

K&K KALLFASS KRACIK · Iselshauer Straße 39 · D-72202 Nagold

WP StB RB Ulrich Kallfass · WP StB Dipl.-Kfm. Stefan Kracik
Iselshauer Straße 39 · D-72202 Nagold
Telefon 0 74 52 / 8 44 60 · Fax 0 74 52 / 84 46 50
info@kallfass-kracik.de · www.kallfass-kracik.de



Juli 2007

Infobrief für das Lohn- und Personalbüro

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir dürfen Sie auch in diesem Monat wieder über die aktuellen Änderungen im Lohn- und Personalbereich informieren.

Insbesondere möchten wir Sie auf die Neuerung bei der Zuständigkeit im Bereich der Künstlersozialabgabe hinweisen. Diese wird künftig im Rahmen der normalen Sozialversicherungsprüfung von der Deutschen Rentenversicherung geprüft.

Dies betrifft vor allem Unternehmen die regelmäßig Aufträge an Künstler und Publizisten vergeben.

Nähere Informationen finden Sie in einem der folgenden Beiträge und auf unserer Internetseite. Außerdem können Sie sich hierzu auch selbstverständlich an unsere Buchhalter und Lohnsachbearbeiter wenden.

Wir möchten Sie nochmals informieren, dass unser Büro vom 13.08.2007 bis 26.08.2007 geschlossen ist. Ab dem 27.08.2007 wird Ihnen wieder ein Notfalldienst zur Verfügung stehen.

Bis bald

Ulrich Kallfass

Stefan Kracik

Vermutung für private Nutzung eines Dienstwagens bei fehlender Überwachung

Die Frage, ob ein Dienstwagen auch privat durch einen Arbeitnehmer genutzt wird, ist nach den Grundsätzen des Anscheinsbeweises zu beurteilen. Ist danach die private Nutzung möglich, so besteht ein allgemeiner Erfahrungssatz, dass diese auch erfolgt. Dies gilt auch, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein privates Nutzungsverbot vereinbart ist, dieses aber nicht kontrolliert wird und auch aus anderen Gründen die Privatnutzung nicht ausgeschlossen ist. So entschied vor einiger Zeit das Hessische Finanzgericht¹ im Falle eines Bürgermeisters, dem die private Nutzung seines Dienstwagens per Magistratsbeschluss untersagt worden war.

Zu den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit gehören auch geldwerte Vorteile aus der Nutzung eines Dienstfahrzeugs zu privaten Zwecken.² Bei der Beurteilung der Frage, ob ein betriebliches Kfz durch den Arbeitnehmer auch privat genutzt wurde, sind im Rahmen der freien Beweiswürdigung die Grundsätze des Anscheinsbeweises heranzuziehen.³ Dabei wird unter Anwendung der Lebenserfahrung auf typische Sachverhalte geschlossen. Nach Ansicht des Gerichts besteht die Vermutung für eine private Nutzung auch dann, wenn zwar ein Verbot der Privatnutzung besteht, dieses aber nicht kontrolliert wird. Eine andere Würdigung käme nur dann in Betracht, wenn die private Nutzung so gut wie ausgeschlossen gewesen sei.

In dem hier entschiedenen Fall hatte der Magistrat die private Nutzung untersagt, dem Bürgermeister stand jedoch ständig der Autoschlüssel zur Verfügung und es wurde kein Fahrtenbuch geführt. Bei der Tätigkeit als Bürgermeister ist es nach Ansicht des Gerichts besonders schwierig, privates und dienstliches voneinander zu trennen, so dass gerade hier Kontrollmechanismen wichtig gewesen wären. Die dem Gericht vorliegende Aufstellung der Dienstfahrten wies zudem nur ca. 5.600 km auf, mit dem Fahrzeug wurde aber im Durchschnitt jährlich etwa 12.800 km gefahren.

¹ Hessisches FG, Beschl. v. 16.12.2006, 1 V 2181/06, LEXinform 5004521.

² § 19 Abs. 1 S. 1. Nr. 1 EStG.

³ z. B. BFH, Beschl. v. 14.5.1999, VI B 258/98, LEXinform 016195, BFH, Beschl. v. 27.10.2005, VI B 43/05, LEXinform 5901716.

