

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



März 2008

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.

Besonderen Augenmerk legen Sie bitte auf die Reform der Pflegeversicherung und auf die neuen Hinzuverdienstgrenzen bei Rentnern.

Bis bald

Ulrich Kallfass

Stefan Kracik

Rückzahlung eines Teils des Gehalts als Fortbildungskosten

In einem vom Arbeitsgericht Krefeld¹ entschiedenen Fall hatte ein Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber für die Dauer eines von ihm aufgenommenen Studiums eine Reduzierung seiner Arbeitszeit auf 40 % einer Vollzeitkraft vereinbart. Der Arbeitgeber sagte in diesen vorformulierten Vereinbarungen u. a. zu, den Arbeitnehmer nach Möglichkeit im Hauptstudium entsprechend den gewählten Studienschwerpunkten einzusetzen. Der Arbeitnehmer verpflichtete sich darin u. a., bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis während des Studiums pauschal Fortbildungskosten in Höhe der Hälfte des während der Dauer des Hauptstudiums bezogenen Gehalts zurückzuzahlen.

Nachdem der Arbeitnehmer durch Kündigung das Arbeitsverhältnis zwei Monate vor Abschluss seines Studiums beendet hatte, nahm ihn der Arbeitgeber auf Rückzahlung von Fortbildungskosten in vereinbarter Höhe in Anspruch.

Zu Unrecht, befand das Gericht, weil die Vereinbarungen den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligten. Zum einen war dem Arbeitnehmer erst nach Abschluss des Grundstudiums eröffnet worden, dass ein Einsatz in den von ihm gewünschten Abteilungen nur dann in Betracht kommt, wenn er sich mit einer Rückzahlungsklausel belastet. Zum anderen sah das Gericht in der Deklaration von Gehaltszahlungen kraft vertraglicher Fiktion zu Fortbildungskosten einen nicht hinnehmbaren Eingriff in das Äquivalenzverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung.

¹ ArbG Krefeld, Urt. v. 1.8.2007, 3 Ca 1125/07, NZA-RR 2008, S. 15.

Wettbewerbsverbot für Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses

Das im Handelsgesetzbuch¹ für Handlungsgehilfen geregelte Wettbewerbsverbot während des Arbeitsverhältnisses gilt nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts² für alle Arbeitnehmer. Es schützt auch Arbeitgeber, die kein Handelsgewerbe betreiben.

Damit können solche Arbeitgeber Ansprüche geltend machen, die einem Prinzipal bei einem Wettbewerbsverstoß eines Handlungsgehilfen zustehen, nämlich Schadensersatz oder Herausgabe der Vergütung.³ Diese Ansprüche verjähren nach drei Monaten.⁴

¹ §§ 60, 61 HGB.

² BAG, Urt. v. 26.9.2007, 10 AZR 511/06, NZA-RR 1/2008, S. V, LEXinform 1547025.

³ § 61 Abs. 1 HGB analog.

⁴ § 61 Abs. 2 HGB analog.

Kündigungsfrist: Nichtberücksichtigung von Zeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres ist europarechtswidrig

Nach aktueller deutscher Gesetzeslage¹ sind im Arbeitsrecht bei der Berechnung gesetzlicher Kündigungsfristen nach der Beschäftigungsdauer Zeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers nicht zu berücksichtigen.

Die zu Grunde liegende Vorschrift im Bürgerlichen Gesetzbuch verstößt nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg² sowohl gegen die Grundsätze der Gleichbehandlung als auch gegen das europarechtliche Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und ist deshalb bei der Berechnung der maßgeblichen Kündigungsfrist nicht anzuwenden.

¹ § 622 Abs. 2 S. 2 BGB.

² LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 24.7.2007, 7 Sa 561/07, NZA-RR 2008, S. 17, LEXinform 5210713.

Pauschalierung der Lohnsteuer bei Sachzuwendungen

Mit dem Jahressteuergesetz 2007¹ wurde eine Regelung zur Pauschalierung der Einkommensteuer bei Sachzuwendungen² in das Einkommensteuergesetz eingefügt. Zur Anwendung dieser Regelung gilt für Zuwendungen nach dem 31.12.2006 Folgendes:³

Das Wahlrecht zur Anwendung der Pauschalierung der Einkommensteuer ist einheitlich für alle innerhalb eines Wirtschaftsjahres gewährten Zuwendungen auszuüben.⁴ Das Wahlrecht wird durch die Abgabe der Lohnsteuer-Anmeldung ausgeübt. Es kann nicht rückgängig gemacht werden.

Besteuert werden Zuwendungen, die nicht in Geld bestehen und die nicht gesellschaftsrechtlich veranlasst sind. Verdeckte Gewinnausschüttungen⁵ sind von der Pauschalierung ausgenommen.

