

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



Dezember 2007

Infobrief für das Lohn- und Personalbüro

Sehr geehrte Damen und Herren,

Bitte erlauben Sie uns vorab folgende wichtigen Hinweise:

In eigener Sache:

Erlauben Sie uns bitte darauf hinzuweisen, dass unser Büro während der Feiertage und am

24.12.2007
+
31.12.2007 **geschlossen ist.**

An folgenden Tagen besteht ein **Bereitschaftsdienst**:

27.+28.12.2007

02.-04.01.2008

Wir möchten die Gelegenheit nutzen, uns bei Ihnen ganz herzlich für das zu Ende gehende Jahr zu bedanken.

Wir wünschen Ihnen recht schöne und erholsame Feiertage und ein gutes, erfolgreiches Jahr.

Bis bald



Ulrich Kallfass



Stefan Kracik

Zinszahlungen im Rahmen eines Mitarbeiter-Beteiligungs-Programms als Arbeitslohn

Ein Seniorenheim bot zur Förderung der Motivation seinen Mitarbeitern ein Beteiligungsmodell an. Die Mitarbeiter überließen ein partiarisches Darlehen in unterschiedlicher Höhe. Der einzelne Mitarbeiter erhielt eine jährliche Verzinsung, deren Höhe vertraglich nicht konkret festgelegt, sondern von der Ertragsituation des Unternehmens abhängig war. In Verlustjahren sollte keine Verzinsung erfolgen. Der Darlehensvertrag regelte, dass es sich bei der Verzinsung nicht um Lohn in anderer Form handele, sondern die Zinsen als Einkünfte aus Kapitalvermögen¹ bei Überschreitung der Freibeträge zu versteuern seien. Die Mitarbeiter sollten mit der Kündigung die partiarische Beteiligung am Gewinn verlieren und auf das Darlehen nur noch einen Festzinssatz von 4 % erhalten. Die Mitarbeiter erhielten wegen guter Erträge jeweils eine Verzinsung von 50 %. Hatten die Mitarbeiter nicht genügend Eigenkapital, konnten sie bei dem Seniorenheim ein unverzinsliches Darlehen in gleicher Höhe aufnehmen. Die Rückzahlung war jederzeit möglich, jedoch spätestens mit dem Ablauf des Arbeitsvertrages.

Nach einer Lohnsteuer-Außenprüfung meinte das Finanzamt, die ausgezahlten Zinsen seien Arbeitslohn.

Dem folgte das Niedersächsische Finanzgericht.² Die vom Seniorenheim gezahlten Zinsen gehören zum Arbeitslohn.³ Im Vordergrund des Beteiligungsmodells stand das Dienstverhältnis und nicht die Fruchtziehung aus der Nutzung von Kapital. Maßgeblich für die Konstruktion waren die Motivation der Mitarbeiter und ihre Bindung an das Unternehmen. Die Zinsen sollten eine Entlohnung für die frühere Tätigkeit sein und keine Gegenleistung für die Geldüberlassung. Dies zeigte sich in der unüblichen Zinshöhe und der Unbestimmtheit des Zinssatzes. Weiterhin stand in den Fällen, in denen zunächst ein zinsloses Darlehen gewährt wurde, um anschließend in gleicher Höhe das partiarische Darlehen zurückzubekommen, nicht die Kapitalbeschaffung im Vordergrund.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses dürften Einkünfte aus Kapitalvermögen vorliegen, da ab diesem Zeitpunkt eine feste Verzinsung vereinbart wurde und die Motivationsförderungsabsicht entfällt.

¹ § 20 Abs. 1 Nr. 4 EStG.

² Niedersächsisches FG, Urt. v. 30.11.2006, 11 K 49/03, DStRE 2007, S. 1238, EFG 2007, S. 1242, LEXinform 5004897.

³ § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG.

Vom Arbeitgeber getragene Kosten der Mitgliedschaft in einem Wirtschaftsclub sind kein Arbeitslohn

Eine Unternehmensberatung war ursprünglich selbst Mitglied in einem Wirtschaftsclub. Als nach einer Satzungsänderung dort nur natürliche Personen Mitglied sein konnten, bezahlte sie für ihre Gesellschafter-Geschäftsführer sowie den Vertriebsleiter deren Mitgliedsbeiträge. Der Wirtschaftsclub bot u. a. großzügige Räumlichkeiten und eine hervorragende Vollgastronomie. Mitglieder konnten die Räumlichkeiten kostenlos nutzen. Die Arbeitnehmer nutzten den Wirtschaftsclub für geschäftliche Veranstaltungen. Das Finanzamt sah die Beitragszahlungen als Arbeitslohn an.

