

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



November 2007

Infobrief für das Lohn- und Personalbüro

Sehr geehrte Damen und Herren,

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

Die wichtigste Änderung in diesem Monat ist, dass die Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge bei Entgeltumwandlung weiterhin sozialversicherungsfrei bleiben.

Die ursprüngliche Regelung sah vor, dass die Beiträge ab 2009 sozialversicherungspflichtig werden. Diese Regelung wurde im Herbst 2007 aufgehoben.

Weitere interessante Urteile im Bereich Lohnsteuer und Sozialversicherung, sowie Arbeitsrecht finden Sie auf unserer Homepage www.kallfass-kracik.de.

Bis bald



Ulrich Kallfass



Stefan Kracik

Ausländische Fotomodelle arbeiten als Selbständige

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass ausländische Fotomodelle, die zur Produktion von Werbefilmen kurzfristig im Inland einer Beschäftigung nachgehen, selbständig tätig sein können.¹

Dies hat zur Folge, dass die ihnen ausbezahlten Gagen nicht dem Lohnsteuerabzug unterliegen.

In dem entschiedenen Fall waren die Models für einen Zeitraum von ein bis drei Tagen tätig. Die Beschäftigung beschränkte sich regelmäßig auf nur einen Werbespot. Lohnsteuer für die Gagen wurde nicht abgeführt.

Der BFH befand diese Vorgehensweise für richtig.

Bei Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit wird die Einkommensteuer als Lohnsteuer durch Abzug vom Arbeitslohn erhoben, soweit der Arbeitslohn von einem inländischen Arbeitgeber gezahlt wird. Das trifft grundsätzlich auch auf beschränkt Steuerpflichtige zu.² Die Frage, ob jemand eine Tätigkeit selbständig oder nichtselbständig ausübt, ist anhand einer Vielzahl in Betracht kommender Merkmale nach dem Gesamtbild der Verhältnisse zu beurteilen.

Für den BFH war maßgeblich, dass die Models nur jeweils äußerst kurzfristig für die Klägerin tätig waren. Bei einer zeitlich nur kurzen Berührung mit dem Betrieb des Auftraggebers ist die Arbeitnehmereigenschaft des Auftragnehmers regelmäßig eher zu verneinen als zu bejahen.

¹ BFH, Urt. v. 14.06.2007, VI R 5/06, LEXinform 0587214.

² Das sind Arbeitnehmer, die im Inland weder einen Wohnsitz noch ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben, soweit die Arbeit im Inland ausgeübt wird.

Bekanntgabe der Lohnsteuerbescheinigungen 2008

Das Bundesfinanzministerium (BMF)¹ hat die Muster für den Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung sowie der Besonderen Lohnsteuerbescheinigung für das Kalenderjahr 2008 bekannt gegeben und informiert über Aufzeichnungspflichten² bei Versorgungsbezügen.

Arbeitgeber müssen dem Finanzamt elektronische Lohnsteuerbescheinigungen bis zum 28. Februar des Folgejahres übermitteln³ und den Arbeitnehmern einen Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung mit Angabe des lohnsteuerlichen Ordnungsmerkmals aushändigen oder elektronisch bereitstellen⁴. In dem Schreiben erläutert das BMF das Ausfüllen des Musters. Außerdem weist das BMF darauf hin, dass Arbeitgeber zwar grundsätzlich das amtliche Muster benutzen sollen, der Ausdruck aber hiervon abweichen kann, wenn er sämtliche Angaben in derselben Folge des amtlichen Musters enthält.

Arbeitgeber ohne maschinelle Lohnabrechnung, die ausschließlich Arbeitnehmer im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung in ihren Privathaushalten⁵ beschäftigen, können an Stelle der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung auch eine entsprechende manuelle Lohnsteuerbescheinigung erteilen.

Diese Arbeitgeber ohne maschinelle Lohnabrechnung müssen eine Besondere Lohnsteuerbescheinigung nach dem amtlichen Vordruck erteilen, wenn für einen Arbeitnehmer bei Abschluss des Lohnkontos keine Lohnsteuerkarte vorgelegen hat. Etwas anderes gilt nur für Arbeitnehmer, für die der Arbeitgeber die Lohnsteuer ausschließlich pauschal⁶ erhoben hat. Für diese Arbeitnehmer ist keine Lohnsteuerbescheinigung zu erstellen.