Bei der Bewertung können die Vereinfachungsregelungen zur Aufteilung der Gesamtaufwendungen wie bei VIP-Logen in Sportstätten angewendet werden.⁶ Der danach ermittelte, auf Geschenke entfallende pauschale Anteil einschließlich Umsatzsteuer ist die Bemessungsgrundlage für die Pauschalierung.

Zuwendungen an eigene Arbeitnehmer sind Sachbezüge⁷, für die keine andere gesetzliche Bewertungs- oder Pauschalierungsmöglichkeit besteht. Für sonstige Bezüge kann auch die Pauschalierung nach § 37b EStG gewählt werden. Zum Zeitpunkt der Ausübung des Wahlrechts bereits nach § 40 Abs. 1 EStG durchgeführte Pauschalierungen müssen nicht rückgängig gemacht werden. Eine Änderung ist aber zulässig, sofern dies nach den verfahrensrechtlichen Regelungen noch möglich ist. Umgekehrt ist dies nicht möglich. Die Rückabwicklung eines nach § 40 Abs. 1 Nr. 1 EStG pauschalierten Zuwendungsfalls muss für alle Arbeitnehmer einheitlich vorgenommen werden, die diese Zuwendung erhalten haben.

Die Höchstbeträge⁸ von 10.000 € sind Bruttobeträge. Der empfängerbezogene Höchstbetrag⁹ ist ein Freibetrag.

Derzeit arbeitet das Bundesministerium der Finanzen an einem abgestimmten BMF-Schreiben. Sobald die endgültige Fassung vorliegt, werden Sie hier über die ergänzenden Regeln informiert.

¹ Jahressteuergesetz 2007 (JStG 2007), BGBl 2006 I, S. 2878.

² § 37b EStG.

³ OFD Münster, Vfg. v. 14.12.2007, S-2372 - 24 - St 22-31, LEXinform 5231072.

⁴ § 37b Abs. 1 S. 1 EStG.

⁵ § 8 Abs. 3 S. 2 KStG.

⁶ BMF, Schr. v. 22.8.2005, BStBl 2005 I, S. 845, LEXinform 0579407 und BMF, Schr. v. 11.7.2006, BStBl 2006 I, S. 447, LEXinform 0579977.

⁷ § 8 Abs. 2 EStG.

⁸ § 37b Abs. 1 S. 3 EStG.

⁹ § 37b Abs. 1 S. 3 Nr. 1 EStG.

Reform der Pflegeversicherung (Teil 1)

Mit der Reform der Pflegeversicherung zum 1. Juli 2008 plant der Gesetzgeber neben Leistungsverbesserungen, den Arbeitnehmern mehr Möglichkeiten zu geben, sich um pflegebedürftige Angehörige zu kümmern. Auch soll die Finanzierung der Pflegeversicherung langfristig sichergestellt werden. Im ersten Teil der Serie zur Pflegereform geben wir einen Überblick über die Eckpunkte des Vorhabens.

Künftig sollen beispielsweise Beschäftigte das Recht erhalten, bei der unerwarteten Pflege eines nahen Angehörigen, bis zu zehn Arbeitstagen der Arbeit fernzubleiben. Diese Freistellung ist an die Voraussetzung geknüpft, dass die Zeit dafür benötigt wird, um für den pflegebedürftigen Angehörigen eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder die Versorgung selbst sicherzustellen. Allerdings müssen Arbeitgeber - so die aktuellen Planungen - während einer solchen kurzzeitigen Arbeitsverhinderung die Vergütung nur dann fortzahlen, wenn sich eine derartige Verpflichtung aus arbeitsrechtlichen Vorschriften, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen ergibt.

Pflegezeit

Wenn berufstätige Angehörige pflegebedürftige Personen für eine Zeit in häuslicher Umgebung pflegen, sollen sie zukünftig eine vollständige oder teilweise unentgeltliche Freistellung von der Arbeit bis zu einer Dauer von sechs Monaten beanspruchen können. Betriebe mit bis zu 15 Mitarbeitern werden hiervon allerdings ausgenommen.

Das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis endet voraussichtlich unmittelbar mit dem Beginn der Pflegezeit. Der weitere Kranken- und Pflegeversicherungsschutz der Pflegeperson kann jedoch über eine Familienversicherung oder eine freiwillige Versicherung sichergestellt werden. Eventuell anfallende Beiträge werden voraussichtlich durch die Pflegeversicherung bezuschusst. Darüber hinaus besteht während der Pflegezeit Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung. Die hierfür anfallenden Beiträge sollen ebenfalls von der Pflegekasse übernommen werden.