Das Niedersächsische Finanzgericht¹ erkannte zu Gunsten der Unternehmensberatung. Arbeitslohn² sind die für eine Beschäftigung im öffentlichen oder privaten Dienst gewährten Vorteile. Für die Arbeitsleistung werden Vorteile zugewendet, wenn sie Entlohnungscharakter für das Zurverfügungstellen der Arbeitskraft sind. Kein Arbeitslohn sind Vorteile, bei denen das eigenbetriebliche Interesse des Arbeitgebers überwiegt, also der jeweils verfolgte betriebliche Zweck ganz im Vordergrund steht.

Dies war im Urteilsfall gegeben, weil es der Unternehmensberatung in erster Linie darum ging, sich die kostenlose Nutzungsmöglichkeit der Clubräume zu erhalten, nachdem sie selbst nicht mehr Clubmitglied sein konnte. Für Räume mit gleichwertiger Ausstattung in Hotels wäre eine Miete von mehr als einem halben Mitgliedsbeitrag angefallen. Bereits wenige Inanspruchnahmen ersparten damit Aufwendungen in Höhe der Mitgliedsbeiträge. Auch die Auswahl der begünstigten Arbeitnehmer war schlüssig, denn die Geschäftsführer und der Vertriebsleiter traten mit den Geschäftspartnern in Kontakt.

¹ Niedersächsisches FG, Urt. v. 31.5.2007, 11 K 555/04.

² § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG.

Haftung des GmbH-Geschäftsführers für nicht abgeführte Lohnsteuer - Lohnzahlung aus dem Privatvermögen

Der Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH stellte Mitte 2001 für die GmbH den Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens, der Anfang 2002 mangels Masse abgelehnt wurde. Ab Februar 2001 gab er Lohnsteueranmeldungen über 0 DM ab. Das Finanzamt nahm den Gesellschafter-Geschäftsführer wegen

rückständiger geschätzter Lohnsteuer März 2000 bis Januar 2001 in Haftung, weil bis Januar 2001 Gehälter gezahlt wurden, ohne dass Lohnsteuer abgeführt wurde. Der Gesellschafter-Geschäftsführer wehrte sich gegen die Haftung mit der Begründung, dem Finanzamt sei seit spätestens Anfang 2000 bekannt gewesen, dass die GmbH Zahlungsschwierigkeiten habe. Wegen erheblicher Pfändungen habe er nicht mehr entscheiden können, welche Verbindlichkeiten er in dieser schwierigen Lage noch erfüllen könne.

Das Finanzgericht Düsseldorf¹ sah die Haftungsanspruchnahme als rechtmäßig an.

GmbH-Geschäftsführer haften, soweit Ansprüche aus dem Steuerschuldverhältnis infolge vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verletzung der ihnen auferlegten Pflichten nicht oder nicht rechtzeitig festgesetzt oder erfüllt werden.² Der GmbH-Geschäftsführer ist verpflichtet, die auf die ausgezahlten Löhne entfallende Lohnsteuer einzubehalten und an das Finanzamt abzuführen.³ Die Nichtentrichtung der einzubehaltenden Lohnsteuer zum gesetzlichen Fälligkeitstermin indiziert die Schuldhaftigkeit der damit verbundenen Pflichtverletzung. Stehen zu den Fälligkeitsterminen keine hinreichenden finanziellen Mittel zur Verfügung, dürfen die Löhne nur gekürzt ausgezahlt werden, um aus den vorhandenen Mitteln die anteilige Lohnsteuer noch an das Finanzamt abführen zu können. Auch wenn Gehälter aus privaten Mitteln gezahlt werden, bleibt es beim groben Verschulden. Denn die Pflicht des Geschäftsführers, Lohnsteuer einzubehalten und abzuführen, bleibt bestehen.

Der Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens ändert an dieser Würdigung nichts, weil der Antrag mangels Masse abgelehnt wurde, so dass es nicht darauf ankommt, ob der Verwalter Zahlungen an das Finanzamt auf Grund insolvenzrechtlicher Vorschriften⁴ hätte zurückfordern können.

¹ FG Düsseldorf, Urf. v. 6.6.2007, 7 K 3484/04 H(L), EFG 2007, S. 1482.

² §§ 69 S. 1, 34 Abs. 1 S. 1 AO.

³ § 41a EStG.

⁴ §§ 129 ff. InsO.

Telefoninterviewer sind Arbeitnehmer

Nach einer Entscheidung des Finanzgerichts Köln können Marktforschungsunternehmen auch dann verpflichtet sein, für ihre Telefoninterviewer Lohnsteuer anzumelden und abzuführen, wenn bezüglich der Interviewtätigkeit eine "freie Mitarbeit als Honorarkraft" vereinbart wurde.¹

Die Interviewer erhielten einen fest vorgegebenen Rahmenlohn, innerhalb dessen sie durch eigenen Einfluss vergütet werden. Sie haben aber kein unternehmerisches Risiko. Außerdem waren die Interviewer starr an den von der eingesetzten Software vorgegebenen Fragenkatalog gebunden und mussten sich über den Inhalt und Ablauf des Kernbereichs ihrer Tätigkeit keine Gedanken mehr machen.

