

## Mandantenrundschriften August 2007 - Arbeitsrecht -

### Koalition einigt sich bei Pflege und Mindestlohn

Die Spitzen der Koalition haben eine Reform der Pflegeversicherung und Regelungen im Niedriglohnbereich beschlossen. Unter anderem haben sich die Verhandlungspartner dabei auf folgende Punkte geeinigt:

- Bei der **Pflegereform** soll der Beitrag zur gesetzlichen Pflegeversicherung zum 1.7.2008 um 0,25 % erhöht werden. Derzeit beträgt der Beitragssatz 1,7 % (1,95 für Kinderlose). Er wird je zur Hälfte von Arbeitnehmern und Arbeitgebern getragen. Im Gegenzug ist zum 1.1.2008 die Senkung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung von derzeit 4,2 % auf 3,9 % geplant.
- Im **Niedriglohnbereich** einigten sich beide Seiten unter anderem darauf, das so genannte Arbeitnehmer-Entsendegesetz zu erweitern. Künftig soll es für zehn bis zwölf Branchen gelten. Ist eine Branche zu mindestens 50 % tariflich gebunden, erhält sie das Angebot, in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen zu werden. Voraussetzung ist ein gemeinsamer Antrag von Tarifvertragsparteien der betreffenden Branche bis zum Stichtag 31.3.2008. So erlaubt z. B. das Arbeitnehmer-Entsendegesetz, einen von Tarifparteien vereinbarten Mindestlohn für alle Betriebe der jeweiligen Branche verbindlich vorzuschreiben. Damit gelten die Tarifverträge auch für die nicht tarifgebundenen Arbeitgeber.

### Anrechnung von Zwischenverdienst bei unwiderruflicher Freistellung

In der Praxis ist es für den Arbeitgeber manchmal unumgänglich, einen gekündigten Mitarbeiter sofort von der Arbeit freizustellen, um z. B. auf diese Weise für eine bessere Wahrung von Geschäftsgeheimnissen Sorge zu tragen. Dabei wird häufig der Fehler begangen, dass die Freistellung nicht ausdrücklich unter Abgeltung restlicher Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers erfolgt. Denn die Freistellung von der Arbeitsverpflichtung bedeutet nicht automatisch auch die Gewährung von Urlaub.

Der Arbeitgeber erfüllt jedoch den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers, wenn er im Kündigungsschreiben mitteilt, dass er den Arbeitnehmer *unter Anrechnung noch offener Urlaubsansprüche* bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Erbringung der Arbeitsleistung freistellt (unwiderrufliche Freistellung).

Nicht selten gehen freigestellte Arbeitnehmer während der Freistellungsphase einer Tätigkeit nach und erzielen damit einen sog. Zwischenverdienst.

In den meisten Fällen möchte der Arbeitgeber dann im Rahmen der Freistellung nicht nur den Urlaub abgelden, sondern auch einen eventuellen vom Arbeitnehmer in der Freistellungszeit erzielten Zwischenverdienst auf den vertraglichen Vergütungsanspruch anrechnen. Der vom Arbeitnehmer *während des Urlaubs* erzielte Verdienst ist auf das vom Arbeitgeber geschuldete Entgelt jedoch nicht anzurechnen.

Der Zusatz "Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung noch vorhandener Resturlaubs- und Freizeitansprüche" reicht deshalb für einen Anrechnungsvorbehalt des Zwischenverdienstes nicht aus!

Denn einer nicht näher bestimmten Urlaubsfestlegung kann der Arbeitnehmer regelmäßig entnehmen, dass der Arbeitgeber es ihm überlässt, die zeitliche Lage seines Urlaubs festzulegen. Die Möglichkeit, sich die Anrechnung eines Zwischenverdienstes auf den vertraglichen Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers vorzubehalten, setzt voraus, dass der Urlaub hinsichtlich seines Beginns und Endes im Freistellungszeitraum festgelegt wird.