Arbeitsrechtliche Besonderheiten

Im Rahmen der Neuerungen soll für pflegende Angehörige zudem ein Sonderkündigungsschutz geschaffen werden. Ab dem Zeitpunkt der Ankündigung bis zur Beendigung einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Pflegezeit darf der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis pflegender Angehöriger grundsätzlich nicht

kündigen. Für die Dauer der Pflegezeit oder kurzzeitigen Arbeitsverhinderung können befristete Arbeitsverträge mit Ersatzkräften geschlossen werden.

Anpassung der Leistungsbeträge

Die derzeitigen Leistungsbeträge bei häuslicher Pflege sollen bis zum Jahr 2012 stufenweise angehoben werden. Der Gesetzentwurf sieht vor, das Pflegegeld ab 1. Juli 2008 wie folgt zu erhöhen:

- Stufe I von monatlich 205 € auf 215 €
- Stufe II von monatlich 410 € auf 420 €
- Stufe III von monatlich 665 € auf 675 €

Finanzierung

Mit dem „Pflege-Weiterentwicklungsgesetz“ ist auch ein moderater Anstieg der Beiträge vorgesehen, um unter anderem die geplanten Leistungsverbesserungen finanzieren zu können. Der Beitragssatz soll daher ab 1. Juli 2008 um 0,25 % auf 1,95 % erhöht werden. Für kinderlose Versicherte gilt dann voraussichtlich ein Beitragssatz von 2,2 %.

Renten und Hinzuverdienst: Neue Werte 2008

Seit 1. Januar 2008 dürfen Rentner, die die Regelaltersgrenze¹ noch nicht erreicht haben, mehr hinzuverdienen, ohne dass die Rente gekürzt wird. Hintergrund ist unter anderem, dass der Gesetzgeber die Hinzuverdienstgrenzen ab 1. Januar 2008 an die Bezugsgröße gekoppelt hat.

Bis zur Regelaltersgrenze müssen Rentner, die nebenher arbeiten, die Hinzuverdienstgrenzen beachten. Werden die Werte überschritten, zahlt der Rentenversicherungsträger die Rente nur noch in Höhe der nächstniedrigeren Teilrente oder stellt gegebenenfalls die Rentenzahlung ganz ein. Ein bis zu zweimaliges Überschreiten der Hinzuverdienstgrenze bis zum Doppelten innerhalb eines Jahres ist grundsätzlich zulässig und wirkt sich nicht rentenschädlich aus. Das ist von Vorteil, wenn Urlaubs- oder Weihnachtsgeld gezahlt wird bzw. Überstunden vergütet werden sollen.

Vollrente

Seit 1. Januar 2008 beträgt die Mindesthinzuverdienstgrenze bei Vollrenten 355 €/Monat (2007: 350 €/Monat). Es ist jedoch geplant, den Wert nachträglich ab 2008 auf 400 € anzuheben.¹ Ausnahme: Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung, siehe Tabelle. Wird dieser Wert überschritten, führt dies immer dazu, dass die Rente entweder nur noch als Teilrente oder aber gar nicht mehr gezahlt werden kann.

Beispiel:

Ein Altersrentner, 63 Jahre, bekommt eine Monatsrente von 1.200 €. Er übt einen Minijob im Baumarkt aus, für den er monatlich 390 € bekommt.

a) Bis 31. Dezember 2007: Der Hinzuverdienst überstieg die Freigrenze von 350 €. Damit stand ihm nur noch eine 2/3-Teilrente in Höhe von 800 € zu. Durch die Nebentätigkeit „erzielte“ der Rentner also ein wirtschaftliches Minus von 10 € (= 1.200 € - 800 € - 390 €).

b) Ab 1. Januar 2008³: Der Hinzuverdienst übersteigt die neue Freigrenze von 400 € nicht. Damit steht ihm der volle Zahlbetrag zu. Weil er im Minijob „Brutto für Netto“ arbeitet, hat er somit monatliche Einkünfte in Höhe von 1.590 €.

