

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



April 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 Informationen über Arbeitslosengeld für ältere Arbeitnehmer.

Bis bald



Ulrich Kallfass



Stefan Kracik

Übernahme der Steuerberatungskosten bei Nettolohnvereinbarungen führt zu Arbeitslohn

Übernimmt der Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer die Steuerberatungskosten, liegt hierin nach Ansicht des Finanzgerichts Düsseldorf¹ steuerpflichtiger Arbeitslohn. Das gilt auch, wenn mit den Arbeitnehmern Nettolohnvereinbarungen bestehen. In diesem Fall stehen die Steuererstattungen zwar regelmäßig dem Arbeitgeber zu. Dies ist aber nur Folge der überwiegend im Interesse des Arbeitnehmers abgeschlossenen Nettolohnvereinbarung.

Ein Unternehmen beschäftigte unter anderem von ihrer Muttergesellschaft aus Japan entsendete Arbeitnehmer. Mit diesen schloss es Nettolohnvereinbarungen, wonach es die Steuern und Sozialabgaben trägt. Im Gegenzug traten die Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unwiderruflich alle Ansprüche auf Erstattung von Steuern und Sozialabgaben ab.

Eine Nettolohnvereinbarung liegt im überwiegenden Interesse der Arbeitnehmer. Denn diese bekommen ihr Gehalt unbelastet von öffentlich-rechtlichen Abgaben in konstanter Höhe ausbezahlt. Wenn der Arbeitnehmer im Gegenzug die Steuererstattungen an seinen Arbeitgeber abtritt und sich verpflichtet, an der Erstellung der Steuererklärung mitzuwirken, ist dies nur Folge der im Interesse des Arbeitnehmers abgeschlossenen Nettolohnvereinbarung und führt nicht zu einem überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers an der Erstellung der Steuererklärungen.

¹ FG Düsseldorf, Ur. v. 5.12.2007, 7 K 1743/07 H (L), LEXinform 5005925.

Kündigungsschutz: Beginn der Klagefrist für schwerbehinderte Arbeitnehmer

Will ein Arbeitnehmer die Unwirksamkeit einer Kündigung geltend machen, so muss er grundsätzlich innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung beim Arbeitsgericht Kündigungsschutzklage erheben.¹

Handelt es sich um einen schwerbehinderten Arbeitnehmer, beginnt die dreiwöchige Klagefrist erst ab der Bekanntgabe der erforderlichen Zustimmung des Integrationsamtes² zur Kündigung an den Arbeitnehmer.

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts³ kann deshalb ein schwerbehinderter Arbeitnehmer die Unwirksamkeit der Kündigung bis zur Grenze der Verwirkung gerichtlich geltend machen, wenn der Arbeitgeber ihm in Kenntnis seiner Schwerbehinderteneigenschaft gekündigt hat, ohne zuvor die notwendige Zustimmung des Integrationsamtes hierzu einzuholen.

¹ § 4 S. 1 KSchG.

² § 85 SGB IX.

³ BAG, Ur. v. 13.2.2008, 2 AZR 864/06, Pressemitteilung Nr. 12/08, LEXinform 0173941.

Nichtabführung von Lohnsteuer wegen Kontosperrung durch vorläufigen Insolvenzverwalter

Ein vorläufiger Insolvenzverwalter mit Zustimmungsvorbehalt¹ kann den Schuldner an der Genehmigung von Belastungsbuchungen im Einzugsermächtigungsverfahren hindern. Veranlasst ein vorläufiger Insolvenzverwalter mit Zustimmungsvorbehalt eine Kontosperrung, handelt der Geschäftsführer der insolventen GmbH nicht schuldhaft, wenn er das Verhalten des Insolvenzverwalters nicht vorausschauend bedacht und für die Entrichtung der Lohnsteuer noch vor dem Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens gesorgt hat.²

¹ § 22 Abs. 2 InsO.

² BFH, Ur. v. 5.6.2007, VII R 19/06, DStRE 2008, S. 44, BFH/NV 2007, S. 2225, LEXinform 0587464.