¹ BMF, Schr. v. 30.8.2007, IV C 5 - S-2378 / 07 / 0003, LEXinform 5230990.

² § 4 Abs. 1 Nr. 4 LStDV.

³ § 41b Abs. 1 S. 2 EStG.

⁴ § 41b Abs. 1 S. 3 EStG.

⁵ § 8a SGB IV.

⁶ §§ 40 bis 40b EStG.

Geldwerter Vorteil durch Parkraumgestellung an Arbeitnehmer

Vor einiger Zeit hatte das Finanzgericht Köln¹ entschieden, dass die unentgeltliche Überlassung angemieteter Tiefgaragenplätze durch den Arbeitgeber regelmäßig zu steuerpflichtigem Arbeitslohn beim Arbeitnehmer führt. Die Oberfinanzdirektion Münster² hat nun in einer Verfügung klargestellt, dass die Rechtsgrundsätze dieses Urteils nicht über den entschiedenen Einzelfall hinaus angewendet werden sollen.

Die Oberfinanzdirektion Münster vertritt die Auffassung, die unentgeltliche oder verbilligte Stellung von Parkraum durch den Arbeitgeber sei gemäß einem Erlass des Finanzministeriums NRW aus dem Jahre 1980 nicht zu besteuern.³ Das Urteil enthalte - auch im Hinblick auf die Einführung des Werkstorprinzips ab 2007 - keine neuen rechtlichen Gesichtspunkte, die zu einer neuen Erörterung zwingen würden.

¹ FG Köln, Urf. v. 15.3.2006, 11 K 5680/04, LEXinform 5002488.

² OFD Münster, Vfg. v. 25.6.2007, Kurzinformation Einkommensteuer 17/2007, DB 2007, S. 1498.

³ FinMin NRW, Erlass v. 17.12.1980, S 2351 - 1 V B 3, LEXinform 0056629.

Zur Entkräftung des Anscheinsbeweises der privaten Nutzung eines betrieblichen Kfz

Der Nachweis, dass ein Verbot der privaten Nutzung eines betrieblichen Fahrzeugs schriftlich vereinbart wurde, das Verbot wechselseitig durch die betroffenen Gesellschafter-Geschäftsführer kontrolliert wurde und entsprechende Kontroll-Listen zum Lohnkonto genommen wurden, reicht aus, den Anscheinsbeweis der privaten Mitbenutzung zu entkräften. So entschied vor Kurzem das Finanzgericht Münster.¹

Geldwerte Vorteile, die mit der Nutzung eines betrieblichen Kfz zu privaten Zwecken verbunden sind, unterliegen als Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit der Lohnsteuer.² Grundsätzlich trägt die Feststellungslast für steuererhöhende Tatsachen das Finanzamt.³ Nach der allgemeinen Lebenserfahrung besteht für die private Nutzung ein Anscheinsbeweis, der auf der Erfahrung beruht, dass gewisse typische Sachverhalte bestimmte Folgen auslösen.⁴ Es ist Sache des beweisbelasteten Beteiligten, einen von diesem gewöhnlichen Verlauf abweichenden Gang des Geschehens darzulegen und zu beweisen.⁵ Nach dem Vortrag des Arbeitgebers sah Gericht den Anscheinsbeweis hier als entkräftet an.

¹ FG Münster, Urf. v.10.5.2007, 6 K 4203/04, LEXinform 5005187.

² § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG.

³ Siehe z. B. FG Köln, Urf. v. 20.9.2002, 12 K 4477/98, EFG 2000, S. 1375, LEXinform 0554851.

⁴ BFH, Urf. v. 14.5.1999, VI B 258/98, BFH/NV 1999, S. 1330, LEXinform 0161959.

⁵ BFH, Urf. v. 7.11.2006, VI R 19/05, BFH/NV 2007, S. 136, LEXinform 5003637.

