

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 / 84 46-0 · Fax 0 74 52 / 84 46-50
info@kallfass-kracik.de · www.kallfass-kracik.de



Februar 2008

Infobrief für das Lohn- und Personalbüro

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Hektik des ersten Monats legt sich, denn alle anstehenden Änderungen wurden in die Lohnabrechnungen eingearbeitet und entsprechend neu berechnet.

Wir möchten Sie auch in diesem Monat wieder über die aktuellen Urteile im Personalbereich informieren.

Insbesondere haben sich Änderungen im Bereich Reisekostenrecht ergeben. Falls Sie hierzu mehr Informationen benötigen, können wir sie Ihnen zur Verfügung stellen.

Weitere Änderungen haben sich bei der Pauschalierung der Lohnsteuer ergeben.

Bei Nachfragen stehen wir Ihnen natürlich gerne zur Verfügung.

Bis bald



Ulrich Kallfass



Stefan Kracik

Neuer Reisekostenbegriff durch die Lohnsteuerrichtlinien 2008

Bundestag und Bundesrat haben die Lohnsteuerrichtlinien 2008 (LStR 2008)¹ beschlossen. Die Lohnsteuerrichtlinien 2008 sind beim Steuerabzug vom Arbeitslohn für Lohnzahlungszeiträume anzuwenden, die nach dem 31.12.2007 enden, und für sonstige Bezüge, die dem Arbeitnehmer nach dem 31.12.2007 zufließen.

Wie die Einkommensteuerrichtlinien nehmen nun auch die LStR 2008 die Paragrafenordnung des Einkommensteuergesetzes auf. Die LStR 2008 enthalten unter anderem Änderungen des Reisekostenrechts, die überwiegend neuer Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs geschuldet sind.

Reisekosten² sind Fahrtkosten, Verpflegungsmehraufwendungen, Übernachtungskosten und Reise-nebenkosten, wenn diese durch eine „beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit“ des Arbeitnehmers entstehen. Auswärtstätigkeit ist die berufliche Tätigkeit außerhalb der Wohnung und an keiner regelmäßigen Arbeitsstätte (Es können also mehrere regelmäßige Arbeitsstätten vorliegen).³ Sie liegt auch vor, wenn der Arbeitnehmer typischerweise nur an ständig wechselnden Tätigkeitsstätten oder auf einem Fahrzeug tätig wird. Der neue Begriff der Auswärtstätigkeit lässt so die bisherige Unterscheidung in Dienstreise, Einsatzwechsel- und Fahrtätigkeit entfallen.

Regelmäßige Arbeitsstätte ist der ortsgebundene Mittelpunkt der dauerhaft angelegten beruflichen Tätigkeit des Arbeitnehmers.⁴ Es muss sich nicht um eine Einrichtung des Arbeitgebers handeln, so dass darunter auch häusliche Arbeitszimmer fallen. Art, Umfang und Inhalt der Tätigkeit am Betrieb des Arbeitgebers sind nicht mehr maßgebend. Die regelmäßige Arbeitsstätte muss aber mit einer gewissen Nachhaltigkeit aufgesucht werden, durchschnittlich im Kalenderjahr an einem Arbeitstag je Arbeitswoche.

¹ Entwurf einer Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum Steuerabzug vom Arbeitslohn (LStR 2008).

² R 9.4 Abs. 1 LStR 2008.

³ R 9.4 Abs. 2 LStR 2008.

⁴ R 9.4 Abs. 3 LStR 2008.

Neue Regeln zur Reisekostenerstattung durch die Lohnsteuerrichtlinien 2008

Bundestag und Bundesrat haben die Lohnsteuerrichtlinien 2008 (LStR 2008)¹ beschlossen. Die Lohnsteuerrichtlinien 2008 sind beim Steuerabzug vom Arbeitslohn für Lohnzahlungszeiträume anzuwenden, die nach dem 31.12.2007 enden, und für sonstige Bezüge, die dem Arbeitnehmer nach dem 31.12.2007 zufließen.

