

Dr. Stephan Schmelzer, LL.M. (USA)
Rechtsanwalt und Fachanwalt Arbeitsrecht
zugelassen auch am OLG
Glatzer Str. 36
59227 Ahlen
Telefon: 0 25 28 - 950700
Telefax: 0 25 28 - 950702
<http://www.dr-schmelzer.eu>

Mandantenrundsreiben Oktober 2007 - Arbeitsrecht -

Verzicht auf Kündigungsschutzklage

Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind unwirksam, wenn sie den Vertragspartner entgegen Treu und Glauben unangemessen benachteiligen.

Eine solche unangemessene Benachteiligung ist regelmäßig anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an eine Arbeitgeberkündigung ohne Gegenleistung in einem vom Arbeitgeber vorgelegten Formular auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichtet. Durch einen solchen Klageverzicht wird von der gesetzlichen Regelung des Kündigungsschutzgesetzes abgewichen. Ohne Gegenleistung benachteiligt ein solcher formularmäßiger Verzicht den Arbeitnehmer unangemessen.

In dem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entschiedenen Fall war eine Arbeitnehmerin als Kassiererin in Teilzeit angestellt. Es wurde festgestellt, dass die Tageseinnahmen der beiden letzten Tage aus dem Tresor verschwunden waren. Nachdem eine Befragung der drei Mitarbeiterinnen, die in der fraglichen Zeit den Tresorschlüssel in Besitz hatten, den Tathergang nicht aufgeklärt hatte, kündigte der Arbeitnehmer allen drei Mitarbeiterinnen fristlos. Gegenüber der klagenden Arbeitnehmerin wurde die Kündigung auf einem Formular ausgesprochen, in dem es im Anschluss an die Kündigungserklärung heißt: "Kündigung akzeptiert und mit Unterschrift bestätigt. Auf Klage gegen die Kündigung wird verzichtet." Diese Erklärung wurde von der Klägerin unterzeichnet. Die BAG-Richter beurteilten den Klageverzicht als unwirksam.

Haftung des GmbH-Geschäftsführers bei Abführung der Sozialversicherungsbeiträge trotz Insolvenzreife der GmbH

Der Geschäftsführer einer GmbH hat u. a. dafür Sorge zu tragen, dass die GmbH ihren Pflichten gegenüber den Sozialversicherungsträgern nachkommt. So sind die bei der GmbH beschäftigten Arbeitnehmer bei dem Krankenversicherungsträger anzumelden und die einbehaltenen Beiträge zur Sozialversicherung bei der Krankenkasse einzuzahlen. Unterlässt er dieses, kommt eine persönliche Haftungsinanspruchnahme in Betracht.

Die grundsätzliche Frage, inwieweit der Geschäftsführer für die Leistung von Zahlungen an Sozialkassen nach Insolvenzreife der GmbH haftet, hat der Bundesgerichtshof nunmehr in seiner Entscheidung von 14.5.2007 beantwortet.

Darin heißt es: "Ein organschaftlicher Vertreter, der bei Insolvenzreife der Gesellschaft den sozial- oder steuerrechtlichen Normbefehlen folgend Arbeitnehmeranteile der Sozialversicherung oder Lohnsteuer abführt, handelt mit der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters und ist nicht der Gesellschaft gegenüber erstattungspflichtig."

Ein organschaftlicher Vertreter einer Gesellschaft verletzt seine Insolvenzantragspflicht nicht schuldhaft, wenn er bei fehlender eigener Sachkunde zur Klärung des Bestehens der Insolvenzreife der Gesellschaft den Rat eines unabhängigen, fachlich qualifizierten Berufsträgers einholt, diesen über sämtliche für die Beurteilung erheblichen Umstände ordnungsgemäß informiert und nach eigener Plausibilitätskontrolle der ihm daraufhin erteilten Antwort dem Rat folgt und von der Stellung eines Insolvenzantrags absieht."

