

**Dr. Stephan Schmelzer**

Rechtsanwalt und Fachanwalt Arbeitsrecht  
Vertretungsberechtigt vor allen Amts-, Land- und Oberlandesgerichten

**Glatzer Str. 36 59227 Ahlen**

**Telefon: 0 25 28 - 950700**

**Telefax: 0 25 28 - 950702**

<http://www.ra-schmelzer.de>

## Mandantenrundschriften Januar/Februar 2008 - Arbeitsrecht -



### Abfindungsanspruch nach dem Kündigungsschutzgesetz

Nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung einer Abfindung, wenn der Arbeitgeber betriebsbedingt kündigt und der Arbeitnehmer gegen die Kündigung nicht innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist klagt. Der Anspruch entsteht nach dem Gesetz jedoch nur dann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Kündigungsschreiben auf die vorgenannten Anspruchsvoraussetzungen hinweist.

In diesem Fall beträgt die Höhe der Abfindung nach dem KSchG 0,5 Monatsverdienste für jedes Beschäftigungsjahr. Durch diese gesetzliche Regelung sind die Arbeitsvertragsparteien zwar nicht gehindert, eine geringere Abfindung zu vereinbaren. Will der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer allerdings eine geringere Abfindung anbieten, so muss er unmissverständlich erklären, dass sein Angebot kein solches nach dem KSchG sein soll.

Der Zweck der gesetzlichen Regelung besteht darin, eine außergerichtliche Streiterledigung zu fördern, um eine gerichtliche Auseinandersetzung über die Rechtswirksamkeit einer Kündigung im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses zu vermeiden. Die Erhebung einer Kündigungsschutzklage schließt ebenso wie ein Antrag auf nachträgliche Klagezulassung den Abfindungsanspruch aus.

Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer seine Klage oder seinen Antrag auf nachträgliche Klagezulassung wieder zurücknimmt. Ansonsten würde der Arbeitgeber - auch durch den nachträglichen Klagezulassungsantrag - doch mit einer gerichtlichen Auseinandersetzung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses konfrontiert werden, die er gerade mit dem Angebot einer Abfindungszahlung vermeiden wollte.



### Erweiterung der Aufzeichnungs- und Mitteilungspflichten des Arbeitgebers

Mit dem Jahressteuergesetz 2007 wurden für den Fall der Durchführung einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung über eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung besondere Aufzeichnungs- und Mitteilungspflichten des Arbeitgebers eingeführt, um eine ordnungsgemäße steuerliche Behandlung zu gewährleisten. Die besonderen Pflichten bestehen erstmals für nach dem 31.12.2006 endende Lohnzahlungszeiträume.

**Die Aufzeichnungspflichten des Arbeitgebers:** Der Arbeitgeber hat bei Durchführung einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung - gesondert je Versorgungszusage und Arbeitnehmer - Folgendes aufzuzeichnen: Zeitpunkt der Erteilung der Zusage, alle Änderungen von Altzusagen nach dem 31.12.2004, Zeitpunkt der Übertragung von Zusagen im Sinne des Übertragungsabkommens der Versicherungswirtschaft oder vergleichbarer Vereinbarungen bei Arbeitgeberwechsel.

Bei Arbeitnehmern, für die die Pauschalversteuerung in der alten Fassung genutzt wird, muss der Arbeitgeber gesondert je Versorgungszusage folgende Aufzeichnungen führen: Inhalt der Zusage

bezogen auf den Stichtag 31.12.2004, ggf. Förderungsverzichtserklärung des Arbeitnehmers, alle Änderungen der Zusage nach dem 31.12.2004.

**Die Mitteilungspflichten des Arbeitgebers:** Der Arbeitgeber hat der Versorgungseinrichtung (Pensionsfonds, Pensionskasse, Direktversicherung), die für ihn die betriebliche Altersversorgung durchführt, spätestens zwei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres oder zwei Monate nach Beendigung des Dienstverhältnisses im Laufe des Kalenderjahres gesondert je Versorgungszusage die für den einzelnen Arbeitnehmer geleisteten und steuerfrei belassenen, nach § 40 b EStG in der alten - am 31.12.2004 geltenden - Fassung pauschal besteuerten oder individuell besteuerten Beiträge mitzuteilen.

*Eine Mitteilung kann nur dann unterbleiben, wenn die Versorgungseinrichtung die steuerliche Behandlung der für den einzelnen Arbeitnehmer im Kalenderjahr geleisteten Beiträge bereits kennt oder aus den bei ihr vorhandenen Daten feststellen kann, **und dieser Umstand dem Arbeitgeber mitgeteilt worden ist.***

Unterbleibt die Mitteilung des Arbeitgebers, ohne dass ihm eine entsprechende Mitteilung der Versorgungseinrichtung vorliegt, so hat die Versorgungseinrichtung davon auszugehen, dass es sich insgesamt um steuerbegünstigte Beiträge handelt, die in der Auszahlungsphase zu besteuern sind, wodurch der Arbeitnehmer eventuell einen erheblichen finanziellen Schaden erleidet.



## Abfindungen wegen Beschäftigungsende bei Minijobs

---

Abfindungen, die für den Verlust des Arbeitsplatzes bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen vom Arbeitgeber an den Minijobber gezahlt werden, unterliegen dem Lohnsteuerabzug. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber für solche Zahlungen die Lohnsteuer im Regelverfahren, das heißt nach den Merkmalen der Lohnsteuerkarte, einzubehalten und an das zuständige Betriebsstättenfinanzamt abzuführen hat.

Diese Abfindung stellt nach Mitteilung der Minijob-Zentrale kein Entgelt im Sinne der Sozialversicherung dar, sodass hiervon keine Pauschalbeiträge abzuführen sind.



## Wettbewerbsverbot - Sonderkündigungsrecht bei Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit?

---

Hat der Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung des Arbeitsverhältnisses Kündigungsschutzklage erhoben und stellt das Arbeitsgericht fest, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst worden ist, kann er binnen einer Woche nach Rechtskraft des Urteils durch eine entsprechende Erklärung gegenüber dem alten Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bei diesem verweigern, wenn er während des Laufs des Kündigungsschutzprozesses ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen ist.

Dieses Sonderkündigungsrecht steht dem Arbeitnehmer jedoch nicht zu, wenn er sich während des Kündigungsschutzprozesses selbstständig gemacht hat. In diesem Fall ist die Erklärung regelmäßig in eine ordentliche Kündigung zum nächst zulässigen Termin umzudeuten. Bis zu diesem Zeitpunkt besteht das vertragliche Wettbewerbsverbot mit der Folge fort, dass der Arbeitnehmer während dieser Zeit keine Konkurrenzaktivität ausüben kann. Hieran ändert ein zuvor vom Arbeitgeber erklärter Verzicht auf ein im Arbeitsvertrag vereinbartes nachvertragliches Wettbewerbsverbot nichts.



## 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 %  
01.07.2007 - 31.12.2007 = 3,19 %  
**seit 01.01.2008 = 3,32 %**

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.

---