Ablösung erteilter Pensionszusage führt zu Arbeitslohn

Einem GmbH-Gesellschafter und Geschäftsführer war von der GmbH I eine Pensionszusage erteilt worden. Bei der Veräußerung der Anteile an der GmbH I wurde vereinbart, dass die GmbH I gegen Zahlung eines Ablösungsbetrags von der Pensionsverpflichtung gegenüber dem Gesellschafter befreit werden sollte. Der Gesellschafter verlangte, wie vereinbart, nach Gründung der GmbH II, deren Mehrheitsgesellschafter und Geschäftsführer er war, die Überweisung des Ablösungsbetrags an diese GmbH. Das Finanzamt sah in der Überweisung des Ablösungsbetrags an die GmbH II Zufluss von Arbeitslohn. Dem stimmte der Bundesfinanzhof¹ zu. Allerdings gewährte der Bundesfinanzhof eine Steuerermäßigung.

Arbeitslohn, der nicht als laufender Arbeitslohn gezahlt wird, wird in dem Kalenderjahr bezogen, in dem er dem Arbeitnehmer zufließt.² Der Zufluss wird mit dem Eintritt des Leistungserfolgs durch die Erfüllung der Arbeitnehmeransprüche bewirkt. Durch die Zahlung des Ablösungsbetrags an die GmbH II hat die GmbH I wirtschaftlich den Anspruch aus der Pensionszusage vorzeitig erfüllt. Dem Zufluss steht nicht entgegen, dass der Ablösungsbetrag nicht an den Gesellschafter selbst, sondern an die GmbH II als Gegenleistung für die vereinbarte Übernahme der Pensionsverpflichtung gezahlt worden ist. Nach Ansicht des Bundesfinanzhofs handelte es sich bei dieser Übernahmevereinbarung um eine „Verwendungsabrede“, die keinen Einfluss auf den Zufluss hatte.

Der Ablösungsbetrag konnte aber ermäßigt besteuert werden³, weil eine Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit vorlag. Eine solche Vergütung liegt bei Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit vor, wenn sie auf einem Arbeitsverhältnis beruht, für mehrere Jahre erbracht wird und aus wirtschaftlich vernünftigen Gründen in zusammengeballter Form erfolgt. Hierzu gehören auch Zahlungen, die zur Abfindung von Pensionsansparungen geleistet werden.

¹ BFH, Urt. v. 12.4.2007, VI R 6/02, DStR 2007, S. 894, LEXinform 5004653.

² § 11 Abs. 1 S. 3 i. V. m. § 38a Abs. 1 S. 3 EStG.

³ § 34 Abs. 3 EStG.

1 %-Regel gilt auch für Lkw

Auch Lastkraftwagen (Lkw) sind der 1 %-Regel¹ zu unterwerfen, weil diese immer gilt, wenn eine Privatnutzung des Fahrzeugs nicht auszuschließen ist. Nach Ansicht des Schleswig-Holsteinischen Finanzgerichts² ist eine private Mitnutzung nach allgemeinen Erfahrungssätzen auch bei einem Lkw nicht auszuschließen. Wie bei einem Pkw reicht die Behauptung fehlender Privatnutzung nicht aus. Der Steuerpflichtige muss vielmehr einen atypischen Sachverhalt der ausschließlichen betrieblichen Nutzung darlegen und beweisen.

Wird also einem Arbeitnehmer ein als Lkw zugelassenes Firmenfahrzeug überlassen, liegt ein geldwerter Vorteil vor, der nach der 1 %-Regel zu bewerten ist.

¹ § 8 Abs. 2 S. 2 i. V. m. § 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 EStG.

² FG Schleswig-Holstein, Urt. v. 1.12.2006, 1 K 81/04, LEXinform 5004538.

Entwurf der Lohnsteuerrichtlinien 2008 veröffentlicht

Das Bundesfinanzministerium hat auf seinen Internetseiten den Entwurf der Lohnsteuerrichtlinien 2008 veröffentlicht.¹ Der Entwurf berücksichtigt jedoch noch nicht die Unternehmenssteuerreform 2008. Eine endgültige Fassung der Bundesregierung, die dann noch der Zustimmung des Bundesrates bedarf, ist voraussichtlich im September 2007 zu erwarten.

Die Lohnsteuerrichtlinien 2008 sollen zum 01.01.2008 in Kraft treten. Mit den LStR 2008 werden die Richtlinien nach dem Vorbild der Einkommensteuerrichtlinien neu gegliedert. Damit werden sich dann die Richtlinien an der Paragrafenfolge des Einkommensteuergesetzes orientieren. So wird dann beispielsweise aus R 37 LStR (Reisekosten) zukünftig R 9.4 LStR.

¹http://www.bundesfinanzministerium.de/cln_04/lang_de/nn_3790/DE/Service/Downloads/Abt_IV/079,templateld=raw,property=publicationFile.pdf

Renten Anpassung: Höhere Hinzuverdienstgrenzen für Frührentner

Die Rentenerhöhung, die für den 1. Juli 2007 geplant ist, bringt für Rentner, die vor Vollendung des 65. Lebensjahres nebenher noch arbeiten, mehr Spielraum für den Hinzuverdienst. Denn die bei Teilrenten geltenden Hinzuverdienstgrenzen, die individuell anhand des Verdienstes der letzten Berufsjahre sowie dem aktuellen Rentenwert ermittelt werden, werden sich leicht erhöhen.

Neben einer Rente (aus eigener Versicherung) vor Vollendung des 65. Lebensjahres dürfen Rentner 350 € pro Monat hinzuverdienen, ohne dass es der Rente „schadet“. Aber auch wenn mehr als 350 € pro Monat verdient wird, fällt die Rentenzahlung nicht unbedingt komplett weg. Im Rahmen der jeweiligen Hinzuverdienstgrenzen kann die Rente dann gegebenenfalls noch als Teilrente gewährt werden. Übrigens: Die Hinzuverdienstgrenzen dürfen zweimal im Jahr bis zum Doppelten überschritten werden, ohne dass dies Konsequenzen auf die Rentenzahlung hat.

Mindestens gelten ab 1. Juli 2007 voraussichtlich die Hinzuverdienstgrenzen der nachfolgenden Tabellen. Diese betreffen Rentner, die in den letzten drei Jahren vor Rentenbeginn bzw. Eintritt der Erwerbsminderung höchstens folgende Verdienste hatten:

Jahr	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
2004	14.530,00 €	12.177,34 €
2005	14.601,00 €	12.345,48 €
2006	14.652,00 €	12.301,24 €

Mindesthinzuverdienstgrenzen ab 1. Juli 2007

Rentenhöhe	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
Altersrenten vor Vollendung des 65. Lebensjahres		
Vollrente	350,00 €	350,00 €
2/3-Teilrente	461,04 €	405,23 €
1/2-Teilrente	689,59 €	606,11 €
1/3-Teilrente	918,14 €	807,00 €
Renten wegen voller Erwerbsminderung (Rentenbeginn ab 1.1.2001)		
in voller Höhe	350,00 €	350,00 €
in Höhe von 3/4	614,72 €	540,31 €
in Höhe der Hälfte	815,68 €	716,94 €
in Höhe von 1/4	1.016,65 €	893,58 €
Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung (Rentenbeginn ab 1.1.2001)		
in voller Höhe	815,68 €	716,94 €
in Höhe der Hälfte	1.016,65 €	893,58 €

Hinterbliebenenrente

Bezieher einer Rente wegen Todes dürfen nur eingeschränkt rentenunschädlich hinzuverdienen. Hier wird das Nettoeinkommen zu 40 % auf die Rente angerechnet - vorausgesetzt, der Freibetrag ist überschritten. Kinder, die Anspruch auf Waisenrente haben, erhöhen den Freibetrag. Auch Waisen müssen sich ihr eigenes Einkommen (z. B. aus einem Nebenjob als Student) auf die Waisenrente anrechnen lassen, allerdings erst ab dem 18. Lebensjahr. Die ab 1. Juli 2007 voraussichtlich geltenden Werte ergeben sich aus der nachfolgenden Tabelle:

	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
Freibetrag für Witwen- und Witwer-, Erziehungsrenten	693,53 €	609,58 €
Erhöhungsbetrag für jedes Kind	147,11 €	129,30 €
Freibetrag für Waisenrenten	462,35 €	406,38 €

Weitere Informationen

Weitere Informationen zu Renten und Hinzuverdienstgrenzen gibt es im Internet unter www.deutsche-rentenversicherung.de sowie bei den Auskunfts- und Beratungsstellen der Rentenversicherungsträger vor Ort.

JAE-Überschreiter: Entgelte bei früheren Arbeitgebern nachweisen lassen!

Höherverdienende Arbeitnehmer, die neu in ein Unternehmen eintreten, müssen dem neuen Arbeitgeber ihre Entgelte, die sie bei bisherigen Arbeitgebern erzielt haben, offenlegen. Hintergrund ist, dass es seit 2. Februar 2007 für die Beurteilung der Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Krankenversicherung neben dem aktuellen Entgelt auch auf das Entgelt, welches ein Arbeitnehmer in den vergangenen drei Kalenderjahren erzielt hat, ankommt.

Arbeitnehmer, die mit ihrem regelmäßigen Arbeitsentgelt oberhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) liegen, sind in einer neuen Beschäftigung nur dann versicherungsfrei, wenn sie in den zurückliegenden drei Kalenderjahren (bei Aufnahme einer Beschäftigung im Jahr 2007 also in den Jahren 2004, 2005 und 2006) mit ihrem regelmäßigen Arbeitsentgelt oberhalb der JAE-Grenze lagen. Für Arbeitgeber ist es bei Neueinstellungen daher zur Beurteilung der Versicherungspflicht notwendig zu erfahren, wie hoch der Verdienst in den zurückliegenden drei Kalenderjahren war. Diese Information sollte in den Entgeltunterlagen dokumentiert werden.

Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt

Auf das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt werden grundsätzlich alle regelmäßig anfallenden Bezüge, die zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung gehören, angerechnet. Neben laufendem Arbeitsentgelt gehören also auch regelmäßig wiederkehrende Einmalzahlungen, beispielsweise ein Urlaubsgeld, das dem Arbeitnehmer mit hinreichender Sicherheit einmal jährlich zufließt und auf das ein Anspruch besteht, dazu. Einmalzahlungen, die nicht regelmäßig anfallen, also etwa Jubiläumszuwendungen, zählen nicht mit. War der Arbeitnehmer im Ausland beschäftigt, kann aus Vereinfachungsgründen das tatsächliche Arbeitsentgelt berücksichtigt werden. Dieses Möglichkeit besteht, wenn sich unregelmäßige Bezügebestandteile oder mit Rücksicht auf den Familienstand gezahlte Bezüge nicht oder nur mit unverhältnismäßig hohem Aufwand feststellen lassen. Es ist also dann nicht erforderlich, die nicht regelmäßigen Entgeltbestandteile (beispielsweise Überstundenvergütungen) oder Leistungen aufgrund des Familienstandes herauszurechnen.

Nachweis erforderlich

Ein Arbeitgeber, der einen neuen Arbeitnehmer einstellt, geht auf „Nummer sicher“, wenn er sich von seinem Arbeitnehmer einen Nachweis des ehemaligen Arbeitgebers geben lässt, aus dem genau hervorgeht, wie hoch das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt in den letzten drei Kalenderjahren vor der aktuellen Beschäftigung war. Gegebenenfalls kann (bei einem freiwillig krankenversicherten Arbeitnehmer) Unterstützung von der Krankenkasse des Arbeitnehmers in dieser Zeit eingeholt werden.

Wichtig ist, dass das regelmäßige Arbeitsentgelt dokumentiert wird. Dazu reichen Kopien von Entgeltabrechnungen oder eine Entgeltmeldung (z. B. die Jahresmeldung) nicht aus. Denn darin können Entgeltbestandteile enthalten sein, die, obwohl beitragspflichtig, nicht regelmäßig sind.

Für bestimmte Zeiten im Dreijahreszeitraum wird ein Überschreiten der JAE-Grenze unabhängig vom erzielten Entgelt unterstellt. Das gilt aber nur dann, wenn innerhalb eines Jahres (nicht Kalenderjahres) nach diesen Zeiten eine Beschäftigung oberhalb der JAE-Grenze aufgenommen wird. Hierzu gehören Zeiten, in denen

Erziehungsgeld oder Elterngeld bezogen wurde,

Elternzeit in Anspruch genommen wurde¹,

als Entwicklungshelfer Entwicklungsdienst nach dem Entwicklungshelfergesetz oder

Wehr- oder Zivildienst geleistet worden ist.

Für diese Zeiten muss entsprechend kein regelmäßiges Arbeitsentgelt nachgewiesen werden.

Beispiel:

Eine Arbeitnehmerin nimmt am 1.5.2007 eine Beschäftigung mit einem monatlichen Entgelt in Höhe von 5.000 € auf. Vom 1.1.2004 bis 31.12.2006 befand sie sich in Elternzeit, ohne nebenher zu arbeiten. Im Anschluss daran nahm sie in der Zeit vom 1.1.2007 bis 30.4.2007 ihre vorherige Tätigkeit bei Arbeitgeber A wieder auf. Ihr monatliches Entgelt betrug 3.000 €.

Die Arbeitnehmerin ist ab 1.5.2007 krankenversicherungsfrei. Ihr regelmäßiges Arbeitsentgelt überschreitet die JAE-Grenze. In den vergangenen drei Kalenderjahren wird ein Überschreiten unterstellt. Sie muss - für die erneute Prüfung der JAE-Grenzen zum Jahreswechsel 2007/2008 - das regelmäßige Arbeitsentgelt bei Arbeitgeber A für die Zeit vom 1. 1. 2007 bis 30. 4. 2007 nachweisen.

