

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>

Mandantenrundschreiben September 2007 - Arbeitsrecht -

Auflösung eines Arbeitsverhältnisses durch Abschluss eines Geschäftsführer- dienstvertrages

In einem Fall aus der Praxis war ein Arbeitnehmer zunächst aufgrund eines Arbeitsvertrags beschäftigt. Nach rund achtmonatiger Beschäftigungszeit schlossen der Arbeitgeber, vertreten durch den geschäftsführenden Gesellschafter, und der Arbeitnehmer einen Geschäftsführerdienstvertrag. Der Arbeitgeber kündigte diesen Dienstvertrag unter Wahrung der vereinbarten Kündigungsfrist. Der Arbeitnehmer vertrat nun die Ansicht, dass das zuvor bestehende Arbeitsverhältnis neben dem Geschäftsführerdienstverhältnis ruhend fortbestanden und nach Kündigung des Rechtsverhältnisses wieder auflebte.

Das Bundesarbeitsgericht hat zu diesem Sachverhalt wie folgt entschieden: Schließt ein Arbeitnehmer mit dem Unternehmen, in dem er beschäftigt ist, einen schriftlichen Geschäftsführerdienstvertrag, wird vermutet, dass das bis dahin bestehende Arbeitsverhältnis mit Beginn des Geschäftsführerdienstverhältnisses einvernehmlich beendet wird. Aufgrund dieser Vermutung führt die Unklarheitenregel bei vorformulierten Vertragsbedingungen nicht zu einer anderen Beurteilung. Durch den schriftlichen Geschäftsführerdienstvertrag wird das Schriftformerfordernis für den Auflösungsvertrag gewahrt.

Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes

Nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge gilt ein befristetes Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn es nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, mit dem Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt wird.

Der Arbeitgeber kann das Entstehen eines solchen unbefristeten Arbeitsvertrages 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. So kann der Arbeitgeber bereits widersprechen, wenn der Arbeitnehmer an ihn wegen einer Vertragsfortsetzung nach Ablauf der vereinbarten Befristung herantritt. Nach Auffassung der Richter des Bundesarbeitsgerichts stellt die Ablehnung eines Wunsches auf einvernehmliche Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses regelmäßig einen Widerspruch im Sinne des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge dar.

Im entschiedenen Fall hatte eine Universität mit einem Mitarbeiter einen bis zum 28.2. befristeten Arbeitsvertrag vereinbart. Im September des Vorjahres wandte sich der Arbeitnehmer an seinen Arbeitgeber und verlangte die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Dieser lehnte den Wunsch mit Schreiben vom 22.12. ab. Der Mitarbeiter setzte seine Tätigkeit jedoch über den 28.2. hinaus fort.

Die Richter entschieden, dass die Befristung des Arbeitsvertrags wirksam und durch die Weiterarbeit des Mitarbeiters nach dem 28.2. kein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden ist. In dem Schreiben der Universität vom 22.12. lag zugleich ein Widerspruch gegen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, der das Entstehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses verhindert hat.

Jahressonderzuwendung - Begriff des Monatsverdienstes

In einem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall beinhaltete ein Tarifvertrag neben anderen Regelungen folgende Vereinbarung zu Sonderzahlungen:

"Beschäftigte, die jeweils am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen sechs Monate angehört haben, haben je nach Kalenderjahr einen

Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen. Ausgenommen sind die Beschäftigten, die zu diesem Zeitpunkt ihr Arbeitsverhältnis gekündigt haben. Die Leistungen werden ab ... nach folgender Staffel gezahlt: ... nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit 55 % eines **Monatsverdienstes** ..."

Das Bundesarbeitsgericht hatte zu klären, ob bei außertariflich bezahlten Mitarbeitern der tatsächliche oder der tarifliche Monatslohn zugrunde zu legen ist. Die Staffel stellt für die Höhe der Sonderzahlung auf die Betriebszugehörigkeit und den Monatsverdienst ab. Die Tarifvertragsparteien haben den Begriff "Monatsverdienst" in dieser Tarifvorschrift nicht selbst bestimmt, sodass davon auszugehen ist, dass sie diesen Tarifbegriff in seiner allgemeinen Bedeutung verstanden wissen wollen.

Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch ist der Verdienst das durch Arbeit erworbene Geld, das dadurch erzielte Einkommen oder auch das Entgelt für eine Tätigkeit, der Lohn, das Gehalt oder eine sonstige Vergütung. Damit erfasst der Begriff "Monatsverdienst" in seiner allgemeinen Bedeutung nicht nur tarifliche, sondern auch außertarifliche Vergütungen und somit auch das außertarifliche Gehalt.

Hätten die Tarifvertragsparteien für die Höhe der Sonderzahlung ausschließlich auf die tariflichen Vergütungen abstellen wollen, hätten sie dies z. B. durch die Formulierung "tariflicher Monatsverdienst" zum Ausdruck bringen können und müssen.