Auf Grund dieser Punkte sah das Finanzgericht hier eine lohnsteuerpflichtige, nichtselbständige Beschäftigung vorliegen. Somit war der Arbeitgeber für nicht gezahlte Lohnsteuerbeträge in Anspruch zu nehmen.

¹ FG Köln, Urf. v. 06.12.2006, 11 K 5825/04, LEXinform 5004053, Revision beim Bundesfinanzhof anhängig: Anhängiges Verfahren vom 21.08.2007, VI R 11/07, LEXinform 0588328.

Neue Grenzwerte und Rechengrößen 2008

Zum Jahreswechsel werden wieder zahlreiche Rechengrößen in der Sozialversicherung angepasst. Verbindlich sind die neuen Werte aber erst dann, wenn der Bundesrat den entsprechenden Veränderungen, insbesondere der Sozialversicherungsrechengrößenverordnung, zugestimmt hat. Aktuelle Tabellen finden Sie - rechtzeitig zum Jahreswechsel - im Internet zum Beispiel unter www.aok-business.de.

Renten- und Arbeitslosenversicherung

In der Renten- und Arbeitslosenversicherung (RV/ALV) steigt die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) 2008 in den alten Bundesländern voraussichtlich um 50 €/Monat an; während sie in den neuen Bundesländern dagegen um 50 €/Monat abgesenkt wird. Damit sind zukünftig

- in den alten Bundesländern Entgelte oberhalb von 63.600 € (5.300 €/Monat) und
- in den neuen Bundesländern oberhalb von 54.000 € (4.500 €/Monat) beitragsfrei.

Der Beitragssatz zur RV soll zum Jahreswechsel stabil bleiben und auch im kommenden Jahr bei 19,9 % liegen. Für den Bereich der ALV ist erneut eine Absenkung geplant und zwar von 4,2 % auf 3,9 %¹.

Kranken- und Pflegeversicherung

Die BBG für den Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung (KV/PV) ist bundesweit einheitlich und steigt voraussichtlich um 37,50 €/Monat auf 3.600 €/Monat (43.200 €/Jahr).

Der Wert von 43.200 € entspricht auch der besonderen Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) der KV für Beschäftigte, die am 31. Dezember 2002 privat krankenversichert waren. Für alle anderen Arbeitnehmer soll die Jahresarbeitsentgeltgrenze um den gleichen Betrag angehoben werden. Sie wird damit im Jahr 2008 bei 48.150 € liegen. Arbeitnehmer scheiden zum Jahreswechsel aber nur dann aus der Versicherungspflicht aus, wenn sie mit ihrem Entgelt über der JAE-Grenze des Jahres 2008 liegen und auch in den vergangenen drei Kalenderjahren den jeweils maßgeblichen Wert überschritten haben (2005: 46.800 € bzw. 42.300 €; 2006: 47.250 € bzw. 42.750 €; 2007: 47.700 € bzw. 42.750 €).

Bezugsgröße

Anders als im Vorjahr, wird die Bezugsgröße für den Bereich der KV/PV und der RV-/ALV-West zum Jahr 2008 angehoben und beträgt damit zukünftig 2.485 €/Monat. Dagegen verbleibt es für den Bereich der RV-/ALV-Ost beim Wert von 2.100 €/Monat. Aus der angehobenen Bezugsgröße resultieren folgende Werte:

- Die Mindesthinzuverdienstgrenze für Rentner, die vor Vollendung des 65. Lebensjahres neben der Rente aus eigener Versicherung noch erwerbstätig sind, steigt um 5 € auf 355 €/Monat.
- Ebenfalls auf 355 €/Monat steigt auch die Einkommensgrenze für die beitragsfreie Familienversicherung, sofern kein Minijob ausgeübt wird (dann gelten nach wie vor 400 €/Monat).
- Versorgungsbezüge sind künftig bis zu einer Gesamthöhe von 124,25 €/Monat (bisher: 122,50 €) beitragsfrei zur KV/PV.

Sachbezüge

Freie Unterkunft oder der Bezug freier Verpflegung gehören als Sachbezüge zum Arbeitsentgelt. Der Betrag für die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte freie Verpflegung bleibt auch im kommenden Jahr bei insgesamt monatlich 205 € (6,83 €/Kalendertag). Dabei entfallen auf

- das Frühstück 45 € (1,50 €/Kalendertag) und
- das Mittag- bzw. Abendessen jeweils 80 € (2,67 €/Kalendertag).

