

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



September 2007

Infobrief für das Lohn- und Personalbüro

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Sommer- und Ferienmonate liegen nun hinter uns und wir blicken langsam auf das Jahresende.

In diesem Rundschreiben möchten wir Sie auf die Urteile im Zusammenhang mit Zinsvorteilen aus Arbeitgeberdarlehen, Dienstwagenbesteuerung und Verlängerung befristeter Arbeitsverträge aufmerksam machen.

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

Zinsvorteile aus Arbeitgeberdarlehen

Vorteile aus zinsgünstigen Darlehen fallen unter die 44 €-Freigrenze. Wird dieser Wert nicht überschritten, sind Zinsersparnisse steuer- und damit auch sozialversicherungsfrei.

Bei einem Arbeitgeberdarlehen stellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Geldbetrag zur Verfügung, der typischerweise sonst als Kredit aufgenommen wird. Werden Darlehen gleicher Art (mit Ausnahme des Zinssatzes) zu gleichen Konditionen ansonsten überwiegend an Betriebsfremde vergeben, kann der Rabatffreibetrag von 1.080 € ausgeschöpft werden. Dies ist beispielsweise bei Mitarbeitern von Banken möglich.

Räumt dagegen ein anderer Arbeitgeber (z. B. in Einzelhandelsgeschäft) seinen Arbeitnehmern günstige Kredite ein, gilt der Freibetrag von 1.080 € nicht. Übersteigt die Summe der noch nicht getilgten Darlehen am Ende des Lohnzahlungszeitraums 2.600 €, wurden in der Vergangenheit steuer- und damit beitragspflichtige Zinsvorteile angenommen, soweit der Effektivzins für ein Darlehen 5 % unterschritt.¹ Bei marktüblichen Zinsen unterhalb von 5 % führte diese Bewertung dazu, dass Arbeitgeberdarlehen zu marktüblichen Zinsen steuer- und damit auch beitragspflichtige Zinsvorteile begründeten (= Differenz zwischen Marktzens und 5 %). Aufgrund neuer Rechtsprechung des Bundesfinanzhofes² hat das Bundesministerium der Finanzen nunmehr in einem Schreiben festgelegt, dass sich bei einem Arbeitgeberdarlehen der geldwerte Vorteil nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem marktüblichen Zins und dem Zins ergibt, den der Arbeitnehmer im konkreten Fall zahlt.³ Dabei können als marktüblich die von der Deutschen Bundesbank zuletzt veröffentlichten Effektivzinssätze für die jeweilige Kreditart (z. B. Wohnungsbaukredit) zugrunde gelegt werden.⁴ Dieser Wert, vermindert um 4 %, wird mit dem vereinbarten Zinssatz verglichen. Die Differenz stellt den Zinsvorteil dar. Ein monatlicher Vorteil von nicht mehr als 44 € ist steuer- und damit auch beitragsfrei.

Beispiel:

Eine Friseurin erhält von ihrem Arbeitgeber im Juni 2007 ein Wohnungsbaudarlehen in Höhe von 20.000 €. Der Effektivzins beträgt 2 % bei einer Laufzeit von 8 Jahren. Der im Juni von der Bundesbank zuletzt veröffentlichte Zinssatz für Wohnungsbaukredite an private Haushalte liegt in dieser Kategorie bei 4,80 % (Erhebungszeitraum April 2007). Vermindert um den Abschlag von 4 % verbleiben damit 4,61 %. Der Zinsvorteil beträgt somit 2,61 % (4,61 % - 2 %). Der monatliche Zinsvorteil beläuft sich auf (2,61 % von 20.000 € x 1/12 =) 43,50 €. Dieser Vorteil ist steuer- und beitragsfrei, weil die 44 €-Grenze nicht überschritten wird.

¹ R 31 Abs. 11 LStR 2005.

² BFH, Urteil vom 4.5.2006 - VI R 28/05.