Bewusste und planmäßige Abwerbung von Arbeitnehmern

Eine bewusste und planmäßige Abwerbung von Arbeitnehmern eines Unternehmens ist grundsätzlich erlaubt, wenn die Arbeitnehmer zu einer ordentlichen Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses veranlasst werden sollen.

Nach einer Entscheidung des Oberlandesgerichts Brandenburg¹ ist das Abwerben von Beschäftigten nur dann unlauter, wenn Arbeitnehmer zum Vertragsbruch durch fristlose Kündigungen oder zu einem Verstoß gegen ein Wettbewerbsverbot verleitet werden sollen. Weiterhin ist nach Auffassung des Gerichts eine Abwerbung unlauter, wenn mit ihr die Absicht verfolgt wird, den Arbeitgeber der betroffenen Beschäftigten als Mitbewerber zu behindern. Dazu muss eine ernsthafte Beeinträchtigung des Mitbewerbers bezweckt werden.

¹ OLG Brandenburg, Urt. v. 6.3.2007, 6 U 34/06, NZA-RR 2008, S. 79 (Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt; Aktenzeichen beim BGH: I ZR 69/07), LEXinform 7004891.

Außerordentliche Kündigung bereits bei Ankündigung einer Arbeitsverweigerung

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Nürnberg¹ kann ein Grund für eine außerordentliche Kündigung schon dann bestehen, wenn in der Vergangenheit zwar keine pflichtwidrige Arbeitsverweigerung vorliegt, diese aber im Kündigungszeitpunkt für die Zukunft ernsthaft angekündigt wird. Eine solche Ankündigung des Arbeitnehmers kann eine ausreichende Basis für die Prognose einer zukünftig befürchteten Störung (im Leistungsbereich) sein.

Neben dem Vorliegen eines Kündigungsgrunds muss zur Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung im Rahmen einer Interessenabwägung festgestellt werden, dass dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.

Nach Auffassung des Gerichts ist im Rahmen dieser Verhältnismäßigkeitsprüfung eine neuerliche Abmahnung entbehrlich, wenn eine Kündigungsandrohung für den Wiederholungsfall in einer vorausgegangenen rechtswidrigen Abmahnung ausgesprochen worden ist.

¹ LAG Nürnberg, Urt. v. 16.10.2007, 7 Sa 233/07, NZA-RR 2008, S. 68, LEXinform 0877483.

Reform der Pflegeversicherung (Teil 2)

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. Im zweiten Teil der Serie zur Pflegereform geben wir einen Überblick über die geplanten Möglichkeiten bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung und die Pflegezeit.

Wenn Angehörige plötzlich pflegebedürftig werden, müssen berufstätige Familienangehörige zeitnah und zügig reagieren, um eine sofortige pflegerische Versorgung sicherzustellen. Aus diesem Grund sollen Beschäftigte künftig bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernbleiben dürfen, wenn sie die Zeit benötigen, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung selbst sicherzustellen. Dazu müssen die Beschäftigten den Arbeitgeber über die Arbeitsverhinderung und deren voraussichtliche Dauer informieren und ihm auf Verlangen eine entsprechende ärztliche Bescheinigung vorlegen.

Während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung sollen die Arbeitnehmer grundsätzlich keinen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung haben. Ein solcher Anspruch kann sich aber aus vertraglichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen ergeben.

Pflegezeit

Künftig sollen Beschäftigte einen Anspruch auf eine teilweise oder vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung haben, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Nahe Angehörige sind unter anderem Großeltern, Eltern und Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartner und Geschwister, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder. Die Pflegezeit, die grundsätzlich sieben Wochen vor dem Antritt beim Arbeitgeber beantragt werden muss, soll längstens sechs Monate pro pflegebedürftigen Angehörigen dauern.

Die Pflegezeit soll allerdings nur von solchen Beschäftigten beansprucht werden können, deren Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate besteht. Aus dringenden betrieblichen Gründen sollen die Arbeitgeber den Anspruch ablehnen dürfen. In Betrieben mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten sollen Arbeitnehmer keine Pflegezeit beanspruchen können.

