

Arbeitsrecht Premium

DER EXKLUSIV-
SERVICE FÜR
PERSONALPROFIS

Die wichtigsten Urteile

aus Januar 2019

Sachgrundlose Befristung

BAG schwenkt zurück

Am 6.6.2018 hatte das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) einen an sich sensationellen Schwenk in der Rechtsprechung des BAG kassiert. Dieses hatte 2011 entschieden:

Haben Sie jemanden schon einmal früher in Ihrem Unternehmen beschäftigt, steht das einer sachgrundlosen Befristung nicht entgegen. Voraussetzung: Die letzte Beschäftigung liegt mindestens 3 Jahre zurück (BAG, Urteil vom 6.4.2011, Az. 7 AZR 716/09). Dieses Urteil hatte damals wirklich jeden Arbeitsrechtsexperten überrascht, denn in § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) heißt es nun einmal: Eine sachgrundlose Befristung ist nicht zulässig, „wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat“.

Das BVerfG schrieb dem BAG in seinem Urteil vom 6.6.2018, Az., 1 BvL 7/14 und 1 BvR 1375/14, ins „Stammbuch“: „Richterliche Rechtsfortbildung darf den klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers nicht übergehen und durch ein eigenes Regelungsmodell ersetzen.“

Logische Folge: Das BAG ist zurückgeschwenkt. Das macht es mit seinem Urteil vom 23.1.2019 deutlich (Az. 7 AZR 733/16). Es entschied:

- ▶ Auch wenn das letzte Arbeitsverhältnis 8 Jahre zurückliegt, ist eine sachgrundlose Beschäftigung nicht möglich.
- ▶ Gleiches gilt dann natürlich auch, wenn das letzte Arbeitsverhältnis lediglich 6 Jahre zurückliegt (BAG, Urteil vom 23.1.2019, Az. 7 AZR 13/17).
- ▶ Einen „Vertrauensschutz“ für Sie als Arbeitgeber gibt es nicht.

In der Konsequenz heißt das: Möchten Sie einen Mitarbeiter befristet einstellen, der bereits zuvor bei Ihnen beschäftigt war, bleibt Ihnen nur der Griff zur Befristung mit Sachgrund.

Doch keine Regel ohne Ausnahme: In seinem Urteil weist das BAG ausdrücklich darauf hin, dass das Verbot der sachgrundlosen Befristung unzumutbar sein kann, wenn

- ▶ eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt,
- ▶ ganz anders geartet war oder
- ▶ von sehr kurzer Dauer gewesen ist.

Im entschiedenen Fall war aber keine dieser Konstellationen gegeben, sodass der vor Gericht klagende Arbeitnehmer mit seiner Entfristungsklage erfolgreich war.

DER INHALT

Steuerfreiheit Jobtickets und E-Bikes	2
Betriebliche Altersvorsorge Die wichtigen Ausnahmen zu Ihrer neuen Arbeitgeber-Zuschusspflicht	2
Seit dem 1.1.2019 Änderung bei der Gesundheitsförderung	2
Anreizsystem Wie Sie Änderungen im Gehaltssystem mit Zuckerbrot und Peitsche durchsetzen können	3
Mindestlohn Wann müssen Sie einem Praktikanten den bezahlen?	3
Sozialwidriges Verhalten Das kann den Arbeitsplatz kosten	4
Tarifbindung Keine (freiwillige) Tarifbindung ohne entsprechende Regelung im Arbeitsvertrag	4
Späthehenklausel Bei der Hinterbliebenenversorgung dürfen Sie knausern!	5
Tarifliche Ausschlussfristen Sie gelten auch im Todesfall	5
Aufhebungsvertrag Einmal vertippt und 62.065 € sind weg?	6
Urlaubabgeltung Nun ist es ganz offiziell – Erben halten die Hand auf	6
Eigenkündigung Damit lässt sich der Resturlaub nicht retten	6
Elektronische Lohnsteuerkarte Warum Ihre Mitarbeiter und Sie jetzt die Steuerdaten prüfen sollten	8
Führungskräftehaftung So gibt es 730.000 € zurück	8

Steuerfreiheit

Jobtickets und E-Bikes

Das Bundesfinanzministerium hat eine offizielle Mitteilung zum „Gesetz zur Vermeidung von Umsatzsteuerausfällen beim Handel mit Waren im Internet und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften“ veröffentlicht.