Betriebliche Altersversorgung - Haftung des Arbeitgebers bei Entgeltumwandlung

Zur Aufstockung der gesetzlichen Rente schließen viele Arbeitnehmer eine Lebensversicherung ab, die sie im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung finanzieren. **Eine Entgeltumwandlung liegt vor, wenn künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden.**

Gezillmerte Versicherungsverträge genügen diesen Erfordernissen grundsätzlich - jedenfalls bei Verteilung der Abschlusskosten auf einen kürzeren, etwa zehn Jahre unterschreitenden Zeitraum - nicht. Gezillmerte Lebensversicherungstarife sind solche, bei denen mit den eingezahlten Beiträgen zunächst die Versicherungs- und Abschlusskosten sowie sämtliche Vertriebs- und Akquisitionskosten vollständig getilgt werden, bevor die Beiträge erst danach zum Aufbau eines Deckungskapitals für die Altersversorgung führen.

Solche gezillmerten Lebensversicherungstarife haben damit zur Folge, dass - was sich im Rückkaufswert der Lebensversicherung bei vorzeitiger Auflösung ausdrückt - in den ersten Jahren des Bestehens der Versicherung die garantierte Rückzahlungsleistung bei Kündigung bzw. Kapitalabfindung der Versicherung nicht einmal die Summe der eingezahlten Beiträge/Prämien in Höhe der umgewandelten Vergütungsanteile erreicht, ohne jegliche Verzinsung. Dies widerspricht dem Grundgedanken der Wertgleichheit der betrieblichen Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung.

Bei der Begründung einer betrieblichen Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung handelt es sich um eine vollständig arbeitnehmerfinanzierte Versorgungsregelung, bei der der Arbeitgeber zwar zunächst die technische Durchführung sicherzustellen, jedoch auch **gesetzlich für deren Erfüllung einzustehen hat**. Daher wird diese Art der betrieblichen Altersversorgung durch besondere gesetzliche Regelungen flankierend geschützt - insbesondere das Prinzip der Wertgleichheit zwischen umgewandelten, bereits verdienten, Entgeltansprüchen und dadurch begründeter Versorgungsanwartschaft.

Sollte sich eine Entgeltumwandlungsvereinbarung als unwirksam erweisen, entschieden die Richter des Landesarbeitsgerichts München, steht dem Arbeitnehmer **der ursprüngliche Vergütungsanspruch aus dem Arbeitsvertrag zu**. Die Höhe wird lediglich durch den Rückkaufswert gemindert. Gegen das Urteil wurde Revision beim Bundesarbeitsgericht zugelassen.



Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten bei Abfindungen

Einem Teilzeitbeschäftigten ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

Die anteilige Berechnung der Abfindung nach dem Maß der Teilzeitbeschäftigung ist zulässig. Die Zulässigkeit der zeitanteiligen Berücksichtigung der Beschäftigung bei der Bemessung der Abfindung ist im Hinblick auf Sozialplanabfindungen anerkannt worden. Es kann nichts anderes gelten, wenn der Abfindungsanspruch sich nicht aus einem Sozialplan, sondern aus einer vertraglichen Vereinbarung ergibt.

Bietet demnach der Arbeitgeber Arbeitnehmern das freiwillige Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis gegen Abfindungszahlung an, stellt es keine unzulässige Benachteiligung dar, wenn er Teilzeitbeschäftigten nur eine Abfindung nach dem Grundsatz "pro rata temporis" zusagt.



Schadensersatz wegen unterbliebener Information über das Bestehen einer Unfallversicherung

In einem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall hatte ein Arbeitgeber zugunsten seiner Beschäftigten eine Gruppenunfallversicherung abgeschlossen. Er traf mit der Versicherungsgesellschaft die Vereinbarung, dass allen versicherten Arbeitnehmern ein Direktanspruch auf die Versicherungsleistungen zustehen soll. Die Beschäftigten wurden darüber nicht informiert.

Die Richter sahen in dieser unterbliebenen Unterrichtung seitens des Arbeitsgebers eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Aufklärungspflicht gegenüber dem Arbeitnehmer.

Versäumt der Arbeitnehmer aufgrund dieser unterbliebenen Unterrichtung die für die Geltendmachung von Ansprüchen gegen die Versicherung einschlägigen Fristen, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den dadurch entstandenen Schaden zu ersetzen.



Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung sollen auch in Zukunft steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben

Arbeitnehmern, die einen Teil ihrer Altersvorsorge durch eine sog. Entgeltumwandlung ansparen, können dies zzt. noch steuer- und sozialversicherungsfrei tun. Im Höchstfall können 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten (Monatsgrenze 2007 = 5.250 Euro) umgewandelt werden. Ab 2009 sollte nach derzeitiger Gesetzeslage der Umwandlungsbetrag *sozialversicherungspflichtig* werden.