### Arbeitgeber haftet für betriebliche Altersvorsorge

Nach dem Betriebsrentengesetz kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, dass von den künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Ferner steht der Arbeitgeber für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt. **Demnach hat er auch einzustehen, wenn eine Direktversicherung abgeschlossen wird und diese nicht leistet.**

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 12.6.2007 entschieden, dass diese Regelung verfassungsgemäß ist. Ein Verstoß gegen das Grundgesetz, insbesondere gegen die geschützte Berufsfreiheit, liegt nicht vor.

Die Richter verurteilten deshalb einen Arbeitgeber, der sich weigerte, der gesetzlichen Verpflichtung nachzukommen, zum Abschluss einer Vereinbarung über die Entgeltumwandlung und zur Durchführung der Vereinbarung.

## Außerordentliche Kündigung wegen eigenmächtigen Urlaubsantritts

Arbeitnehmer haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

Dabei ist zu beachten, dass der Urlaub nur dann angetreten werden kann, wenn eine entsprechende Zustimmung des Arbeitgebers vorliegt.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hatte nun in einem Fall aus der Praxis zu prüfen, ob ein eigenmächtiger Urlaubsantritt des Arbeitnehmers ohne Einwilligung des Arbeitgebers eine *außerordentliche Kündigung* rechtfertigen kann. Die Richter kamen zu dem Entschluss, dass hier eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses nur dann in Betracht kommt, wenn in der Kündigungsfrist zu erwarten ist, dass sich der Sachverhalt wiederholt und betriebliche Störungen auftreten. Ein Sachverhalt kann eine außerordentliche Kündigung nur rechtfertigen, wenn es dem Arbeitgeber unzumutbar ist, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fortzusetzen. In ihrer Erklärung führten die Richter aus, dass in den meisten Fällen nicht zu erwarten ist, dass sich ein vergleichbarer Sachverhalt innerhalb der Kündigungsfrist erneut abspielt. Daher kommt in der Regel nur der Ausspruch einer ordentlichen Kündigung infrage.

## Klagefrist bei außerordentlicher Kündigung innerhalb der Wartezeit

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis innerhalb der 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. Die abweichende frühere Rechtsprechung ist durch die zum 1.1.2004 in Kraft getretene Änderung des Kündigungsschutzgesetzes überholt.

In einem Fall aus der Praxis war der Arbeitnehmer seit Anfang November als Krafffahrer beschäftigt. Nach vorheriger Abmahnung kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis am 1.3. wegen Arbeitsverweigerung fristlos. Im vorliegenden Fall blieb die eingegangene Kündigungsschutzklage erfolglos, da der Arbeitnehmer die Klage erst am 31.3. einreichte und somit die Drei-Wochen-Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage versäumt hatte.

## Der modifizierte Standardtarif in der Privaten Krankenversicherung zum 1.7.2007

Zum 1.7.2007 wurde als nächste Stufe der Gesundheitsreform der modifizierte Standardtarif in der Privaten Krankenversicherung (PKV) eingeführt. Der Anspruch, sich im Standardtarif versichern zu können, gilt für folgende Personen:

- für diejenigen, die ihren privaten Krankenversicherungsschutz verloren haben, und
- für diejenigen, die nie versichert waren und die zum Beispiel wegen ihrer beruflichen Biografie der PKV zuzuordnen sind - insbesondere Selbstständige.

Die privaten Versicherungsunternehmen sind verpflichtet, speziell für diese Personengruppen ab 1.7.2007 einen neuen Standardtarif anzubieten. Für den sog. modifizierten Standardtarif gilt im Ein-

zelen:

- Der Leistungsumfang ist mit dem der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) vergleichbar.
- Die PKV-Unternehmen können im modifizierten Standardtarif niemanden, der zur Aufnahme berechtigt ist, ablehnen.
- Es dürfen keine Risikoausschlüsse oder Risikozuschläge bei Vorerkrankungen erhoben werden. Die Höhe des Beitrages ist vom Alter und Geschlecht des Versicherten abhängig, nicht aber von seinem Gesundheitszustand. · Für den Zugang zum modifizierten Standardtarif gelten keine Altersbeschränkungen.
- Sowohl für den herkömmlichen als auch für den modifizierten Standardtarif wird die ärztliche und zahnärztliche Behandlung über die Kassenärztlichen und Kassenzahnärztlichen Vereinigungen sichergestellt. Diese Versicherten haben dann ebenso wie gesetzlich Versicherte einen Anspruch auf ärztliche bzw. zahnärztliche Versorgung.