Bei einer vorübergehenden Auswärtstätigkeit² an einer anderen betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers wird diese nicht zur regelmäßigen Arbeitsstätte. Damit kann der Arbeitgeber die Fahrtkosten für die beruflich veranlasste vorübergehende Auswärtstätigkeit auch für einen längeren Zeitraum als drei Monate steuerfrei erstatten. Wie lange „vorübergehend“ ist, wird nicht geregelt. Im Zweifel müsste eine Anrufungsauskunft³ eingeholt werden.

Bei der früheren Einsatzwechseltätigkeit regelten die Lohnsteuerrichtlinien eine Entfernungsgrenze von 30 km. Diese Grenze wurde in die LStR 2008 nicht übernommen. Der steuerfreie Fahrtkostenersatz ist so ohne Rücksicht auf die Entfernung zwischen Wohnung und Einsatzstelle möglich.

Die Dreimonatsfrist gilt nach wie vor für die Erstattung von Verpflegungsmehraufwendungen.⁴ Wird eine auswärtige Tätigkeitsstätte an nicht mehr als (ein bis) zwei Tagen wöchentlich aufgesucht, ist sie nicht der bisherigen Tätigkeitsstätte gleichgeordnet und die Dreimonatsfrist gilt nicht.⁵

Ist bei Übernachtungskosten der Verpflegungsanteil nicht gesondert ausgewiesen, kann nur ein geminderter Gesamtpreis erstattet werden. Der Gesamtpreis ist für Frühstück um 20 %, für Mittag- und Abendessen um 40 % des für den Unterkunftsort maßgebenden Verpflegungspauschetrags für eine mindestens 24-stündige Abwesenheit zu kürzen.⁶

¹ Entwurf einer Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum Steuerabzug vom Arbeitslohn (LStR 2008).

² Z. B. befristete Abordnung.

³ § 42e EStG.

⁴ R 9.6 Abs. 4 LStR 2008.

⁵ R 9.6 Abs. 4 S. 1 LStR 2008.

⁶ R 9.7 Abs. 1 S. 4 LStR 2008.

Kostenpauschale für Berufskleidung

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen¹ hatte eine Regelung in einem Formulararbeitsvertrag zu beurteilen, nach der pauschalierte Kosten für die Reinigung und Wiederbeschaffung arbeitgeberseitig gestellter Berufskleidung auch für Zeiträume erhoben werden, in denen der Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeitsleistung befreit (Urlaub, Krankheit) oder nicht verpflichtet ist, die Berufskleidung zu tragen.

Das Gericht gelangte zur Auffassung, dass diese Bestimmung den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt und deshalb unwirksam ist.²

¹ LAG Niedersachsen, Urt. v. 16.7.2007, 9 Sa 1894/06, NZA-RR 12/2007, S. VI.

² § 307 Abs. 1 BGB.

Wichtige Änderungen bei der Pauschalierung der Lohnsteuer

Die neu beschlossenen Lohnsteuerrichtlinien 2008 (LStR 2008) sind beim Steuerabzug vom Arbeitslohn für Lohnzahlungszeiträume anzuwenden, die nach dem 31.12.2007 enden, und für sonstige Bezüge, die dem Arbeitnehmer nach dem 31.12.2007 zufließen.¹

Die Lohnsteuerrichtlinien 2008 enthalten zum Teil wichtige Änderungen zur Pauschalierung der Lohnsteuer:

- Fahrten zwischen Wohn- und Arbeitsstätte

Ersetzt der Arbeitgeber Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohn- und Arbeitsstätte, kann die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz von 15 % erhoben werden.² Zur Vereinfachung kann nun bei Benutzung des eigenen oder nicht vom Arbeitgeber überlassenen Kfz bzw. eines anderen Verkehrsmittels unterstellt werden, dass an monatlich 15 Arbeitstagen solche Fahrten unternommen werden.³ Nur bei Flugstrecken können Fahrtkostenzuschüsse bis zur Höhe tatsächlich entstandener Aufwendungen pauschal mit 15 % versteuert werden.⁴ Bei Sammelbeförderung gilt der Pauschsteuersatz bis zur Höhe der ab 21. Entfernungskilometer entstandenen Aufwendungen.⁵ Ob diese Regelung Bestand haben wird, hängt von der Beurteilung der neuen Entfernungspauschale (Werbungskostenersatz ab dem 21. Entfernungskilometer) durch das Bundesverfassungsgericht ab.