Wird freie Verpflegung auch Familienangehörigen gewährt, die nicht bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind (und damit keinen eigenen Entgeltanspruch gegen diesen haben), erhöhen sich die Sachbezugswerte nach bestimmten Prozentsätzen.

Freie Unterkunft

Wird seitens des Arbeitgebers auch eine Unterkunft zur Verfügung gestellt, so werden dafür im kommenden Jahr erstmals bundesweit einheitliche Werte angesetzt. Wie bereits in den alten Bundesländern (einschl. Berlin-West) im Jahr 2007 beträgt der bundesweite Wert zukünftig pro Monat 198 € (alte Bundesländer 2007: 192,06 €).

Eine prozentuale Reduzierung findet statt, wenn der Arbeitnehmer in den Haushalt des Arbeitgebers aufgenommen oder in einer Gemeinschaftsunterkunft untergebracht wird. Außerdem kommt es zu einer Reduzierung, wenn die Unterkunft Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres oder Auszubildenden gewährt bzw. sie mit mehreren Beschäftigten belegt wird.

¹ Bei Redaktionsschluss war noch nicht klar, ob es zu einer weiteren Absenkung kommt.

Kunstverwerter: Sozialabgabe erneut gesenkt

Zum Jahreswechsel 2007/2008 wird die Künstlersozialabgabe um 0,2 Prozentpunkte auf 4,9 % abgesenkt¹. Damit verringert sich erneut der Anteil, den Verwerter von Kunst und Publizistik auf die Honorare entrichten müssen, die sie an selbstständige Künstler und Publizisten leisten.

Bereits seit dem Jahr 1983 sorgt die Künstlersozialkasse (KSK) dafür, dass selbstständige Künstler und Publizisten einen ähnlichen Schutz der gesetzlichen Sozialversicherung genießen wie Arbeitnehmer. Finanziert werden die Sozialversicherungsbeiträge dieser Personen durch die Sozialversicherungsbeitragsanteile der Künstler, einen Bundeszuschuss sowie die Künstlersozialabgabe.

Die Künstlersozialabgabe muss von den Verwertern grundsätzlich auf alle Honorare gezahlt werden, die diese an selbstständige Künstler oder Publizisten leisten. Zu den Verwertern gehören drei Gruppen:

- Diejenigen, die typischerweise künstlerische oder publizistische Werke oder Leistungen verwertern und als solche für alle gezahlten Honorare abgabepflichtig sind, also etwa Verlage, Theater oder Galerien.
- Unternehmen, die Werbung für ihr eigenes Unternehmen betreiben, wenn sie regelmäßig Aufträge an selbstständige Künstler oder Publizisten erteilen.
- Jeder Unternehmer, der im Jahr mindestens viermal selbstständige künstlerische oder publizistische Leistungen für Zwecke seines Unternehmens (Geschäfts, Betriebs) in Anspruch nimmt. Das gilt allerdings nur dann, wenn er dafür Eintritt verlangt oder sonst Einnahmen erzielt werden sollen.

Voraussetzung für die Künstlersozialabgabepflicht ist, dass die Honorare an eine natürliche Person gezahlt werden. Zahlungen an Personengesellschaften als Auftragnehmer, also etwa an eine Gruppe von Künstlern als Gesellschaft bürgerlichen Rechts, sind ebenfalls abgabepflichtig. Nicht abgabepflichtig sind dagegen Zahlungen an juristische Personen wie beispielsweise eine GmbH. Allerdings unterliegen insoweit die Zahlungen der GmbH an die Künstler der Abgabepflicht. Abgabepflichtig sind auch die von der GmbH an ihre Gesellschafter und Geschäftsführer gezahlten Entgelte, wenn kein Beschäftigungsverhältnis zur GmbH besteht und bei einer Gesamtwürdigung der Tätigkeit künstlerische oder publizistische Betätigungen überwiegen.

Die abgabepflichtigen Verwerter sind im Übrigen nicht berechtigt, die Künstlersozialabgabe dem Künstler vom Honorar abzuziehen bzw. ein entsprechend geringeres Honorar zu vereinbaren.

Prüfung durch die Rentenversicherung

Seit Mitte 2007 hat die Deutsche Rentenversicherung Aufgaben im Bereich der Künstlersozialabgabe übernommen. Sie ist im Rahmen der Ersterfassung und Betriebsprüfungen zuständig für die Überwachung der rechtzeitigen und vollständigen Entrichtung der Künstlersozialabgabe. Unabhängig von dieser, mit dem Dritten Gesetz zur Änderung des Künstlersozialversicherungsgesetzes und anderer Gesetze übertragenen Aufgabe, bleibt die Künstlersozialkasse (KSK) die zuständige Einzugsstelle sowohl für die Künstlersozialabgabe als auch für die Sozialversicherungsbeiträge der versicherten Künstler und Publizisten.