Wird das Beschäftigungsverhältnis von Arbeitnehmern durch die Inanspruchnahme von Pflegezeit unterbrochen, endet die Versicherungspflicht unmittelbar mit dem Beginn der Pflegezeit. Fehlen die Voraussetzungen für eine freiwillige Weiterversicherung (z. B. Vorversicherungszeit nicht erfüllt), besteht Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung. Zur Festlegung der Beitragshöhe gelten die Regelungen für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherte entsprechend. Auf Antrag sollen Zuschüsse durch die Pflegekasse für die Krankenversicherung gewährt werden. In der Arbeitslosenversicherung ist vorgesehen, dass Beschäftigte, die zur Pflege eines Angehörigen im Rahmen der

Pflegezeit von der Arbeitsleistung freigestellt sind, versicherungspflichtig werden. Die Beiträge zahlt voraussichtlich die Pflegekasse.

Von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Pflegezeit darf das Beschäftigungsverhältnis nicht gekündigt werden. Ausnahmen sind mit der zuständigen obersten Landesbehörde - bzw. der von ihr bestimmten Stelle - für zulässig zu erklären. Wird zur Vertretung einer oder eines Beschäftigten für die Dauer der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Pflegezeit eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer eingestellt, liegt hierin ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses. Die Dauer der Befristung muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

Entgeltunterlagen: Jetzt auch auf maschinellen Datenträgern

Wie das Steuerrecht schreibt auch das Sozialversicherungsrecht vor, dass alle Arbeitgeber - ausgenommen private Haushalte - für jeden Beschäftigten Entgeltunterlagen (getrennt nach Kalenderjahren) in deutscher Sprache führen und stets in Papierform geordnet aufbewahren müssen. Diese Verpflichtung gilt für alle Beschäftigten - unabhängig davon, ob Versicherungspflicht besteht. Seit dem 1. Januar 2008 dürfen Arbeitgeber Entgeltunterlagen auch auf maschinell verwertbaren Datenträgern (z. B. Festplatten, USB-Sticks oder DVDs) führen.

Die Verpflichtung zur Führung und Aufbewahrung von Entgeltunterlagen dient vor allem dem Ziel, Fragen der Versicherungspflicht bzw. -freiheit sowie der Beitragsberechnung aktuell und für die Vergangenheit problemlos klären zu können. Entgeltunterlagen, die den Anforderungen nicht genügen, können für den Arbeitgeber zu Nachteilen führen, wenn sich später nicht mehr klären lässt, ob Versicherungspflicht bzw. -freiheit vorlag. Nachberechnete Sozialversicherungsbeiträge gehen häufig allein zulasten des Arbeitgebers, weil keine Möglichkeit mehr besteht, den Arbeitnehmeranteil vom Arbeitnehmer nachzufordern.

Notwendige Inhalte

In den Entgeltunterlagen werden Angaben über die Mitarbeiter des Unternehmens dokumentiert, etwa Beginn und Ende der Beschäftigung. Außerdem müssen wichtige Nachweise rund um das Beschäftigungsverhältnis aufbewahrt werden. Das sind beispielsweise

- Nachweise über Versicherungsfreiheit bzw. Befreiung von der Versicherungspflicht,
- Mitgliedsbescheinigungen von den Krankenkassen,
- Belege über die Meldedaten,
- Erklärungen geringfügig Beschäftigter zur Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung,
- Erklärungen, dass Beschäftigte auf die Anwendung der Gleitzoneberechnung in der Rentenversicherung verzichten,
- schriftliche Arbeitsverträge oder
- Erklärungen über weitere kurzfristige geringfügige Beschäftigungen im Kalenderjahr.

Jederzeit verfügbar

Werden Entgeltunterlagen auf maschinell verwertbaren Datenträgern geführt, müssen die Daten in der Aufbewahrungszeit jederzeit verfügbar und unverzüglich lesbar vorgehalten werden. Nach sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften besteht die Pflicht für die Aufbewahrung von Entgeltunterlagen bis zum Ablauf des auf die letzte Betriebsprüfung folgenden Kalenderjahres. Für das Beitrittsgebiet gilt, dass die am 31. Dezember 1991 dort vorhandenen Entgeltunterlagen mindestens bis zum 31. Dezember 2011 vom Arbeitgeber aufbewahrt werden müssen. Diese erweiterte Aufbewahrungsfrist gilt nicht, wenn der Arbeitgeber dem Betroffenen die Entgeltunterlagen oder die für die Rentenversicherung erforderlichen Daten aushändigt.

