnung der Umsatzsteuer werden die **lohnsteuerlichen Werte** für die Privatfahrten, für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte und für Familienheimfahrten im Rahmen einer beruflich veranlassten doppelten Haushaltsführung angesetzt. Das gilt für Familienheimfahrten auch dann, wenn lohnsteuerlich für die wöchentliche Fahrt kein geldwerter Vorteil zu versteuern ist. Bei den lohnsteuerlichen Werten handelt es sich um Bruttowerte, aus denen die Umsatzsteuer herauszurechnen ist.

Die Auffassung der Finanzverwaltung war vor dem Hintergrund der neueren Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs nicht unumstritten. Der Bundesfinanzhof (BFH) hat sie jedoch bestätigt, wenn die Fahrzeugüberlassung **individuell arbeitsvertraglich vereinbart** ist und tatsächlich in Anspruch genommen wird. Die erforderliche Gegenleistung kann sich insoweit auch aus einer Sachleistung des Empfängers (hier die teilweise Arbeitsleistung des Arbeitnehmers) ergeben. Der BFH ist der Finanzverwaltung auch hinsichtlich der Bemessungsgrundlage gefolgt und ebenfalls von den lohnsteuerlichen Werten ausgegangen, aus denen die Umsatzsteuer herauszurechnen ist.

Pilotenausbildung

Erstausbildung auch nach langjähriger gewerblicher Tätigkeit

Aufwendungen für eine Berufsausbildung oder ein Studium sind nur dann als **Werbungskosten** abziehbar, wenn

- zuvor bereits eine Erstausbildung (Berufsausbildung oder Studium) abgeschlossen wurde oder
- die Berufsausbildung oder das Studium im Rahmen eines Dienstverhältnisses stattfindet.

Eine Berufsausbildung als Erstausbildung liegt nur dann vor, wenn eine **geordnete Ausbildung** mit einer Mindestdauer von zwölf Monaten bei vollzeitiger Ausbildung und mit einer Abschlussprüfung durchgeführt wird.

Diese gesetzliche Regelung wurde einem angehenden Piloten zum Verhängnis. Er war vor dieser Ausbildung bereits seit vielen Jahren ohne abgeschlossene Ausbildung in der Veranstaltungs- und Showtechnik gewerblich tätig gewesen. Laut Finanzgericht Niedersachsen (FG) kann diese Tätigkeit die für einen Werbungskostenabzug der teuren Pilotenausbildung vorgeschriebene abgeschlossene Erstausbildung nicht ersetzen. Daher behandelte das FG die Kosten der Piloten-

ausbildung als nur beschränkt abziehbare **Sonderausgaben** statt als uneingeschränkt abziehbare Werbungskosten.

Steuertipp

Unangekündigter Besuch vom Finanzamt kann rechtswidrig sein

Eine unangekündigte **Wohnungsbesichtigung** durch einen Beamten der Steuerfahndung („Flankenschutzprüfer“) zur Überprüfung der Angaben in der Steuererklärung zu einem häuslichen Arbeitszimmer ist rechtswidrig, wenn der Steuerzahler bei der Aufklärung des Sachverhalts mitwirkt. Das hat der Bundesfinanzhof (BFH) unmissverständlich klargestellt.

Eine Geschäftsführerin hatte in ihrer Einkommensteuererklärung erstmals Aufwendungen für ein **häusliches Arbeitszimmer** geltend gemacht. Auf Nachfrage des Finanzamts reichte sie eine Wohnungsskizze ein, die der Sachbearbeiter jedoch für klärungsbedürftig hielt. Er bat den Flankenschutzprüfer um Besichtigung der Wohnung. Dieser erschien unangekündigt an der Wohnungstür, wies sich als Steuerfahnder aus und betrat die Wohnung unter Hinweis auf die Überprüfung im Besteuerungsverfahren. Die Geschäftsführerin widersprach der Besichtigung nicht.

Der BFH hat entschieden, dass die Besichtigung rechtswidrig war. Zur Überprüfung der Angaben zum häuslichen Arbeitszimmer im Besteuerungsverfahren sei eine Besichtigung in der Wohnung eines **mitwirkungsbereiten Steuerzahlers** erst dann erforderlich, wenn die Unklarheiten durch weitere Auskünfte oder andere Beweismittel (z.B. Fotos) nicht mehr sachgerecht aufgeklärt werden könnten. Dies gelte auch dann, wenn die Steuerzahlerin - wie im Streitfall - der Besichtigung zugestimmt habe und deshalb ein schwerer Grundrechtseingriff nicht vorliege.

Hinweis: Die Ermittlungsmaßnahme war laut BFH auch deshalb rechtswidrig, weil sie von einem Steuerfahnder und nicht von einem Mitarbeiter der Veranlagungsstelle durchgeführt wurde. Denn das persönliche Ansehen des Steuerpflichtigen kann dadurch gefährdet werden, dass zufällig anwesende Dritte (z.B. Besucher oder Nachbarn) glauben, beim Steuerzahler werde strafrechtlich ermittelt.