³ BMF, Schreiben vom 13. 6. 2007, IV C 5 - S 2334/07/0009.

⁴ Diese finden sich unter www.bundesbank.de/statistik/statistik_zinsen_tabellen.php > EWU Zinsstatistik.

Werbungskosten und Zweitwohnung

Nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs sind Aufwendungen eines Arbeitnehmers für eine Zweitwohnung an einem auswärtigen Beschäftigungsort auch dann wegen doppelter Haushaltsführung als Werbungskosten abziehbar, wenn der Arbeitnehmer zugleich am Ort seines Hausstandes beschäftigt ist.¹

Eine ausschließliche auswärtige Beschäftigung ist nicht Voraussetzung für eine doppelte Haushaltsführung im Sinne des § 9 Abs. 1 S. 3 Nr. 5 EStG.

¹ BFH, Urt. v. 24.05.2007, VI R 47/03, LEXinform 585156.

Keine Abgeltung von während einer beruflichen Fahrt alkoholbedingt entstandenen Unfallkosten durch die 1 %-Regelung

Kürzlich hatte der Bundesfinanzhof darüber zu entscheiden, ob der Verzicht des Arbeitgebers auf die Geltendmachung eines Schadensersatzanspruchs gegen den Arbeitnehmer wegen eines bei einer Fahrt unter Alkoholeinfluss am betrieblichen PKW entstandenen Unfallschadens zu Arbeitslohn führt oder ob die 1 %-Regelung in § 8 EStG auch insoweit Abgeltungswirkung entfaltet.¹

Der BFH verneinte letzteres.

Verzichtet der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer auf Schadensersatz nach einem während einer beruflichen Fahrt alkoholbedingt entstandenen Schaden am auch zur privaten Nutzung überlassenen Firmen-PKW, so ist der dem Arbeitnehmer aus dem Verzicht entstehende Vermögensvorteil nicht durch die 1 %-Regelung abgegolten.

¹ BFH, Urt. v. 24.05.2007, VI R 73/05, LEXinform 0587158.

Berechnung der Pauschalierungsgrenze bei Direktversicherungen

Bei der Berechnung der Pauschalierungsgrenze bei Direktversicherungen zu Gunsten mehrerer Arbeitnehmer¹ sind nur die als Arbeitslohn zu qualifizierenden Leistungen des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Auf die Eigenanteile der Arbeitnehmer kommt es laut einem Urteil des Bundesfinanzhofs² nicht an. Daher dürfen auch solche Arbeitnehmer in die Durchschnittsberechnung einbezogen werden, bei denen der Gesamtbetrag nur auf Grund ihrer Eigenanteile die Pauschalierungsgrenze übersteigt.

Ein Arbeitgeber gewährte seinen Mitarbeitern eine Zusatzversorgung durch Abschluss von Direktversicherungen. Der Prämienbeitrag belief sich gestaffelt nach Gehaltsgruppen pro Mitarbeiter auf 2.100 bis 4.200 DM jährlich. Der Anspruch auf die Zusatzversorgung hing davon ab, dass die Mitarbeiter sich zusätzlich mit 20 % des Prämienbetrags beteiligten. Dieser Eigenanteil wurde vom Arbeitgeber im Wege des Gehaltsabzugs abgeführt. Der Arbeitgeber besteuerte seine Prämienanteile pauschal mit 20 %. Dabei bezog er auch solche Arbeitnehmer in die Durchschnittsberechnung³ ein, für die der Gesamtjahresbeitrag auf Grund der Eigenanteile der Arbeitnehmer die Pauschalierungsgrenze von 4.200 DM überstieg.

¹ § 40b Abs. 2 S. 2 EStG i. d. F. bis 2004.

² BFH, Urf. v. 12.4.2007, VI R 55/05, BFH/NV 2007, S. 1412, DStR 2007, S. 1029, LEXinform 5004692.

³ § 40b Abs. 2 S. 2 EStG.

Dienstwagenbesteuerung für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte nur durch Fahrtenbuch vermeidbar

Ein Bankangestellter, dem ein Pkw auch für die private Nutzung von seinem Arbeitgeber überlassen worden war, behauptete, dass er seinen Dienstwagen nur privat und für Dienstreisen zu Kunden nutzt. Zwischen seiner Wohnung und der Arbeitsstätte sei er ausschließlich mit der Bahn gefahren. Zum Beweis legte er eine persönliche Jahres-Bahnkarte vor. Die Privatnutzung seines Dienstwagens war daher nur mit 1 % des Listenpreises, nicht aber noch zusätzlich mit 0,03 % des Listenpreises versteuert worden.¹

Das ließ das Hessische Finanzgericht² nicht zu. Auf die tatsächliche Nutzung des Dienstwagens für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte komme es nicht an. Besteuert werde die bloße Nutzungsmöglichkeit. Ein vom Arbeitgeber überwachtetes Nutzungsverbot konnte der Bankangestellte für solche Fahrten nicht nachweisen. Die pauschalierte Besteuerung könne nach dem Gesetz nur durch ein ordnungsgemäß geführtes Fahrtenbuch vermieden werden.

Gegen das Urteil wurde Nichtzulassungsbeschwerde beim Bundesfinanzhof³ eingelegt.

¹ § 8 Abs. 2 S. 3 EStG.

² Hessisches Finanzgericht, Urf. v. 26.3.2007, 11 K 1844/05, LEXinform 5004999.

³ Rev. eingelegt beim BFH: Az. VI B 53/07.

Doch kein Bewertungswahlrecht bei Belegschaftsrabatten

Der Bundesfinanzhof¹ hatte 2006 entschieden, dass bei der Bewertung von Sachbezügen gewählt werden könne zwischen dem ortsüblichen Abgabepreis ohne Bewertungsabschlag und ohne Rabatffreibetrag² oder mit Bewertungsabschlag und Freibetrag auf den Angebotspreis.³ Ersteres ist günstig bei üblicherweise hohen Preisnachlässen an Letztverbraucher.

Dieses Urteil hat das Bundesministerium der Finanzen⁴ für nicht anwendbar erklärt, weil es Wortlaut und Zweck der Regelung verkenne. Der gesetzgeberische Wille habe eine Typisierung schaffen wollen, die mit einem Wahlrecht nicht erreicht werde.

Der Bundesfinanzhof hatte außerdem entschieden, dass bei der Bewertung ohne Bewertungsabschlag und ohne Rabatffreibetrag stets vom günstigsten Preis am Markt auszugehen sei. Auch dies lehnt das Bundesministerium der Finanzen ab, weil die gewollte Vereinfachung nicht zu erreichen sei, wenn im Lohnsteuerabzugsverfahren der günstigste Preis ermittelt werden muss.

¹ BFH, Urf. v. 5.9.2006, VI R 41/02, BStBl. 2007 II, S. 309, LEXinform 5003275.

² § 8 Abs. 2 EStG.

³ § 8 Abs. 3 EStG.

⁴ BMF, Schr. v. 28.3.2007, IV C 5 - S 2334/07/0011, BStBl. 2007 I, S. 464, LEXinform 5230670.

Gleitzone: Volle Berechnung bei unbezahltem Urlaub

Wenn eine Beschäftigung aufgrund von unbezahltem Urlaub als fortbestehend gilt, kann die Gleitzoneformel zur Beitragsberechnung auf das tatsächlich erzielte Entgelt angewendet werden. Die Spitzenorganisationen der

Sozialversicherung haben am 23./24. April 2007 klar gestellt, dass ein Gleitzonenteilergelt in diesen Fällen nicht auf einen vollen Monat hochgerechnet werden muss.¹