Am 8.8.2007 hat das Bundeskabinett einen Gesetzesentwurf eingebracht, der sicherstellen soll, dass die Sozialversicherungsfreiheit unbefristet über den 31.12.2008 hinaus bestehen bleibt. Außerdem wird dem Entwurf zufolge das Lebensalter für die Unverfallbarkeit von arbeitgeberfinanzierten Betriebsrentenanwartschaften vom 30. auf das 25. Lebensjahr abgesenkt.

Nach jetziger Rechtslage bleiben solche Anwartschaften einem Beschäftigten trotz Ausscheidens aus dem Unternehmen erst erhalten (Unverfallbarkeit), wenn sie ihm seit fünf Jahren zugesagt sind und beim Ausscheiden aus dem Betrieb das 30. Lebensjahr vollendet ist. Um die Versorgungssysteme nicht zu überfordern, findet die Absenkung auf das 25. Lebensjahr grundsätzlich nur auf Zusagen Anwendung, die ab dem 1.1.2009 erteilt werden (Neuzusagen). Für Anwartschaften, die vorher erteilt wurden (Altzusagen), bleibt es bei den bisherigen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen.

Damit Beschäftigte mit Altzusagen nicht ungerechtfertigt schlechter dastehen als Beschäftigte mit Neuzusagen, bleibt die Anwartschaft auch in Altfällen bei Vollendung des 25. Lebensalters erhalten, wenn die Zusage vor dem 1.1.2009 und nach dem 31.12.2000 erteilt worden ist und das Arbeitsverhältnis ununterbrochen bis zum 31.12.2013 fortbesteht.



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!



Mehr Schutz bei Kontopfändungen - das neue P-Konto

Das Bundeskabinett hat am 5.9.2007 einen Gesetzesentwurf zur Reform des Kontopfändungsschutzes beschlossen. Mit dem Entwurf wird erstmalig ein sog. Pfändungsschutzkonto ("P-Konto") eingeführt, auf dem ein Schuldner für sein Guthaben einen automatischen Sockel-Pfändungsschutz pro Monat

erhält.

Dabei kommt es nicht darauf an, aus welchen Einkünften dieses Guthaben herrührt. Jeder Kunde kann von seiner Bank oder Sparkasse verlangen, dass sein Girokonto als P-Konto geführt wird. Zu den Schwerpunkten des Gesetzentwurfs im Einzelnen:

- **Automatischer Pfändungsschutz:** Ein Kontoguthaben in Höhe des Pfändungsfreibetrages von 985,15 Euro wird nicht von einer Pfändung erfasst ("Basispfändungsschutz"). Das bedeutet, dass aus diesem Betrag Überweisungen, Lastschriften, Barabhebungen, Daueraufträge usw. getätigt werden können.
 - Der Basisbetrag wird für jeweils einen Kalendermonat gewährt. Wird ein Freibetrag in einem Monat nicht ausgeschöpft, wird der Rest auf den folgenden Monat übertragen.
 - Auf die Art der Einkünfte kommt es für den Pfändungsschutz nicht mehr an. Damit werden künftig jegliche Art von Einkünften, also auch die Einkünfte Selbstständiger und freiwillige Leistungen Dritter, bei der Kontopfändung geschützt.
 - Eine Erhöhung z. B. wegen gesetzlicher Unterhaltspflichten oder eine Herabsetzung des Basispfändungsschutzes ist aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung möglich.
- **Automatischer Pfändungsschutz nur beim Pfändungsschutzkonto ("P-Konto"):** Der automatische Pfändungsschutz kann nur für ein Girokonto gewährt werden. Der Entwurf sieht vor, dass ein Anspruch auf Umwandlung eines bereits bestehenden Girokontos in ein P-Konto besteht. Ein Anspruch auf die neue Einrichtung eines P-Kontos besteht allerdings nicht.
- **Pfändungsschutz für sämtliche Einkünfte Selbstständiger:** Die Reform soll einen besseren und effektiveren Pfändungsschutz für sämtliche Einkünfte Selbstständiger schaffen, da das künftige Recht alle Einkünfte aus selbstständiger Tätigkeit wie Sozialleistungen und Arbeitseinkommen behandelt.

Das Gesetz bedarf der Zustimmung des Bundesrates. Mit Inkrafttreten kann Ende 2008 gerechnet werden.

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