Kombilöhne für schwer Vermittelbare

Ab Oktober wird die Beschäftigung von jugendlichen Erwerbslosen sowie schwer vermittelbaren Langzeitarbeitslosen über Kombilöhne gefördert. Die entsprechenden Gesetzentwürfe¹ verabschiedete der Bundestag noch kurz vor der Sommerpause.

Über einen Eingliederungszuschuss soll die Beschäftigung von jungen Menschen unter 25 Jahren mit Vermittlungshemmnissen gefördert werden, die eine Ausbildung abgeschlossen haben und dann lange arbeitslos waren. Werden sie eingestellt, zahlt die Agentur für Arbeit ab 1. Oktober 2007 je nach Eingliederungserfordernis für bis zu einem Jahr 25 bis 50 % des Bruttolohns, maximal 1.000 €/Monat, an den Arbeitgeber.

Jugendliche, die ohne Ausbildung und ohne Ausbildungsstelle bisher keinen Weg in einen Beruf finden konnten und im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses qualifiziert werden, sollen ebenfalls gefördert werden. Voraussetzung dafür ist, dass sie vor Aufnahme der Beschäftigung mindestens sechs Monate arbeitslos waren. Der sogenannte Qualifizierungs-Kombilohn wird für maximal zwölf Monate in Höhe von 50 % des Bruttolohns - höchstens 500 €/Monat - an den Arbeitgeber gezahlt. Mindestens 15 % vom Bruttolohn müssen für die Qualifizierung des Jugendlichen verwendet werden, sodass unterm Strich ein reiner Lohnzuschuss in Höhe von bis zu 35 % (maximal 350 €) verbleibt. Nach Ablauf der Maßnahme muss der Arbeitgeber eine entsprechende Bescheinigung über die erfolgte Qualifizierung ausstellen.

Eine Förderung ist jedoch ausgeschlossen, wenn vermutet wird, dass ein Beschäftigungsverhältnis nur deshalb beendet wurde, um einen Eingliederungszuschuss zu erhalten. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer während der letzten zwei Jahre vor Förderungsbeginn mehr als drei Monate bei diesem Arbeitgeber versicherungspflichtig beschäftigt war. Endet das Beschäftigungsverhältnis ohne besonderen Grund vorzeitig, müssen die Zuschüsse teilweise zurückgezahlt werden.

Einstiegsqualifizierung

Für Jugendliche, die sich nur schwer in Ausbildungsstellen vermitteln lassen sowie benachteiligte Auszubildende wird die betriebliche Einstiegsqualifizierung in das Gesetz aufgenommen. Über diese Maßnahme sollen sie besser für das Berufsleben qualifiziert werden. Arbeitgeber können dabei bis zu 192 € (zzgl. eines pauschalen Anteils an den Sozialabgaben) pro Jugendlichen und Monat von der Agentur für Arbeit erhalten. Die Dauer der Maßnahmen ist auf mindestens sechs und höchstens zwölf Monate begrenzt.

Förderung für Langzeitarbeitslose

Ebenfalls ab 1. Oktober 2007 können bestimmte Leistungsträger Langzeitarbeitslose für Arbeiten im öffentlichen Interesse einstellen und so Lohnzuschüsse von bis zu 75 % erhalten. Diese Leistung, die nach den ersten 24 Monaten gegebenenfalls dauerhaft gewährt werden kann, ist allerdings an zahlreiche weitere Voraussetzungen geknüpft. Die Unternehmen müssen die mindestens volljährig und seit einem Jahr arbeitslos beschäftigten Mitarbeiter für mindestens zwei Jahre beschäftigen. Außerdem können Arbeitnehmer nur dann gefördert werden, wenn sie aufgrund von zwei persönlichen Merkmalen nur besonders schwer vermittelbar sind. Solche Merkmale sind beispielsweise ein Migrationshintergrund oder fehlende schulische bzw. berufliche Qualifikationen, gesundheitliche Einschränkungen oder Sucht- und Schuldenprobleme.

Anders als beispielsweise bei den „1-Euro-Jobs“ muss grundsätzlich ein Vollzeitverhältnis geschlossen werden, bei dem ein tarifliches oder ortsübliches Arbeitsentgelt vereinbart wird.