Teilrenten

Die bei Teilrenten geltenden Hinzuverdienstgrenzen werden seit 2008 individuell anhand des Verdienstes der letzten drei Kalenderjahre vor Rentenbeginn (bzw. Berufsjahre vor Eintritt der Erwerbsminderung), sowie der Bezugsgröße ermittelt. Bis 31. Dezember 2007 wurde zwar auch vom letzten Verdienst ausgegangen, allerdings wurde nicht mit der Bezugsgröße, sondern dem aktuellen Rentenwert gerechnet. Folglich bedeutete bis dahin jede Rentenanpassung (in der Regel zum 1.7. eines Jahres) auch eine Anpassung der Hinzuverdienstgrenzen. Nun verändern sich die Hinzuverdienstgrenzen für Rentner immer dann, wenn die Bezugsgröße angepasst wird (in der Regel zum Jahreswechsel). Mindestens können Teilrentenbezieher seit 1. Januar 2008 folgende Verdienste erzielen:

Rentenart	West	Ost
Altersrente		
• 2/3-Teilrente	484,58 €	425,92 €
• 1/2-Teilrente	708,23 €	622,49 €
• 1/3-Teilrente	931,88 €	819,07 €
Rente wegen voller Erwerbsminderung		
• 3/4-Teilrente	633,68 €	556,97 €
• 1/2-Teilrente	857,33 €	753,55 €
• 1/4-Teilrente	1.043,70 €	917,36 €
Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung		
• Vollrente	857,33 €	753,55 €
• 1/2-Teilrente	1.043,70 €	917,36 €

Weiterführende Informationen

Die Deutsche Rentenversicherung hat in ihrem Internet-Angebot zahlreiche Informationen zu Renten und Hinzuverdienst aufbereitet. Näheres finden Sie unter www.deutsche-rentenversicherung.de (Suchwort „Hinzuverdienstgrenzen“)

¹ 65. Lebensjahr, ab 2012 stufenweise auf das 67. Lebensjahr ansteigend.

² Ein entsprechender Kabinettsbeschluss wurde im Dezember 2007 gefasst - das Gesetzgebungsverfahren soll Anfang 2008 abgeschlossen sein. Bis dahin wird für 2008 mit dem Wert 355 € gerechnet.

³ Nach Inkrafttreten der geplanten Änderung.

Beitragspflicht von Arbeitgeberzuschüssen bei Eltern- bzw. Erziehungsgeld

Leistungen, die Arbeitnehmer während der Elternzeit von ihrem Arbeitgeber bekommen, können seit 1. Januar 2008 nur dann beitragsfrei in der Sozialversicherung sein, wenn die Arbeitnehmer Eltern- oder Erziehungsgeld bekommen. Bis 31. Dezember 2007 kam es lediglich darauf an, dass der Arbeitgeber seine Leistung während der Elternzeit erbracht hat.

Gewährt ein Arbeitgeber während des Bezugs einer Sozialleistung Arbeitsentgelt weiter, gilt dies nicht als beitragspflichtiges Entgelt, wenn der sogenannte Sozialversicherungsfreibetrag (SV-Freibetrag) um nicht mehr als 50 € pro Monat überschritten wird. Als SV-Freibetrag wird die Differenz zwischen dem Nettoentgelt und der Nettozialleistung bezeichnet.

Zu den laufend gezahlten arbeitgeberseitigen Leistungen zählen insbesondere:

- Zuschüsse zum Kranken-, Verletzten-, Übergangs- oder Mutterschaftsgeld sowie zum Krankentagegeld privat Versicherter, aber beispielsweise auch
- Sachbezüge (z. B. Kost, Wohnung und private Nutzung von Geschäftsfahrzeugen) und vermögenswirksame Leistungen.

Neben folgenden Sozialleistungen gelten zurzeit laufend gezahlte arbeitgeberseitige Leistungen unter den genannten Voraussetzungen nicht als beitragspflichtige Einnahmen:

- Kranken- sowie Verletztengeld (auch bei Erkrankung bzw. Verletzung des Kindes)
- Übergangsgeld
- Versorgungskrankengeld
- Mutterschaftsgeld (Krankenkassen/Bund)
- Erziehungs- oder Elterngeld
- Krankentagegeld privater Krankenversicherungsunternehmen

Elternzeit

Die Regelungen zur Beitragsfreiheit gelten seit 1. Januar 2008 nicht mehr während der gesamten Elternzeit; sie sind vielmehr auf Zeiten des Bezugs von Elterngeld oder Erziehungsgeld begrenzt. Dies bedeutet, dass alle Zahlungen des Arbeitgebers nach Ablauf des Bezugs von Elterngeld bzw. Erziehungsgeld seit 1. Januar 2008 in voller Höhe beitragspflichtig sind. Arbeitnehmer in Elternzeit, die kein Erziehungs- bzw. Elterngeld (mehr)

beziehen, dafür aber Leistungen des Arbeitgebers erhalten, mussten zu diesem Zeitpunkt vom Arbeitgeber angemeldet werden. Wird in der Elternzeit eine zulässige Teilzeitarbeit (nicht mehr als 30 Stunden/Woche) ausgeübt, gehören die zusätzlichen arbeitgeberseitigen laufend gezahlten Leistungen zum tatsächlichen Arbeitsentgelt und sind damit grundsätzlich in vollem Umfang beitragspflichtig.