Weiterführende Informationen

Der Katalog der erforderlichen Entgeltunterlagen wird immer wieder an neue gesetzliche Bestimmungen angepasst. Die Einzugsstellen - also beispielsweise die AOK - oder auch die Prüfdienste der Rentenversicherung informieren gern über die notwendigen Entgeltunterlagen. Adressen gibt es über das Internet, beispielsweise unter www.aok-business.de oder www.deutsche-rentenversicherung.de.

Arbeitslosengeld: Längere Bezugszeit für Ältere

Ältere Arbeitnehmer können ab sofort wieder länger Arbeitslosengeld beziehen. Mit einer - rückwirkend ab 1. Januar 2008 geltenden - Gesetzesänderung wurde außerdem die Mindesthinzuverdienstgrenze für Frührentner von 355 € auf 400 € angehoben.

Arbeitslose zwischen 50 und 54 Jahre können nun maximal 15 Monate Arbeitslosengeld beziehen, bevor sie auf Arbeitslosengeld II angewiesen sind. Voraussetzung ist allerdings, dass sie die Vorversicherungszeit von 30 Monaten erfüllen. Ab dem 55. Lebensjahr haben Erwerbslose dann sogar einen Anspruch auf 18-monatiges Arbeitslosengeld. Dies gilt allerdings nur dann, wenn sie zuvor für mindestens 36 Monate arbeitslosenversicherungspflichtig waren oder freiwillige Beiträge (z. B. als Selbstständiger) eingezahlt haben. Ab 58 Jahren erhöht sich der Anspruch auf 24 Monate. Um die zwei Jahre ausnutzen zu können, müssen die Arbeitnehmer zuvor mindestens 48 Monate lang versichert gewesen sein.

Ältere Arbeitslose, die bis zum Rentenbeginn keine Chance auf eine Neueinstellung mehr sehen, können unter bestimmten Bedingungen bis zum Renteneintritt Arbeitslosengeld II beziehen. Für sie soll jedoch - nach dem Auslaufen der sog. 58-Regelung zum 31. Dezember 2007 - eine bessere Integration in den Arbeitsmarkt ermöglicht werden, da sie sich künftig aktiv und mit Unterstützung der Leistungsträger über das 58. Lebensjahr hinaus um ihre Eingliederung in Arbeit bemühen müssen. Darüber hinaus wird einheitlich für die älteren Langzeitarbeitslosen festgelegt, dass sie frühestens mit Vollendung des 63. Lebensjahres eine vorzeitige Altersrente in Anspruch nehmen müssen.

Mehr Spielraum für Frührentner

Seit 1. Januar 2008 beträgt die Mindesthinzuverdienstgrenze für Rentner, die eine Rente wegen voller Erwerbsminderung oder eine vorgezogene Altersrente erhalten, 400 €/Monat (vor der Gesetzesänderung: 355 €). Wird dieser Wert überschritten, führt dies immer dazu, dass die Rente entweder nur noch als Teilrente oder aber gar nicht mehr gezahlt werden kann. Die Anpassung auf 400 € bedeutet eine Angleichung an die Einkommensgrenze bei Minijobs, ist allerdings nicht mit dieser gleichzusetzen.

Der Rentner darf zweimal pro Jahr die Grenze bis zum Doppelten überschreiten, ohne seine Rente zu schmälern. Der Minijobber darf die Grenze von 400 € zwar auch überschreiten, darf mit seinem Einkommen allerdings regelmäßig nicht über 400 € pro Monat kommen. Außerdem zulässig: Gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten (z. B. Mehrarbeit infolge eines Rohrbruchs im Unternehmen).

