

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 / 8 44 60 · Fax 0 74 52 / 84 46 50
info@kallfass-kracik.de · www.kallfass-kracik.de



April 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.

Besonderen Augenmerk legen Sie bitte auf die neue Gesundheitsreform IV.

Wussten Sie, dass wir Ihnen gegen geringe Gebühren einen Vielzahl von Statistiken aus dem Personalbereich liefern können, z. B. Gesamtkosten, Fluktuationen, Lohnnebenkosten, etc.

Bitte vergessen Sie nicht spätestens am 24.04.2007 die Sozialversicherungsbeiträge zu überweisen.

Bis bald



Ulrich Kallfass



Stefan Kracik

Gleichbehandlung bei Lohnerhöhungen

In einem vom Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz¹ entschiedenen Fall hatte ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber statt der gewährten Anpassung in Höhe von 0,5 % unter Hinweis auf den Gleichbehandlungsgrundsatz eine Lohnerhöhung von 2,5 % verlangt, die der durchschnittlichen Erhöhung in seiner Mitarbeitergruppe entsprach.

Das Gericht wies die Klage ab, weil der Gleichbehandlungsgrundsatz keine Anwendung findet, wenn es sich um individuell vereinbarte Löhne und Gehälter handelt. Das Gebot der Gleichbehandlung greift nur dann ein, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem erkennbar generalisierbaren Prinzip auf Grund einer abstrakten Regelung gewährt.

¹ LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 20.7.2006, 4 Sa 325/06.

Allgemeines Wettbewerbsverbot: Verstoß im bestehenden Arbeitsverhältnis als außerordentlicher Kündigungsgrund

Nach ständiger höchstrichterlicher Rechtsprechung¹ stellt ein Verstoß gegen das allgemeine Wettbewerbsverbot im bestehenden Arbeitsverhältnis einen an sich zur außerordentlichen Kündigung berechtigenden Umstand dar.

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln² gilt dies im Grundsatz auch dann, wenn der Wettbewerbsverstoß nach erfolgter arbeitgeberseitiger Kündigung nach Ablauf der Kündigungsfrist bei gleichzeitig anhängiger Kündigungsschutzklage geschieht. Allerdings kommt wegen der in diesem Fall für den Arbeitnehmer bestehenden besonderen Konfliktsituation den Einzelfallumständen eine herausgehobene Bedeutung zu. Hier sind insbesondere der Grad der Vorwerfbarkeit, der zeitliche Zusammenhang mit dem beendeten Arbeitsverhältnis sowie Art und Umfang der Auswirkungen der Konkurrenztaetigkeit auf den Geschäftsbetrieb des früheren Arbeitgebers zu berücksichtigen.

¹ Grundlegend: BAG, Urt. v. 6.8.1987, 2 AZR 226/87.

² LAG Köln, Urt. v. 26.6.2006, 3 (11) Sa 81/06, NZA-RR 2007, S. 73, LEXinform 0872813.

Kein Übergang des Kündigungsschutzes bei Betriebsübergang

Der Erwerber eines Betriebs tritt in die Rechte und Pflichten aus dem im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Arbeitsverhältnisses ein.¹

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts² geht der im Arbeitsverhältnis mit dem Betriebsveräußerer erwachsene Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz nicht mit dem Arbeitsverhältnis auf den Betriebserwerber über, wenn in dessen Betrieb die für die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes notwendige Beschäftigtenzahl nicht vorhanden ist. Das Erreichen dieses Schwellenwertes³ und der dadurch entstehende Kündigungsschutz ist kein Recht des übergehenden Arbeitsverhältnisses.

¹ § 613a Abs. 1 S. 1 BGB.

² BAG, Urt. v. 15.2.2007, 8 AZR 397/06, Pressemitteilung Nr. 15/07, LEXinform 0173164.

³ § 23 Abs. 1 KSchG.