Zusätzlich können begleitende Qualifizierungsmaßnahmen in pauschalierter Form bis zu 200 € monatlich für zwölf Monate gefördert werden.

Weitere Informationen

Nähere Details zu den neuen Möglichkeiten finden sich im Internet unter www.bmas.bund.de sowie im Internet-Angebot der Agentur für Arbeit unter www.arbeitsagentur.de.

¹ „Viertes Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch“ und „Zweites Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch“.

Betriebliche Altersvorsorge: Entgeltumwandlung bleibt beitragsfrei

Beiträge, die über eine Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersvorsorge (bAV) gezahlt werden, sollen weiterhin sozialversicherungsfrei bleiben. Das entsprechende Gesetz, mit dem die ursprünglich Ende 2008 auslaufende Privilegierung dieser Beiträge unbegrenzt verlängert wird, soll noch im Herbst 2007 verabschiedet werden.

Nach dem neuen Gesetz bleiben Altersvorsorgeaufwendungen dauerhaft in Höhe von bis zu 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung beitragsfrei. Das sind zurzeit 2.520 € pro Jahr. Die Neuregelung gilt für Entgeltumwandlungen in den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse, Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung. Außerdem begünstigt sie pauschalbesteuerte Beiträge oder Zuwendungen für eine Direktversicherung oder Pensionskasse.

Junge Leute behalten ihre Ansprüche

Der Anspruch auf Betriebsrenten soll zukünftig bereits mit dem 25. Lebensjahr, statt - wie bisher - mit dem 30. Lebensjahr, unverfallbar werden. Damit behalten Arbeitnehmer zwischen 25 und 30 ihre Anwartschaften, wenn Sie das Unternehmen verlassen. Diese Neuregelung gilt aber nur für Versorgungszusagen, die ab dem 1. Januar 2009 erteilt werden. Ausnahmsweise bleibt die Anwartschaft aber auch in Altfällen bereits bei Vollendung des 25. Lebensjahres erhalten. Das gilt, wenn die Zusage vor dem 1. Januar 2009 und nach dem 31. Dezember 2000 erteilt worden ist und das Arbeitsverhältnis ununterbrochen bis zum 31. Dezember 2012 fortbesteht.

JAE-Überschreiter: Im Anschluss an Elternzeit versicherungsfrei

Nehmen Arbeitnehmer nach der Elternzeit¹ eine Beschäftigung mit einem Entgelt oberhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) auf, können Beschäftigungslücken in der dazwischen liegenden

Zeit zukünftig zur Versicherungspflicht führen. Anders als für die Elternzeit wird in der Zwischenzeit kein Überschreiten der JAE-Grenze unterstellt.

Aufgrund einer Neuregelung durch die Gesundheitsreform sind Arbeitnehmer nur noch dann krankenversicherungsfrei, wenn sie mit ihrem Entgelt über der aktuellen JAE-Grenze liegen und auch in den vorangegangenen drei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren über dem entsprechenden Grenzwert lagen. Arbeitnehmer, die innerhalb eines Jahres im Anschluss an die Elternzeit eine Beschäftigung aufnehmen und dabei mit Ihrem Entgelt oberhalb der JAE-Grenze liegen, können nach dieser Regelung ebenfalls krankenversicherungsfrei sein. Für die Elternzeit wird dann laut Gesetz unterstellt, dass die JAE-Grenze überschritten wurde. Ausnahme: Während der Elternzeit haben die Arbeitnehmer eine krankenversicherungspflichtige, mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt.