Bei Arbeitsentgelten im Bereich von 400,01 € bis 800,00 € werden die Arbeitnehmeranteile auf Basis einer reduzierten Beitragsbemessungsgrundlage ermittelt. Diese wird anhand der sogenannten Gleitzoneformel aus dem tatsächlich erzielten Entgelt errechnet. Bei unbezahltem Urlaub gilt eine Beschäftigung als fortbestehend, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fort dauert. Dies gilt für längstens einen Monat. Diese Regelung über den Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses hat mittelbar auch Auswirkungen auf die Berechnung der Beiträge. Denn solche Zeiten, in denen die Arbeit ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt unterbrochen wurde, sind dem Grunde nach beitragspflichtig, also Sozialversicherungstage (SV-Tage). Damit müssen für Zeiträume von Arbeitsunterbrechungen wegen unbezahlten Urlaubs bis zu einem Monat SV-Tage berücksichtigt werden. Die Gleitzoneformel wird dann auf das tatsächlich erzielte restliche Arbeitsentgelt angewendet.

Beispiel:

- Ein Arbeitnehmer, regelmäßiges Arbeitsentgelt innerhalb der Gleitzone, hat vom 16.7. bis 10.8.2007 bezahlten Jahresurlaub. Mit seinem Arbeitgeber vereinbart er, dass er die freie Zeit um 3 Wochen unbezahlten Urlaub verlängert und erst am 3.9.2007 wieder zur Arbeit erscheint. Für den Monat August 2007 erhält er ein gekürztes Entgelt von 475,00 €.
- Für den Monat August 2007 ergibt sich eine reduzierte monatliche beitragspflichtige Einnahme in Höhe von $(1,2327 \times 475,00 - 186,16 =) 399,37$ €.

Teilentgeltabrechnungszeiträume

Anders sieht es bei sogenannten Teilmonaten aus. Besteht der Entgeltanspruch nur für den Teil eines Monats (z. B. wegen Ablaufs der Entgeltzahlung bei Arbeitsunfähigkeit oder bei Beginn oder Ende der Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats) werden die Beiträge auch nur anteilig auf Basis der tatsächlichen SV-Tage fällig.

Somit muss das Teilentgelt zunächst auf einen vollen Monat hochgerechnet werden. Anhand des Ergebnisses entscheidet sich dann, ob die Gleitzoneformel angewendet wird. Ausgehend von diesem vollen Monatsentgelt wird auf Basis der Gleitzoneformel die reduzierte Beitragsbemessungsgrundlage ermittelt. Der reduzierte Wert wird anschließend auf die Zahl der Sozialversicherungstage des Monats umgerechnet.

Beispiel:

- Eine Beschäftigung mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt innerhalb der Gleitzone endet am 18.8.2007. Das Teilarbeitsentgelt für den Monat August 2007 beträgt 450,00 €.
- Das hochgerechnete monatliche Arbeitsentgelt beträgt $(450,00 \text{ EUR} : 18 \times 30 =) 750,00$ €. Daraus ergibt sich eine reduzierte monatliche beitragspflichtige Einnahme für den Monat August 2007 in Höhe von $(1,2327 \times 750,00 - 186,16 =) 738,37$ €. Die anteilige reduzierte beitragspflichtige Einnahme bis 18.8.2007 beträgt somit $(738,37 \text{ €} \times 18 : 30 =) 443,02$ €.

¹ Besprechungsergebnis vom 23./24.4.2007, TOP 9.

Gesundheitsreform: Der Spitzenverband-Bund

Ende Mai 2007 hat sich der neue Spitzenverband Bund der gesetzlichen Krankenkassen konstituiert. Damit wird erstmalig auf Bundesebene ein einheitlicher Krankenkassenverband gegründet, der ab dem 1. Juli 2008 kassenartenübergreifende Aufgaben wahrnehmen soll.