Weitere Informationen

Für Auskunft und Beratung rund um die Künstlersozialabgabe steht den Kunstverwertern die KSK mit Sitz in Wilhelmshaven zur Verfügung. Ansprechpartner und weitere Informationen finden sich im Internet unter www.kuenstlersozialkasse.de. Fragen im Rahmen der Ersterfassung und bei Betriebsprüfungen beantworten die zuständigen Stelle des jeweiligen Trägers der Deutschen Rentenversicherung (www.deutsche-rentenversicherung.de).

¹ Künstlersozialabgabeverordnung vom 7. September 2007, BGBl I 2007 S. 2287.

Meldung für Rentenantragsteller

Ab 1. Januar 2008 müssen Arbeitgeber auf Verlangen des Rentenantragstellers eine gesonderte Meldung über die beitragspflichtigen Einnahmen für abgelaufene Zeiträume frühestens drei Monate vor Rentenbeginn abgeben. Diese Neuerung wurde mit dem „Zweiten Gesetzes zum Abbau bürokratischer Hemmnisse insbesondere in der mittelständischen Wirtschaft“¹ eingeführt.

Für Arbeitnehmer, die eine Rente beantragt hatten, musste der Arbeitgeber bisher dem Rentenversicherungsträger noch nicht gezahlte beitragspflichtige Einnahmen für die Zeit bis zum Ende der Beschäftigung (bis zu drei Monate) im Voraus bescheinigen. Das voraus zu bescheinigende Arbeitsentgelt musste nach dem in den letzten sechs Monaten erzielten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt berechnet werden, wenn für den voraus zu bescheinigenden Zeitraum die Höhe des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts nicht vorhersehbar war.

Zukünftig kann der Arbeitnehmer im Rentenantrag fordern, dass der Arbeitgeber eine gesonderte Meldung über die beitragspflichtigen Einnahmen für abgelaufene Zeiträume - und zwar frühestens drei Monate vor Rentenbeginn - abgibt. Erfolgt eine solche Meldung, errechnet der Rentenversicherungsträger bei Anträgen auf Altersrente die voraussichtlichen beitragspflichtigen Einnahmen für den verbleibenden Beschäftigungszeitraum bis zum Rentenbeginn (maximal 3 Monate) nach den in den letzten zwölf Kalendermonaten gemeldeten beitragspflichtigen Einnahmen.

Die gesonderte Meldung muss der Arbeitgeber mit dem speziell dafür geschaffenen Abgabegrund „57“ zusammen mit der nächsten Lohn- und Gehaltsabrechnung erstatten. Falls zu diesem Zeitpunkt noch keine Jahresmeldung erfolgt ist, muss diese ebenfalls mit eingereicht werden.

Meldung von Leistungsträgern

Für Bezieher von Sozialleistungen müssen die Leistungsträger (z. B. die Krankenkassen) eine gesonderte Meldung über die beitragspflichtigen Einnahmen erstatten. Entsprechendes gilt für die beitragspflichtigen Einnahmen nicht erwerbsmäßig tätiger Pflegepersonen, diese müssen über die Pflegekassen bzw. die privaten Versicherungsunternehmen gemeldet werden. Für solche Meldungen wurde der neue Meldegrund „04“ geschaffen. Diese Meldung darf frühestens drei Monate vor Rentenbeginn erstattet werden.

¹ Gesetz vom 7. September 2007, BGBl I 2007 S. 2246.

Keine Kürzung des Arbeitslosengeldes bei Kündigung wegen Herstellung einer Erziehungsgemeinschaft

Das Bundessozialgericht hatte kürzlich darüber zu entscheiden, ob das Arbeitslosengeld zwingend zu kürzen ist, wenn ein Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis kündigt, um mit seinem Kind zum Partner zu ziehen.¹

In dem entschiedenen Fall hatte eine Arbeitnehmerin ihr Arbeitsverhältnis gekündigt, um zusammen mit ihrer 14-jährigen Tochter zu ihrem an einem anderen Ort lebenden Verlobten zu ziehen, den sie drei Jahre zuvor kennengelernt hatte. Die beklagte Bundesagentur für Arbeit lehnte ihren Antrag auf Arbeitslosengeld für die ersten drei Monate der Arbeitslosigkeit ab, da wegen der Eigenkündigung eine entsprechende Sperrzeit eingetreten sei.

Die hiergegen gerichtete Klage der Arbeitnehmerin war erfolgreich.

Zwar kann der Zuzug zum nichtehelichen Lebenspartner zur erstmaligen Begründung eines gemeinsamen Haushalts die Aufgabe des Arbeitsplatzes nicht rechtfertigen.

Etwas anderes gilt aber, wenn es um die Herstellung einer Erziehungsgemeinschaft geht.