Waren die Eltern im Zeitraum zwischen der Elternzeit und der neuen Beschäftigung vorübergehend nicht beschäftigt, kann diese Lücke in späteren Jahren zur Versicherungspflicht führen. Beispielsweise dann, wenn der Verdienst im Zeitraum vom Ende der Elternzeit bis zum Jahresende niedriger als die anteilige JAE-Grenze für die verbleibende Zeit wäre. In diesen Zeiten wird kein Überschreiten der JAE-Grenze unterstellt.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer nimmt am 1.10.2007 eine Beschäftigung mit einem monatlichen Entgelt in Höhe von 4.500 € auf, Einmalzahlungen werden nicht gewährt. Zuvor war er wie folgt (nicht-)beschäftigt:

- 1.1. - 31.12.2004: Jahresarbeitsentgelt 50.000 €
- 1.1. - 31.12.2005: Jahresarbeitsentgelt 51.000 €
- 1.1. - 1.12.2006: Jahresarbeitsentgelt 0 €; Elternzeit
- 1.1. - 31.5.2007: Anteiliges Jahresarbeitsentgelt 0 €; Elternzeit
- 1.6. - 30.9.2007 (ohne Beschäftigung - kein Leistungsbezug)

Der Arbeitnehmer ist bei Aufnahme der Beschäftigung am 1.10.2007 krankenversicherungsfrei. Er liegt mit seinem Jahresarbeitsentgelt ($12 \times 4.500 \text{ €} = 54.000 \text{ €}$) oberhalb der JAE-Grenze (47.700 €). In den Jahren 2004 und 2005 hat er die JAE-Grenze (46.350 € bzw. 46.800 €) ebenfalls überschritten. Für das Jahr 2006 wird unterstellt, dass die JAE-Grenze (47.250 €) überschritten wurde, da der Arbeitnehmer während dieser Zeit in Elternzeit war und innerhalb eines Jahres danach eine Beschäftigung mit regelmäßigem Entgelt oberhalb der JAE-Grenze aufgenommen hat.

Zum Jahreswechsel 2007/2008 muss die Versicherungsfreiheit überprüft werden. Der Arbeitnehmer liegt weiterhin über der JAE-Grenze. Allerdings hat er im Jahr 2007 nur ein Entgelt von 13.500 € erzielt (1.10. bis 31.12.2007). Für die Elternzeit wird ein Überschreiten der JAE-Grenze unterstellt; das Entgelt muss mit der anteiligen JAE-Grenze für den übrigen Zeitraum (1.6. bis 31.12.2007) verglichen werden. Da diese anteilige JAE-Grenze in Höhe von 27.825 € ($= 47.700 \text{ €} \times 7/12$) nicht überschritten wurde, wird der Arbeitnehmer krankenversicherungspflichtig.

¹ Ähnliches wie bei der Elternzeit gilt, wenn jemand als Entwicklungshelfer tätig ist oder Wehr- bzw. Zivildienst leistet.

Unwirksamer Verzicht auf Kündigungsschutzklage

Verzichtet ein Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an eine Arbeitgeberkündigung ohne Gegenleistung in einem ihm vom Arbeitgeber vorgelegten Formular auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage, so ist dieser Verzicht regelmäßig unwirksam, weil er den Arbeitnehmer entgegen Treu und Glauben unangemessen benachteiligt.¹

Das Bundesarbeitsgericht² begründete sein entsprechendes Urteil mit der Abweichung von der gesetzlichen Regelung³, wonach dem Arbeitnehmer eine Frist von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung zur Erhebung der Kündigungsschutzklage eingeräumt wird.

¹ § 307 Abs. 1 S. 1 BGB.

² BAG, Urf. v. 6.9.2007, 2 AZR 722/06, Pressemitteilung Nr. 64/07, LEXinform 0173576.

³ § 4 S. 1 KSchG.

Kündigung eines Arbeitsverhältnisses per SMS ist unwirksam

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm können Arbeitsverträge nicht wirksam per SMS gekündigt oder aufgelöst werden.¹

Gemäß § 623 BGB bedarf die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses sowohl durch Kündigung als auch durch Aufhebungsvertrag der Schriftform. Dabei ist nach § 126 BGB eine eigenhändige Unterschrift des Erklärenden erforderlich ist. Hieran fehlt es bei einer SMS, so dass ein etwaiger Auflösungsvertrag der Parteien nach § 125 BGB nichtig ist.

¹ LAG Hamm, Urf. v. 17.08.2007, 10 Sa 512/07.