- Geringfügig entlohnte Beschäftigte

Für geringfügig entlohnte Beschäftigte kann die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz von 2 % erhoben werden.⁶ Dies kann nunmehr nur noch dann erfolgen, wenn der Arbeitgeber für diese Beschäftigten einen pauschalen Beitrag von 15 % (bisher 12 %) bzw. im Privathaushalt 5 % an die gesetzliche Rentenversicherung entrichtet.⁷ Bemessungsgrundlage ist das sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt unabhängig davon, ob es steuerpflichtig oder steuerfrei ist.⁸

- Arbeitslohnrückzahlungen pauschal versteuerter Beitragsleistungen

Zuwendungen des Arbeitgebers für bestimmte Zukunftssicherungsleistungen des Arbeitnehmers können unter bestimmten Voraussetzungen pauschal versteuert werden.⁹ Arbeitslohnrückzahlungen aus pauschal versteuerten Beitragsleistungen können sich z. B. ergeben, wenn beim Versicherer angesammelte Gewinnanteile mit fälligen Beiträgen verrechnet oder an den Arbeitgeber ausgezahlt werden oder der Arbeitnehmer sein Bezugsrecht verliert.¹⁰ Diese Rückzahlungen mindern dann die im selben Kalenderjahr anfallenden Beitragsleistungen des Arbeitgebers. Eine Minderung ist nach neuer Regelung jedoch nur bis auf Null möglich und kommt nicht für Beitragsleistungen aus den Vorjahren in Betracht.¹¹

¹ Entwurf einer Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum Steuerabzug vom Arbeitslohn (LStR 2008).

² § 40 Abs. 2 S. 2 EStG.

³ R 40.2 Abs. 6 Nr. 2 b aa) u. dd) LStR 2008.

⁴ R 40.2 Abs. 6 Nr. 2 b bb) LStR 2008.

⁵ R 40.2 Abs. 6 Nr. 2 b cc) LStR 2008.

⁶ § 40 Abs. 2 EStG.

⁷ R 40a.2 Abs. 1 S. 2 LStR 2008.

⁸ R 40a.2 Abs. 1 S. 3 LStR 2008.

⁹ § 40b EStG.

¹⁰ R 40b.1 Abs. 12 u. 13 LStR 2008.

¹¹ R 40b.1 Abs. 14 S. 2 u. 3 LStR 2008.

Beiträge zur Arbeitslosenversicherung für Arbeitnehmer über 55

Arbeitgeber müssen auch für über 55-jährige neu eingestellte Arbeitnehmer, die zuvor arbeitslos waren, Beitragsanteile zur Arbeitslosenversicherung entrichten. Eine anderslautende Befreiungsregelung ist zum 31. Dezember 2007 ausgelaufen.

Arbeitgeber, die mit einem Arbeitslosen, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, ein Beschäftigungsverhältnis begründeten, waren in den letzten Jahren von der Zahlung des Arbeitgeberanteils zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag befreit.¹ Diese Vorschrift war zeitlich bis zum 31. Dezember 2007 befristet und ist auch vom Gesetzgeber nicht verlängert worden.

Auf den Beschäftigungsbeginn kommt es an

Damit gilt die Regelung nur noch für entsprechende Beschäftigungsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2008 begründet wurden. Für diese braucht der Arbeitgeber auch weiterhin keine Beitragsanteile zur Arbeitslosenversicherung zu entrichten. Für Beschäftigungsverhältnisse, die nach dem 31. Dezember 2007 beginnen, muss der Arbeitgeberanteil wieder entrichtet werden.

Beispiel:

Ein Arbeitgeber stellt am 28.12.2007 einen zuvor arbeitslosen 57-jährigen Mann ein. Für diesen Arbeitnehmer braucht er auch weiterhin keinen Beitragsanteil zur Arbeitslosenversicherung zu entrichten. Hätte er diesen Arbeitnehmer erst am 1.1.2008 eingestellt, müsste er den Beitragsanteil entrichten.

¹ § 421 k SGB III i. d. F. bis 31.12.2007.