Jobtickets

Arbeitgeberzuschüsse zu den Aufwendungen Ihrer Beschäftigten für die Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie für entsprechende Sachbezüge sind steuerfrei. Die Steuerbegünstigung gilt auch für private Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr.

Fahrräder

Bekommen Mitarbeiter von Ihnen ein E-Bike gestellt, brauchen sie für die erlaubte Privatnutzung keinen geldwerten Vorteil zu versteuern. Diese Steuerbefreiung gilt jedoch nicht für Elektrofahrräder, die verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzuordnen sind (wie z. B. Elektrofahrräder, deren Motor auch Geschwindigkeiten über 25 km/h unterstützt). Für diese Räder gelten die Regelungen der Dienstwagenbesteuerung.

Dienstwagenbesteuerung

Für Elektro- und extern aufladbare Hybridelektrofahrzeuge, die ab dem 1.1.2019 angeschafft, geleast oder erstmalig zur privaten Nutzung überlassen werden, gibt es keine 1%-, sondern eine 0,5%-Regelung. Der Fiskus „erlässt“ also die Hälfte der sonst fälligen Steuer.

Das gilt für Hybridelektrokraftfahrzeuge nur dann, wenn

- ▶ diese eine Kohlendioxidemission von höchstens 50 g je gefahrenen Kilometer haben oder
- ▶ deren rein elektrische Reichweite mindestens 40 km beträgt.

Betriebliche Altersvorsorge

Die wichtigen Ausnahmen zu Ihrer neuen Arbeitgeber-Zuschusspflicht

Wenn ein Mitarbeiter von Ihnen den Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge verlangt und diese über eine Entgeltumwandlung finanziert, trifft Sie als Arbeitgeber eine neue Pflicht: Sparen Sie als Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Ihres Mitarbeiters Sozialversicherungsbeiträge (was bei der betrieblichen Altersvorsorge in der Regel immer der Fall ist), müssen Sie für ab dem 1.1.2019 geschlossene Verträge einen Arbeitgeberzuschuss von 15 % zugunsten des Beschäftigten an die Versorgungseinrichtung zahlen (§ 23 Abs. 2 Betriebsrentengesetz (BetrAVG)).

Wichtige Ausnahme

Für Direktzusagen und Unterstützungskassen sind Sie als Arbeitgeber weiterhin frei in der Entscheidung, ob Sie einen Zuschuss zahlen möchten oder nicht.

Doch auch bei dem neuen 15%-Zuschuss gibt es 2 wichtige Ausnahmen

Der Anspruch aus § 1a BetrAVG (hier sind Entgeltumwandlung und Arbeitgeberzuschuss geregelt) steht nur denjenigen Mitarbeitern zu, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert und beitragspflichtig sind. Ausgenommen vom Anspruch sind also beispielsweise

- ▶ kurzfristig Beschäftigte und
- ▶ 450-€-Kräfte, die von der Möglichkeit Gebrauch gemacht haben, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen.

Prüfen Sie auch einen eventuell für Ihren Betrieb geltenden Tarifvertrag

Mitarbeiter, für die ein Tarifvertrag gilt, können ihr Tarifentgelt nach § 20 Abs. 1 BetrAVG nur dann umwandeln, wenn der Tarifvertrag das ausdrücklich vorsieht. Das gilt aber nur dann, wenn auch Ihr Unternehmen tarifgebunden ist.

Seit dem 1.1.2019

Änderung bei der Gesundheitsförderung

Leistungen Ihres Unternehmens zur betrieblichen Gesundheitsförderung sind auch 2019 wieder lohnsteuer- und beitragsfrei bis zu einem Wert von 500 € pro Mitarbeiter und Jahr.

Mit dem Jahressteuergesetz 2018 gibt es eine Änderung, die sich seit dem 1.1.2019 auswirkt: Für die Abgabenfreiheit wird ab 2019 auf die Regelungen §§ 20 und 20b Sozialgesetzbuch (SGB) V verwiesen. Danach fallen unter die Lohnsteuerbefreiung Maßnahmen zur verhaltensbezogenen Prävention und zur betrieblichen Gesundheitsförderung, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung den Anforderungen der §§ 20 und 20b SGB V genügen.

