

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



August 2008

Infobrief für das Lohn- und Personalbüro

Sehr geehrte Damen und Herren,

Wir informieren Sie heute über aktuelle Entscheidungen. Bitte lesen Sie den Mandantenbrief sorgfältig durch. Wenn Sie Rückfragen haben, rufen Sie bitte einfach an.

Weitere Themen finden Sie, wie gewohnt, auf unserer Internet-Seite.

Wir machen Urlaub.

Bitte beachten Sie, dass unser Büro in der Zeit vom 13.08.2008 bis einschließlich 02.09.08 komplett geschlossen ist.

Zu guter letzt: Wir wünschen Ihnen schöne und erholsame Urlaubstage.

Bis bald



Ulrich Kallfass



Stefan Kracik

Nachtarbeitszuschläge können auch bei mündlicher Vereinbarung steuerfrei sein

Nachtarbeitszuschläge auf Grund eines mündlich geschlossenen Arbeitsvertrags können steuerfrei sein, wenn die Nachtarbeit zu arbeitsvertraglich bestimmten Zeiten angefallen ist und anhand des individuellen Arbeitszeitkontos des Arbeitnehmers nachvollzogen werden kann. So entschied das Finanzgericht Münster¹ im Fall einer Bäckerei, die mit ihren Gesellen mündliche Arbeitsverträge geschlossen hatte, nach denen diese zur regelmäßigen Nachtarbeit verpflichtet waren. Der Nachweis der Nachtarbeitsstunden erfolgte durch Abzug von urlaubs- und krankheitsbedingten Fehlzeiten von der arbeitsvertraglich geregelten Nachtarbeitszeit.

Zuschläge, die für Nachtarbeit neben dem Grundlohn gezahlt werden, sind steuerfrei, soweit sie bestimmte Prozentsätze des Grundlohns nicht übersteigen.² Voraussetzung ist eine gesonderte Vereinbarung über die Zuschläge, sie dürfen nicht lediglich Teil des Gesamtlohns sein. Außerdem müssen die Zuschläge für tatsächlich geleistete Arbeit gezahlt werden, d. h. die Arbeitsleistung muss nachgewiesen werden. In der Regel müssen Einzelaufzeichnungen geführt werden.³

In dem aktuellen Fall waren die Arbeitsverträge zwar mündlich geschlossen worden, die Gesellen hatten jedoch schriftlich bestätigt, dass sie die Arbeit regelmäßig in der Nacht leisteten und dass hierfür ein fester Lohn sowie ein bestimmter Zuschlag für die Nachtarbeit gezahlt wurden. Die Lohnabrechnungen wiesen die Beträge gesondert aus. Das reichte dem Gericht aus. Die tatsächliche Arbeitsleistung muss nicht durch eine Abrechnung zum Jahresende nachgewiesen werden, sondern kann durch andere Beweismittel erbracht werden.⁴ Da die Nachtarbeit regelmäßig zu bestimmten Zeiten anfiel, konnte sie nach Abzug des Jahresurlaubs nur noch von krankheitsbedingten Fehlzeiten beeinflusst werden.

Gegen das Urteil wurde Revision eingelegt.⁵

¹ FG Münster, Ur. v. 13.3.2008, 3 K 4804/05, LEXinform 5006571.

² § 3b Abs. 1 EStG.

³ BFH, Ur. v. 28.11.1990, VI R 144/87, BStBl. 1991 II, S. 296, LEXinform 0097926.

⁴ BFH, Ur. v. 28.11.1990, VI R 144/87, BStBl. 1991 II, S. 296, LEXinform 0097926.

⁵ Rev. BFH, VI R 16/08.

Geldwerter Vorteil bei Arbeitgeberdarlehen

Bei Arbeitgeberdarlehen bemisst sich der geldwerte Vorteil nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem marktüblichen Zins und dem Zins, den der Arbeitnehmer zahlt. Für die Ermittlung des marktüblichen Zinssatzes gibt es drei Möglichkeiten, die die OFD Rheinland¹ dargestellt hat:

- Für Darlehen mit einer Laufzeit ab 2003 gilt als marktüblicher Zins der bei Vertragsabschluss von der Deutschen Bundesbank unter www.bundesbank.de/statistik/statistik_zinsen.php#ewuzins zuletzt veröffentlichte Effektivzinssatz abzüglich 4 %.
- Die EWU-Zinsstatistik reicht nur bis in das Jahr 2003 zurück. Daher ist für laufende Arbeitgeberdarlehen, die vor dem 1.1.2003 abgeschlossen worden sind, marktüblicher Zinssatz die Untergrenze der Streubreite der Zinssätze in der früheren Bundesbank-Zinsstatistik unter www.bundesbank.de/statistik/statistik_zeitreihen.php?open=zinsen „Bundesbank-Statistik (Juni 1967 bis Juni 2003)“, ohne Abschlag von 4 %.
- Außerdem bestehen keine Bedenken, als Maßstabzins die nachgewiesene günstigste Marktkondition für Darlehen mit vergleichbaren Bedingungen am Abgabeort unter Einbeziehung allgemein zugänglicher Internetangebote von Direktbanken ohne Abschlag von 4 % zu Grunde zu legen.