„Ein-Euro-Jobs“ sind keine Arbeitsverhältnisse

Das Bundesarbeitsgericht hat in einer Entscheidung klargestellt, dass das Rechtsverhältnis zwischen einer erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und der Leistungserbringerin auf der Basis von § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II (sog. Ein-Euro-Job) kein Arbeitsverhältnis ist.¹ Vielmehr handelt es sich um ein Verhältnis rein öffentlich-rechtlicher Natur. Die Hilfebedürftige hat deshalb keinen Anspruch auf Arbeitsvergütung.

In dem entschiedenen Fall war die Klägerin arbeitsuchend und erhielt Entgeltleistungen nach dem SGB II. Mit Arbeitsstellenvorschlag der Arbeitsgemeinschaft eines Landkreises wurde sie der beklagten Verbandsgemeinde zur Unterstützung einer Raumpflegerin gemeldet. Die Klägerin schloss mit der Arbeitsgemeinschaft eine Eingliederungsvereinbarung. Die Tätigkeit war bis zum 31. Dezember 2005 befristet. Hierfür erhielt die Klägerin neben dem Arbeitslosengeld II eine zusätzliche Mehraufwandsentschädigung von 1,25 € pro Stunde.

Mit der Klage begehrt die Klägerin die Feststellung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses zur Beklagten und dessen Fortbestand über den 31. Dezember 2005 hinaus sowie Zahlung von Arbeitsvergütung. Sie meint, die gesetzlichen Voraussetzungen des § 16 Abs. 3 SGB II hätten nicht vorgelegen. Sie habe keine wettbewerbsneutralen und zusätzlichen Arbeiten im Sinne dieser Vorschrift geleistet. Vielmehr sei sie als reguläre Arbeitskraft beschäftigt worden. Das Arbeitsverhältnis sei durch konkludenten Vertragsabschluss zustande gekommen. Für eine Befristung gebe es keinen sachlichen Grund. Ihr stehe daher die übliche Bruttovergütung zu.

Die Klage blieb ohne Erfolg geblieben, denn zwischen den Parteien hat kein Arbeitsverhältnis bestanden.

¹ BAG, Urf. v. 26.09.2007, 5 AZR 857/06, BAG-Pressmitteilung Nr. 67/07.

Betriebsrat: Kein generelles Mitbestimmungsrecht bei Krankenkontrollbesuchen

Dem Betriebsrat steht bei Krankenkontrollbesuchen des Arbeitgebers bei den Privatadressen von Mitarbeitern kein generelles Mitbestimmungsrecht zu. Dies hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz¹ entschieden.

Mitzubestimmen hat der Betriebsrat in Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb.² Mitbestimmungsfrei sind hingegen solche Maßnahmen des Arbeitgebers, die ein Verhalten des Arbeitnehmers betreffen, das keinen Bezug zur betrieblichen Ordnung hat.

Nach Auffassung des Gerichts handelt es sich bei Krankenkontrollbesuchen in Form von bloßen Sichtkontrollen ohne Zuhilfenahme technischer Einrichtungen um eine Überprüfung des Leistungsverhaltens der Arbeitnehmer, nicht um die Kontrolle ihres Ordnungsverhaltens.

Mitbestimmungspflichtig ist es nach der Entscheidung allerdings, wenn im Rahmen solcher Kontrollbesuche gezielte Krankengespräche geführt werden sollen.

¹ LAG Rheinland-Pfalz, Beschl. v. 29.6.2006, 11 TaBV 43/05, NZA-RR 2007, S. 417.

² § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

Keine Anrechnung des Urlaubsanspruchs bei widerruflicher Freistellung

In einem vom Landesarbeitsgericht Köln¹ entschiedenen Fall hatte ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer wegen fehlender Beschäftigungsmöglichkeit vorläufig von der Arbeit freigestellt. Er kündigte in diesem Zusammenhang an, dass er für jeden Freistellungsmonat ein Zwölftel des Jahresurlaubs als gewährten Urlaub anrechnen wird.

Das Gericht stellte auf Antrag des Arbeitnehmers fest, dass der Urlaub aus dem Vorjahr nicht durch die vom Arbeitgeber damals erklärte Freistellung erfüllt ist, weil diese nur widerruflich erfolgt war.