Außerdem wird gewährleistet, dass Menschen mit niedrigem Einkommen auch im modifizierten Standardtarif nicht durch Prämienzahlungen überlastet werden. Der monatliche Beitrag für Einzelpersonen darf den durchschnittlichen Höchstbetrag in der GKV nicht überschreiten.

Zum 1.1.2009 wird der modifizierte Standardtarif durch den Basistarif abgelöst. Die Versicherungsverträge werden entsprechend umgestellt. Dann gilt zudem auch für die PKV eine allgemeine Pflicht zur Versicherung des Krankheitsrisikos in einem bestimmten Mindestumfang.



### Geringfügige Forderungen sollen grenzüberschreitend leichter durchsetzbar werden

Der europäische Rat der Justizminister hat am 13.6.2007 den Vorschlag für die sog. Small-Claims-Verordnung beschlossen. Mit dieser Verordnung sollen grenzüberschreitende Forderungen bis 2000 Euro künftig leichter durchgesetzt werden können.

So schafft die Verordnung ein einheitliches europäisches Zivilverfahren, das vor den Gerichten der Mitgliedstaaten der Europäischen Union - mit Ausnahme Dänemarks - Anwendung findet und damit den grenzüberschreitenden Rechtsverkehr verbessert. Für Rechtsstreitigkeiten innerhalb Deutschlands hingegen gilt das Verfahren nicht. Bei grenzüberschreitenden Fällen kann der Kläger künftig wählen, ob er das neue Verfahren nach der Small-Claims-Verordnung oder das bewährte deutsche Zivilverfahren nutzen will.

Bereits in der Vergangenheit ist es aufgrund verschiedener europäischer Regelungen erheblich einfacher geworden, ein Urteil über eine unbestrittene Forderung gegen einen Bürger aus einem anderen EU-Staat durchzusetzen und zu vollstrecken. Die neue Small-Claims-Verordnung geht einen Schritt weiter. Sie ermöglicht die Durchsetzung auch strittiger Forderungen bis zu 2.000 Euro in einem regulären kontradiktorischen Zivilverfahren.

Die Vollstreckung aus einem in diesem Verfahren ergangenen Urteil ist einfach. Das bislang notwendige komplizierte Vollstreckungsverfahren ist hier abgeschafft.

Keine Anwendung findet das neue europäische Verfahren unter anderem auf Streitigkeiten im Bereich des Arbeitsrechts, des ehelichen Güterrechts, des Erb- oder Unterhaltsrechts. Die Verfahrensbestimmungen der Verordnung werden am 1.1.2009 wirksam.



### Basiszins / Verzugszins

**Verzugszinssatz ab 1.1.2002:** (§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:

**Basiszinssatz + 5%-Punkte**

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern:

## Basiszinssatz + 8%-Punkte

---

**Basiszinssatz** nach § 247 Abs. 1 BGB  
maßgeblich für die Berechnung von Verzugszinsen

01.01.2002 - 30.06.2002 = 2,57 %

01.07.2002 - 31.12.2002 = 2,47 %

01.01.2003 - 30.06.2003 = 1,97 %

01.07.2003 - 31.12.2003 = 1,22 %

01.01.2004 - 30.06.2004 = 1,14 %

01.07.2004 - 31.12.2004 = 1,13 %

01.01.2005 - 30.06.2005 = 1,21 %

01.07.2005 - 31.12.2005 = 1,17 %

01.01.2006 - 30.06.2006 = 1,37 %

01.07.2006 - 31.12.2006 = 1,95 %

01.01.2007 - 30.06.2007 = 2,70 %

**seit 01.07.2007 = 3.19 %**

Eventuelle Änderungen, die nach Ausarbeitung dieses Informationsschreibens erfolgen, können erst in der nächsten Ausgabe berücksichtigt werden!

Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt.  
Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden.