

Mandantenrundsreiben I/2008

15.05.2008

Betriebsbedingte Kündigung und freie Unternehmerentscheidung

Die Gefahren des Berliner Testaments

Kündigung gegenüber leistungsschwachen Arbeitnehmern

Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags

Schadensersatz bei Reparaturkosten von 30 % über dem Wiederbeschaffungswert eines Fahrzeugs

Bei Schwarzarbeit haften Arbeitgeber 30 Jahre für Sozialversicherungsbeiträge

Abfindungen wegen Beschäftigungsende bei Minijobs

Neue Düsseldorfer Tabelle seit 1.1.2008

Berücksichtigung privater Aufwendungen bei der pauschalen Pkw-Steuerung

Gesetz zur Vaterschaftsfeststellung am 01.04.2008 in Kraft getreten

nachstehend haben wir für Sie wieder aktuelle Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und allg. Zivilrecht aufgearbeitet. Für Fragen im Zusammenhang mit den dargestellten Informationen, Neuregelungen und aktuellen Urteilen, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden.

Betriebsbedingte Kündigung und freie Unternehmerentscheidung

Betriebsbedingte Gründe, die eine ordentliche Kündigung rechtfertigen, liegen vor, wenn das Beschäftigungsbedürfnis für den Arbeitnehmer entfällt. Das ist u. a. dann der Fall, wenn der Arbeitgeber den Betrieb reorganisiert und nach dem neuen Konzept die bisherige Tätigkeit nicht mehr anfällt. Die Umgestaltung wird als sog. freie Unternehmerentscheidung von den Gerichten für Arbeits-sachen nicht auf ihre organisatorische oder betriebswirtschaftliche Zweckmäßigkeit überprüft, sondern allein darauf, ob sie willkürlich oder sonst missbräuchlich erfolgt ist.

Entschließt sich der Arbeitgeber, bisher von Arbeitnehmern ausgeübte Tätigkeiten in Zukunft nicht mehr durch Arbeitnehmer, sondern durch selbstständige Unternehmer ausführen zu lassen, so entfällt in diesem Umfang das bisherige Beschäftigungsbedürfnis für Arbeitnehmer und ein betriebsbedingter Kündigungsgrund liegt vor.

Die Gefahren des Berliner Testaments

Sie haben die Möglichkeit, ihre Testamente in einem gemeinschaftlichen Testament zu vereinen. Das heißt, dass beide Ehepartner ihren letzten Willen zusammen erklären können. Solch eine letztwillige Verfügung muss nicht zwingend notariell beurkundet, sondern kann handschriftlich verfasst werden, wobei ein Ehegatte das gemeinschaftliche Testament handschriftlich aufsetzt und beide Eheleute es daraufhin eigenhändig unterschreiben. Um zu gewährleisten, dass dieses Testament später nicht abhanden kommt oder böswillig unterschlagen wird, können die Eheleute dieses Testament bei einem Amtsgericht ihrer Wahl hinterlegen oder einem Dritten, z.B. einem Anwalt in Verwahrung geben.

Doch so leicht es sich auch anhört, testieren will gelernt sein. Wer nur zwei Sätze verfasst, und meint, damit wäre alles geregelt, der öffnet späteren Streitigkeiten Tür und Tor. Auch eignet sich das so genannte klassische Berliner Testament, bei dem sich die Eheleute zuerst gegenseitig und zu Schlusserben dann die gemeinsamen Kinder einsetzen, nicht für jede Fallkonstellation. Beispielsweise muss die Erbschaftssteuer im Auge gehalten werden. In vielen Fällen ist grundsätzlich vom Berliner Testament abzuraten. Weiterhin muss die Pflichtteilssituation beachtet werden, da sonst die Eheleute unbeabsichtigt die Pflichtteilsansprüche missliebiger Abkömmlinge erhöhen. Problematisch ist oft auch, dass der längstlebende Ehegatte aufgrund der Bindungswirkung des Testamentes nicht neu verfügen kann. Anwaltliche Beratung ist daher angezeigt.