Die erstmalige Herstellung einer ernsthaften und auf Dauer angelegten Erziehungsgemeinschaft kann einen wichtigen Grund im Sinn von § 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III für die Kündigung darstellen, wenn sie dem Kindeswohl dient, etwa weil eine bessere Unterbringung, Verpflegung oder Betreuung des Kindes gewährleistet ist. Dabei wird nicht nur der der Zuzug zum Vater oder zur Mutter eines gemeinsamen Kindes erfasst, sondern auch der Zuzug zu einem Nicht-Elternteil.

¹ BSG, Urt. v. 17.10.2007, B 11a/7a AL 52/06 R, BSG-Pressmitteilung v. 17.10.2007.

Renteneintrittsalter im Sozialversicherungsrecht und Ende des Arbeitsverhältnisses

Ab dem Jahr 2012 wird beginnend mit dem Jahrgang 1947 die Regelaltersgrenze bis zum Jahr 2029 schrittweise auf 67 Jahre angehoben.¹

In vermeintlichem Widerspruch hierzu steht die in vielen Arbeitsverträgen und Kollektivvereinbarungen enthaltene Regelung, dass die Arbeitnehmer automatisch ohne Ausspruch einer Kündigung mit Vollendung des 65. Lebensjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden.

Dennoch enden in diesen Fällen die Arbeitsverhältnisse ohne vorherige Kündigung erst mit Erreichen der jeweiligen Regelaltersgrenze:²

- Die Parteien können die arbeits- oder kollektivvertraglichen Regelungen über den Fristablauf im Arbeitsverhältnis gemeinsam an die neuen Regelaltersgrenzen in der Rentenversicherung anpassen.
- Ohne eine solche einvernehmliche Anpassung ist in der Regel davon auszugehen, dass die Parteien mit der bloßen Nennung der bisherigen Regelaltersgrenze von 65 Jahren nur die geltende Rechtslage wiedergeben und keine eigenständige Regelung treffen wollten. Folge: Die Befristung verweist auf das jeweilige gesetzliche Eintrittsalter, eine Anpassung des Arbeitsvertrags oder der tariflichen Regelungen ist nicht notwendig.
- Haben die Parteien ausnahmsweise mit einer solchen Klausel unabhängig vom gesetzlichen Renteneintrittsalter eine eigenständige Regelung über ein automatisches Ausscheiden vor Erreichen der Regelaltersgrenze treffen wollen, so gilt diese gegenüber dem Arbeitnehmer grundsätzlich als auf das Erreichen der Regelaltersgrenze abgeschlossen.³

¹ Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung, BGBl I 2007, S. 554, LEXinform 0173001.

² schnellbrief für Personalwirtschaft und Arbeitsrecht Nr. 20/07, S. 3.

³ § 41 S. 2 SGB VI.

Kündigungsschreiben an inländische Anschrift während Auslandsurlaubs

In einem vom Landesarbeitsgericht Köln¹ entschiedenen Fall kündigte ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer, der während eines Auslandsurlaubs erkrankte, durch ein an die inländische Anschrift gerichtetes Schreiben, obwohl der Arbeitnehmer ihm seine Fax- und Postanschrift im Ausland mitgeteilt hatte.

Der Arbeitnehmer kehrte auf Grund seiner Erkrankung erst nach Ablauf der Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage an seinen inländischen Wohnort zurück.

Das Gericht gab dem Antrag des Arbeitnehmers auf nachträgliche Klagezulassung statt, weil es zu der Überzeugung gelangte, dass der Arbeitnehmer die Klagefrist schuldlos versäumt hatte.

¹ LAG Köln, Beschl. v. 30.5.2007, 9 Ta 51/07, NZA-RR 2007, S. 521.

Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an Personalgesprächen

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen¹ hatte die Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an Personalgesprächen zu beurteilen.

Das Gericht entschied, dass

- der Arbeitgeber es zu unterlassen hat, an Personalgesprächen außerhalb mitbestimmungspflichtiger Angelegenheiten gegen den Willen des betroffenen Arbeitnehmers Mitglieder des Betriebsrats bzw. Personalausschusses teilnehmen zu lassen. Im Rahmen der vorzunehmenden Güterabwägung genießt der Schutz des Persönlichkeitsrechts Vorrang vor den kollektivrechtlich vorgesehenen Beteiligungsrechten des Betriebsrats.
- bei einem Personalgespräch über mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten dem Informationsrecht des Betriebsrats ein größeres Gewicht zukommt, so dass der Arbeitnehmer nicht generell den Ausschluss von Betriebsratsmitgliedern verlangen kann.
- der Arbeitgeber es zu unterlassen hat, außerhalb mitbestimmungspflichtiger Vorgänge dem Betriebsrat die vollständige Personalakte eines Arbeitnehmers ohne dessen Genehmigung zur Verfügung zu stellen.