Beginn der Versicherungspflicht

Stellt ein Sozialversicherungsträger fest, dass Versicherungspflicht besteht, tritt diese - rückwirkend - mit der Aufnahme der Beschäftigung ein.¹ Es ist - abgesehen von einem Statusfeststellungsverfahren, welches innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Beschäftigung eingeleitet wird - nicht mehr möglich, den Beginn hinauszuschieben.

Bis 31. Dezember 2007 konnte der Eintritt der Versicherungspflicht auf den Tag der Bekanntgabe der Entscheidung eines Sozialversicherungsträgers darüber hinausgezögert werden. Voraussetzung war, dass

- eine Krankenkasse,
- ein Rentenversicherungsträger im Rahmen der Betriebsprüfung oder
- die Deutsche Rentenversicherung Bund im Rahmen eines erst nach Ablauf eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit beantragten Anfrageverfahrens zur Statusklärung

feststellte, dass eine dem Grunde nach versicherungspflichtige Beschäftigung vorlag. Weiterhin war erforderlich, dass der Arbeitnehmer zustimmte, er für die Zwischenzeit eine ausreichende Absicherung gegen Krankheit sowie zur Altersvorsorge hatte und er sowie sein Arbeitgeber weder vorsätzlich noch grob fahrlässig von einer selbstständigen Tätigkeit ausgegangen sind.

Nunmehr beginnt immer dann, wenn nachträglich festgestellt wird, dass ein Beschäftigungsverhältnis im sozialversicherungsrechtlichen Sinne vorliegt, die Versicherungspflicht grundsätzlich rückwirkend mit dem Tag des Eintritts in das Beschäftigungsverhältnis. Sozialversicherungsbeiträge werden fällig und müssen gegebenenfalls nachgezahlt werden.

Übergangsfälle

Die Änderung wirkt seit 1. Januar 2008 und betrifft auch Tätigkeiten, die vor diesem Zeitpunkt aufgenommen wurden. Wird beispielsweise anlässlich einer Betriebsprüfung, die nach dem 31. Dezember 2007 begonnen hat, festgestellt, dass eine Tätigkeit als abhängiges Beschäftigungsverhältnis gilt, beginnt die Versicherungspflicht rückwirkend mit dem Tag der Aufnahme der Beschäftigung - auch dann, wenn der Beginn vor dem 1. Januar 2008 liegt.

Beispiel:

Beginn der Tätigkeit	01.5.2007
Betriebsprüfung des Rentenversicherungsträgers am	11.7.2008
Die Entscheidung über das Vorliegen einer versicherungspflichtigen Beschäftigung wird den Beteiligten bekannt gegeben am	15.8.2008
Beginn der Versicherungspflicht	01.5.2007

Ausnahme: Diese Rechtsfolge gilt nicht in Feststellungsverfahren, die noch im Jahr 2007 begonnen haben und erst im Jahr 2008 zum Abschluss gebracht werden. Bei diesen Sachverhalten ist es noch möglich, den Beginn der Versicherungspflicht hinauszuzögern.

¹ Art. 1 Nr. 4 des Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze

Statusklärung für Abkömmlinge

Stellt ein Arbeitgeber beispielsweise seine Kinder ein, muss er bei der Anmeldung zur Sozialversicherung seit 1. Januar 2008 das Statuskennzeichen „1“ angeben. Daraufhin erhält er einen Fragebogen; die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV Bund) führt ein obligatorisches Statusfeststellungsverfahren durch.

Bereits seit dem 1. Januar 2005 müssen Arbeitgeber und Abrechnungsstellen in der Anmeldung angeben, ob der Beschäftigte geschäftsführender Gesellschafter einer GmbH oder Ehegatte/Lebenspartner ist. Daraufhin überprüfen die Sozialversicherungsträger im Rahmen des sogenannten obligatorischen Statusfeststellungsverfahrens den versicherungsrechtlichen Status der Betroffenen. Dieses Verfahren wurde nun auch auf die Abkömmlinge des Arbeitgebers ausgeweitet.