Beispiel 1:

Ein Rentner, 63 Jahre, verdient monatlich 400 €. Hinzu kommt Weihnachtsgeld im November in Höhe von 48 €. Das regelmäßige Arbeitsentgelt beträgt monatlich 404 €, die Beschäftigung ist versicherungspflichtig. Die Mindesthinzuverdienstgrenze von 400 € wird nur im November, aber nicht um mehr als das Doppelte, überschritten. Der Hinzuverdienst ist rentenunschädlich.

Beispiel 2:

Ein Rentner, 63 Jahre, verdient monatlich 400 €. Im Januar muss er aufgrund einer plötzlichen Erkrankung eines Kollegen Überstunden machen und verdient in diesem Monat 1.000 €. Die Beschäftigung bleibt versicherungsfrei, weil das Überschreiten plötzlich und unvorhergesehen war. Allerdings wird im Januar die Rente gekürzt, weil die Mindesthinzuverdienstgrenze um mehr als das Doppelte überschritten wurde.

Fristlose Kündigung eines Geschäftsführers bei Verletzung der Pflicht zur Stellung eines Insolvenzantrags

Nach einer Entscheidung des Bundesgerichtshofs kann der Anstellungsvertrag eines GmbH-Geschäftsführers wegen Verletzung der Insolvenzantragspflicht fristlos gekündigt werden.¹

Nach den Feststellungen des Gerichts war das Unternehmen spätestens am 31. Dezember 2002 in Höhe von rund 100.000 € überschuldet und damit insolvenzreif gewesen. Hiervon hatte der Geschäftsführer spätestens bei Aufstellung des Jahresabschlusses am 26. Juni 2003 Kenntnis erlangt. Zwar hatte er keinen Überschuldungsstatus erstellt. Eine rechnerische Überschuldung nach der Handelsbilanz hat aber indizielle Bedeutung für die insolvenzrechtliche Beurteilung. Stille Reserven waren nach dem eigenen Vortrag des Beklagten nicht vorhanden.

¹ BGH, Beschluss v. 15.10.2007, II ZR 236/06, LEXinform 1547847.



Ablehnung eines Bewerbers mit unzureichenden Deutschkenntnissen ist keine Benachteiligung wegen ethnischer Herkunft

Nach einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin ist die Zurückweisung eines Stellenbewerbers mit Migrationshintergrund wegen fehlendem Beherrschen der deutschen Sprache keine Benachteiligung wegen ethnischer Herkunft im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.¹

In dem entschiedenen Fall wurde dem Kläger zunächst im Vorstellungsgespräch signalisiert, dass seine Deutschkenntnisse für die Tätigkeit ausreichend wären. Bevor jedoch der Kläger das vereinbarte Probearbeiten antreten konnte, wurde er mit Verweis auf seine mangelhaften Sprachkenntnisse nach Hause geschickt.

Der Kläger ist der Auffassung, er sei wegen seiner ethnischen Herkunft als geborener Engländer und der damit verbundenen eingeschränkten beziehungsweise mangelnden Kenntnisse der deutschen Sprache bei der Einstellung im Sinne von § 1 AGG benachteiligt worden, weshalb er gemäß § 15 Abs. 2 AGG vom Arbeitgeber eine Entschädigung von drei Bruttomonatsgehältern verlangen könne.

Dieser Ansicht folgte das Gericht nicht.

Der Kläger wurde nicht wegen seiner britischen Staatsangehörigkeit oder seiner englischen Muttersprache oder etwa eines englischen Akzents in der Aussprache des Deutschen zurückgewiesen, sondern allein, weil dem Arbeitgeber eine - wenn auch nur vermeintliche - mangelnde Kompetenz des Klägers in der deutschen Sprache missfallen hätte. Die Zurückweisung eines Bewerbers aus diesem Grunde hat mit dessen spezifischer ethnischer Herkunft aber an sich nichts zu tun.

Denn es geht nicht um die (Mutter) Sprache des Bewerbers als Ausdruck und Merkmal seiner ethnischen Zugehörigkeit, sondern um seine Sprachkenntnisse in einer anderen (Fremd) Sprache. Für sich genommen ist somit die Zurückweisung eines Stellenbewerbers mit "Migrationshintergrund" wegen etwaiger fehlender Beherrschung der deutschen Sprache keine Benachteiligung "wegen ethnischer Herkunft".