¹ LAG Niedersachsen, Urt. v. 22.1.2007, 11 Sa 614/06, NZA-RR 10/2007, S. VI.

Einstellung von Ein-Euro-Jobbern ist mitbestimmungspflichtig

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts hat der Betriebsrat mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber in seinem Betrieb Ein-Euro-Jobber beschäftigen will.¹

Zwar sind die Ein-Euro-Jobber keine Arbeitnehmer im arbeitsrechtlichen Sinne, sie werden aber in den Betrieb eingegliedert und verrichten zusammen mit den dort beschäftigten Arbeitnehmern zur Verwirklichung des Betriebszwecks weisungsgebundene Tätigkeiten. Dies genügt für das Mitbestimmungsrecht.

¹ BAG, Beschluss v. 02.10.2007, 1 ABR 60/06, BAG-Pressmitteilung Nr. 70/07.

Befristung im Anschluss an eine Ausbildung

Unlängst hatte das Bundesarbeitsgericht über die Wirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrags zu entscheiden.¹

Die Befristung eines Arbeitsvertrags bedarf nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG zu ihrer Wirksamkeit eines sachlichen Grundes. Ein solcher sachlicher Grund liegt vor, wenn die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern. Diese Vorschrift ermöglicht aber lediglich den einmaligen Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags nach dem Ende der Ausbildung. Weitere befristete Arbeitsverträge können nicht auf den in § 14 TzBfG normierten Sachgrund gestützt werden.

In dem entschiedenen Fall hatte ein Arbeitgeber nach Beendigung der Ausbildung der Klägerin mit ihr einen befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen. Das Arbeitsverhältnis wurde dann durch einen weiteren Änderungsvertrag verlängert.

Die gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der Befristung gerichtete Klage war erfolgreich. Die zweite vereinbarte Befristung war mangels eines sie rechtfertigenden Sachgrunds unwirksam. Die

Befristung konnte nicht auf § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG gestützt werden, da sie nicht in dem ersten Arbeitsvertrag vereinbart wurde, der nach dem Ende der Ausbildung abgeschlossen wurde.

¹ BAG, Urt. v. 10.10.2007, 7 AZR 795/06, BAG-Pressemitteilung Nr. 71/07.

Kein Anspruch auf fortlaufende Nummerierung der Personalakte

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts müssen Personalakten nicht fortlaufend nummeriert werden.¹

Personalakten sollen wahrheitsgemäß und möglichst vollständig Auskunft über die Person des Arbeitnehmers und dessen beruflichen Werdegang im Arbeitsverhältnis Aufschluss geben. Zur Personalakte gehören deshalb alle Unterlagen und Schriftstücke, die sich mit der Person eines bestimmten Arbeitnehmers und der Entwicklung seines Arbeitsverhältnisses befassen. Über die Art und Weise der Personalaktenführung entscheidet der Arbeitgeber allein.

Ein Arbeitnehmer hat keinen Anspruch darauf, dass die in der Personalakte enthaltenen Unterlagen mit einer fortlaufenden Seitennummerierung versehen sind.

¹ BAG, Urt. v. 16.10.2007, 9 AZR 110/07, BAG-Pressemitteilung Nr. 72/07.

Kein Anspruch auf Kostenerstattung für Fahrerkarten im Güterverkehr

Auf Grund der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates sind ab dem 1. Mai 2006 für neu zugelassene LKW ab 3,5 t zulässigen Gesamtgewichts anstelle der bisherigen analogen Kontrollgeräte digitale Tachografen vorgeschrieben. Für den Betrieb der digitalen Tachografen benötigt jeder Fahrer eine Fahrerkarte. Diese enthält einen Chip mit den persönlichen Daten des Fahrers. Ihre Nutzung ist nicht an ein bestimmtes Fahrzeug gebunden.

In dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall hatte ein Kraftfahrer für seine Fahrerkarte eine Gebühr von 38,00 € sowie weitere 20,00 € für die erforderliche Meldebescheinigung und für ein Lichtbild bezahlt.¹ Diese Kosten wollte er von seinem Arbeitgeber erstattet haben.

Das BAG hat entschieden, dass ein solcher Erstattungsanspruch nicht besteht. Der Arbeitnehmer hat ein eigenes Interesse an der Verwendung der Fahrerkarte. Sie wird für ihn persönlich ausgestellt und ermöglicht ihm das Führen von LKW ab 3,5 t zulässigen Gesamtgewichts. Die Nutzung der Fahrerkarte ist nicht auf das bestehende Arbeitsverhältnis beschränkt. Ihre Gültigkeitsdauer beträgt fünf Jahre.

¹ BAG, Urt. v. 16.10.2007, 9 AZR 170/07; BAG-Pressemitteilung Nr. 73/07.