Hinweis: Für bereits vor dem 1.1.2019 begonnene aber unsertifizierte Gesundheitsmaßnahmen ist eine Übergangsfrist vorgesehen: Bei laufenden Maßnahmen ist das Zertifizierungsverfahren erstmals maßgeblich für Leistungen, die nach dem 31.12.2019 gewährt werden. Informationen zu zertifizierten Kursen in der Nähe Ihres Unternehmens erhalten Sie bei den gesetzlichen Krankenkassen bzw. beim Spitzenverband der gesetzlichen Krankenkassen (GKV-Spitzenverband).

Anreizsystem

Wie Sie Änderungen im Gehaltssystem mit Zuckerbrot und Peitsche durchsetzen können

Zoff bei der Firma Kärcher. Diese ist nicht tarifgebunden, was die IG Metall heftig ärgert. Nun hat die Firma auch noch einen neuen Vorstoß gemacht: Sie löste ihr altes, hauseigenes Gehaltssystem ab. Über Jahrzehnte gewachsen entpuppte es sich mehr und mehr als nicht mehr alltagstauglich. Das neue System hatte Arbeitsgruppen in einem langen Planungsprozess entwickelt. Anfang 2017 trat es in Kraft.

Das neue Gehaltssystem gilt aber nur für diejenigen Beschäftigten, die einen Änderungsvertrag unterschrieben haben. Wer das nicht getan hat, blieb unter dem Dach der alten Vereinbarung.

Als Anreiz für den Wechsel, also für die Unterschrift unter der Änderungsvereinbarung, bot die Firma den Beschäftigten Folgendes: Wer binnen 3 Wochen einstieg, bekam ein Jahreslos der Aktion Mensch und 2017 eine Gehaltserhöhung von 2 %.

Die große Mehrheit wechselte ins neue System. Ein paar verweigerten sich. Ihre Sorge: Mit dem neuen Gehaltssystem könnten sie mittelfristig womöglich einen schlechteren Schnitt machen als mit dem alten. Doch gleich 3 der Beschäftigten, die nicht ins neue System einstiegen, klagten. Sie wollten die Gehaltserhöhung ebenfalls. Es läge ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vor!

So hat das ArbG Stuttgart entschieden

Kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Dieser wäre nur dann gegeben, wenn die Geschäftsführung manchen Beschäftigten freiwillig mehr Geld gewährt, andere aber links liegen lässt. Hier aber geht es nicht um Freiwilligkeit:

Die Arbeitgeberseite schloss mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung, darin wurde die Gehaltserhöhung von 2 % für alle, die beim „Attraktiven Arbeitgeber“ mitmachen, bindend festgeschrieben. Die Klagen wurden abgewiesen (Arbeitsgericht (ArbG) Stuttgart, Urteile vom 9.1.2019, Az. 15 Ca 3220/18 und 15 Ca 3223/18).

Meine Empfehlung: Mit Speck fängt man Mäuse? Definitiv. So lange Sie klare Spielregeln für alle definieren und die Entscheidung bei Ihren Beschäftigten belassen, haben diese die Wahl. Nachträgliches Meckern bringt dann nichts. Übrigens: Der 3. Kläger hat noch während der Verhandlung schnell unterschrieben. Jetzt bekommt er die nächste Gehaltserhöhung aus dem neuen Entgeltsystem auch (ArbG Stuttgart, Urteil vom 9.1.2019, Az. 15 Ca 3221/18).

Besuchen Sie unseren „Exklusivbereich für Abonnenten“ unter www.arbeitsrecht-premium.de. Hier finden Sie viele hilfreiche Muster, Checklisten und Schritt-für-Schritt-Anleitungen zum sofortigen Einsatz bei Ihrer täglichen Arbeit. Im Ausgabenarchiv können Sie zudem in früheren Ausgaben von Arbeitsrecht Premium stöbern. **Das derzeitige Passwort lautet: Mindestlohn**

Exklusivbereich für Abonnenten

Mindestlohn

Wann müssen Sie einem Praktikanten den bezahlen?