Gesundheitsreform IV: Aktuelle Änderungen

Am 16. Februar hat der Bundesrat dem Gesetz zur Stärkung des Wettbewerbs in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-WSG) zugestimmt. Damit kann die Gesundheitsreform wie geplant in wesentlichen Teilen am 1. April 2007 in Kraft treten. Bis zur Schlussabstimmung sind noch wichtige Änderungen, vor allem auch zu den in den Teilen I bis III dieser Serie behandelten Themen, eingebracht worden:

Versicherungspflicht

Personen ohne Krankenversicherungsschutz, die der gesetzlichen Krankenversicherung zuzuordnen sind (z. B. zuletzt gesetzlich Krankenversicherte), werden ab 1. April 2007 gesetzlich krankenversicherungspflichtig. Eine entsprechende allgemeine Versicherungspflicht besteht in der privaten Krankenversicherung erst ab 1. Januar 2009. Ab diesem Datum müssen die Unternehmen die Versicherung zum neuen Basistarif (ohne Gesundheitsprüfung) anbieten. Zuvor muss die private Krankenversicherung bisher nicht Versicherte auf deren Wunsch hin ab 1. Juli 2007 zum Standardtarif aufnehmen.

Rückwirkend ab 2. Februar 2007 ist ein Ausscheiden aus der Krankenversicherungspflicht für Arbeitnehmer mit Entgelt oberhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) erst dann möglich, wenn die JAE-Grenze

in den letzten drei Kalenderjahren überschritten wurde und auch im kommenden Jahr überschritten wird. Ursprünglich sollte der 27. Oktober 2006 der maßgebliche Stichtag sein.

Basistarif

Unternehmen der privaten Krankenversicherung müssen ab 2009 einen Basistarif anbieten. Auf Abschluss einer Police zum Basistarif haben Versicherungsberechtigte einen Anspruch. In diesem Tarif sind Risikozuschläge und Leistungsausschlüsse nicht zulässig. Altersrückstellungen dürfen bei einem Wechsel zu einem anderen Versicherungsunternehmen mitgenommen werden. Der Basistarif orientiert sich am Leistungsumfang der gesetzlichen Krankenversicherung. Ab dem Jahr 2009 hängt der Anspruch der privat krankenversicherten Arbeitnehmer auf den Arbeitgeberzuschuss zu den Krankenversicherungsbeiträgen vom Angebot eines Basistarifs durch das Krankenversicherungsunternehmen ab.

Beiträge

Für freiwillig versicherte hauptberuflich Selbständige kann ab dem 1. April 2007 der Beitrag zur Kranken- und Pflegeversicherung auch von Einnahmen unterhalb der bisherigen Mindestbeitragsbemessungsgrundlage (1.837,50 €) erhoben werden, wenn eine soziale Härte vorliegt. Mindestens sind jedoch Einnahmen in Höhe von 1.225 € zu berücksichtigen.

Wahlrechte

Während die Knappschaft bereits zum 1. April 2007 frei wählbare Krankenkasse wird und im Gegenzug die gesetzliche Zuweisung für bisher knappschaftlich versicherte Personen entfällt und sie damit auch andere Krankenkassen wählen dürfen, wird sich die See-Krankenkasse erst zum 1. Januar 2009 für alle Versicherten öffnen.

Kostenerstattung

Versicherte der gesetzlichen Krankenversicherung können sich ab 1. April 2007 jederzeit für die Inanspruchnahme der Kostenerstattung anstelle der Sachleistung entscheiden. Bislang waren sie für ein Jahr an die Wahl der Kostenerstattung gebunden. Zuvor muss sich der Versicherte aber mit seiner Krankenkasse abstimmen.

Wahltarife

Krankenkassen dürfen ab 1. April erweiterte Wahltarife anbieten. So wird es zum Beispiel möglich sein, dass ein Tarif die Übernahme von entsprechenden Arzneimitteln der besonderen Therapierichtungen, die ansonsten nicht verschreibungspflichtig sind, vorsieht.

Aktuelle Informationen

Aktuelle Informationen rund um die Gesundheitsreform finden sich auch im Internet-Angebot des Bundesministeriums für Gesundheit unter www.die-gesundheitsreform.de.