¹ Es sei denn, es wurde während der Elternzeit eine mehr als geringfügige Beschäftigung ausgeübt.

Künstlersozialabgabe: Prüfung durch die Rentenversicherung

Ab Mitte 2007 wird die Deutsche Rentenversicherung Aufgaben im Bereich der Künstlersozialabgabe übernehmen. Sie ist dann im Rahmen der Ersterfassung und Betriebsprüfungen zuständig für die Überwachung der rechtzeitigen und vollständigen Entrichtung der Künstlersozialabgabe. Unabhängig von dieser, mit dem Dritten Gesetz zur Änderung des Künstlersozialversicherungsgesetzes und anderer Gesetze übertragenen Aufgabe, bleibt die Künstlersozialkasse (KSK) die zuständige Einzugsstelle sowohl für die Künstlersozialabgabe als auch für die Sozialversicherungsbeiträge der versicherten Künstler und Publizisten.

Unternehmer, die typischerweise künstlerische oder publizistische Werke oder Leistungen verwerten, müssen nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG) eine Umlage, die Künstlersozialabgabe, zahlen. Zusammen mit den Beiträgen der versicherten Künstler und einem Bundeszuschuss werden daraus

die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung der nach dem KSVG versicherungspflichtigen Künstler und Publizisten finanziert. Eine Abgabepflicht besteht auch für Unternehmer, die zum Zwecke der Eigenwerbung Aufträge an selbstständige Künstler oder Publizisten erteilen. Zudem müssen alle Unternehmer, die regelmäßig selbstständige künstlerische oder publizistische Leistungen für jegliche Zwecke ihres Unternehmens in Anspruch nehmen und damit Einnahmen erzielen, die Abgabe entrichten. Bemessungsgrundlage für die Künstlersozialabgabe, die zurzeit 5,1 % beträgt, sind alle in einem Kalenderjahr an selbstständige Künstler und Publizisten gezahlten Entgelte.

Bereits erfasste Unternehmer

Für Unternehmer, die bereits die Künstlersozialabgabe entrichten, ändert sich am bisherigen Verfahren nichts. Sie melden wie bisher die an Künstler/Publizisten gezahlte Entgeltsumme an die KSK und entrichten die fällige Künstlersozialabgabe dorthin. Zukünftig werden Betriebsprüfungen bei Arbeitgebern allerdings nicht mehr von der KSK durchgeführt, sondern - regelmäßig alle vier Jahre - von einem Träger der Deutschen Rentenversicherung.

Noch nicht erfasste Unternehmer

Ab Juli 2007 werden die Träger der Rentenversicherung damit beginnen, bei den zu prüfenden Unternehmer über eine Anschreibenaktion zu klären, ob die Pflicht zur Zahlung der Künstlersozialabgabe besteht. Im Rahmen dieser Aktion werden an die bisher nicht erfassten Unternehmern Erhebungsbögen zur Prüfung der Abgabepflicht und zur Feststellung der Höhe der Künstlersozialabgabe versendet. Die angeschriebenen Unternehmer füllen diesen aus und schicken ihn an den zuständigen Träger der Deutschen Rentenversicherung zurück. Die im Erhebungsbogen gemachten Angaben bilden die Grundlage für den dann folgenden Bescheid der Rentenversicherung über die Künstlersozialabgabe.

Weitere Informationen

Für Auskunft und Beratung rund um die Künstlersozialabgabe steht den Kunstverwertern die KSK mit Sitz in Wilhelmshaven zur Verfügung. Ansprechpartner und weitere Informationen finden sich im Internet unter www.kuenstlersozialkasse.de. Fragen im Rahmen der Ersterfassung und bei Betriebsprüfungen beantworten die zuständigen Stelle des jeweiligen Trägers der Deutschen Rentenversicherung (www.deutsche-rentenversicherung.de).