Praktikanten haben keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, wenn sie das Praktikum

- › zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder
- › für die Aufnahme eines Studiums leisten und
- › es eine Dauer von 3 Monaten nicht übersteigt.

Diese 3 Monate können Sie aber verlängern, wenn das Praktikum unterbrochen wird.

In dem jetzt vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entschiedenen Fall geschah dies aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit (3 Tage) und eines Familienurlaubs (23 Tage).

Da das Praktikum um diese Fehlzeiten „nach hinten“ verlängert wurde, klagte die Praktikantin auf Zahlung des Mindestlohns.

Schließlich sei der 3-Monate-Zeitraum überschritten worden. Doch das BAG entschied anders (Urteil vom 30.1.2019, Az. 7 Sa 995/16):

- › Unterbrechungen des Praktikums innerhalb dieses Rahmens sind möglich.
- › Voraussetzung: Es liegen persönliche Gründe der Praktikantin bzw. des Praktikanten zugrunde und
- › das Praktikum, das sich nach der Unterbrechung fortsetzt, entspricht inhaltlich und sachlich dem aus der Zeit vor der Unterbrechung.

Sie können also Urlaubs- oder Krankheitstage hintendran hängen, ohne in die Zahlungspflicht des Mindestlohns zu rutschen.

Sozialwidriges Verhalten

Das kann den Arbeitsplatz kosten

Im Fall eines Taxifahrers, der nach einer Diebstour mit dem arbeitgeber-eigenen Taxi entlassen worden und in Folge auf Hartz IV angewiesen war, entschied das Landessozialgericht (LSG) Niedersachsen Bremen:

Leistungen, die wegen sozialwidrigen Verhaltens gezahlt wurden, kann die Agentur für Arbeit zurückverlangen (LSG Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 12.12.2018, Az. L 13 AS 137/17 veröffentlicht am 14.1.2019). Mit dem Verhalten hat der Arbeitnehmer (in diesem Fall hatte er Bierbänke aus einem Biergarten mit dem Taxi geklaut) seine berufliche Existenz unmittelbar gefährdet und seine anschließende Hilfebedürftigkeit damit selbst „grob fährlässig“ herbeigeführt.

Meine Empfehlung: In diesem Fall war die Sache auch arbeitsrechtlich eindeutig. Trotzdem sollten Sie als Arbeitgeber genau hinschauen, wenn Sie einem Mitarbeiter wegen einer Straftat „die rote Karte“ zeigen wollen. Es kommt auf eine wichtige Unterscheidung an:

Straftat im Arbeitsverhältnis

Hat Ihr Mitarbeiter eine Straftat im Arbeitsverhältnis begangen, wird grundsätzlich eine verhaltensbedingte fristlose Kündigung ausgesprochen.

Private Straftat

Wurde die Straftat außerdienstlich privat verübt, ist sie selbst, ohne dass noch weitere Umstände hinzukommen, nur ausnahmsweise ein personenbedingter Kündigungsgrund. Es muss sich zusätzlich aus der Straftat die fehlende Eignung des Arbeitnehmers für den konkret ausgeübten Beruf ergeben oder Ihr Ruf als Unternehmen wird durch die Tat beeinträchtigt oder ernsthaft gefährdet.

Tarifbindung

Keine (freiwillige) Tarifbindung ohne entsprechende Regelung im Arbeitsvertrag

Ein zunächst tarifgebundener Arbeitgeber hatte in seinen Arbeitsverträgen keine Bezugnahme auf einen Tarifvertrag. Warum auch, er war ja bereits tarifgebunden. Trotzdem schloss er mit seinem Betriebsrat eine ergänzende Vergütungsvereinbarung ab. Diese sollte das tariflich geregelte Entgelt „transparenter“ machen. Die Vereinbarung bezog sich ausdrücklich auf den Tarifvertrag.

Nun kündigte aber der Arbeitgeber seine Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband und war damit nicht mehr tarifgebunden. Trotzdem wollte ein Arbeitnehmer die nächste Tarifierhöhung noch mitnehmen. Der Arbeitgeber weigerte sich, der Arbeitnehmer klagte – und verlor.