Kündigung gegenüber leistungsschwachen Arbeitnehmern

Arbeitnehmern im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes, die eine schlechte Leistung erbringen, kann nur schwer gekündigt werden.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts haben sich nunmehr mit Urteil vom 17.01.2008 zu den Voraussetzungen einer Kündigung von leistungsschwachen Arbeitnehmern geäußert. Dabei kamen sie zu dem Entschluss, dass die verhaltensbedingte Kündigung gegenüber einem leistungsschwachen Arbeitnehmer gerechtfertigt sein kann, wenn der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Pflichten dadurch verletzt, dass er fehlerhaft arbeitet. Ein Arbeitnehmer genügt - mangels anderer Vereinbarungen - seiner Vertragspflicht, wenn er unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit arbeitet. Er verstößt gegen seine Arbeitspflicht nicht allein dadurch, dass er die durchschnittliche Fehlerhäufigkeit aller Arbeitnehmer

überschreitet. Allerdings kann die längerfristige deutliche Überschreitung der durchschnittlichen Fehlerquote je nach tatsächlicher Fehlerzahl, Art, Schwere und Folgen der fehlerhaften Arbeitsleistung ein Anhaltspunkt dafür sein, dass der Arbeitnehmer seine vertraglichen Pflichten verletzt. Legt der Arbeitgeber dies im Prozess dar, so muss der Arbeitnehmer erläutern, warum er trotz erheblich unterdurchschnittlicher Leistungen seine Leistungsfähigkeit ausschöpft.

Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ist die höchstens dreimalige Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren zulässig. Eine Verlängerung im Sinne dieses Gesetzes setzt voraus, dass sie noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrags vereinbart und dadurch **grundsätzlich nur die Vertragsdauer geändert wird, nicht aber die übrigen Arbeitsbedingungen**. Anderenfalls handelt es sich um den Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrages, dessen Befristung wegen des bereits bisher bestehenden Arbeitsverhältnisses ohne Sachgrund nicht zulässig ist. Die Änderung des Vertragsinhalts anlässlich einer Verlängerung ist u. a. zulässig, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Verlängerung einen Anspruch auf die Vertragsänderung hatte.

Im entschiedenen Fall wurde eine Arbeitnehmerin vom Arbeitgeber am 01.09.2004 zunächst für ein Jahr mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden befristet eingestellt. Am 11.07.2005 vereinbarten die Parteien für die Zeit ab dem 01.09.2005 ein befristetes Arbeitsverhältnis für ein weiteres Jahr mit einer Wochenarbeitszeit von 30 Stunden. Hier haben die Richter des Bundesarbeitsgerichts entschieden, dass die Befristung zum 31.08.2006 unwirksam ist, da es sich bei der Vereinbarung vom 11.07.2005 nicht um eine Vertragsverlängerung handelt, da die Dauer der Arbeitszeit geändert wurde.

Wie bereits zuvor ausgeführt, ist die höchstens dreimalige Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren zulässig. Eine Verlängerung setzt voraus, dass sie noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrags vereinbart und dadurch **grundsätzlich nur die Vertragsdauer geändert wird, nicht aber die übrigen Arbeitsbedingungen**. Anderenfalls handelt es sich um den Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags, dessen Befristung wegen des bereits bisher bestehenden Arbeitsverhältnisses ohne Sachgrund nicht zulässig ist.

Das Bundesarbeitsgericht hat nun mit einem Urteil vom 20.02.2008 entschieden, dass dies auch für den Fall gilt, wenn die Vertragsparteien in einem Folgevertrag auf die Vereinbarung eines im Ausgangsvertrag enthaltenen Kündigungsrechts absehen.

Die Änderung des Vertragsinhalts anlässlich einer Verlängerung ist jedoch zulässig, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Verlängerung einen Anspruch auf die Vertragsänderung hatte.

Schadensersatz bei Reparaturkosten von 30 % über dem Wiederbeschaffungswert eines Fahrzeugs

Ein Geschädigter kann unter bestimmten Voraussetzungen Ersatz des Reparaturaufwandes bis zu 30 % über dem Wiederbeschaffungswert des Fahrzeugs verlangen. Mit den schadensrechtlichen Grundsätzen des Wirtschaftlichkeitsgebots und des Verbots der Bereicherung ist es grundsätzlich vereinbar, dass dem Geschädigten, der sich zu einer Reparatur entschließt und diese auch nachweislich durchführt, Kosten der Instandsetzung zuerkannt werden, die den Wiederbeschaffungswert bis zu 30 % übersteigen.

Dass der Geschädigte Schadensersatz erhält, der den Wiederbeschaffungswert übersteigt, steht mit dem Wirtschaftlichkeitsgebot und dem Bereicherungsverbot aber nur im Einklang, wenn er den Zustand des ihm vertrauten Fahrzeugs wie vor dem Unfall wiederherstellt, um dieses Fahrzeug nach der Reparatur weiter zu nutzen. Sein für den Zuschlag von bis zu 30 % ausschlaggebendes Integritätsinteresse bringt der Geschädigte im Regelfall dadurch hinreichend zum Ausdruck, dass er das Fahrzeug nach der Reparatur für einen längeren Zeitraum nutzt. Als längeren Zeitraum hat der Bundesgerichtshof sechs Monate gesehen.