Etwas anderes gilt nur dann, wenn aufgrund weiterer Anhaltspunkte Indizien für eine unter dem Deckmantel tatsächlicher oder vorgeblicher mangelhafter deutscher Sprachkenntnisse daher kommende Ausländerfeindlichkeit oder gewollte Diskriminierung von Ausländern zu Tage treten würde.

Auch unter der Geltung des AGG in seiner derzeitigen Fassung steht es Arbeitgebern grundsätzlich frei, bei der Suche und Auswahl des nach ihren Vorstellungen für den zu besetzenden Arbeitsplatz am besten geeigneten Bewerbers eine Nichtberücksichtigung an nach ihren gerichtlich nicht überprüfbaren Vorstellungen unzureichende Kenntnisse des Deutschen in Wort und Schrift zu knüpfen.

¹ ArbG Berlin, Urt. v. 26.09.2007, 14 Ca 10356/07, LEXinform 0878064.

Angemessenheit einer Ausbildungsvergütung im Krankenpflegebereich

Ob eine Ausbildungsvergütung im Krankenpflegebereich angemessen ist, beurteilt sich nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts nicht nach dem Krankenhaus-Budget.¹ Vielmehr ist eine angemessene Ausbildungsvergütung bei der Festlegung des Budgets zu berücksichtigen.

Eine Ausbildungsvergütung ist unangemessen, wenn sie das Tarifniveau um mehr als 20 Prozent unterschreitet.

Davon kann es Ausnahmen geben. Beispielsweise wenn Ausbildungsplätze für Personengruppen geschaffen werden, die sonst nur unter erheblichen Schwierigkeiten einen Ausbildungsplatz finden könnten, und die Ausbildung teilweise oder vollständig durch öffentliche Gelder finanziert wird.

In dem entschiedenen Fall absolvierte eine Arbeitnehmerin bei der Beklagten eine Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegerin. Die vereinbarte Ausbildungsvergütung lag mehr als 35 Prozent unter dem Tarifniveau. Mit ihrer erfolgreichen Klage verlangte die Arbeitnehmerin die Zahlung der Differenz zur tariflichen Vergütung.

¹ BAG, Urt. v. 19.02.2008, 9 AZR 1091/06, BAG-Pressemitteilung Nr. 13/08.

Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags

Kürzlich hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass eine nach § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG grundsätzlich zulässige Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags nicht vorliegt, wenn die Parteien im Folgevertrag eine andere Kündigungsregelung treffen als im Ausgangsvertrag.¹

Eine Verlängerung im Sinne des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG setzt voraus, dass sie noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrags vereinbart und dadurch grundsätzlich nur die Vertragsdauer geändert wird, nicht aber die übrigen Arbeitsbedingungen. Andernfalls handelt es sich um den Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags, dessen Befristung wegen des bereits bisher bestehenden Arbeitsverhältnisses nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ohne Sachgrund nicht zulässig ist.

¹ BAG, Urt. v. 20.02.2008, 7 AZR 786/06, LEXinform 0173956.

Arbeitgeber haftet 30 Jahre für Sozialversicherungsbeiträge

Nach einer Entscheidung des Sozialgerichts Dortmund haften Arbeitgeber, die Schwarzarbeiter beschäftigen, 30 Jahre lang für geschuldete Sozialversicherungsbeiträge.¹

Im Rahmen eines steuerstrafrechtlichen Ermittlungsverfahrens bei einer Spedition war aufgefallen, dass die Stundenaufzeichnungen auf den Aushilfslohnquittungen der pauschal besteuerten Aushilfskräfte nicht mit den verfahrenen Stunden auf den Tachoscheiben übereinstimmten. Daraufhin forderte die Deutsche Rentenversicherung über 40.000 € an Sozialversicherungsbeiträgen und Säumniszuschlägen für die Jahre 1995 bis 1998 nach.

Die Spedition machte die Verjährung der Forderung geltend.