¹ OFD Rheinland, Kurzinformation Einkommensteuer Nr. 009/2008 v. 14.2.2008.

Negativer Arbeitslohn bei Rückgabe von Mitarbeiteraktien

Übertragen Arbeitnehmer Aktien ihres Arbeitgebers, die sie zuvor im Rahmen eines Mitarbeiterbeteiligungsprogramms vergünstigt erworben hatten, auf den Arbeitgeber zurück, liegen negative Einnahmen vor. Die Höhe der negativen Einnahmen ist nach einer Entscheidung des FG Berlin-Brandenburg¹ auf den ursprünglich auf Grund der Gewährung der Aktien als Arbeitslohn berücksichtigten Betrag begrenzt und erhöht sich nicht um eine zwischenzeitlich eingetretene Wertsteigerung der Aktien.

Eine AG hatte ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm auf Aktienbasis für ihre Führungskräfte aufgelegt. Mit einer Anrufungsauskunft wollte sich die AG die Bewertungsmethode bestätigen lassen. Mit den Mitarbeitern hatte die AG vereinbart, dass die Aktien zurückzuübertragen seien, wenn die Anrufungsauskunft nicht bis zu einem Termin vorliegt. Da das Finanzamt die Anrufungsauskunft ablehnte, waren die Aktien

zurückzuübertragen. Die AG ermittelte den durch die Rückübertragung entstandenen „geldwerten Nachteil“ ihrer Mitarbeiter als Differenz aus dem Wert der Aktien zum Zeitpunkt der Rückübertragung abzüglich der Anschaffungskosten. Das Finanzamt wollte den Wert auf den Zeitpunkt der Überlassung an die Arbeitnehmer begrenzen.

Die Rückübertragung der Aktien führte bei den Mitarbeitern der AG zu negativen Einnahmen. Negative Einnahmen liegen vor, wenn ein Steuerpflichtiger Einnahmen zurückzahlt, die er in einem früheren Veranlagungszeitraum zu viel erhalten und versteuert hat. Besteht die negative Einnahme in der Rückgabe eines zuvor erhaltenen Gegenstandes, ist sie mit dem Wert des Gegenstandes zum Zeitpunkt der Hingabe, gegebenenfalls abzüglich zwischenzeitlich angefallener Absetzungen für Abnutzung, anzusetzen. Das Institut der negativen Einnahme dient dem Rückgängigmachen der steuerlichen Belastung, die durch die Hingabe eines Geldbetrages oder Gegenstandes, den der Empfänger später zurückzugewähren hat, eingetreten ist. Bei Berücksichtigung von zwischen Hin- und Rückgabe eingetretenen Wertsteigerungen würde die zunächst eingetretene Steuerbelastung nicht nur ausgeglichen, sondern überkompensiert.

Die AG hat gegen das Urteil Revision eingelegt.²

¹ FG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 19.3.2008, 12 K 9231/07, LEXinform 5006457.

² Az. BFH: VI R 17/08.

Bonus für Betriebe: Ausbildung lohnt sich

Ab Juli bekommen Unternehmen Geld von der Agentur für Arbeit, wenn sie zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen. Mit diesen Bonuszahlungen möchte der Staat dafür sorgen, dass auch diejenigen Bewerber eine Ausbildungsstelle erhalten, die bereits seit längerem vergeblich danach suchen.

Der Ausbildungsbonus kommt grundsätzlich für alle Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz, der Handwerksordnung oder dem Seemannsgesetz in Betracht. Voraussetzung für einen Anspruch des Arbeitgebers ist, dass er Auszubildende einstellt, die die allgemein bildende Schule bereits im Vorjahr oder früher verlassen haben. Berücksichtigt werden Bewerber ohne Schulabschluss, mit einem Sonderschulabschluss bzw. mit einem Hauptschulabschluss. Daneben werden ebenso Jugendliche gefördert, die lernbeeinträchtigt oder sozial benachteiligt sind. Für sie gibt es zusätzliche sozialpädagogische Begleitung über ausbildungsbegleitende Hilfen.

Neben diesem Anspruch auf Ausbildungsbonus können, nach Entscheidung der jeweiligen Agentur für Arbeit, auch solche Arbeitgeber einen Bonus bekommen, die Altbewerber mit einem mittleren Schulabschluss einstellen oder solche Jugendliche, die bereits seit mehr als zwei Jahren einen Ausbildungsplatz suchen. Förderungsfähig sind auch Arbeitgeber, die Auszubildende zusätzlich ausbilden, deren Ausbildungsverhältnis wegen Insolvenz, Stilllegung oder Schließung des Ausbildungsbetriebes vorzeitig beendet wurde.

Wie viel Geld gibt es?

Der Bonus, der Unternehmen ab 1. Juli 2008 winkt, variiert zwischen 4.000 € und 6.000 € pro zusätzlicher Ausbildungsstelle. Bei behinderten Jugendlichen erhöht sich die Förderung um 30 %. Die Agentur für Arbeit zahlt den Bonus in zwei Etappen: 50 % nach Ablauf der Probezeit und weitere 50 % nach Anmeldung zur Abschlussprüfung.

Weiterführende Informationen

Interessierte Unternehmen, die zusätzlich ausbilden wollen, wenden sich an die jeweilige Agentur für Arbeit. Dort erfahren sie nähere Details und können Anträge stellen.

Betriebliche Altersvorsorge - Entgeltumwandlung kürzt Sozialleistungen

Wenn Arbeitnehmer Entgeltteile für die betriebliche Altersvorsorge umwandeln, kürzen sie damit Sozialleistungen, die sich nach dem Arbeitsentgelt berechnen. Der Grund: Beitragsfreie Arbeitsentgelte wirken sich nicht auf die für die Sozialleistungen zu berücksichtigenden Entgelte aus.

Arbeitnehmer können Entgelt für die betriebliche Altersvorsorge umwandeln und so Steuern und Sozialversicherungsbeiträge sparen. Investieren Arbeitnehmer beispielsweise im Jahr 2008 bis zu 2.544 €/Jahr aus eigener Tasche für eine Direktversicherung, so ist dieser Betrag komplett steuer- und beitragsfrei.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer hat ein Bruttojahresgehalt von 42.544 €. Davon wandelt er 2.544 € um. Er ist kinderlos, hat Steuerklasse I und trägt einen Arbeitnehmerbeitragsanteil von 20,4 %; der Arbeitgeberbeitragsanteil beträgt 19,5 %.

	ohne Umwandlung	mit Umwandlung	Ersparnis
Entgelt	42.544,00 €	40.000,00 €	2.544,00 €
SV-Beiträge (Arbeitnehmer)	8.678,98 €	8.160,00 €	518,98 €
SV-Beiträge (Arbeitgeber)	8.296,08 €	7.800,00 €	496,08 €
Lohnsteuer	8.765,00 €	7.895,00 €	870,00 €
Kirchensteuer (Bayern)	701,20 €	631,60 €	69,60 €
Solidaritätszuschlag	482,07 €	434,22 €	47,85 €

Von den 2.544 €, die der Arbeitnehmer für die betriebliche Altersvorsorge aufwendet, entfallen 1.506,43 € (= 518,98 € + 870,00 € + 69,60 € + 47,85 €) auf die ersparten Steuern und SV-Beiträge.

Renten Kürzung

Gesparte Beiträge bedeuten aber auch, dass bestimmte Sozialleistungen geringer ausfallen. So bewirken einmalig 2.544 €/Jahr, die nicht verbeitragt werden, folgende monatliche Renten Kürzung (Basis 2008):

	Betrag	Entspricht in Entgeltpunkten (2008)	Entspricht einer monatlichen Renten Kürzung von (ab 1.7.2008)
West	2.544 €	0,0846	2,25 €
Ost	2.544 €	0,1000	2,33 €

Arbeitslosenversicherung

Auch in der Gegenwart kann die Entgeltumwandlung zu gekürzten Sozialleistungen führen. So fällt etwa ein Arbeitslosen- oder auch ein Kurzarbeitergeld geringer aus, weil weniger beitragspflichtiges Arbeitsentgelt berücksichtigt wird. Auf das Kurzarbeitergeld (bei vollem Arbeitsausfall) würde sich in dem oben genannten Beispielfall die Entgeltumwandlung folgendermaßen auswirken:

	Bruttomonatslohn	Entspricht einem monatlichen Kurzarbeitergeld (60 % vom Vergleichsnetto, StKl. I) in Höhe von
ohne Umwandlung	3.545,33 €	1.216,77 €
mit Umwandlung	3.333,33 €	1.165,28 €

Damit würde ein monatliches Kurzarbeitergeld um 51,49 € (= 1.216,77 € - 1.165,28 €) geringer ausfallen als ohne die Entgeltumwandlung. Entsprechendes gilt für ein Arbeitslosengeld.