Unfallversicherungsschutz bei einem betrieblich veranstalteten Fußballspiel

Nach einer Entscheidung des Sozialgerichts Karlsruhe kann ein Fußballturnier eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung oder Teil einer solchen sein¹. In diesem Fall steht ein Spieler, der sich während eines Fußballspiels verletzt, unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

Voraussetzung ist dabei, dass die Veranstaltung im Interesse des Unternehmens liegt und von der Autorität der Unternehmensleitung getragen ist. Die Veranstaltung muss darüber hinaus der Verbundenheit zwischen Unternehmensleitung und den Beschäftigten einerseits sowie andererseits den Beschäftigten untereinander dienen. Außerdem muss die Teilnahme an der Veranstaltung grundsätzlich allen Beschäftigten (als Spieler oder als Zuschauer) offen stehen. Eine feste Mindestteilnahmequote ist zwar nicht erforderlich, doch muss neben der Unternehmensleitung eine solch große Anzahl von Beschäftigten teilnehmen, dass das Ziel einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung, nämlich die betriebliche Verbundenheit, überhaupt erreicht werden kann. Bei dem sportlichen Teil der Veranstaltung darf zudem nicht der Wettkampfcharakter im Vordergrund stehen.

¹ SG Karlsruhe, S 1 U 4348/06, Meldung v. 30.05.2007.

Berechnung von Beschäftigungszeiten im öffentlichen Dienst

In einem vom Bundesarbeitsgericht¹ entschiedenen Fall ging es um die Frage, ob auf das Arbeitsverhältnis einer im öffentlichen Dienst beschäftigten Arbeitnehmerin Zeiten geringfügiger Beschäftigung als Beschäftigungszeit im Sinne des BAT anzurechnen sind. Nur nach Berücksichtigung dieser Zeiten lag eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren und damit Unkündbarkeit² vor, so dass die arbeitgeberseitig ausgesprochene ordentliche Kündigung unwirksam gewesen wäre.

Nach Auffassung des Gerichts sind die Zeiten der geringfügigen Beschäftigung bei der Berechnung der Beschäftigungszeit mit zu berücksichtigen, weil eine anders lautende Tarifregelung zu einer sachlich nicht gerechtfertigten Benachteiligung Teilzeitbeschäftigter führen würde.

¹ BAG, Urt. v. 25.4.2007, 6 AZR 746/06, Pressemitteilung-Nr. 28/07.

² § 53 Abs. 3 BAT.

Erstattung von Rechtsanwaltskosten bei der Aufsichtsratswahl

Nach einem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts sind Rechtsanwaltskosten, die im Rahmen einer Aufsichtsratswahl anfallen, nicht in jedem Fall vom Arbeitgeber zu tragen.¹

Grundsätzlich sieht das Mitbestimmungsgesetz vor, dass das Unternehmen die Kosten der Aufsichtsratswahl zu tragen hat. Dabei war bisher umstritten, ob hierbei auch Kosten zu tragen sind, die Arbeitnehmern im Zusammenhang mit der Durchführung oder der Anfechtung der Wahl entstanden sind.

Das BAG hat nun auf die entsprechende Regelung des § 20 BetrVG für Betriebsratswahlen zurückgegriffen und die dort entwickelten Grundsätze auch für Aufsichtsratswahlen entsprechend angewandt.

Demnach gehören zu den zu tragenden Kosten auch Rechtsanwaltskosten. Allerdings besteht eine Kostentragungspflicht nur hinsichtlich der erforderlichen Kosten. Wenn also die Rechtsverfolgung offensichtlich aussichtslos erscheint, oder die Hinzuziehung eines Anwaltes rechtsmissbräuchlich erscheint, muss der Arbeitgeber die Kosten nicht tragen.

¹ BAG, Beschluss v. 25.05.2005, 7 ABR 42/04, LEXinform 1537074.

Vererblichkeit einer Abfindung

Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung einer Abfindung in Höhe eines halben Monatsgehalts pro Beschäftigungsjahr, wenn der Arbeitgeber betriebsbedingt kündigt, der Arbeitnehmer gegen die Kündigung nicht klagt und der Arbeitgeber mit der Kündigung auf das Bestehen des Anspruchs hingewiesen hat.¹

Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts² entsteht dieser Abfindungsanspruch allerdings erst mit Ablauf der Kündigungsfrist und ist deshalb vorher nicht vererblich. Mit dieser Begründung wies das Gericht die Klage der Erben eines Arbeitnehmers, der wenige Tage vor Ablauf der Kündigungsfrist verstorben war, auf Zahlung der Abfindung ab.

¹ § 1a KSchG.

² BAG, Urt. v. 10.5.2007, 2 AZR 45/06, Pressemitteilung-Nr. 32/07.

Antidiskriminierungsregeln sind auch bei Kündigungen zu beachten

Die ausdrückliche Regelung¹ im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, dass dieses nicht für Kündigungen gilt, wird nach fast einhelliger Ansicht in der juristischen Literatur als europarechtswidrig angesehen.