¹ LAG Köln, Urt. v. 13.3.2007, 9 Sa 1314/06, NZA-RR 9/2007, S. VI.

Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes bei Sonderzahlungen

In einem Automobilzulieferungsbetrieb hatten etwa 400 Arbeitnehmer im Jahr 2001 einer Verlängerung der Arbeitszeit und einer Grundlohnsenkung in den Bereichen Spritzguss und Montage zugestimmt, um so einen Beitrag zur Sanierung des Unternehmens zu leisten. Etwa 50 Arbeitnehmer hatten die Arbeitsvertragsänderung verweigert. Nachdem eine Betriebsvereinbarung über zusätzliche Leistungen ersatzlos weggefallen war, bot der Arbeitgeber den Mitarbeitern, die die Arbeitsvertragsänderung unterschrieben hatten, eine Ergänzung zum Arbeitsvertrag an, die ein Weihnachtsgeld für das Jahr 2003 und - unter Widerrufsvorbehalt - für die Folgejahre vorsah. Die Kläger, die ein solches Angebot nicht erhalten hatten, verlangten eine ebensolche Leistung.

Die Klage war erfolgreich.

Ein Arbeitgeber, der nach von ihm gesetzten allgemeinen Regeln zusätzliche Leistungen - wie beispielsweise Sonderzahlungen zu bestimmten Anlässen - gewährt, ist an den arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden. Wenn er eine Gruppe von Arbeitnehmern von einer solchen Leistung ausnimmt, muss dies durch sachliche Kriterien gerechtfertigt sein. Dies bedeutet, dass die Herausnahme vom Zweck der Leistung gedeckt sein muss. Welche Zwecke eine Leistung verfolgt, ergibt sich dabei aus ihren tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen. So deutet zum Beispiel eine Kürzung wegen Krankheit auf eine Anwesenheitsprämie hin. Weiterhin können sowohl vergangene als auch zukünftige Betriebstreue honoriert werden. Verfolgt ein Arbeitgeber alle oder mehrere dieser Zwecke, darf er nicht solche Arbeitnehmer von der Leistung ausnehmen, die die verfolgten Ziele auch erfüllen. Will er durch eine freiwillige Sonderzahlung ein unterschiedliches Lohnniveau ausgleichen, kann dies sachlich gerechtfertigt sein. Dies ist aber nicht der Fall, wenn die Leistung auch anderen Zwecken dient und dadurch eine Kompensation nicht erreicht wird.

In dem entschiedenen Fall konnte nach der Auffassung des Bundesarbeitsgericht¹ der Zweck der Leistung, die Einbußen derjenigen Arbeitnehmer auszugleichen, die einen Sanierungsbeitrag geleistet hatten, auf Grund der weiteren in der Zusage enthaltenen Voraussetzungen und Bedingungen nicht erreicht werden. Deshalb wurde der Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt.

¹ BAG, Urteile v. 26.09.2007, 10 AZR 568, 569 und 570/06, BAG-Pressesmitteilung Nr. 68/07.

Diskriminierungsverbot bei Arbeitnehmerüberlassung

Kürzlich hatte das Bundesarbeitsgericht über ein Diskriminierungsverbot für Zeitarbeitsfirmen im Bereich der Leiharbeit zu entscheiden.¹

Nach dem sogenannten „Equal-Pay-Gebot“ ist ein Arbeitgeber, der bei ihm angestellte Arbeitnehmer an andere Unternehmen verleiht, verpflichtet, diesen dieselbe Vergütung zu zahlen, die sie bei dem entleihenden Unternehmen erhalten würden. Etwas anderes gilt nur dann, wenn in einem - auf Grund beiderseitiger Tarifgebundenheit oder arbeitsvertraglicher Verweisungsklausel - für das Leiharbeitsverhältnis maßgebenden Tarifvertrag eine niedrigere Vergütung vorgesehen ist. Macht ein Leiharbeiter gegenüber seinem Arbeitgeber eine solche vergleichbare Vergütung klageweise geltend, genügt es zunächst, wenn er eine Auskunft des entleihenden Unternehmens über den dort gezahlten Vergleichslohn gem. § 13 AÜG vorlegt. Es ist dann Sache des Leiharbeitgebers, die Richtigkeit dieser Auskunft, insbesondere die Vergleichbarkeit der Tätigkeit oder die Höhe der dort bescheinigten Vergütung substantiiert zu bestreiten.