Mit der Gesundheitsreform 2007 wurde die Einrichtung eines Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen beschlossen. Dieser soll im Wesentlichen die Rahmenbedingungen für einen intensiveren Wettbewerb um Qualität und Wirtschaftlichkeit der Versorgung regeln. Die vom Spitzenverband Bund der Krankenkassen abgeschlossenen Verträge und seine Entscheidungen gelten für die Mitglieder des Spitzenverbandes, die Landesverbände der Krankenkassen und für die Versicherten. Außerdem wird der neue Dachverband die Krankenkassen und ihre Landesverbände bei der Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützen.

Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat des Krankenkassenverbandes besteht aus 41 Vertretern der Versicherten und der Arbeitgeber der Krankenkassen. Diese verteilen sich wie folgt:

- jeweils sieben Versicherten- und Arbeitgebervertreter der Allgemeinen Ortskrankenkassen,
- 13 Versichertenvertreter der Ersatzkassen (hier gibt es keine Arbeitgebervertreter),
- je vier Versicherten- und Arbeitgebervertreter der Betriebskrankenkassen,
- je zwei Versicherten- und Arbeitgebervertreter der Innungskrankenkassen,

- je einen gemeinsamen Versicherten- und Arbeitgebervertreter der See-Krankenkasse, Knappschaft und Landwirtschaftlichen Krankenkassen.

Die 41 Vertreter verfügen über 60 Stimmen (paritätisch verteilt), mit denen die Entscheidungen getroffen werden.

Krankenkassen-Spitzenverbände als Bindeglied

Die heutigen Spitzenverbände der gesetzlichen Krankenkassen werden künftig eine wichtige Rolle als Bindeglied zwischen Spitzenverband Bund und Mitgliedskassen wahrnehmen und Beratungs- und Koordinierungsfunktionen übernehmen. Nach eigenen Angaben kommen ihnen dann verstärkt Dienstleistungsaufgaben in zentralen Wettbewerbsfeldern im Auftrag ihrer Mitgliedskassen zu. Allerdings verlieren sie den Status als Körperschaften des öffentlichen Rechts.

Kein Beitrag zur freiwilligen Krankenversicherung aus Erbschaft

Nach einer Entscheidung des Sozialgerichts Koblenz darf eine Krankenkasse ohne konkrete gesetzliche oder satzungsmäßige Regelung bei einem freiwillig versicherten Mitglied eine Erbschaft nicht der Beitragspflicht unterwerfen.¹

In dem entschiedenen Fall hatte eine Krankenkasse in ihrer Satzung geregelt, dass für die Beitragsberechnung freiwilliger Mitglieder alle Einnahmen und Geldmittel, die das Mitglied zum Lebensunterhalt verbraucht oder verbrauchen könnte, ohne Rücksicht auf ihre steuerliche Behandlung heranzuziehen sind. Aufgrund dieser Satzung berechnete eine Krankenkasse bei einem freiwillig Versicherten aus dessen Erbe für geraume Zeit Beiträge in Höhe des Höchstbeitrags. Das Mitglied klagte hiergegen erfolgreich.

Auch wenn § 240 SGB V und die Satzung der betroffenen Krankenkasse vorsehen, dass alle Einnahmen und sonstigen Geldmittel, die ein Mitglied für seinen Lebensunterhalt verbraucht oder verbrauchen könnte, der Beitragsbemessung zugrunde zu legen sind, erfasst diese generalklauselartige Benennung nur solche Einnahmen, die bereits bisher bei freiwilligen Mitgliedern regelmäßig für die Beitragsbemessung herangezogen worden sind. Dies ist bei Erbschaften nicht der Fall.

¹ SG Koblenz, Ur. v. 05.10.2006, S 11 KR 537/05., LEXinform 0873053.