Anmeldung

Meldet ein Arbeitgeber seinen Ehegatten, Lebenspartner oder einen Abkömmling bei der Einzugsstelle an, erhält er einen entsprechenden Feststellungsbogen. Abkömmlinge sind die Kinder oder Nachkommen in gerader Linie. Dies sind Kinder, nichteheliche Kinder, adoptierte Kinder, Enkel und Urenkel. Da alle Verwandten in absteigender Linie berücksichtigt werden, sind auch die Enkel und Urenkel des Betriebsinhabers ins Statusfeststellungsverfahren mit einbezogen. Aufgrund dieses Feststellungsbogens trifft die Einzugsstelle für Ehegatten und Lebenspartner die Entscheidung darüber, ob ein Beschäftigungsverhältnis vorliegt und in welchen Versicherungszweigen Versicherungspflicht oder -freiheit besteht.

Anders sieht es aus, wenn der Ehegatte oder Lebenspartner am Kapital des Unternehmens beteiligt ist. Dann leitet die Einzugsstelle den Fragebogen an die DRV Bund weiter, die für die Entscheidung zuständig ist. Ebenfalls zuständig ist die DRV Bund, wenn ein Abkömmling des Arbeitgebers angemeldet wird.

Stellt die Einzugsstelle bzw. die DRV Bund fest, dass Versicherungspflicht vorliegt, erhält der Arbeitgeber einen entsprechenden Bescheid. Betroffene Personen haben so Rechtssicherheit - auch bei Eintritt einer späteren Arbeitslosigkeit.

Statuskennzeichen „2“

Meldet der Arbeitgeber einen geschäftsführender GmbH-Gesellschafter an, gibt er das Statuskennzeichen „2“ an. Daraufhin leitet die Einzugsstelle die Anmeldung an die DRV Bund weiter. Diese trifft anhand eines von ihr versendeten Fragebogens, den der Arbeitgeber ausfüllen muss, die Entscheidung über die Versicherungspflicht. Anschließend informiert sie den Geschäftsführer, die Gesellschaft, die Einzugsstelle und die Bundesagentur für Arbeit über das Ergebnis.

Verletzung beim Betriebssport kein Arbeitsunfall

Nach einem Urteil des Sozialgerichts Düsseldorf stellt eine beim Betriebssport erlittene Verletzung keinen Arbeitsunfall im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung dar.¹

In dem entschiedenen Fall verletzte sich ein Arbeitnehmer beim Fußball in einer Betriebssportgemeinschaft. Diese steht nach der Vereinssatzung auch Nicht-Betriebsangehörigen offen.

Der Antrag des Arbeitnehmers auf Entschädigung aus der gesetzlichen Unfallversicherung wurde abgelehnt, da der Bezug zum Arbeitsplatz fehlte.

Voraussetzung eines Arbeitsunfalls ist ein Unfall eines Versicherten infolge seiner Tätigkeit. Dem Sport des Klägers fehlte aber der Zusammenhang mit seiner Tätigkeit als Straßenbahnfahrer. Unter den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung ist der Betriebssport nur gestellt, wenn er die durch die Arbeit bedingte körperliche, geistige oder nervliche Belastung ausgleicht, mit gewisser Regelmäßigkeit stattfindet und der Teilnehmerkreis im Wesentlichen auf die Beschäftigten beschränkt ist. Mannschaftssportarten, die auf Wettkämpfe ausgerichtet sind, sind kritisch zu sehen. Gerade beim Fußball spielen Mannschaften gegeneinander um zu gewinnen, nicht jedoch zur bloßen körperlichen Ertüchtigung. Entscheidend gegen

einen Anspruch des Klägers sprach, dass die Vereinssatzung in unbegrenzter Höhe Mitgliedschaften von Nichtbetriebsangehörigen zulässt und seine Mannschaft nur zur Hälfte aus Betriebsangehörigen besteht.

¹ SG Düsseldorf, S 1 U 52/06, dpa-Meldung vom 03.01.2008.

Keine Benachteiligung im befristeten Lehrerverhältnis

In einem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall war eine Lehrerin befristet bis zum Beginn der Schulferien angestellt.¹ Während der anschließenden Schulsommerferien bezog sie Arbeitslosengeld. Unbefristet beschäftigte Lehrkräfte erhalten auch während der Schulferien ihre monatliche Vergütung. Die Lehrerin klagte darauf, sie auch für die Dauer der an das Arbeitsverhältnis anschließenden unterrichtsfreien Zeit zu vergüten.