Bei Schwarzarbeit haften Arbeitgeber 30 Jahre für Sozialversicherungsbeiträge

Arbeitgeber, die Schwarzarbeiter beschäftigen, müssen 30 Jahre lang für geschuldete Sozialversicherungsbeiträge einstehen. Nach Auffassung der Richter des Sozialgerichts Dortmund lässt bereits der Umstand von Schwarzarbeit den Schluss zu, dass es auch Ziel des Arbeitgebers ist, sozialversicherungsrechtliche Pflichten zu umgehen. Hier ist dann von einer vorsätzlichen Pflichtverletzung auszugehen, mit der Folge, dass die 30-jährige Verjährungsfrist gilt. Dabei sind nicht nur die Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten; der Arbeitgeber muss u. U. mit erheblichen Säumniszuschlägen rechnen.

In dem entschiedenen Fall wurde eine Spedition von der Deutschen Rentenversicherung Westfalen auf Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen zuzüglich Säumniszuschlägen (insgesamt ca. 40.000 Euro) in Anspruch genommen.

Im Rahmen eines steuerstrafrechtlichen Ermittlungsverfahrens war aufgefallen, dass die Stundenaufzeichnungen auf den Aushilfslohnquittungen der pauschal besteuerten Aushilfskräfte nicht mit den gefahrenen Stunden auf den Tachoscheiben übereinstimmten. Die Spedition erhob wegen Verjährung Klage gegen diese Beitragsnachforderung. Das Sozialgericht Dortmund wies die Klage ab.

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.

Neue Düsseldorfer Tabelle seit 1.1.2008

Eine Neufestsetzung der Regelbeträge für den Unterhalt von Kindern war notwendig, weil zu diesem Tag auch das neue Unterhaltsrecht in Kraft getreten ist. Diese betragen nun

- 279 Euro für Kinder von 0 - 5 Jahren,
- 322 Euro für Kinder von 6 - 11 Jahren und
- 365 Euro für Kinder von 12 - 17 Jahren und
- 408 Euro für Kinder ab 18 Jahren und steigen mit höherem Einkommen um bestimmte Prozentsätze.

Ferner entfällt die Unterscheidung zwischen neuen und alten Bundesländern. Der neuen Tabelle liegt - wie schon bislang - die Annahme zugrunde, dass der Schuldner gegenüber drei Berechtigten (einem Ehegatten und zwei Kindern) unterhaltspflichtig ist. Wo diese Annahme im Einzelfall nicht zutrifft, weil beispielsweise nur ein Kind zu versorgen ist, erfolgt in der Praxis eine Einstufung in die nächsthöhere Einkommensgruppe.

Berücksichtigung privater Aufwendungen bei der pauschalen Pkw-Besteuerung

Überlässt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer einen Firmenwagen zur privaten Nutzung, so ist der damit verbundene geldwerte Vorteil als Arbeitslohn zu versteuern. Dieser Vorteil ist pauschal entweder nach der sog. 1%-Regelung oder auf Einzelnachweis nach der sog. Fahrtenbuchmethode zu ermitteln. Der Bundesfinanzhof (BFH) hat bisher noch nicht abschließend geklärt, ob und in welcher Weise Aufwendungen der Arbeitnehmer, die ihnen für diese Fahrzeuge entstehen, mit den von ihnen zu versteuernden Vorteilen verrechnet werden können.

Mit Urteilen vom 18.10.2007 führte der BFH seine Rechtsprechung zu diesen Fragen jetzt anhand dreier Streitfälle fort, in denen die Arbeitnehmer für die überlassenen Firmenwagen die Treibstoffkosten selbst getragen oder zu den Anschaffungskosten der Firmenwagen erhebliche Zuzahlungen geleistet hatten.

Arbeitnehmer können - so der BFH in einem Verfahren - die ihnen im Zusammenhang mit dem überlassenen Firmenwagen entstandenen Aufwendungen im Rahmen ihrer Einkommensteuerveranlagung stets als Werbungskosten geltend machen, wenn der Vorteil auf Grundlage des Einzelnachweises nach der sogenannten Fahrtenbuchmethode bewertet und einkommensteuerlich angesetzt wird.

Wird der Vorteil allerdings nach der sog. 1%-Regelung pauschal ermittelt, sind zwar pauschale Nutzungsentgelte und damit vergleichbare Zuzahlungen zu den Anschaffungskosten des Fahrzeugs vorteilsmindernd zu berücksichtigen. Vom Arbeitnehmer selbst getragene einzelne Aufwendungen, wie etwa Treibstoffkosten, bleiben dann aber unberücksichtigt. Denn der Zweck der typisierenden 1%-Regelung wäre verfehlt, wenn bei dieser pauschalen Vorteilsbewertung individuelle Aufwendungen Berücksichtigung fänden.