Diese Auffassung wird nun auch in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung vertreten. In einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Osnabrück² wurde der von einem Arbeitgeber in Zusammenhang mit Massenentlassungen mit dem Betriebsrat vereinbarte Interessenausgleich wegen unzulässiger Altersdiskriminierung als unwirksam beurteilt. Die nach Altersgruppen durchgeführte Sozialauswahl war damit nicht korrekt durchgeführt, die Kündigung daher unwirksam.

¹ § 2 Abs. 4 AGG.

² ArbG Osnabrück, Urt. v. 5.2.2007, 3 Ca 778/06.

Ansprüche wegen Mobblings

Kürzlich entschied das Bundesarbeitsgericht über Schadensersatzansprüche wegen Mobblings.¹

In dem entschiedenen Fall hatte der Kläger vorgetragen, er sei im Laufe seiner Beschäftigung in vielfältiger Weise systematischen „Mobbing“-Handlungen ausgesetzt gewesen und deswegen psychisch bedingt

arbeitsunfähig erkrankt. Er machte mit der Klage Ansprüche auf Schadensersatz, Schmerzensgeld und Entschädigung wegen Persönlichkeitsverletzung geltend.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen, wobei das Landesarbeitsgericht seine Entscheidung mit der Nichteinhaltung der vertraglich vereinbarten Ausschlussfrist durch den Kläger begründet hat.

Die Revision des Klägers führte zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

Nach Auffassung des BAG gilt eine wirksam vertraglich vereinbarte Ausschlussfrist grundsätzlich auch für Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts und damit für Ansprüche aus mobbingbedingten Verletzungshandlungen. Dabei sind jedoch die Besonderheiten des sogenannten Mobblings in einer Gesamtschau zu betrachten. Es ist also zu überprüfen, ob einzelne Verletzungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts ein übergreifendes systematisches Vorgehen darstellen. Länger zurückliegende Vorfälle sind dabei zu berücksichtigen, soweit sie in einem Zusammenhang mit den späteren „Mobbing“-Handlungen stehen.

¹ BAG, Urt. v. 16.05.2007, 8 AZR 709/06, BAG-Pressemitteilung Nr. 35/07, LEXinform 0173380.

Direktversicherungen in der Insolvenz des Arbeitgebers

Das Bundesarbeitsgericht hat einen Fall zu beurteilen, in dem der Arbeitnehmer während des Insolvenzverfahrens aus dem mit Wirkung für die Masse fortbestehenden Arbeitsverhältnis ausschied.¹

Der Arbeitgeber hat eine Versorgungszusage erteilt, die im Wege der Direktversicherung durchgeführt wurde. Die Versicherung soll nach den in den Versicherungsvertrag aufgenommenen Bedingungen unwiderruflich werden, wenn die Voraussetzungen der Unverfallbarkeit nach dem Betriebsrentengesetz vorliegen. Das war beim Ausscheiden des Arbeitnehmers nicht der Fall. Zwischen Insolvenzverwalterin und ausgeschiedenem Arbeitnehmer kam es zum Streit darüber, wem die Rechte aus der Versicherung zustehen.

Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs gilt der Vorbehalt des Widerrufs in derartigen Fällen nicht bei „insolvenzbedingtem Ausscheiden“². Folge dieser Auffassung ist, dass in der Insolvenz ein Aussonderungsrecht zugunsten des Arbeitnehmers besteht.

Das Bundesarbeitsgericht will von den Entscheidungen des Bundesgerichtshofs abweichen.

Deshalb hat es dem Gemeinsamen Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes folgende Rechtsfrage vorgelegt: „Gilt bei einem eingeschränkt unwiderruflichen Bezugsrecht aus einer Direktversicherung zur betrieblichen Altersversorgung ein in den Versicherungsvertrag aufgenommener Vorbehalt des Widerrufs für die Zeit bis zum Erreichen der gesetzlichen Unverfallbarkeit auch „für den Fall einer insolvenzbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Versicherungsnehmer“?“

¹ BAG, Beschluss v. 22.05.2007, 3 AZR 334/06, BAG-Pressemitteilung Nr. 37/07.

² vgl. z. B. BGH, Urt. v. 08.06.2005, IV ZR 30/04, LEXinform 1536599.