Krankenversicherung

Auch in der Krankenversicherung hat die Entgeltumwandlung Auswirkungen. So wird ein Krankengeld nur in geringerem Umfang gewährt. Bei versicherungsfreien Arbeitnehmern kann durch die Entgeltumwandlung das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt unter die Jahresarbeitsentgeltgrenze sinken. Die Arbeitnehmer werden dadurch versicherungspflichtig und müssen zum Zeitpunkt, zu dem eine solche Vereinbarung wirksam wird, umgemeldet werden.

Weitere Informationen

Genauere Details zu den Auswirkungen der Entgeltumwandlung auf die Sozialleistungen erfahren Arbeitnehmer vom jeweiligen Sozialversicherungsträger.

Betriebliche Altersrenten sind Kaufkraftverlusten oder Nettoentwicklungen vergleichbarer Arbeitnehmer anzupassen

Nach einem Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Anpassung der betrieblichen Altersvorsorge alle drei Jahre zu überprüfen.¹

Bei seiner Entscheidung, die er nach billigem Ermessen zu treffen hat, ist neben den Belangen des Betriebsrentners die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen.

Die Belange des Versorgungsempfängers werden durch den Anpassungsbedarf bestimmt, der sich aus dem Kaufkraftverlust ergibt, der vom Rentenbeginn bis zum Anpassungstichtag eingetreten ist.

Erfüllt sind diese Belange, wenn der eingetretene Kaufkraftverlust ausgeglichen oder die Rente der Nettoentwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer des Arbeitgebers angepasst wird.

¹ ArbG Dortmund, Urt. v. 22.04.2008, 7 Ca 5877/07, LEXinform 1404231.

Pflegezeit: Auswirkungen auf Beiträge und Meldungen

Arbeitnehmer, die vom neuen Anspruch auf Pflegezeit Gebrauch machen, müssen vom Arbeitgeber grundsätzlich abgemeldet werden. Arbeiten sie während dieser Zeit in Teilzeit, kann die Beitragsgruppe oder sogar die Einzugsstelle wechseln.

Lässt sich ein Arbeitnehmer während der Pflegezeit vollständig von der Arbeit freistellen, entfällt seine Versicherungspflicht aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses unmittelbar. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer zum letzten Tag vor der Pflegezeit ab- und zum Tag der Beschäftigungsaufnahme nach der Pflegezeit wieder anmelden (Meldegrund 33 bzw. 13).

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer geht am 1.10.2008 in Pflegezeit. Mit seinem Arbeitgeber vereinbart er, dass er in den folgenden 6 Monaten nicht mehr arbeitet. Er erhält in dieser Zeit kein Entgelt.

Der Arbeitnehmer muss zum 30. 9. 2008 abgemeldet werden. Der Arbeitgeber meldet ihn später mit dem Tag der Wiederaufnahme der Beschäftigung erneut an.

Minijob

Anders sieht es aus, wenn sich Arbeitnehmer nur teilweise von der Arbeitsleistung freistellen lassen. Sie sind grundsätzlich weiterhin versicherungspflichtig, es sei denn sie arbeiten während der Pflegezeit nur noch auf Minijob-Basis (nicht mehr als 400 € pro Monat). Arbeitnehmer, die nur noch auf Minijob-Basis arbeiten, müssen bei der bisherigen Einzugsstelle ab- und bei der Minijobzentrale angemeldet werden (Meldegrund 31 bzw. 11).

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer geht am 1.10.2008 in Pflegezeit. Mit seinem Arbeitgeber vereinbart er, dass er in den folgenden 6 Monaten nur noch 5 statt bisher 35 Stunden pro Woche arbeitet. Das Entgelt reduziert sich damit von 2.100€ auf 300 €.

Der Arbeitnehmer ist in der Pflegezeit geringfügig entlohnt und somit sozialversicherungsfrei. Der Arbeitgeber meldet ihn für diese Zeit bei der Minijob-Zentrale an und entrichtet dorthin pauschale Beiträge.