Besteuert der Arbeitgeber den nach der sog. 1%-Regelung ermittelten Vorteil aus Fahrzeugüberlassung pauschal, so bleiben selbst getragene Treibstoffkosten unberücksichtigt. Denn übernommene individuelle Kosten sind weder Entgelt für die Einräumung der Nutzungsmöglichkeit noch bei der pauschalen Lohnsteuererhebung zu berücksichtigen.

Gesetz zur Vaterschaftsfeststellung am 01.04.2008 in Kraft getreten

Das "Gesetz zur Klärung der Vaterschaft unabhängig vom Anfechtungsverfahren" ist im Bundesgesetzblatt verkündet worden und am 01.04.2008 in Kraft getreten. Damit ist es nunmehr möglich, die genetische Abstammung eines Kindes unabhängig von der Anfechtung der Vaterschaft feststellen zu lassen. Die Frage der Abstammung konnte auch bislang schon problemlos in einem privaten Gutachten geklärt werden, wenn sich alle Betroffenen einverstanden erklärten. Sperrte sich allerdings einer der Betroffenen, blieb dem rechtlichen Vater nach bisherigem Recht nur die Möglichkeit einer Anfechtungsklage, die innerhalb einer Frist von zwei Jahren nach Kenntnis der gegen die Vaterschaft sprechenden Umstände erhoben werden musste. Mit dem Gesetz soll die Klärung der Vaterschaft für alle Beteiligten - also Vater, Mutter und Kind - erleichtert werden. Fortan wird es zwei Verfahren geben: Das Verfahren auf Klärung der Abstammung und die Anfechtung der Vaterschaft.

I. Anspruch auf Klärung der Abstammung

- Ab jetzt haben Vater, Mutter und Kind jeweils gegenüber den anderen beiden Familienangehörigen einen **Anspruch auf Klärung der Abstammung**. Das heißt, die Betroffenen müssen in die genetische Abstammungsuntersuchung einwilligen und die Entnahme der erforderlichen Proben dulden.
- Der Anspruch ist an keine weiteren Voraussetzungen geknüpft. Auch Fristen sind im Gesetz nicht vorgesehen.

- Willigen die anderen Familienangehörigen nicht in die Abstammungsuntersuchung ein, wird ihre Einwilligung grundsätzlich vom Familiengericht ersetzt. Um dem Kindeswohl in außergewöhnlichen Fällen (besondere Lebenslagen und Entwicklungsphasen) Rechnung zu tragen, kann das Verfahren unter weiteren Voraussetzungen ausgesetzt werden. Damit wird sichergestellt, dass der Anspruch nicht ohne Rücksicht auf das minderjährige Kind zu einem ungünstigen Zeitpunkt durchgesetzt werden kann.
Beispiel: Das Kind ist durch eine Magersucht in der Pubertät so belastet, dass das Ergebnis eines Abstammungsgutachtens seinen krankheitsbedingten Zustand gravierend verschlechtern könnte (z. B. akute Suizidgefahr). Geht es dem Kind wieder besser, kann der Betroffene einen Antrag stellen, das Verfahren fortzusetzen.

II. Verfahren zur Anfechtung der Vaterschaft

- Das Anfechtungsverfahren ist unabhängig von dem Verfahren zur Durchsetzung des Klärungsanspruchs. Das zweifelnde Familienmitglied hat die Wahl, ob es eines oder beide Verfahren, d. h. zunächst Klärungsverfahren und dann Anfechtungsverfahren, in Anspruch nehmen will.
- Für die Anfechtung der Vaterschaft gilt auch weiterhin eine **Frist von zwei Jahren**. Nach Fristablauf tritt Rechtssicherheit ein. Für den Betroffenen bedeutet das: Erfährt er von Umständen, die ihn ernsthaft an seiner Vaterschaft zweifeln lassen, muss er seine Vaterschaft innerhalb von zwei Jahren anfechten.
Hemmung der Anfechtungsfrist: Die Anfechtungsfrist wird gehemmt, wenn der Vater ein Verfahren zur Klärung der Abstammung durchführt.

Verzugszinssatz: (§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern: **Basiszinssatz + 5-%-Punkte**
Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern: **Basiszinssatz + 8-%-Punkte**

Basiszinssatz nach § 247 Abs. 1 BGB **seit 01.01.2008 = 3,32 %**
maßgeblich für die Berechnung von Verzugszinsen

Sie können unsere Mandantenrundschriften auch über unsere Homepage unter

"www.staib-partner.de/buero.htm"

abrufen.

Mit freundlichen Grüßen

Thomas Staib

Rechtsanwalt u.
Fachanwalt für Arbeitsrecht
tst@staib-partner.de

Heike Diehl-Staib

Rechtsanwältin
hds@staib-partner.de