Hauptberuflich Selbständige

In der gesetzlichen Krankenversicherung sind diejenigen, die hauptberuflich eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben, auch in einer daneben ausgeübten Beschäftigung nicht versicherungspflichtig. Entsprechendes gilt für die Pflegeversicherung. Ende 2006 haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung¹ darüber beraten, inwieweit jemand bereits dann als hauptberuflich Selbständiger gilt, wenn er geringfügig entlohnte Arbeitnehmer beschäftigt.

Hauptberuflich ist eine selbstständige Erwerbstätigkeit immer dann, wenn sie von der wirtschaftlichen Bedeutung und dem zeitlichen Aufwand her die übrigen Erwerbstätigkeiten zusammen deutlich übersteigt und den Mittelpunkt der Erwerbstätigkeit darstellt. Bei Personen, die an mindestens 18 Stunden in der Woche als Arbeitnehmer tätig sind und deren monatliches Arbeitsentgelt mehr als 1.225 € beträgt, besteht die widerlegbare Vermutung, dass für eine hauptberufliche selbstständige Erwerbstätigkeit kein Raum bleibt.

Außerdem zählen Arbeitgeber, die mindestens einen Arbeitnehmer mehr als geringfügig beschäftigen, in der Krankenversicherung grundsätzlich zu den hauptberuflich Selbstständigen. Auch für die Rentenversicherungsfreiheit von bestimmten Selbstständigen (z. B. Lehrer oder Selbstständige mit nur einem Auftraggeber) kommt es darauf an, dass sie mindestens einen Arbeitnehmer mehr als geringfügig beschäftigen.

Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG)² sind die genannten Selbstständigen bereits dann nicht mehr rentenversicherungspflichtig, wenn sie im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit regelmäßig Arbeitnehmer beschäftigen, deren Arbeitsentgelte zusammengerechnet die Geringfügigkeitsgrenze (400 €/Monat) überschreiten. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben sich nun darauf

verständlich, dass die vorgenannten Entscheidungen des BSG für die Beurteilung, ob eine hauptberufliche selbstständige Erwerbstätigkeit im Sinne der Krankenversicherung vorliegt, entsprechend heranzuziehen sind. Dies bedeutet, dass ein Selbstständiger, der mehrere Arbeitnehmer geringfügig beschäftigt, deren Arbeitsentgelte insgesamt die Geringfügigkeitsgrenze von 400 € überschreiten, als hauptberuflich selbstständig erwerbstätig gilt. Damit liegt Krankenversicherungspflicht insoweit nicht vor.

¹ Besprechungsergebnis vom 21./22.11.2006, TOP 1.

² BSG, Urteile vom 23.11.2005; AZ: B 12 RA 5/03 R, B 12 RA 5/04 R, B 12 RA 15/04 R.

Gleitzone: Teilentgelte zählen tageweise

Auch vier Jahre nach der Einführung ist die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge anhand der Gleitzoneformel für Arbeitgeber mit Schwierigkeiten verbunden. Insbesondere die Berechnung von Teilarbeitsentgelten wirft nach wie vor Fragen auf.

Wird nur ein Teilmonat abgerechnet, zum Beispiel weil das Ende der Entgeltfortzahlung vorliegt oder das Beschäftigungsverhältnis beginnt oder endet, ist zuerst das monatliche Entgelt zu berechnen. Dazu wird das Teilarbeitsentgelt mit 30 multipliziert und durch die Anzahl der Kalendertage, für die es bezogen wurde geteilt. Danach entscheidet sich, ob die Gleitzoneformel anzuwenden ist. Denn dafür ist maßgeblich, dass das ermittelte monatliche Entgelt innerhalb der Gleitzone liegt - das Teilentgelt kann dagegen auch unter der Gleitzonegrenze liegen.

Ausgehend von diesem vollen Monatsentgelt wird auf Basis der Gleitzoneformel die reduzierte Beitragsbemessungsgrundlage ermittelt¹. Der reduzierte Wert wird anschließend auf die Zahl der Kalendertage des Teilmonats umgerechnet.