Gleitzone

Liegt das reduzierte Arbeitsentgelt aufgrund der Teilzeittätigkeit im Bereich von 400,01 € bis 800,00 €, gelten ab Beginn der Pflegezeit die besonderen Regelungen für die Ermittlung der Beitragsbemessungsgrundlage und für die Beitragstragung in der Gleitzone. Sie müssen nur dann vom Arbeitgeber umgemeldet werden, wenn ein zuvor krankenversicherungsfreier Arbeitnehmer versicherungspflichtig wird.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer geht am 1.10.2008 in Pflegezeit. Mit seinem Arbeitgeber vereinbart er, dass er in den folgenden 6 Monaten nur noch 10 statt bisher 35 Stunden pro Woche arbeitet. Das Entgelt reduziert sich damit von 2.100 € auf 600 €.

Der Arbeitnehmer ist in der Pflegezeit weiterhin versicherungspflichtig beschäftigt. Der Arbeitgeber meldet ihn nicht um. Allerdings muss der Arbeitgeber bei der Berechnung der Beiträge die Gleitzone-Regelung berücksichtigen.



Stipendium ist weder Arbeitsentgelt noch Erwerbsersatzeinkommen im Sinne der Rentenversicherung

In einem vom Bundessozialgericht entschiedenen Fall war ein Diplomingenieur von der Versicherungspflicht in der Alterssicherung der Landwirte (AdL) wegen entsprechenden Einkommens aus seiner selbstständigen Tätigkeit als Diplomingenieur für Landschaftspflege befreit.¹

Nachdem sich herausgestellt hatte, dass er von Januar 2001 bis April 2003 anstelle der selbstständigen Tätigkeit ein Stipendium in Höhe von monatlich 1.000 € bezogen hatte hob die zuständige Landwirtschaftliche Alterskasse die Befreiung für die Zeit vom 1.1.2001 bis 30.4.2003 auf und forderte insoweit Beiträge zur AdL.

Nach dem Urteil des BSG ist diese Vorgehensweise korrekt.

Nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 ALG in der bis zum 31.3.2003 geltenden Fassung des Agrarsozialreformgesetzes 1995 werden unter anderem Landwirte auf Antrag von der Versicherungspflicht befreit, solange sie regelmäßig Arbeitsentgelt, Arbeitseinkommen, vergleichbares Einkommen oder Erwerbsersatzeinkommen beziehen, das ohne Berücksichtigung des Arbeitseinkommens aus Land- und Forstwirtschaft ein Siebtel der Bezugsgröße überschreitet.

Allerdings ist das Stipendieeinkommen des Diplomingenieurs kein "Arbeitsentgelt" aus einer Beschäftigung, also einer nichtselbstständigen Arbeit im Sinne der §§ 7, 14 SGB IV.

Die wissenschaftliche Tätigkeit eines Stipendiaten stellt grundsätzlich keine entlohnte, abhängige Beschäftigung im Sinne des Sozialversicherungsrechts dar. Ein Stipendium ist eine Geldleistung, mit der unter anderem junge Wissenschaftler von bestimmten Institutionen für bestimmte Projekte und Vorhaben finanziell unterstützt werden. Ein Forschungsstipendium hat also grundsätzlich seinen Zweck in der Förderung der wissenschaftlichen Forschung und des wissenschaftlichen Nachwuchses. Der Stipendiat wird im Interesse der Allgemeinheit gefördert. Eine Dienstleistungs- oder Arbeitspflicht gegen Vergütung im Sinne einer im Gegenseitigkeitsverhältnis stehenden Hauptpflicht gegenüber dem Stipendiengeber ist damit nicht verbunden.

¹ BSG, Urt. v. 23.01.2008, B 10 LW 1/07 R, BSG-Pressmitteilung Nr. 1/2008.

Eigenmächtiger Urlaubsantritt als Kündigungsgrund

Tritt der Arbeitnehmer eigenmächtig einen vom Arbeitgeber nicht genehmigten Urlaub an, so verletzt er damit seine arbeitsvertraglichen Pflichten. Ein solches Verhalten ist an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung darzustellen. Im Einzelfall kann die außerordentliche Kündigung in eine ordentliche Kündigung umgedeutet werden; so hat das Landesarbeitsgericht Hamm¹ in einem Fall entschieden, in dem der Arbeitnehmer irrtümlich davon ausgegangen ist, dass sein Urlaubsanspruch wegen bevorstehender Insolvenzeröffnung verloren geht.

¹ LAG Hamm, Urt. v. 17.10.2007, 2 Sa 43/07, NZA-RR 2008, S. 294, LEXinform 1401223.

Kündigung wegen Entzugs einer „betrieblichen Fahrerlaubnis“

In einem vom Bundesarbeitsgericht¹ entschiedenen Fall hatte ein Personennahverkehrsunternehmen einem Busfahrer fristlos und fristgerecht gekündigt, weil ihm eine zusätzlich zum Führerschein erteilte „betriebliche Fahrerlaubnis“ vom Betriebsleiter wegen verschiedener straßenverkehrsrechtlicher Verstöße entzogen worden war.