Das Sozialgericht Dortmund wies die Klage ab. Die Beklagte könne Sozialversicherungsbeiträge aus der geschätzten Summe der Arbeitsentgelte verlangen, weil die Spedition ihre Aufzeichnungspflicht nicht ordnungsgemäß erfüllt habe und dadurch die Versicherungs- und Beitragspflicht (bzw. -freiheit wegen Geringfügigkeit) und die konkrete Beitragshöhe der einzelnen Fahrer nicht mehr festgestellt werden könne.

Bereits der Umstand von Schwarzarbeit lässt den Schluss zu, dass es auch Ziel des Arbeitgebers gewesen war, sozialversicherungsrechtliche Pflichten zu umgehen. Vorsätzlich vorenthaltene Sozialversicherungsbeiträge verjähren erst nach 30 Jahren.

¹ SG Dortmund, Urt. v. 25.01.2008, S 34 R 50/06, dpa-Meldung v. 11.02.2008.

Kein Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer bei Arbeitgeberwechsel wegen Erlöschens des bisherigen Betriebsinhabers

Gemäß § 613a Abs. 6 BGB haben Arbeitnehmer ein Widerspruchsrecht, wenn der bisherige Betriebsinhaber erlischt und der neue Arbeitgeber durch gesellschaftsrechtliche Gesamtrechtsnachfolge in die Arbeitsverhältnisse eintritt, da das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen erloschenen Arbeitgeber nicht fortgesetzt werden kann.

In einem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall war ein Arbeitnehmer bei einer GmbH & Co. KG beschäftigt.¹ Die Komplementärin und der einzige Kommanditist der KG einigten sich darauf, dass die Komplementärin austreten und ihr gesamtes Vermögen mit allen Aktiva und Passiva auf den Kommanditisten (M GmbH) übergehen sollte. Die M GmbH wurde daraufhin gesellschaftsrechtliche Gesamtrechtsnachfolgerin der KG, die gemäß den Vereinbarungen ihrer beiden Gesellschafter erlosch.

Die KG hatte die Arbeitnehmer darauf hingewiesen, dass die Arbeitsverhältnisse auf die M GmbH übergehen würden und das Arbeitsverhältnis im Fall eines Widerspruchs nach § 613a Abs. 6 BGB gegen den Betriebsübergang aufgrund des Erlöschens der Gesellschaft automatisch enden würde.

Ein Arbeitnehmer widersprach zunächst dem Arbeitgeberwechsel, hielt jedoch später diesen Widerspruch für unwirksam und beantragte die Feststellung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses mit der GmbH.

Das BAG hat nun entschieden, dass zwischen ihm und der GmbH ein Arbeitsverhältnis besteht. Der Kläger konnte dem Wechsel seines Arbeitgebers nicht mit Erfolg nach § 613a BGB widersprechen, da der bisherige Arbeitgeber durch die gesellschaftsrechtliche Gestaltung erloschen war. Sein erklärter Widerspruch war auch nicht als Kündigung oder anderweitige Beendigungserklärung auszulegen.

¹ BAG, Urt. v. 21.02.2008, 8 AZR 157/07, LEXinform 0173963.

Bundesarbeitsgericht zur Unterrichtspflicht des Arbeitgebers beim Betriebsübergang

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts muss bei einem Betriebsübergang der bisherige Arbeitgeber oder der neue Betriebsinhaber die betroffenen Arbeitnehmer auch darüber unterrichten, dass der

Betriebserwerber nur die beweglichen Anlageteile des Betriebs, nicht aber das Betriebsgrundstück übernimmt.¹

Ein Arbeitgeber wollte wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten seinen Betrieb schließen und führte deshalb Gespräche mit dem Betriebsrat. Nach einem Entwurf für einen Sozialplan wären den Arbeitnehmern Abfindungen zugestanden. Später brach der Arbeitgeber die Verhandlungen über einen Sozialplan und Interessenausgleich mit der Begründung ab, die Fa. MG wolle den Betrieb übernehmen. Der Arbeitgeber vereinbarte nachfolgend mit der Fa. MG und einer Immobilienfirma, dass letztere das dem Arbeitgeber gehörende Betriebsgrundstück nebst dem Anlagevermögen übernehmen werde und auf die MG als Betriebserwerberin nur die Maschinen und Schalungen, die Vorräte an Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen sowie die Halffertigprodukte und das Mobiliar übergehen sollten. Darauf wurden die Mitarbeiter in dem Unterrichtungsschreiben des Arbeitgebers nicht hingewiesen.