In dem entschiedenen Fall musste der Leiharbeitgeber dem klagenden Arbeitnehmer die Vergütung zahlen, die einem vergleichbaren Arbeitnehmer in dem entleihenden Betrieb gezahlt wird, weil der Arbeitsvertrag keinen wirksamen Bezug auf einen Tarifvertrag enthält.

¹ BAG, Urt. v. 19.09.2007, 4 AZR 656/06, BAG-Pressesmitteilung Nr. 66/07.

Gleichbehandlungsgrundsatz bei der betrieblichen Altersversorgung

Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts verbietet es der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz einem Arbeitgeber nicht, diejenigen Arbeitnehmern eine Gesamtzusage auf Zahlung höherer Prämien zu einer zu ihren Gunsten abgeschlossenen Direktversicherung zu erteilen, die in Betrieben beschäftigt werden, in denen Bestimmungen einer mit dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossenen Vereinbarung zur flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit umgesetzt werden.¹ Sofern diesen Arbeitnehmern eine höhere Flexibilität abverlangt wird, ist dies ein sachlicher Grund für eine Differenzierung. Ein Anspruch auf Zahlung der höheren Prämie könnte sich aber ergeben, wenn der Ausschluss von der Leistung eine Maßregelung der Arbeitnehmer in den Betrieben darstellt, in denen die Arbeitszeitbestimmungen der Vereinbarung nicht umgesetzt werden, weil diese gegen tarifvertragliche Regeln verstoßen und der Betriebsrat sie deshalb abgelehnt hat.

¹ BAG, Ur. v. 18.09.2007, 3 AZR 639/06, BAG-Pressemitteilung Nr. 65/07.

Anspruch auf Gleichbehandlung - geschlechtsbezogene Benachteiligung

Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts verletzen Arbeitgeber unter anderem dann den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn sie gegen ein gesetzlich normiertes Benachteiligungsverbot verstoßen.¹

Ein solches Verbot enthielt § 611a BGB, der die Benachteiligung wegen des Geschlechts untersagte. Seit dem 18. August 2006 ist dieses Verbot im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geregelt.

In dem entschiedenen Fall war die Klägerin angestellte Lehrerin.

Neben der Klägerin sind an der Schule eine weitere Lehrerin und vier Lehrer beschäftigt. Über 90 % der Schüler des Beklagten sind Jungen. Die Arbeitsverträge des Schulleiters und zweier weiterer männlicher Lehrkräfte sehen im Unterschied zu den Arbeitsverträgen der Klägerin und ihrer Kollegin so genannte beamtenähnliche Leistungen wie Versorgungs- und Beihilfeleistungen, Reise- und Umzugskostenerstattungen vor. Der vierte Lehrer ist abgeordneter Landesbeamter.

Mit ihrer Klage hat die Lehrerin den Abschluss eines „beamtenähnlichen“ Arbeitsvertrags entsprechend den Arbeitsverträgen ihrer drei männlichen angestellten Kollegen verlangt.

Nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts kann die Klägerin verlangen, ihr einen beamtenähnlichen Arbeitsvertrag anzubieten.

Die unterschiedliche Behandlung ist nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt. Die beklagte Schule hat ohne Erfolg geltend gemacht, sie könne aus finanziellen Gründen neben dem Schulleiter nur zwei Lehrkräfte beamten-ähnlich behandeln. Das erklärt nicht, weshalb die Lehrerin nicht in die dann erforderliche Auswahl einbezogen wurde. Auch ein hoher Anteil an männlichen Schülern rechtfertigt es nicht, bei der gebotenen Auswahlentscheidung ausschließlich auf das männliche Geschlecht abzustellen.

¹ BAG, Ur. v. 14.08.2007, 9 AZR 943/06, BAG-Pressemitteilung Nr. 62/07.