Verwirkung einer Qualifikationszulage

In einem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall stritten ein Arbeitgeber und ein Arbeitnehmer darüber, ob der Arbeitnehmer den Anspruch auf eine übertarifliche Qualifikationszulage verwirkt hat.¹

In dem entschiedenen Fall hatte eine Ärztin eine Qualifikationszulage wegen spezieller Kenntnisse im Bereich „Arbeitsmedizin“ erhalten. Ab dem Jahr 1998 wurde die Zulage in vier Jahresschritten zu je 25 % abgebaut. Im Jahr 2002 forderte die Arbeitnehmerin den Arbeitgeber erstmalig auf, die Zulage weiterhin zu bezahlen. Da dies erfolglos blieb, erhob sie schließlich im Jahr 2004 Klage.

Der Arbeitgeber hielt entgegen, dass seit Beginn der Kürzung annähernd fünf Jahre und seit der vollständigen Einstellung der Zahlung fast zwei Jahre vergangen sind. Die Ansprüche der Arbeitnehmerin seien deshalb verwirkt.

Dieser Auffassung folgte das BAG nicht.

Allein der Zeitablauf reicht nicht aus, um den Anspruch als verwirkt anzusehen. Bei wiederkehrenden Leistungen kann nur unter ganz besonderen Umständen angenommen werden, gerade erst fällig gewordene Vergütungsansprüche seien schon deshalb verwirkt, weil Ansprüche in der Vergangenheit für einen längeren Zeitraum nicht geltend gemacht worden seien. Solche Umstände fehlten. Die Arbeitnehmerin hat auch nicht durch aktives Verhalten beim Arbeitgeber den Eindruck erweckt, sie werde ihren Anspruch nicht mehr geltend machen. Das Schweigen auch zu den Kürzungszeitpunkten ist weder illoyal noch treuwidrig. Der Arbeitgeber hätte die von ihm erwünschte Klarheit durch eine Nachfrage bei der Arbeitnehmerin oder durch ein Änderungsangebot des Arbeitsvertrages herbeiführen können.

Dies gilt insbesondere auch dann, wenn - wie hier geschehen - zwei Kollegen der Arbeitnehmerin dieselben Ansprüche klageweise verfolgen. Der Arbeitgeber kann dann nicht darauf vertrauen, alle anderen Arbeitnehmer würden die Streichung klaglos hinnehmen.

¹ BAG, Ur. v. 14.02.2007, 10 AZR 35/06, LEXinform 1544925.

Vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit

Kürzlich hatte das Bundesarbeitsgericht darüber zu entscheiden, ob der Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG mitzubestimmen hat, wenn der Arbeitgeber mit Teilzeitbeschäftigten zusätzliche Wochenarbeitsstunden befristet vereinbart.¹

In dem entschiedenen Fall hatte sich ein Teilzeitbeschäftigter bereit erklärt, vorübergehend länger zu arbeiten. Der Arbeitgeber holte dabei nicht die Zustimmung des Betriebsrates ein. Dieser machte geltend, in seinen Rechten aus § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG verletzt zu sein. Demnach hat der Betriebsrat bei der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit mitzubestimmen.

Das BAG hat klar gestellt, dass bei Teilzeitbeschäftigten die betriebsübliche Arbeitszeit im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG deren regelmäßige individuelle Arbeitszeit ist. Deren vorübergehende Verlängerung ist mitbestimmungspflichtig. Dies gilt nicht nur dann, wenn die vorübergehende Verlängerung der Arbeitszeit vom Arbeitgeber angeordnet worden ist, sondern auch dann, wenn diese mit dem Arbeitnehmer vereinbart wurde.

¹ BAG, Beschluss v. 24.04.2007, 1 ABR 47/06, LEXinform 1545257.

Auflösung eines Arbeitsverhältnisses durch Abschluss eines Geschäftsführerdienstvertrags

Schließt ein Arbeitnehmer mit dem Unternehmen, in dem er beschäftigt ist, einen schriftlichen Geschäftsführerdienstvertrag, wird nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vermutet, dass das bis dahin bestehende Arbeitsverhältnis mit Beginn des Geschäftsführerdienstverhältnisses einvernehmlich beendet wird. Das Schriftformerfordernis für den Auflösungsvertrag¹ wird durch den schriftlichen Geschäftsführerdienstvertrag gewahrt.