Die 2 „Genickbrecher“ Gleich aus 2 Gründen scheiterte die Klage (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 15.1.2019, Az. 1 AZR 291/17):

Die Betriebsvereinbarung war unwirksam. Und zwar von Anfang an. Nach § 77 Abs. 3 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die bereits ein für Sie als Arbeitgeber geltender Tarifvertrag regelt, nicht zum Gegenstand einer Betriebsvereinbarung werden. Das verstößt gegen den Grundsatz des Tarifvorrangs. Da es keine Bezugnahme auf den Tarifvertrag im Arbeitsvertrag gab, konnte er auch hieraus nicht ableiten, dass sein Arbeitgeber ihm den höheren Lohn nach der neuen Tarifrunde gewähren musste.

Meine Empfehlung zum Thema Tarifvorrang: Nach § 77 Abs. 3 BetrVG dürfen Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Eine gleichwohl bestehende Betriebsvereinbarung ist unwirksam – oder sie wird unwirksam, sobald Sie unter das Dach eines Tarifvertrags schlüpfen (Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 6.7.2006, Az. 13 Sa 68/05).

Allein durch Abschluss eines Firmentarifvertrags haben Sie also die Möglichkeit, sich unliebsamer Betriebsvereinbarungen zu entledigen. Ob das immer sinnvoll ist, steht allerdings auf einem anderen Blatt.

Keine Regel ohne Ausnahme

In folgenden Fällen können Sie ausnahmsweise mit Ihrem Betriebsrat Betriebsvereinbarungen abschließen, obwohl entsprechende Regelungen in einem Tarifvertrag enthalten sind:

- ▶ Im Tarifvertrag ist eine Öffnungsklausel vorhanden.
- ▶ Die Betriebsvereinbarung betrifft einen Sozialplan.
- ▶ Die Regelung betrifft Fragen der sozialen Angelegenheiten im Sinne des § 87 BetrVG (z. B. Fragen der Ordnung des Betriebs, technische Anlagen zur Überwachung der Beschäftigten, betriebliches Vorschlagswesen etc.).

Spätehenklausel

Bei der Hinterbliebenenversorgung dürfen Sie knausern!

Am 22.1.2019 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) ein Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Baden-Württemberg bestätigt, das entschieden hatte: Bei der Hinterbliebenenversorgung ist Ihnen als Arbeitgeber die Vereinbarung einer Spätehenklausel erlaubt (BAG, Urteil vom 22.1.2019, Az. 3 AZR 293/17). Aus gutem Grund:

Bei der betrieblichen Altersversorgung haben Sie ein Mittel in der Hand, Arbeitnehmer langfristig an Ihr Unternehmen zu binden. Allerdings birgt die betriebliche Altersversorgung auch Risiken. So ist häufig eine Hinterbliebenenversorgung vorgesehen, deren Umfang nicht in jedem Fall für Sie von vornherein absehbar ist. Eine Begrenzung des finanziellen Aufwandes kann durch eine sogenannte Spätehenklausel erreicht werden.

Der Ausschluss von überlebenden Ehegatten aus nach dem Eintritt des Versorgungsfalles des ursprünglichen Versorgungsempfängers geschlossenen Ehen von der Hinterbliebenenversorgung (Witwenrente) ist ebenso wie (LAG Hamm, Urteil vom 12.9.2017, Az. 9 Sa 705/17) wie die jetzt vom BAG beurteilte Regelung, wonach der Anspruch auf Witwen-/Witwerrente nicht besteht, wenn „die Ehe nach Vollendung des 62. Lebensjahres geschlossen wird“.

Bei betrieblicher Altersversorgung sind Altersgrenzen zulässig

Einzelne Bestimmungen in Versorgungsordnungen oder Versicherungsverträgen bergen für den Arbeitnehmer Überraschungen. Während z. B. eine Witwenrente in der gesetzlichen Rentenversicherung bei Verheirateten der Regelfall ist, sieht dies bei der betrieblichen Altersversorgung oft anders aus. Mit einer Spätehenklausel wird ein Anspruch auf eine Witwen-/Witwerversorgung ausgeschlossen.