Beispiel:

Eine Beschäftigung endet am 18. Mai 2007. Das Teilarbeitsentgelt für den Monat Mai 2007 beträgt 450,00 €.

Das hochgerechnete monatliche Arbeitsentgelt beträgt $(450,00 \text{ €} : 18 \times 30 =)$ 750,00 €. Daraus ergibt sich eine reduzierte monatliche beitragspflichtige Einnahme für den Monat Mai 2007 in Höhe von $(1,2327 \times 750,00 \text{ €} - 186,16 =)$ 738,37 €. Die anteilige reduzierte beitragspflichtige Einnahme bis 18. Mai 2007 beträgt somit $(738,37 \text{ €} \times 18 : 30 =)$ 443,02 €.

Sofern Arbeitgeber aufgrund arbeits- oder tarifvertraglicher Regelungen das Teilarbeitsentgelt auf andere Weise berechnen (beispielsweise unter Zugrundelegung der tatsächlichen Arbeitstage im Verhältnis zu den Werktagen eines Kalendermonats), ist dies bei der Berechnung der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme zu berücksichtigen. Dies haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung unlängst so abgesprochen.²

Beispiel:

Eine Beschäftigung endet am 10. Juli 2007. Das Teilarbeitsentgelt für 7 tatsächlich geleistete Arbeitstage im Monat Juli 2007 (22 Arbeitstage) beträgt 190,91 €.

Das hochgerechnete monatliche Arbeitsentgelt beträgt $(190,91 \text{ €} \times 22 : 7 =)$ 600,00 €. Daraus ergibt sich eine reduzierte monatliche beitragspflichtige Einnahme für den Monat Juli 2007 in Höhe von $(600,00 \times 1,2327 - 186,16 =)$ 553,46 €. Die anteilige reduzierte beitragspflichtige Einnahme bis 10. Juli 2007 beträgt somit $(553,46 \text{ €} \times 7 : 22 =)$ 176,10 €.

¹ Berechnungsformel: beitragspflichtige Einnahme = $1,2327 \times \text{Arbeitsentgelt} - 186,16$

² Besprechungsergebnis vom 21./22.11.2006, TOP 7.

Frist für die Annahme des Änderungsangebots bei Änderungskündigung

Spricht der Arbeitgeber eine Änderungskündigung aus und will der Arbeitnehmer das Änderungsangebot unter Vorbehalt annehmen, so steht ihm hierfür längstens eine Erklärungsfrist von drei Wochen zur Verfügung. Diese gilt als Mindestfrist auch für die Möglichkeit einer vorbehaltslosen Annahme des Änderungsangebots, und zwar nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts auch dann, wenn der Arbeitgeber eine zu kurze Annahmefrist festgelegt hat.¹

In dem entschiedenen Fall sprach ein Arbeitgeber am 2. August 2004 eine Änderungskündigung zum 28. Februar 2005 mit dem Ziel aus, eine bisher vereinbarte individuelle Entfernungszulage zu streichen. Im Übrigen sollten die Arbeitsbedingungen unverändert fortbestehen. Im Kündigungsschreiben heißt es unter anderem: „Teilen Sie uns bitte umgehend mit, ob Sie mit den geänderten Arbeitsbedingungen und mit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über die Kündigungsfrist hinaus einverstanden sind. Andernfalls endet das Arbeitsverhältnis mit Fristablauf.“ Der Arbeitnehmer erhob keine Kündigungsschutz- oder Änderungsschutzklage. Er nahm das Änderungsangebot mit einem dem Arbeitgeber am 2. November 2004 zugegangenen Schreiben vom 16. Oktober 2004 an. Der Arbeitgeber teilte mit Schreiben vom 21. Oktober 2004 dem Arbeitnehmer mit, dass das Arbeitsverhältnis aus seiner Sicht wegen der Nichtannahme des Änderungsangebots innerhalb der gesetzten Frist beendet werde.