Die darauf hin vom Busfahrer erhobene Kündigungsschutzklage war erfolgreich. Nach Auffassung des Gerichts rechtfertigt der Entzug einer zusätzlich vom Arbeitgeber zum Führerschein erteilten „betrieblichen Fahrerlaubnis“ für sich weder eine außerordentliche noch eine ordentliche Kündigung aus personenbedingten Gründen. Ein solcher Entzug steht nicht dem Verlust einer gesetzlichen Fahrerlaubnis gleich, da sowohl Erteilung als auch Entzug nach vom Arbeitgeber selbst erstellten Regeln erfolgt. Ansonsten hätte es der Arbeitgeber in der Hand, sich selbst Kündigungsgründe zu schaffen und die Regelungen zur verhaltensbedingten Kündigung bei Arbeitsvertragspflichtverletzungen zu umgehen.

¹ BAG, Urt. v. 5.6.2008, 2 AZR 984/06, Pressemitteilung Nr. 50/08, LEXinform 0174248.

Besonderheiten bei Kündigung von minderjährigen Arbeitnehmern

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hat in einem Urteil dargelegt, welche Kriterien erfüllt sein müssen, damit die Kündigung eines minderjährigen Arbeitnehmers oder Auszubildenden wirksam ist:¹

- Eine Kündigung gegenüber einem Minderjährigen ist nur wirksam, wenn sie gegenüber den Eltern als gesetzliche Vertreter ausgesprochen wird.
- Sie muss den Eltern zugehen. Dabei kann der Arbeitgeber nach der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts den Minderjährigen formlos bitten, das Schreiben seinen Eltern zu übergeben. Der Minderjährige ist dann Erklärungsbote. Das Risiko, dass der Minderjährige das Kündigungsschreiben den Eltern auch tatsächlich zumindest zum Lesen vorlegt, trägt dabei aber der Arbeitgeber.
- Die an den Minderjährigen gerichtete Kündigung ist selbst dann unwirksam, wenn dessen Eltern die Kündigung zufällig zur Kenntnis nehmen.
- Schreibt der Arbeitgeber sowohl den Minderjährigen als auch die Eltern in nahezu identischen Schreiben an, ist nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts nur von einer Erklärung an die Eltern auszugehen. Durch das Schreiben an den Minderjährigen wird dieser lediglich über die Kündigung informiert, zumal der Hinweis, sich unverzüglich bei der Agentur für Arbeit zu melden und die Aufforderung, die Firmenkleidung zurückzugeben, direkt an den Minderjährigen zu richten sind.

¹ LAG Schleswig-Holstein, 2 Ta 45/08, Meldung v. 11.06.2008.

Verhaltensbedingte Kündigung eines Auszubildenden

Das Arbeitsgericht Frankfurt hatte darüber zu entscheiden, ob die fristlose Kündigung eines Auszubildenden gerechtfertigt war.¹

Der Auszubildende hatte nach einem Wortwechsel mit gegenseitigen Beleidigungen zu einem Vorarbeiter gesagt: „Überleg dir gut, was du sagst, sonst stech' ich dich ab.“ Vor Gericht äußerte der Vorgesetzte, er habe die Drohung ernst genommen, zumal in der Werkstätte mehrere Messer und Schnittwerkzeuge herumgelegen hätten.

Der Arbeitgeber sprach nach dem Vorfall eine fristlose Kündigung gegen den Auszubildenden aus.

Das Gericht sah die fristlose Kündigung des Lehrlings als angemessen und wirksam an. Auch wenn bei Ausbildungsverhältnissen vor allem der Erziehungsgedanke im Vordergrund steht und deshalb nur unter erschwerten Bedingungen gekündigt werden darf, muss ein Ausbildungsbetrieb doch keine derartigen Beeinträchtigungen des Betriebsfriedens hinnehmen.

¹ ArbG Frankfurt, Ur. v. 19.06.2008, 22 Ca 9143/07.

Arbeitnehmer haftet bei bedingt vorsätzlichen Falschbuchungen für Neuerstellung der Buchhaltung

Nimmt eine Angestellte - zumindest bedingt - vorsätzlich Falschbuchungen vor, ist sie nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz verpflichtet, dem Arbeitgeber die von ihm aufgewendeten Kosten für die Neuerstellung der Buchhaltung zu ersetzen.¹

In dem entschiedenen Fall war eine Arbeitnehmerin unter anderem für die Finanzbuchhaltung, die Lohnbuchhaltung sowie die Kontrolle der Ein- und Ausgangsrechnungen zuständig.