Das BAG hatte in der Vergangenheit Spätehenklauseln durchaus kritisch im Hinblick auf eine Altersdiskriminierung gesehen. So sollte eine Hochzeit nach dem 60. Lebensjahr nicht von vornherein einen Ausschluss der Hinterbliebenenversorgung begründen können. Nun sieht das BAG zumindest das 62. Lebensjahr als realistisch und rechtskonform an.

Das gilt immer

Eine Spätehenklausel, die aber keine willkürliche Altersgrenze zieht, sondern auf den Versorgungsfall abstellt, ist auf jeden Fall wirksam. Achten Sie daher darauf, ob auch in der für Sie geltenden Versorgungsordnung eine Spätehenklausel enthalten ist. So können Sie Ihren finanziellen Aufwand beschränken. Prüfen Sie, ob die Spätehenklausel eingreift. Bei Spätehenklauseln sind diese Fallgruppen häufig anzutreffen:

1. keine Hinterbliebenenversorgung bei Eheschließung nach dem Eintritt des Versorgungsfalles (bzw. in alten Regeln nach dem 65. Lebensjahr und – nach dem neuen Urteil – nach dem 62. Lebensjahr)
2. keine Hinterbliebenenversorgung bei Vorliegen einer Versorgungsehe (deren Zweck nur die Zuwendung der Leistung ist)
3. Fallgruppen, bei denen eine Versorgungsehe vermutet oder angenommen wird, z. B. Ehezeit vor dem Versterben von unter einem Jahr, großer Altersunterschied (>25 Jahre) zwischen den Ehegatten

Tarifliche Ausschlussfristen

Geltung im Todesfall

„Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Fälligkeit von der/dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden.“ So heißt es in § 34 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst.

Nachdem das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 22.1.2019 (Az. 9 AZR 45/16) entschieden hat: Resturlaubsansprüche, die beim Tod eines noch im Arbeitsverhältnis stehenden Beschäftigten entstehen, gehen nicht unter, sondern auf die Erben über und sind auszubezahlen, nun ein weiteres Urteil zu diesem Thema. Das BAG entschied: Auch Erben sind an mögliche tarifvertragliche Ausschlussfristen gebunden. Verpassen sie diese, können sie die Auszahlung des Resturlaubs nicht mehr verlangen (BAG, Entscheidung vom 22.1.2019, Az. 9 AZR 149/17).

Wichtiger Hinweis!

Unklar ist, ob dies auch für im Arbeitsvertrag geregelte Ausschlussfristen gilt. Hierzu fehlt Rechtsprechung. **Meine Empfehlung:** Gehen Sie nicht von sich aus auf mögliche Erben zu, falls ein Mitarbeiter verstirbt. Sie sind hierzu nicht verpflichtet.

- » Wenn ein Tarifvertrag gilt, prüfen Sie, ob dort Ausschlussfristen geregelt sind. Auf diese können Sie sich berufen. Gleiches gilt, wenn Sie im Arbeitsvertrag Bezug auf einen Tarifvertrag nehmen (Bezugnahmeklausel).
- » Haben Sie „nur“ im Arbeitsvertrag eine Ausschlussklausel geregelt, liegt der Ball bei Ihnen, falls ein Erbe zu spät, also nach Ablauf der Ausschlussfrist, auf Sie zukommt. Geht es um eine überschaubare Summe, wägen Sie ab, ob es sich lohnt, zu streiten oder nicht.

Aufhebungsvertrag

Einmal vertippt und 62.065 € sind weg?

Stellen Sie sich folgende Situation einmal vor: Sie schließen mit einem Mitarbeiter einen Aufhebungsvertrag. In dem vereinbaren Sie, dass dieser eine dicke Abfindung erhält.

In einem jetzt vom Landesarbeitsgericht (LAG) Mainz veröffentlichten Fall 137.000 € brutto.

Weiter vereinbaren Sie, dass die nicht genommenen Urlaubstage und aufgelaufene (Rest-)Urlaubstage ausbezahlt werden. Dann passiert es:

Statt der noch offenen 244,80 Stunden Resturlaub schreiben Sie im Aufhebungsvertrag etwas von 244,80 Tagen. Die Arbeitnehmerin freut sich. 62.065 € gehören zusätzlich ihr.