Zwang zum Passivrauchen rechtfertigt Kündigung

Nach einer Entscheidung des Landessozialgerichts Hessen können Arbeitnehmer, die sich an ihrem Arbeitsplatz vor dem Passivrauchen nicht schützen können und deren Arbeitgeber dagegen keine Abhilfe schaffen, das Beschäftigungsverhältnis lösen ohne den sofortigen Anspruch auf Arbeitslosengeld zu verlieren.¹

In dem entschiedenen Fall hatte ein Arbeitnehmer gekündigt, weil im gesamten Betrieb mit Einverständnis des Arbeitgebers geraucht wurde. Der Arbeitnehmer hatte den Rauch nicht vertragen und sich den Gefahren des Passivrauchens nicht aussetzen wollen. Gespräche mit dem Arbeitgeber blieben ohne Erfolg. Der Arbeitnehmer hatte daraufhin das Arbeitsverhältnis gekündigt.

Wegen seiner Eigenkündigung verhängte die Arbeitsagentur eine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld.

Gegen diese Sperrzeit klagte der Arbeitnehmer mit Erfolg.

Nach der Entscheidung des Gerichts sind die gesundheitlichen Gefahren durch Passivrauchen ausreichend wissenschaftlich nachgewiesen. Da das Passivrauchen auch in kleinen Dosen und in nur kurzer Zeit zu Tumoren führen könne, ist der Kläger nicht verpflichtet gewesen, über einen bestimmten Zeitraum an seinem belasteten Arbeitsplatz auszuharren.

Er hatte vielmehr den im Gesetz vorgesehenen „wichtigen“ Grund gehabt, sein Arbeitsverhältnis sofort zu lösen, nachdem seine Bemühungen um einen rauchfreien Arbeitsplatz gescheitert waren. Da die Arbeitslosigkeit deshalb nicht grob fahrlässig herbeigeführt wurde, kann keine Sperrzeit verhängt werden.

¹ LSG Hessen, Urt. v. 11.10.2006, L 6 AL 24/05, LEXinform 0874544.

Anspruch eines Teilzeitbeschäftigten auf Verlängerung seiner Arbeitszeit

In dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall war ein Arbeitnehmer als Disponent mit einer Arbeitszeit von 20 Stunden wöchentlich beschäftigt.¹ Im Arbeitsvertrag wurde die Anwendung der jeweiligen Tarifverträge des Kraftfahrzeuggewerbes Bayern vereinbart. Nach dem maßgeblichen Manteltarifvertrag beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers 36 Stunden und kann mit seiner Zustimmung auf 40 Stunden verlängert werden. Der Arbeitgeber schrieb vier neu zu besetzende Disponentenstellen in Vollzeit aus. Der Arbeitnehmer verlangte daraufhin die Zustimmung zur Verlängerung seiner regelmäßigen vertraglichen Arbeitszeit auf 36 Stunden, hilfsweise 40 Stunden wöchentlich. Das lehnte der Arbeitgeber mit der Begründung ab, es seien keine entsprechenden Arbeitsplätze im Sinne des § 9 TzBfG zu besetzen, denn die Arbeitsverträge für die neuen Arbeitsplätze sollten „tariffrei“ mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich geschlossen werden.

Arbeitgeber sind nach § 9 TzBfG gesetzlich verpflichtet, einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglichen Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Dem Wunsch dürfen allerdings nicht dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

Nach der Entscheidung des BAG hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die vertragliche Verlängerung seiner Arbeitszeit. Da der Arbeitgeber einen „entsprechenden Arbeitsplatz“ als Disponent in Vollzeit besetzen wollte, hätte er den Wunsch des Arbeitnehmers bevorzugt berücksichtigen müssen.

¹ BAG, Urt. v. 08.05.2007, 9 AZR 874/06, LEXinform 0173354.

Zugang eines gekündigten Arbeitnehmers zu Intranet und Internet

Nach einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin darf einem gekündigten Arbeitnehmer nur in schwerwiegenden Ausnahmefällen der bislang stets gewährte Zugang zu Internet und Intranet verweigert werden.¹

Ein Computer mit Zugriff auf Inter- und Intranet gehört heutzutage zu den Arbeitsmitteln, die Grundlage einer Bürotätigkeit sind. Der Zugriff darf deshalb nur aus besonders schwerwiegenden Ausnahmefällen verweigert werden. Die lediglich abstrakte Befürchtung des Arbeitgebers, der Arbeitnehmer könne Kenntnis von Geschäftsgeheimnissen erlangen und diese an Dritte weitergeben, reicht hierfür nicht aus.

¹ ArbG Berlin, Urt. v. 26.01.2007, 71 Ca 24785/05, DB 2007, S. 808.