Dabei hat die Arbeitnehmerin verschiedene Buchungsfehler verursacht. Nach Erkenntnis des Gerichts waren die festgestellten Buchungsfehler nicht mit mangelnden Kenntnissen oder als bloße Flüchtigkeitsfehler erklärbar. Vielmehr war die Art der Verbuchungen in ihrer Summe zielgerichtet darauf ausgerichtet, jeweils das Betriebsergebnis des Arbeitgebers zu verbessern. Die Arbeitnehmerin nahm die Falschbuchungen auch unter Berücksichtigung ihres Ausbildungs- und Kenntnisstandes nicht nur fahrlässig, sondern (zumindest bedingt) vorsätzlich vor.

Haftungserleichterungen beim Arbeitnehmer kommen grundsätzlich nur bei fahrlässigem oder grob fahrlässigem Verhalten, nicht jedoch aber bei einem vorsätzlichen Handeln in Betracht.

Die Angestellte hat deshalb die Kosten für die Neuerstellung der Buchhaltung zu ersetzen. Sie kann sich auch nicht darauf berufen, dass aufgrund von Manipulationen an Bestandslisten, die ihren Fehlbuchungen zeitlich vorgelagert waren, ohnehin eine Neuerstellung der Buchhaltung hätte durchgeführt werden müssen, da für die Haftungs begründung die Mitursächlichkeit ausreichend ist.

¹ LAG Rheinland-Pfalz, Ur. v. 07.03.2008, 9 Sa 652/07, LEXinform 1404137.



Betriebsvereinbarungen können gesetzlichen Anspruch auf unbefristete Teilzeitarbeit nicht begrenzen

Arbeitnehmer haben nach § 8 TzBfG Anspruch auf Verringerung und Neuverteilung ihrer Arbeitszeit. Der Arbeitgeber kann den Teilzeitwunsch ablehnen, wenn ihm betriebliche Gründe entgegenstehen. Aus einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung zur Regelung der Lage der Arbeitszeit im Betrieb können sich Gründe ergeben, auf Grund derer der Arbeitgeber die Zustimmung zu der vom Arbeitnehmer gewünschten Neuverteilung der Arbeitszeit verweigern kann.

Allerdings kann nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts der gesetzliche Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit kann durch eine Betriebsvereinbarung nicht zeitlich begrenzt werden.¹

In dem entschiedenen Fall beantragte ein Arbeitnehmer die dauerhafte Verringerung seiner Arbeitszeit um 30 Kalendertage im Jahr und die Verteilung der freien Tage auf den Zeitraum vom 17.12. bis zum 15.01. eines jeden Jahres.

Der Arbeitgeber lehnte das Teilzeitbegehren ab. In dem Betrieb des Arbeitgebers regelt eine „Betriebsvereinbarung Teilzeit“ verschiedene angebotene Teilzeitmodelle. So sind ein Modell monatsreduzierter Teilzeit und ein Blockteilzeitmodell vorgesehen. Die dort vorgesehenen Blockteilzeitmodelle werden nur auf das Kalenderjahr befristet angeboten. Hiernach sei eine dauerhafte Blockteilzeit nicht vorgesehen. Nur mit den in der Betriebsvereinbarung geregelten Modellen könne ein ordnungsgemäßer Betriebsablauf gewährleistet werden.

Das BAG folgte der Auffassung des Arbeitgebers nicht.

Der Arbeitnehmer hat gemäß § 8 Abs. 1 TzBfG einen Anspruch auf die begehrte Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit. Dem Teilzeitbegehren des Arbeitnehmers stehen keine betrieblichen Gründe im Sinn von § 8 Abs. 4 S. 1 TzBfG entgegen.

Sie ergeben sich insbesondere nicht aus der „Betriebsvereinbarung Teilzeit“. Die Beschränkung auf befristete Blockteilzeit in der Betriebsvereinbarung gilt nur für die auf ihrer Grundlage angebotenen Teilzeitmodelle. Der gesetzliche Anspruch auf unbefristete Verringerung und Neuverteilung der Arbeitszeit aus § 8 TzBfG kann durch eine Betriebsvereinbarung nicht zeitlich begrenzt werden.

¹ BAG, Urt. v. 24.06.2008, 9 AZR 313/07, LEXinform 0174290.