Wirklich? Nein, hat das LAG Mainz entschieden (Urteil vom 22.11.2018, Az. 5 Sa 173/18). Wenn ein so offensichtlicher Fehler vorliegt, kann sich ein Mitarbeiter nicht darauf berufen.

Der Arbeitnehmerin hätte von sich aus klar sein müssen, dass bei ihr kein entsprechender Urlaubsanspruch aufgelaufen sein kann. Deshalb musste der Arbeitgeber den Vertrag auch nicht wegen Irrtums anfechten.

Meine Empfehlung: Sie sparen oftmals Zeit, Geld und Nerven, wenn Sie versuchen, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich durch einen Aufhebungsvertrag mit Ihrem Mitarbeiter zu beenden.

Doch bevor Sie den Vertrag überreichen, lassen Sie ihn lieber einmal zu viel als einmal zu wenig gegenlesen.

Wäre es im entschiedenen Fall nicht um einen so offensichtlichen Fehler gegangen, hätte der Arbeitgeber möglicherweise zahlen müssen.

Urlaubsabgeltung

Nun ist es ganz offiziell – Erben halten die Hand auf

Wenn ein Arbeitnehmer plötzlich verstirbt, hat er meist noch Urlaubsansprüche.

Beispiel: Ihr Mitarbeiter Peter Werner bekommt laut Tarifvertrag 30 Tage Urlaub im Jahr. Am 15.8. des Jahres verstirbt er plötzlich. Bis dahin hatte er von seinem Urlaub 15 Tage genommen.

Folge: Am Tag seines Todes besteht ein Resturlaubsanspruch von 15 Tagen.

Weitere Folge: Diese 15 Tage müssen Sie den rechtmäßigen Erben ausbezahlen – in Euro und Cent. So das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 22.1.2019 (Az. 9 AZR 45/19).

Dem BAG bleib auch gar nichts anderes übrig, als so zu entscheiden – schließlich hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) bereits mit 2 Urteilen von 2018 die Marschrichtung vorgegeben (EuGH, vom 6.11.2018, Rs. C-569/16 und C-570/16).

Achtung: Ausschlussfristen gelten nicht!

Ausschlussfristen, die Sie eventuell mit einem Beschäftigten vereinbart haben, gelten in diesem Fall gegenüber den Erben nicht. Mit diesen besteht ja kein Vertragsverhältnis. Geldforderungen verjähren erst nach 3 Jahren (§ 195 Bürgerliches Gesetzbuch).

Meine Empfehlung: Sie können im Arbeitsvertrag aber Folgendes vereinbaren (sofern dem kein für Sie geltender Tarifvertrag entgegensteht):

§ ... Urlaubsabgeltung Soweit dem Arbeitnehmer ein über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehender Urlaub zusteht, besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung für diese zusätzlichen Urlaubstage.

Eigenkündigung

Damit lässt sich der Resturlaub nicht retten

Dass Arbeitnehmer sind bei Eigenkündigungen genau wie Sie als Arbeitgeber an die gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfristen gebunden.

Pech hatte ein Arbeitnehmer, der seine Kündigung zu spät einreichte. Dadurch, dass er die Frist für seine ordentliche Eigenkündigung versäumt hatte, musste er nun hinnehmen, dass seine Resturlaubsansprüche aus dem vorletzten Jahr (übertragen aufgrund langer Erkrankung) zum 31.3. verfallen.

Der Arbeitnehmer griff zu einer List

Er reichte seine „fristlose Eigenkündigung“ ein, um seine Urlaubsansprüche zu retten. Es half ihm nichts. Das Arbeitsgericht Siegburg entschied: Eine fristlose Eigenkündigung zur „Rettung“ der Urlaubsansprüche ist nicht möglich (am 8.1.2019 veröffentlichtes Urteil vom 22.11.2018, Az. 5 Ca 1305/18).

Arbeitsrecht Premium

Hier finden Sie eine Übersicht über Urteile, News und Tipps des letzten Monats. Die Ausgaben finden Sie unter www.arbeitsrecht-premium.de im „Exklusivbereich für Abonnenten“. Passwort: Mindestlohn.