Beispiel:

Bruttoarbeitsentgelt		3.000,00 €/Monat
Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt		2.100,00 €/Monat
Brutto-Zahlungen des Arbeitgebers		600,00 €/Monat
Elterngeld (nach Ablauf der Schutzfrist)		1.800,00 €/Monat
Elterngeld		60,00 €/Kalendertag
Bis zum 31.12.2007 entsprach das Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt während der Elternzeit dem SV-Freibetrag. Der Bezug von (Erziehungs- oder) Elterngeld führte nicht zu einer Verminderung des SV-Freibetrags. Damit lag hier keine beitragspflichtige Einnahme vor. Seit 1.1.2008 wird das Elterngeld auf den SV-Freibetrag angerechnet:		
SV-Freibetrag	(2 100 € – 1 800,00 €)	300,00 €/Monat
SV-Freibetrag	(2.100 € – 1.800,00 €) : 30	10,00 €/Kalendertag
Lösung: Der SV-Freibetrag wird durch die Brutto-Zahlungen des Arbeitgebers seit 1. 1. 2008 monatlich um 300,00 € überschritten; dieser Betrag stellt eine monatliche beitragspflichtige Einnahme dar.		

Weiterführende Informationen

Zur Beitragspflicht von arbeitgeberseitigen Leistungen bei Sozialleistungsbezug haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung unter dem Datum 13. November 2007 ein Gemeinsames Rundschreiben herausgegeben. Dieses ist im Internet zum Beispiel unter www.aok-business.de > Rundschreiben > Rundschreiben 2007 abrufbar.

Namenskürzel ist keine wirksame Unterschrift für eine Kündigung

Nach einer aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist das für die Kündigung eines Arbeitsvertrags bestehende Schriftformerfordernis nur gewahrt, wenn das Kündigungsschreiben vom Kündigenden eigenhändig unterzeichnet ist.¹

Die bloße Paraphierung mit einem Namenskürzel genügt nicht. Nach dem äußeren Erscheinungsbild muss erkennbar sein, dass der Unterzeichner seinen vollen Namen und nicht nur eine Abkürzung hat niederschreiben wollen. Insoweit ist ein großzügiger Maßstab anzulegen. Auf die Lesbarkeit des Namenszugs kommt es jedoch nicht an.

¹ BAG, Urf. v. 24.01.2008, 6 AZR 519/07, BAG-Pressemitteilung 8/08, LEXinform 0173888.

Entgeltfortzahlung bei Freistellung des Arbeitnehmers

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts muss die bezahlte Freistellung eines Arbeitnehmers ausdrücklich vereinbart sein. Ist dies nicht der Fall, besteht ein Vergütungsanspruch nur bei Arbeitsunfähigkeit oder nach den gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung.¹

In dem entschiedenen Fall war eine Arbeitnehmerin bereits mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig krank. Am 15.12. behauptete sie wieder arbeitsfähig zu sein. Ein ärztliches Attest wurde erst am 26. Januar 2004 ausgestellt.

In einem Kündigungsschutzprozess wurde folgende Regelung getroffen:

„Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis wird auf Grund fristgemäßer, arbeitgeberseitiger Kündigung aus betriebsbedingten Gründen mit dem 31.03.2004 sein Ende finden. Bis zu diesem Zeitpunkt wird das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß abgerechnet, wobei die Klägerin ab 15.12.2003 unwiderruflich unter Fortzahlung der Bezüge und unter Anrechnung auf bestehende Urlaubsansprüche von der Arbeitsleistung freigestellt wird.“

Der Arbeitgeber leistete für Dezember 2003 keine und für Januar 2004 lediglich eine anteilige Vergütung. Mit der Klage begehrt die Arbeitnehmerin die Zahlung dieser Vergütungen.

Die Klage blieb ohne Erfolg.

Vereinbaren Parteien, das ein Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Bezüge unwiderruflich von der Arbeit freigestellt wird, führt die Auslegung dieser Vereinbarung im Allgemeinen nur dazu, dass die Arbeitspflicht entfällt, ohne dass ein Anspruch auf Arbeitsvergütung über die gesetzlichen Grundlagen hinaus begründet wird. Wollen die Parteien eine entsprechende Zahlungspflicht schaffen, bedarf dies einer ausdrücklichen Regelung. An einer solchen Regelung fehlt es im Streitfall. Der Arbeitgeber sollte lediglich ohne Rücksicht auf die Freistellung „ordnungsgemäß abrechnen“. Deshalb schuldet er Arbeitsvergütung nur bei Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmerin oder nach den gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung.