Der Arbeitnehmer hat mit seiner am 3. Dezember 2004 erhobenen Klage den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses zu den geänderten Arbeitsbedingungen geltend gemacht und die Ansicht vertreten, er

habe mit seiner Erklärung vom 16. Oktober das Änderungsangebot des Arbeitgebers noch rechtzeitig angenommen. Dieser vertrat jedoch die Auffassung, dass die Annahme zu spät erfolgt sei. Er habe wirksam eine Frist gesetzt und deutlich gemacht, dass er eine rasche Entscheidung erwarte, um planen zu können. Falls die gesetzte Frist zu kurz sei, sei sie ggf. in eine angemessene Frist umzudeuten.

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts wurde eine wirksame Annahmefrist nach § 148 BGB bestimmt. Die zu kurze Frist war allerdings an die dreiwöchige gesetzliche Mindestfrist entsprechend § 2 Satz 2 KSchG anzupassen.

¹ BAG, Urt. v. 1.2.2007, 2 AZR 44/06, BAG-Pressemitteilung Nr. 8/07.

Kein Anspruch des Arbeitgebers auf Erstattung der Kosten für die Bearbeitung von Pfändungen

Das Bundesarbeitsgericht hatte sich mit der Frage zu beschäftigen, ob der Arbeitgeber einen gesetzlichen Anspruch gegen den Arbeitnehmer auf Erstattung der Kosten für die Bearbeitung von Lohn- oder Gehaltspfändungen hat.¹

In dem entschiedenen Fall hatte ein Arbeitgeber für die Bearbeitung von Pfändungen jeweils eine Summe von 3% des gepfändeten Betrags einbehalten. Gegen diese Praxis klagte ein Arbeitnehmer mit Erfolg.

Die mit der Bearbeitung von Lohn- oder Gehaltspfändungen verbundenen Kosten des Arbeitgebers fallen diesem selbst zur Last. Er hat weder einen gesetzlichen Erstattungsanspruch gegen den Arbeitnehmer noch kann ein solcher Anspruch durch (freiwillige) Betriebsvereinbarung begründet werden.

¹ BAG, Urt. v. 18.7.2006, 1 AZR 578/05, DB 2007, S. 227ff, LEXinform 1542599.

Bewertung des geldwerten Vorteils bei Gewährung verbilligten Kfz-Leasings durch einen Dritten

Wenn ein markengebundenes Kfz-Leasingunternehmen dem Arbeitnehmer eines Händlers derselben Marke günstigere Konditionen gewährt und der Händler daran mitwirkt, muss der geldwerte Vorteil als Arbeitslohn versteuert werden. Ermittelt wird er durch Gegenüberstellung der gezahlten und der marktüblichen Endpreise am Abgabeort. So entschied das Finanzgericht Köln¹ im Fall eines Kfz-Mechanikers, der bei einem Vertragshändler angestellt war und drei Jahre lang jeweils für die Dauer von 12 Monaten verschiedene Fahrzeuge der dort vertriebenen Marke von einem Kfz-Leasingunternehmen der gleichen Marke geleast hatte.

Die Arbeitgeberin hatte die Fahrzeuge an das Leasingunternehmen zu einem Preis unterhalb des Einkaufspreises veräußert. Nach Ablauf des Jahres erwarb sie die Fahrzeuge zurück.

Die Höhe des geldwerten Vorteils richtet sich grundsätzlich nach dem üblichen Endpreis am Abgabeort.² Nach Auffassung des Gerichts war Abgabeort der Sitz der Arbeitgeberin, da dort dem Arbeitnehmer die Leistung angeboten wurde. Der übliche Preis der Leasingraten konnte vom Gericht nicht festgestellt werden. Lediglich Bestandteile des Preises, nämlich der Listenpreis der Fahrzeuge, und der übliche Preisnachlass konnten durch Anfrage bei dem Leasingunternehmen ermittelt werden. Der Leasingausgangspreis (Grundpreis vor Abzug des üblichen Nachlasses) wurde geschätzt, nachdem keine Auskunft zu erlangen war.³

¹ FG Köln, Urt. v. 15.11.2006, 14 K 3584/02, Steuer Eildienst 115/2007.

² § 8 Abs. 2 S. 1 EStG.

³ § 162 Abs. 1 u. 2 S. 1 AO.