Aufwendungen für Bewirtung und Werbegeschenke eines Arbeitnehmers als Werbungskosten

Werbungskosten sind Aufwendungen zur Erwerbung, Sicherung und Erhaltung von Einnahmen. Hierzu können auch Aufwendungen eines *Arbeitnehmers* für "Werbegeschenke" und für die "Bewirtung" von Personen zählen. Werbungskosten liegen dann vor, wenn zwischen den Aufwendungen und den Einnahmen ein objektiver Veranlassungszusammenhang besteht.

Dabei muss die Frage, ob der Steuerpflichtige Aufwendungen aus beruflichem Anlass erbringt oder ob es sich um Aufwendungen für die Lebensführung handelt, anhand einer Würdigung aller Umstände des Einzelfalls entschieden werden.

Bei der Würdigung, ob Aufwendungen eines Arbeitnehmers (hier für Bewirtung und Werbegeschenke) beruflich veranlasst sind, stellt der Umstand, ob ein Arbeitnehmer variable, vom Erfolg seiner Arbeit abhängige Entlohnung erhält, ein gewichtiges Indiz dar. Denn in einem solchen Fall hat es ein Arbeitnehmer in größerem Umfang selbst in der Hand, die Höhe seiner Bezüge zu beeinflussen. Liegt indessen eine derartige Entlohnung nicht vor, so verlieren Aufwendungen nicht ohne Weiteres ihren beruflichen Charakter; der Erwerbsbezug kann sich auch aus anderen Umständen ergeben.

Keine Abgeltung von Unfallkosten durch die 1-%-Regelung bei Alkoholmissbrauch

Arbeitnehmer, denen von ihrem Arbeitgeber ein Firmenwagen zur Verfügung gestellt wird, müssen den damit verbundenen geldwerten Vorteil als Arbeitslohn versteuern. Nach dem Einkommensteuergesetz kann der Vorteil monatlich mit 1 % des Bruttolistenpreises bewertet werden. Durch die 1-%-Regelung werden nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH) die Kosten abgegolten, die unmittelbar durch das Halten und den Betrieb des Fahrzeugs veranlasst sind und typischerweise bei seiner Nutzung anfallen.

Mit Urteil vom 24.5.2007 hat der BFH nun entschieden, dass Unfallkosten von der 1-%-Regelung nicht erfasst werden. Solche Kosten stellen bei Verzicht des Arbeitgebers auf Schadensersatz einen zusätzlichen geldwerten Vorteil dar. Dieser führt aber nur dann zu einer Steuererhöhung, wenn und so weit die Begleichung der Schadensersatzforderung nicht ihrerseits zum Werbungskostenabzug berechtigen würde. Dies war im Streitfall zweifelhaft und führte deshalb zur Zurückverweisung des Verfahrens an das Finanzgericht.

Denn der Arbeitgeber hatte auf die Geltendmachung eines Schadensersatzanspruchs gegen den Arbeitnehmer wegen eines Unfallschadens auch für den Fall verzichtet, dass er bei einer Fahrt unter Alkoholeinfluss entstanden war.

Ein Werbungskostenabzug ist aber ausgeschlossen, wenn das auslösende Moment für den Verkehrsunfall die alkoholbedingte Fahruntüchtigkeit war.



Neue Hinzuverdienstgrenzen bei Altersrenten seit 1.7.2007

Zum 1.7.2007 wurde der zulässige Hinzuverdienst für Rentner erhöht. Rentner, die das 65. Lebensjahr noch nicht erreicht haben und regelmäßig mehr als 350 Euro monatlich neben ihrer Altersrente hinzuverdienen, erhalten eine Teilrente. Eine Teilrente kann in Höhe von zwei Dritteln, der Hälfte oder einem Drittel der Vollrente gezahlt werden. Welche Teilrente gezahlt wird, hängt von der Höhe des Hinzuverdienstes ab. Wird auch die Hinzuverdienstgrenze für die Ein-Drittel-Teilrente überschritten, fällt der Rentenanspruch ganz weg.

Teilrentenbezieher können zweimal im Jahr den doppelten Betrag verdienen, ohne ihre Rentenzahlung zu gefährden. Während Neurentnern die individuellen Hinzuverdienstgrenzen im Rentenbescheid mitgeteilt werden, sollten Personen, die schon länger Rente beziehen, ihre individuellen Hinzuverdienstgrenzen bei ihrem Rentenversicherungsträger erfragen.

Anmerkung: Rentner, die noch nicht 65 Jahre alt sind und neben ihrer Rente einen *Minijob* mit einem monatlichen Gehalt von 400 Euro (brutto) ausüben, müssen mit einer Reduzierung ihrer Rente rechnen. Üben Rentner einen Minijob mit einem Gehalt von 400 Euro aus, überschreiten sie die zulässige Hinzuverdienstgrenze. Die Folge: Die Rente wird gekürzt. Die verminderte Rente und das Einkommen aus dem 400-Euro-Job können dann sogar niedriger sein als die ungekürzte Rente plus zulässigem Hinzuverdienst bis 350 Euro. Ruheständlern, die noch arbeiten wollen, wird empfohlen, sich vor einer Beschäftigungsaufnahme stets zu informieren.



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.