¹ BAG, Urt. v. 23.01.2008, 5 AZR 393/07, BAG-Pressemitteilung Nr. 7/08, LEXinform 0173885.

Kündigung gegenüber leistungsschwachen Arbeitnehmern

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts kann die verhaltensbedingte Kündigung gegenüber einem leistungsschwachen Arbeitnehmer nach § 1 Abs. 2 KSchG gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Pflichten dadurch vorwerfbar verletzt, dass er fehlerhaft arbeitet.¹

Mangels anderer Vereinbarungen genügt ein Arbeitnehmer dann seiner Vertragspflicht, wenn er unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit arbeitet. Er verstößt gegen seine Arbeitspflicht nicht allein dadurch, dass er die durchschnittliche Fehlerhäufigkeit aller Arbeitnehmer überschreitet. Allerdings kann die längerfristige deutliche Überschreitung der durchschnittlichen Fehlerquote je nach tatsächlicher Fehlerzahl, Art, Schwere und Folgen der fehlerhaften Arbeitsleistung ein Anhaltspunkt dafür sein, dass der Arbeitnehmer vorwerfbar seine vertraglichen Pflichten verletzt. Legt der Arbeitgeber dies im Prozess dar, so muss der Arbeitnehmer erläutern, warum er trotz erheblich unterdurchschnittlicher Leistungen seine Leistungsfähigkeit ausschöpft.

¹ BAG, Urt. v. 17.01.2008, 2 AZR 536/06, BAG-Pressemitteilung Nr. 5/08, LEXinform 0173873.

Briefzusteller wegen Verletzung des Postgeheimnisses und Unterschlagung entlassen

Nach einer Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz ist ein bei der Deutschen Post AG als Beamter eingesetzter Briefzusteller, der unter Verletzung des Postgeheimnisses Briefsendungen geöffnet hat, um das darin befindliche Bargeld zu stehlen, aus dem Dienst zu entfernen.¹

In dem entschiedenen Fall hatte ein Postbeamter insgesamt 32 Sendungen geöffnet und das darin vorgefundene Geld an sich genommen. Das Amtsgericht verurteilte den Beamten wegen Verletzung des Postgeheimnisses in Tateinheit mit Unterschlagung zu einer Geldstrafe von 65 Tagessätzen zu je 35 €. Anschließend reichte die Deutsche Post AG Klage auf Entfernung des Beamten aus dem Dienst ein. Das Verwaltungsgericht gab dieser Klage statt. Das Oberverwaltungsgericht wies die Berufung des Beamten zurück.

Das Öffnen der einem Briefzusteller zur Verfügung stehenden Postsendungen wiegt seiner Art nach außerordentlich schwer, weil der Beamte damit den Kernbereich seiner Dienstpflichten verletzt. Zu den zentralen Pflichten eines Postbeamten gehört neben der ordnungsgemäßen Zustellung der ihm anvertrauten Postsendungen insbesondere die Beachtung und aktive Wahrung des durch das Grundgesetz garantierten Briefgeheimnisses. Die Missachtung dieser Kernpflichten stellt ein schweres Dienstvergehen dar. Hierdurch ist ein endgültiger Verlust des Vertrauens des Dienstherrn und der Allgemeinheit in eine pflichtgemäße Amtsführung des Beamten eingetreten. Die Entfernung aus dem Dienst ist deshalb geboten.

¹ OVG Rheinland-Pfalz, 11 A 11152/07.OVG, dpa-Meldung v. 16.01.2008.

Keine Verantwortung des Arbeitgebers für alkoholbedingten tödlichen Unfall eines Mitarbeiters während einer Betriebsfeier

Nach einer Entscheidung des Oberlandesgerichts Frankfurt trägt der Arbeitgeber keine Verantwortung, wenn während einer Betriebsfeier ein Mitarbeiter einen alkoholbedingten tödlichen Unfall erleidet.¹

Mit dieser Entscheidung hat das Oberlandesgericht die Berufung gegen die Abweisung einer Schadensersatzklage zurückgewiesen, die eine Witwe gegen den Arbeitgeber ihres tödlich verunglückten Ehemannes erhoben hat. Ihr Ehemann war während einer Betriebsfeier von einem Boot ins Meer gefallen und dabei ertrunken. Bei der anschließend vorgenommenen Autopsie des Verunglückten wurde ein Blutalkoholgehalt von 2,99 Promille nachgewiesen. Die Witwe macht geltend, die Sicherheitsvorkehrungen auf dem Boot seien unzureichend gewesen und hierfür habe der Arbeitgeber einzustehen.