Der klagende Arbeitnehmer widersprach dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses im Rahmen eines Betriebsübergangs zum 1. Juli 2004 nicht. Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen der Betriebserwerberin im März 2005 kündigte der Insolvenzverwalter dem Kläger zum 30. Juni 2005. Der Kündigungsschutzprozess endete mit einem Vergleich, welcher die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. Juni 2005 und die Zahlung einer Abfindung beinhaltete. Der Kläger verlangt von der Beklagten Schadensersatz in Höhe der im Sozialplanentwurf für ihn vorgesehenen Abfindung. Er macht geltend, bei einer ordnungsgemäßen Unterrichtung über die wirtschaftliche Lage der Betriebserwerberin und die getroffene Vereinbarung bezüglich der Nichtübernahme des Betriebsgrundstücks hätte er dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widersprochen und wäre in den Genuss der Abfindung aus dem vorbereiteten Sozialplan gekommen.

Dieser Ansicht folgte das BAG nicht. Zwar war die Unterrichtung des Klägers nach § 613a Abs. 5 BGB unzulänglich, weil er nicht über die fehlende Übertragung der Betriebsimmobilie auf den Betriebserwerber unterrichtet worden war. Einen Schadensersatzanspruch hat das Gericht dennoch verneint, da der Sozialplan, aus dem der Kläger Ansprüche herleitet, nicht zustande gekommen war. Auch ein Nachteilsausgleich nach § 113 BetrVG scheidet aus, weil ein Betriebsübergang allein grundsätzlich keine Betriebsänderung im Sinne der §§ 111 ff. BetrVG darstellt.

¹ BAG, Ur. v. 31.01.2008, 8 AZR 1116/06, LEXinform 0173922.

Leistungen einer Gruppenunfallversicherung sind kein Arbeitslohn

Erhält ein Arbeitnehmer nach einem Verkehrsunfall auf dem Arbeitsweg Leistungen aus einer vom Arbeitgeber als Versicherungsnehmer geschlossenen Gruppenunfallversicherung, liegt kein Arbeitslohn vor. So entschied vor Kurzem das Finanzgericht Rheinland-Pfalz¹ im Fall eines Technikers, der auf dem Weg zur Fabrik einen Verkehrsunfall erlitt und dabei schwer verletzt wurde. Die Versicherung zahlte zunächst an den Arbeitgeber als Versicherungsnehmer. In einer in der Folge vom Arbeitgeber erteilten Entgeltbescheinigung wurden die Erstattungsbeträge an den Arbeitnehmer als Bruttoarbeitslohn aufgeführt. Hiergegen wehrte sich der Arbeitnehmer.

Zum lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn gehören alle geldwerten Vorteile, die dem Arbeitnehmer für eine Beschäftigung gewährt werden.² Das Gericht erklärte, es sei hierbei nicht entscheidend, ob die Zuwendungen für den Arbeitgeber Betriebsausgaben darstellten. Ausschlaggebend für die Beurteilung sei allein, ob sich die Zuwendung bei objektiver Betrachtung für den Arbeitnehmer als Frucht seiner Arbeitsleistung erweise.³ Dies sei hier nicht der Fall, da die Zahlung nicht als Gegenleistung für das Zurverfügungstellen der Arbeitskraft des Arbeitnehmers betrachtet werden könne. Anders als zum Beispiel Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung diene die Leistung aus der Gruppenunfallversicherung nicht dem Zweck, Einnahmeausfälle des Arbeitnehmers zu ersetzen, sondern stelle einen materiellen Ausgleich für den erlittenen Personenschaden dar.

¹ FG Rheinland-Pfalz, Ur. v. 18.12.2007, 2 K 2214/07, LEXinform 5005884.

² § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG.

³ R 70 Abs. 1 S. 1 LStR.