Sie habe ebenso wie die unbefristet angestellten Lehrkräfte während der Unterrichtszeit mehr als die regelmäßig geschuldete Arbeitszeit geleistet.

Die Klage blieb ohne Erfolg.

Zwar darf nach § 4 Abs. 2 TzBfG ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer wegen der Befristung des Arbeitsvertrags nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Dabei liegt eine schlechtere Behandlung vor, wenn befristet Beschäftigte für die gleiche Arbeitsleistung eine geringere Bezahlung als die Dauerbeschäftigten erhalten oder wenn ihnen wegen der Befristung Vergünstigungen vorenthalten werden.

Jedoch werden Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen in befristeten Arbeitsverhältnissen, die für eine kürzere Dauer als einem Schuljahr beschäftigt werden, hinsichtlich des nach Kalendermonaten bemessenen Entgelts nicht schlechter als unbefristet angestellte Lehrkräfte behandelt, deren Arbeitsverhältnis während des laufenden Schuljahres endet. Denn auch diese Lehrkräfte erhalten keine Vergütung für Ferien nach dem Ausscheiden aus dem Schuldienst. Eine Schlechterstellung liegt ebenso wenig im Vergleich zu Lehrern vor, deren Arbeitsverhältnis über das Ende des Schuljahres hinaus fortbesteht, weil deren Arbeitspflicht, sofern kein Erholungsurlaub gewährt wird, in unterrichtsfreien Zeiten nicht entfällt.

¹ BAG, Urf. v. 19.12.2007, 5 AZR 260/07, BAG-Pressmitteilung Nr. 97/07.

Bonuszahlung bei unterlassener Zielvereinbarung

Hat der Arbeitnehmer nach dem Arbeitsvertrag Anspruch auf einen Bonus, wenn er die von den Arbeitsvertragsparteien gemeinsam für jedes Geschäftsjahr gesondert festzulegenden Ziele erreicht, kann der Arbeitnehmer nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts Schadensersatz verlangen, wenn eine solche Zielvereinbarung aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, nicht getroffen wird.¹

Nach Ablauf des Geschäftsjahres, für das die Bonuszahlung zugesagt war, ist die Vereinbarung von Zielen nicht mehr möglich. Die für den Fall der Zielerreichung vereinbarte Bonuszahlung ist Grundlage für die Ermittlung des dem Arbeitnehmer zu ersetzenden Schadens.

Ist unter den Arbeitsvertragsparteien streitig, ob dem Arbeitnehmer ein Schaden entstanden ist und wie hoch sich dieser beläuft, hat das Gericht hierüber unter Würdigung aller Umstände nach freier Überzeugung zu entscheiden. Zu berücksichtigen ist dabei, dass Zielbonusssysteme der Mitarbeitermotivation dienen und der Bonus seine Funktion als zusätzlicher Anreiz nur erfüllt, wenn realistische Ziele vereinbart werden, die der Arbeitnehmer grundsätzlich erfüllen kann. Hat auch der Arbeitnehmer es zu vertreten, dass keine Zielvereinbarung getroffen wurde, ist dieses Mitverschulden zu berücksichtigen.

¹ BAG, Urf. v. 12.12.2007, 10 AZR 97/07, BAG-Pressmitteilung Nr. 89/07.

Analphabeten dürfen nicht zur Unterschrift gedrängt werden

Nach einer Entscheidung des hessischen Landessozialgerichts dürfen Arbeitslose, die der deutschen Sprache weder mündlich noch schriftlich mächtig sind, ohne Hinzuziehung eines Dolmetschers nicht zur Unterzeichnung von Erklärungen oder anderen Dokumenten aufgefordert werden.¹ Entsprechende Schriftstücke sind rechtsunwirksam.

In dem entschiedenen Fall war ein türkischer Arbeitsloser von der Arbeitsagentur aufgefordert worden, schriftlich zu bestätigen, dass er von seiner Ehefrau „dauernd getrennt lebt“. Das hat Auswirkungen auf die

Höhe des Arbeitslosengeldes. Der Türke unterschrieb das ihm vorgelegte Dokument, ohne es verstanden zu haben. Daraufhin forderte die Arbeitsagentur zuviel gezahlte Leistungen in Höhe von 5.500 € zurück.