Wettbewerbsverbot - Kein Sonderkündigungsrecht bei Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit

Allgemein

Nach § 12 KSchG haben Arbeitnehmer ein Sonderkündigungsrecht, wenn sie während des Kündigungsschutzprozesses ein neues Arbeitsverhältnis eingehen.

Allerdings steht dieses Sonderkündigungsrecht dem Arbeitnehmer nicht zu, wenn er sich während des Kündigungsschutzprozesses selbständig gemacht hat. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nur mit ordentlicher Kündigungsfrist kündigen und ist daher bis zum Ablauf dieser Frist an ein etwaiges Wettbewerbsverbot gebunden.

Der Fall

In dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall war ein Arbeitnehmer als Steuerberater angestellt.¹ In seinem Arbeitsvertrag war ein Wettbewerbsverbot während des Anstellungsverhältnisses sowie ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart worden.

Nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber erhob der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage. Vor Ablauf der Kündigungsfrist verzichtete der Arbeitgeber auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot. Die Kündigungsschutzklage war erfolgreich, allerdings erklärte der Arbeitnehmer, dass er die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses verweigere, und nahm unmittelbar danach eine Tätigkeit als selbständiger Steuerberater auf.

Der Arbeitnehmer klagte nun noch auf die Zahlung einer Karenzentschädigung. Er hat geltend gemacht, durch die von ihm erklärte Verweigerung der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sei das Arbeitsverhältnis in analoger Anwendung von § 12 KSchG mit sofortiger Wirkung aufgelöst worden.

Der Arbeitgeber verlangte im Wege der Widerklage die Zahlung der im Arbeitsvertrag vereinbarten Vertragsstrafe, weil der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist noch an das Wettbewerbsverbot gebunden gewesen sei und hiergegen verstoßen habe.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass das Sonderkündigungsrecht aus § 12 KSchG Arbeitnehmern nur dann zusteht, wenn sie während des Kündigungsschutzprozesses ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen sind. Auf die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit ist das Sonderkündigungsrecht nicht - auch nicht entsprechend - anwendbar. Der Arbeitnehmer konnte folglich das Arbeitsverhältnis nicht vorzeitig auflösen; so dass seine Erklärung in eine ordentliche Kündigung zum nächst zulässigen Termin umzudeuten ist. Bis zu diesem Zeitpunkt besteht das vertragliche Wettbewerbsverbot nach § 60 HGB mit der Folge fort, dass der Arbeitnehmer während dieser Zeit keine Konkurrenztaetigkeit ausüben kann.

Da der Arbeitnehmer unmittelbar nach seiner Nichtfortsetzungserklärung eine selbständige Tätigkeit aufgenommen hat, in diesem Zeitpunkt aber noch das Arbeitsverhältnis mitsamt Wettbewerbsverbot fortbestand, hat somit der Arbeitgeber gegen den Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung der arbeitsvertraglich vereinbarten Vertragsstrafe.

¹ BAG, Urt. v. 25.10.2007, 6 AZR 662/06, BAG-Pressmitteilung Nr. 75/07, LEXinform 0173686.

Vergleich im Kündigungsschutzprozess führt nicht automatisch zur Sperrzeit

Nach einer Entscheidung des Bundessozialgerichts führt ein gerichtlicher Vergleich, der die Arbeitslosigkeit nicht zu einem früheren Zeitpunkt herbeiführt, sondern im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses getroffen wird, nicht zu einer Sperrzeit.¹

In dem entschiedenen Fall wurde während eines Kündigungsschutzprozesses ein arbeitsgerichtlicher Vergleich geschlossen, wonach das Arbeitsverhältnis auf die Kündigung des Arbeitgebers endete und dieser sich zur Zahlung einer Abfindung von 95.000 DM netto verpflichtete. Die Arbeitsagentur bewilligte dem Kläger Arbeitslosengeld unter Berücksichtigung einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe.

Das Bundessozialgericht hat jedoch entschieden, dass der Arbeitnehmer für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses einen wichtiger Grund im Sinne des § 144 Abs. 1 Nr. 2 SGB III hatte.

Denn es kann einem Arbeitnehmer regelmäßig nicht zum Nachteil gereichen, wenn er gegen eine Kündigung vorgeht und dann im arbeitsgerichtlichen Verfahren die Klage zurücknimmt oder einen Vergleich schließt. Ein gerichtlicher Vergleich, der die Arbeitslosigkeit nicht zu einem früheren Zeitpunkt herbeiführt, löst daher grundsätzlich keine Sperrzeit aus, wenn nicht zusätzlich Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass hier „Umgehungsgeschäfte“ vorliegen.

¹ BSG, Urt. v. 17.10.2007, B 11a AL 51/06 R, LEXinform 0173666.