Das Oberlandesgericht wies die Berufung ab, weil dem beklagten Arbeitgeber keine Verletzung von Verkehrssicherungspflichten vorgeworfen werden könne. Die Teilnehmer der Betriebsfeier waren sämtlich erwachsen und für ihren Alkoholkonsum selbst verantwortlich gewesen. Auch war bei dem Zusammentreffen im Kollegenkreis im Rahmen einer gesellschaftlichen Pflichtveranstaltung nach einer Pflichtkonferenz nicht zu erwarten, dass sich die Teilnehmer enthemmt und rücksichtslos verhalten würden. Eine fortlaufende Überwachung der Teilnehmer der Abendveranstaltung und eine etwa damit verbundene Gängelung dieser Teilnehmer waren angesichts des Personenkreises, der an dieser Abendveranstaltung teilnahm, gerade nicht geboten.

Da der Ehemann der Klägerin nicht auffällig geworden war, kann dem Arbeitgeber auch nicht vorgeworfen werden, ihn nicht an weiterem Alkoholkonsum gehindert zu haben.

¹ OLG Frankfurt/Main, Urt. v. 15.09.2007, 17 U 11/07, dpa-Meldung vom 15.01.2008.

Krankheitsbedingte Kündigung: Langwierige Erkrankung allein reicht nicht

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz hat entschieden, dass eine krankheitsbedingte, langwierige Arbeitsunfähigkeit oder Leistungsschwäche nicht ohne weiteres eine Kündigung rechtfertigt.¹

In dem entschiedenen Fall war eine Arbeitnehmerin seit etwa eineinhalb Jahren arbeitsunfähig erkrankt, als ihr der Arbeitgeber kündigte. Er erklärte, es sei nicht zu erwarten, dass die Klägerin in absehbarer Zeit wieder gesund werde. Wegen der Erkrankung sei die notwendige Personalplanung beeinträchtigt worden. Dies habe zu erheblichen Störungen im Betriebsablauf geführt.

Das LAG erklärte die Kündigung für unwirksam.

Aus Anlass einer Langzeiterkrankung ist eine ordentliche Kündigung erst dann sozial gerechtfertigt, wenn

- eine negative Prognose hinsichtlich der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorliegt (erste Stufe der Prüfung),
- eine darauf beruhende erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen festzustellen ist (zweite Stufe) und
- eine Interessenabwägung ergibt, dass die betrieblichen Beeinträchtigungen zu einer billigerweise nicht mehr hinzunehmenden Belastung des Arbeitgebers (dritte Stufe) führt.²

Eine erhebliche Beeinträchtigung der unternehmerischen oder betrieblichen Interessen des Arbeitgebers liegt dann vor, wenn die häufige Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers zu nicht vermeidbaren Störungen des Betriebsablaufs führt, zum Beispiel zu Maschinenstillständen, Produktionsausfall, Materialverlust, Überstunden, um den Produktionsausfall zu verhindern oder sonstige, mit zusätzlichen Kosten verbundenen Maßnahmen zur Überbrückung des Produktionsausfalls verursacht werden.³

Im entschiedenen Fall sprach der Arbeitgeber lediglich pauschal von Betriebsstörungen, ohne dies näher zu belegen. Dazu wäre er aber verpflichtet, da ihn insoweit die Beweislast trifft.

¹ LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 12.09.2007, 7 Sa 253/07.

² BAG, Urt. v. 29.04.1999, 2 AZR 431/98, LEXinform 0206119.

³ BAG, Urt. v. 16.02.1989, 2 AZR 299/88, LEXinform 0185188.

Aufteilung der Zuwendungen an Arbeitnehmer bei betrieblichen Veranstaltungen

Ist eine Betriebsveranstaltung insgesamt geprägt durch den gesellschaftlichen Charakter und die Förderung der Kontakte zwischen den Mitarbeitern, so treten die eigenbetrieblichen Interessen des Arbeitgebers in den Hintergrund; ein Herauslösen von Elementen im eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers und Zuordnen zu einer gesonderten Veranstaltung mit rein betriebsfunktionaler Zielsetzung ist nicht möglich. Die Kosten werden nach dem Verhältnis der Zeiteile beider Veranstaltungselemente aufgeteilt. So entschied das Finanzgericht Münster¹ im Falle eines Technologieunternehmens, das eine Dampferfahrt mit Betriebsversammlung, Workshop und Abendveranstaltung mit Unterhaltungsprogramm durchgeführt hatte.