Klare Ansage vom Bundesarbeitsgericht zur Durchführung des betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements

Länger erkrankte Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM). Die aktuelle Rechtsprechung nimmt die Arbeitgeber vor dem Hintergrund des § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX entsprechend in die Pflicht. Voraussetzung: die betroffenen Beschäftigten waren länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt oder kommen innerhalb von zwölf Monaten durch häufige Erkrankungen auf Krankheitstage von insgesamt mehr als sechs Wochen.

Und in bestimmten Fällen besteht diese Verpflichtung sogar mehr als ein Mal innerhalb eines Jahres: wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach bereits durchgeführtem und abgeschlossenem betrieblichen Eingliederungsmanagement erneut länger als sechs Wochen durchgängig oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt ist.

Es reicht daher für den Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung nicht mehr aus, pro Kalenderjahr ein BEM durchzuführen.

Hierauf basiert die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 18.11.2021. Dies bedeutet: Auch wenn das letzte BEM zum Zeitpunkt der Kündigung noch keine zwölf Monate zurückliegt, besteht die Pflicht, ein neues BEM anzubieten - wenn die oben dargestellten Bedingungen eintreten.

Zwar ist die Durchführung und Teilnahme an dem betrieblichen Eingliederungsmanagement grundsätzlich freiwillig. Lehnt die betroffene Mitarbeiterin oder der betroffene Mitarbeiter dieses ab oder führt das BEM zu keinem Erfolg, heißt das aber nicht, dass das Thema dann endgültig erledigt ist.

Hierzu liegt ein interessanter Fall des Landesarbeitsgerichts Mainz aus Januar 2021 vor: Ein schwerbehinderter Mitarbeiter war seit 2014 alljährlich mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig. Die Fehltagereuhten auf verschiedene Kurzerkrankungen unterschiedlichen Ursprungs. Der Arbeitgeber hatte den Mitarbeiter seit 2015 auch wiederholt zur Durchführung eines BEM eingeladen. Indes vergeblich: Darauf reagierte jedoch der Mitarbeiter nicht. Zuletzt lagen Einladungen

vom 20.08.2018 und eine anschließende Erinnerung vom 10.09.2018 vor.

Im Januar des Folgejahres 2019 beantragte der Mitarbeiter, seine Arbeitszeit zu verkürzen. Zu zwei angebotenen Personalgesprächen erschien er jedoch nicht. Es fand erst Mitte Juni 2019 statt. Darin bot der Arbeitgeber dem betroffenen Mitarbeiter an, ausschließlich in der Frühschicht zu arbeiten. Dies lehnte er ab. Am gleichen Tag sprach der Mitarbeiter jedoch noch mit der Betriebsärztin. Sie empfahl ihm, gesundheitserhaltende Maßnahmen in seinen Alltag einzufügen, um seine Gesundheit zu stabilisieren. Daran hielt er sich nicht. Mitte August 2019 kündigte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer fristgemäß, nachdem er zuvor die Schwerbehindertenvertretung im Betriebsrat angehört sowie die Zustimmung des Integrationsamtes eingeholt hatte.

Der Mitarbeiter erhob Kündigungsschutzklage. Diese hatte Erfolg. Denn dem Arbeitgeber waren entscheidende Fehler bei der Einladung zum BEM unterlaufen: Vor der Kündigung hätte eine erneute Einladung zum BEM erfolgen müssen. Denn zwischen der letzten Aufforderung zum BEM aus August 2018 und der Kündigung aus August 2019 war der Arbeitnehmer erneut länger als sechs Wochen arbeitsunfähig gewesen. Dazu lag aber keine neue Einladung zum BEM vor. Zur Teilnahme daran hätte der Arbeitgeber jedoch den Arbeitnehmer einladen müssen. Diese Einladung hatte er versäumt. Dabei spielte es keine Rolle, dass der Mitarbeiter die früheren Einladungen ignoriert hatte.

Fazit: Als Arbeitgeber können Sie zwar geltend machen, dass die Durchführung eines weiteren BEM keine positiven Ergebnisse zeigen wird - unabhängig davon, ob bereits ein zuvor durchgeführtes BEM Rückschlüsse auf die Nutzlosigkeit eines weiteren BEM-Gesprächs verdeutlicht hatte. Dafür aber tragen Sie aber dann die Beweislast.

Dazu müssen Sie auch das Fehlen alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten vortragen, ebenso die Nutzlosigkeit anderer dem Mitarbeiter zumutbarer Maßnahmen. Das bedeutet: Es kommt auf eine wirklich stichhaltige, gute Argumentation an, die erheblicher Vorbereitung bedarf. Sicher erscheint es in diesem Kontext besser, erneut noch einmal ein BEM anzubieten. Wichtig: Im Rahmen der Durchführung des BEM sollte im-

mer ein Protokoll geführt werden. Nur so lassen sich die tatsächlich besprochenen Punkte auch in Bezug auf die Suche der alternativen Beschäftigungsmöglichkeit dokumentieren. Entscheidend stellt sich die tatsächliche Umkehr der Beweislast dar, soweit kein ordnungsgemäßes BEM durchgeführt wurde. Es ist sehr schwierig, die objektive Nutzlosigkeit des BEM im konkreten Einzelfall anzunehmen.

Die personenbedingten Kündigungen sind mit erheblichen Hürden verbunden und bedürfen einer guten Vorbereitung im Einzelfall. Gerne stehen wir hilfreich zur Verfügung.



Ihre Marion Wenning