Regelaltershöchstgrenze für Beamtenstellen zulässig

Nach einer Entscheidung des Verwaltungsgerichts Koblenz verstößt die Ablehnung eines Bewerbers um eine Beamtenstelle wegen Überschreitens der Regelaltershöchstgrenze nicht gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.¹

Der 40-jährige Kläger bewarb sich um eine Stelle als Beamter in der Bundeswehrverwaltung. Die Stellenausschreibung sah eine Regelaltershöchstgrenze von 35 Jahren vor. Nachdem die Beklagte die Bewerbung des Klägers wegen Überschreitens der Altersgrenze abgelehnt hatte, erhob dieser Klage und machte einen Entschädigungsanspruch wegen Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetzes geltend.

Die Klage hatte jedoch keinen Erfolg.

Das Gericht befand sie bereits für unzulässig. Anders als im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis gelte das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz für Beamte ausdrücklich nur unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung. Im Beamtenrecht stehe einem Bewerber gegen von ihm für rechtswidrig gehaltene Ablehnungen aber die Möglichkeit des Widerspruchs und des verwaltungsgerichtlichen Rechtsschutzes zur Verfügung, um die Auswahl seiner Person zu erstreiten oder zumindest eine neue Auswahlentscheidung zu erzwingen. Für eine sofortige Klage auf Entschädigung fehle daher das Rechtsschutzbedürfnis.

Darüber hinaus sei die Klage auch unbegründet, weil eine Differenzierung der Bewerber nach ihrem Alter gerechtfertigt sei. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz lasse die Festsetzung eines Höchstalters für Einstellungen wegen der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand zu. Der Dienstherr schulde nämlich nicht nur Dienst-, sondern auch Versorgungsbezüge. Die Festsetzung einer Altershöchstgrenze wahre daher das Gleichgewicht zwischen aktiver Dienstzeit und späterer Versorgungslast.

¹ VG Koblenz, 2 K 1721/07.KO, dpa-Meldung v. 26.06.2008.

Verringerung der Arbeitszeit

Der Arbeitnehmer kann sein Angebot auf Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit gem. § 8 Abs. 2 TzBfG davon abhängig machen, dass der Arbeitgeber auch seinem Verteilungswunsch zustimmt. Er unterbreitet damit ein einheitliches Vertragsangebot. Der Arbeitnehmer darf auf Grund des Ergebnisses der Erörterung nach § 8 Abs. 3 TzBfG seinen Verteilungswunsch erstmals äußern oder einen vorher geäußerten Verteilungswunsch ändern. Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist er hieran gebunden.¹

In dem entschiedenen Fall war eine Arbeitnehmerin mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden beschäftigt. Nachdem sie mit dem Arbeitgeber ihren Wunsch auf Verringerung der Arbeitszeit erörtert hatte, beantragte sie im Januar 2006 eine Verringerung der Arbeitszeit auf 33 Stunden bei einer Verteilung von Montag bis Donnerstag von 8.30 Uhr bis 12.30 Uhr und von 13.00 Uhr bis 16.00 Uhr sowie am Freitag von 8.30 Uhr bis 13.30 Uhr. Das lehnte der Arbeitgeber ab. Mit ihrer beim Arbeitsgericht erhobenen Klage hat sie eine entsprechende Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit geltend gemacht. Im Verlaufe des Prozesses hat sie ihren Verteilungswunsch mehrfach geändert.

Die Klage wurde abgewiesen.

Nach Auffassung des Gerichts durfte die Arbeitnehmerin ihren Verteilungswunsch nicht mehr im Prozess ändern. Ihr verbleibt nur, erneut die Verringerung der Arbeitszeit zu beantragen und "dabei" (§ 8 Abs. 2 Satz 2 TzBfG) die Festlegung der nunmehr gewünschten Verteilung zu verlangen.

¹ BAG, Urt. v. 24.06.2008, 9 AZR 514/07, BAG-Pressemitteilung Nr. 52/08.

Tarifliche „Altersgrenze 65“ wirksam

Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts¹ ist eine Regelung in einem allgemein verbindlichen Rahmenvertrag, wonach das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf des Monats endet, in dem der/die Beschäftigte das 65. Lebensjahr vollendet, zulässig.

Es hielt damit an seiner ständigen Rechtsprechung fest, dass die hierin liegende Befristung des Arbeitsverhältnisses durch einen sachlichen Grund² gerechtfertigt ist, wenn der Arbeitnehmer auf Grund der Beschäftigung eine gesetzliche Altersrente erwerben kann. Der Wirksamkeit einer derartigen tariflichen Altersgrenzenregelung steht auch nicht das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters entgegen, weil die Ungleichbehandlung durch ein legitimes Ziel aus der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik gerechtfertigt ist.

¹ BAG, Urt. v. 18.6.2008, 7 AZR 116/07, Pressemitteilung Nr. 51/08, LEXinform 0174274.

² § 14 Abs. 1 TzBfG.