Zum lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn gehören alle geldwerten Vorteile, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für eine Beschäftigung gewährt.² Liegt die Zuwendung im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers, liegt kein Arbeitslohn vor.³ Bei Betriebsveranstaltungen muss anhand der Umstände des Einzelfalles beurteilt werden, ob diese der Entlohnung des Arbeitnehmers dienen oder eine notwendige Begleiterscheinung einer betriebsfunktionalen Zielsetzung sind. Die Veranstaltung kann aber auch beide Elemente enthalten und gemischt veranlasst sein. Die Kosten müssen dann nach objektiven Gesichtspunkten aufgeteilt werden. Kosten, die sich nicht eindeutig einem der Bereiche zuordnen lassen (z. B.

Beförderung, Unterbringung, Verpflegung), sind im Wege sachgerechter Schätzung zu teilen. Ein sachgerechter Aufteilungsmaßstab ist grundsätzlich das Verhältnis der Zeitanteile, in dem die Veranstaltungsteile mit gesellschaftlichem Charakter zu denen mit betriebsfunktionalem Charakter stehen.⁴

Bei den Verpflegungskosten ist zu beachten, dass diese nur insoweit nicht Arbeitslohn sind, als sie die auf betriebsfunktionale Veranstaltungsteile entfallenden Pauschbetragsanteile nicht überschreiten.⁵ Hier betrachtete das Gericht 35 % der Kosten als bedingt durch den betriebsfunktionalen Veranstaltungsteil. Der anteilige Pauschbetrag betrug danach 35 % der zum damaligen Zeitpunkt für Mehraufwendungen anzusetzenden 20 DM, also 7 DM. Die darüber hinaus gehenden Verpflegungskosten wertete das Gericht als lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn.

Gegen das Urteil wurde Revision eingelegt.⁶

¹ FG Münster, Urt. v. 20.9.2007, 3 K 1279/05, LEXinform 5005848, Rev. eingelegt: BFH: VI R 55/07.

² § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG.

³ z. B. Niedersächsisches FG, Urt. v. 28.9.2000, 11 K 380/98, LEXinform 0573146.

⁴ BFH, Urt. v. 18.8.2005, VI R 32/03, BStBl 2006 II, S. 30, LEXinform 5001061.

⁵ § 4 Abs. 5 Nr. 5 EStG.

⁶ Rev. eingelegt: BFH, VI R 55/07.

Ansatz der amtlichen Sachbezugswerte bei verbilligter Überlassung einer Unterkunft

Vor dem Jahr 2004 war bei verbilligter Überlassung von Wohnraum durch den Arbeitgeber die Höhe des als Sachbezug anzusetzenden Arbeitslohns zwingend aus der Differenz zwischen Miete und den Werten der Sachbezugsverordnung zu ermitteln. So entschied der Bundesfinanzhof¹ im Fall eines Landeskrankenhauses, das seinen der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht unterliegenden Arbeitnehmern unter anderem in einem Schwesternwohnheim Unterkünfte zur Verfügung gestellt hatte.

Zum Arbeitslohn gehören alle Vorteile, die für eine Beschäftigung gewährt werden.² Grundsätzlich sind Einnahmen, die nicht in Geld bestehen, mit den um die üblichen Preisnachlässe geminderten üblichen Endpreisen am Abgabeort anzusetzen.³ Bei Arbeitnehmern, die der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht unterliegen, sind dagegen die Werte nach der Sachbezugsverordnung zu ermitteln.⁴ Die Sachbezugsverordnung bestimmt, dass bei verbilligter Wohnraumüberlassung der Unterschiedsbetrag zwischen Miete und den Werten der Sachbezugsverordnung dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen ist.⁵

In diesem Fall entsprachen die Mietzahlungen der im Bundesangestelltentarifvertrag festgelegten Höhe der ortsüblichen Miete. Trotzdem vertrat das Gericht den Standpunkt, die Werte der Sachbezugsverordnung enthielten eine pauschalierende Regelung und seien zwingend bei der Ermittlung der Höhe des Arbeitslohns durch Überlassung einer Unterkunft anzusetzen. Dabei spiele es keine Rolle, ob die ortsübliche Miete niedriger sei.

Hinweis: Seit dem Jahr 2004 kann nach Neufassung der Sachbezugsverordnung bei der Berechnung der Höhe des Sachbezugs von der Marktmiete ausgegangen werden, wenn der Ansatz der pauschalen Werte unbillig wäre.⁶

¹ BFH, Urt. v. 23.8.2007, VI R 74/04, BFH/NV 2007, S. 2189, BStBl 2007 II, S. 948, LEXinform 5005374.

² § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG.

³ § 8 Abs. 2 S. 1 EStG.

⁴ § 8 Abs. 2 S. 6 EStG, § 1 Abs. 1 u. § 2 Abs. 1 SGB IV.

⁵ § 5 SachBezV.

⁶ § 3 Abs. 3 SachBezV.