An dieser Rechtsprechung festhaltend hat das Bundesarbeitsgericht² die Revision einer Arbeitnehmerin zurückgewiesen, die geltend gemacht hatte, dass das zuvor bestehende Arbeitsverhältnis neben dem Geschäftsführerdienstverhältnis ruhend fortbestanden habe und nach Kündigung des Rechtsverhältnisses wieder aufgelebt sei.

¹ § 623 BGB.

² BAG, Ur. v. 19.7.2007, 6 AZR 774/06, Pressemitteilung-Nr. 56/07, LEXinform 0173487.

Rückzahlung von Ausbildungskosten

Häufig gibt es nach dem Ausscheiden eines Arbeitnehmers Streit über die Rückzahlung von Ausbildungskosten, die der Arbeitgeber übernommen hatte. Das BAG hatte nun über einen Fall zu entscheiden, in dem in einem Formulararbeitsvertrag vereinbart wurde, dass vom Arbeitgeber übernommenen Kosten für ein Fachhochschulstudium in jedem Fall zurückzuzahlen sind, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf einer bestimmten Frist endet.¹

Die Klausel wurde vom Bundesarbeitsgericht als unwirksam angesehen, weil die Rückzahlungspflicht ohne Rücksicht auf den jeweiligen Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgelöst werden soll. Es wird jedoch nach ständiger Rechtsprechung des BAG davon ausgegangen, dass Rückzahlungsklauseln, die eine Rückzahlungspflicht auch bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber vorsehen, unwirksam sind². Solche Klauseln belasten den Arbeitnehmer unangemessen.

¹ BAG, Ur. v. 23.01.2007, 9 AZR 482/06, LEXinform 1545158.

² BAG, Ur. v. 11.04.2006, 9 AZR 610/05, LEXinform 1541244.

Entstehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses durch Fortsetzung eines befristeten Arbeitsverhältnisses

Ein befristetes Arbeitsverhältnis gilt als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn es nach Fristablauf mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt wird.¹ Der Arbeitgeber kann den Eintritt dieser Fiktion eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses verhindern, wenn er der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer unverzüglich widerspricht. Der Widerspruch kann schon vor Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags im Zusammenhang mit Verhandlungen über eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erklärt werden.

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts² stellt auch die Ablehnung eines Wunsches auf einvernehmliche Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses regelmäßig einen solchen Widerspruch dar.

¹ § 15 Abs. 5 TzBfG.

² BAG, Ur. v. 11.7.2007, 7 AZR 501/06, Pressemitteilung-Nr. 53/07, LEXinform 0173476.

Klagefrist bei außerordentlicher Kündigung innerhalb der Wartezeit

Die wesentlichen Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes finden grundsätzlich nur auf Arbeitsverhältnisse Anwendung, die länger als sechs Monate ohne Unterbrechung bestanden haben.¹ Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis innerhalb dieser sechsmonatigen Wartezeit außerordentlich, hat der Arbeitnehmer, der die Unwirksamkeit der Kündigung geltend machen will, innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Kündigungsschutzklage zu erheben.²

Dementsprechend wies das Bundesarbeitsgericht³ ohne Prüfung des Vorliegens des angegebenen Kündigungsgrunds die Klage eines Arbeitnehmers ab, weil dieser die dreiwöchige Frist zur Klageerhebung versäumt hatte.

¹ § 1 Abs. 1 KSchG.

² § 13 Abs. 1 S. 2, § 4 S. 1 KSchG.

³ BAG, Urt. v. 28.6.2007, 6 AZR 873/06, Pressemitteilung-Nr. 50/07, LEXinform 0173449.