Die hiergegen gerichtete Klage hatte Erfolg.

Der Kläger, der niemals eine Schule besucht hat, ist Analphabet und versteht so gut wie kein Deutsch. Man hätte ihm nach Auffassung des Gerichts eine Erklärung ohne Hinzuziehung eines Übersetzers nicht unterschreiben lassen dürfen. Andernfalls entfaltet diese keine rechtliche Wirkung.

¹ Hessisches LSG, L 6 AL 19/05, dpa-Meldung v. 02.01.2008.

Verzicht auf das Kündigungsrecht durch Ausspruch einer Abmahnung

Wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer abmahnt, verzichtet er damit zugleich auf das Recht zur Kündigung wegen der abgemahnten Pflichtwidrigkeit. Dies gilt nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts auch bei einer Abmahnung, die innerhalb der sechsmonatigen Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG erklärt wird.¹

Bei einer Kündigung im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit einer Abmahnung muss der Arbeitgeber darlegen, dass er aus anderen Gründen als der bereits abgemahnten Pflichtwidrigkeit gekündigt hat.

¹ BAG, Urt. v. 13.12.2007, 6 AZR 145/07, LEXinform 0173822.

Kündigungsschutzgesetz: Anwendbarkeit bei gemeinsamem Betrieb mit ausländischen Unternehmen

Voraussetzung für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes bei Arbeitsverhältnissen, die nach dem 31.12.2003 begonnen haben, ist u. a., dass im Betrieb in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt werden.¹

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen² sind dabei Mitarbeiter, die in einem Unternehmen im Ausland arbeiten, nicht mitzuzählen. Dies gilt selbst dann, wenn das deutsche sowie das ausländische Unternehmen einen gemeinsamen Betrieb bilden.

¹ § 23 Abs. 1 S. 3 KSchG.

² LAG Niedersachsen, Urt. v. 28.9.2007, 16 Sa 1900/06.

Abfindungsanspruch nach § 1a Kündigungsschutzgesetz

Nach § 1a KSchG haben Arbeitnehmer Anspruch auf eine Abfindung in Höhe eines halben Monatsgehalts pro Beschäftigungsjahr, wenn der Arbeitgeber betriebsbedingt kündigt und im Kündigungsschreiben darauf hinweist, dass dem Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage eine Abfindung zusteht.

Grundsätzlich werden die Arbeitsvertragsparteien durch diese Vorschrift nicht daran gehindert, eine geringere Abfindung zu vereinbaren. Allerdings muss dann der Arbeitgeber im Kündigungsschreiben deutlich darauf hinweisen, dass sein Abfindungsangebot keines nach § 1a KSchG ist.

Unterlässt er dies, kann der Arbeitnehmer gemäß einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts im Klageweg eine Abfindung in gesetzlich vorgesehener Höhe erstreiten.¹

¹ BAG, Urt. v. 13.12.2007, 2 AZR 807/06, LEXinform 0173826.

Abfindungsanspruch nach § 1a Kündigungsschutzgesetz bei Rücknahme der Kündigungsschutzklage

In einem vom Bundesarbeitsgericht¹ entschiedenen Fall hatte ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer betriebsbedingt gekündigt und im Kündigungsschreiben darauf hingewiesen, dass der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung einer Abfindung hat, wenn er gegen die Kündigung nicht innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist klagt.²

Der Arbeitnehmer erhob danach Kündigungsschutzklage, die er zu einem späteren Zeitpunkt allerdings wieder zurücknahm. Nach Rücknahme der Klage nahm der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf Zahlung einer Abfindung in Anspruch.

Zu Unrecht, befand das Gericht. Die Erhebung einer Kündigungsschutzklage schließt den Abfindungsanspruch aus. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer seine Klage wieder zurücknimmt. Andernfalls würde der Arbeitgeber doch mit einer gerichtlichen Auseinandersetzung über die Beendigung des

Arbeitsverhältnisses konfrontiert werden, die er gerade mit dem Angebot einer Abfindungszahlung vermeiden wollte.

¹ BAG, Urf. v. 13.12.2007, 2 AZR 971/06, Pressemitteilung Nr. 93/07.

² § 1a KSchG.