Überblick über die wichtigsten Urteile im Januar 2019

Aus der Rechtsprechung	Ausgabe	vom
Abmahnung: Unbegründete Gefährdungsanzeige = Abmahnung? Es kommt darauf an	4/2019	24. 01. 19
Anreizsystem: Wie Sie Änderungen im Gehaltssystem mit Zuckerbrot und Peitsche durchsetzen können	3/2019	17. 01. 19
Aufhebungsvertrag: Einmal vertippt und 62.065 € sind weg?	2/2019	10. 01. 19
Betriebliche Altersvorsorge: Wenn der geforderte Gesundheitsnachweis fehlt	5/2019	31. 01. 19
Betriebsrat: In welche Liste Ihr Betriebsrat trotz DSGVO noch schauen darf	3/2019	17. 01. 19
Betriebsrente: Neues Urteil – Anpassung nach oben?	5/2019	31. 01. 19
Betriebsvereinbarungen: Nachwirkung nicht ausgeschlossen? Gut für Sie!	2/2019	10. 01. 19
Eigenkündigung: Damit lässt sich der Resturlaub nicht einfach retten	2/2019	10. 01. 19
Elektronische Lohnsteuerkarte: Warum Ihre Mitarbeiter und Sie jetzt die Steuerdaten prüfen sollten	1/2019	03. 01. 19
Entgelttransparenzgesetz: Hier können Sie dem Betriebsrat auf die Finger klopfen	5/2019	31. 01. 19
Erkrankung: Chrom am Arbeitsplatz macht Lungenkrebs zur Berufskrankheit	1/2019	03. 01. 19
Feiertage: Alle für einen, einer für alle?	4/2019	24. 01. 19
Führungskräftehaftung: So gibt es 730.000 € zurück	4/2019	24. 01. 19
Gleichbehandlung: Gewerkschaftsmitglieder dürfen es besser haben als andere	1/2019	03. 01. 19
Kopftuchverbot: Nun muss der EuGH entscheiden	5/2019	31. 01. 19
Krankengeldbezug: Urlaub im Ausland spricht nicht immer dagegen	5/2019	31. 01. 19
Kündigung: Wie sozialwidriges Verhalten den Arbeitsplatz kosten kann	3/2019	17. 01. 19
Mindestlohn: Wann müssen Sie einem Praktikanten den Mindestlohn zahlen?	5/2019	31. 01. 19
Mitbestimmung: Bei einer Versetzung ist für Ihren Betriebsrat beim Thema Verträge Schluss	2/2019	10. 01. 19
Sachgrundlose Befristung: BAG schwenkt zurück	5/2019	31. 01. 19
Späthenklausel: Bei der Hinterbliebenenversorgung dürfen Sie knausern!	4/2019	24. 01. 19
Tarifbindung: Keine (freiwillige) Tarifbindung ohne entsprechende Regelung im Arbeitsvertrag	3/2019	17. 01. 19
Urlaubabgeltung: Nun ist es ganz offiziell – Erben halten die Hand auf	4/2019	24. 01. 19
Urlaubsabgeltung: Auch im Todesfall greifen die tariflichen Ausschlussfristen	5/2019	31. 01. 19
News	Ausgabe	vom
Betriebliche Altersvorsorge: Die wichtigen Ausnahmen zu Ihrer neuen Arbeitgeber-Zuschusspflicht	3/2019	17. 01. 19
Deadline 31.3.2019: Was Sie jetzt melden müssen	5/2019	31. 01. 19
Gesundheitsförderung: Denken Sie an die Änderung, die seit 1.1.2019 gilt	1/2019	03. 01. 19
Mitarbeiter 4.0.: Jeder Zweite ist offen für einen Arbeitgeberwechsel – jetzt Bewerbungsverfahren optimieren!	2/2019	10. 01. 19
Mobile Arbeitnehmer: Nun ganz offiziell – Steuerfreiheit von Jobtickets und E-Bikes	4/2019	24. 01. 19
Tipps und Trends	Ausgabe	vom
Abmahnung oder Kündigung: Wie reagieren Sie auf die Missachtung von Arbeitsanweisungen?	5/2019	31. 01. 19
Arbeitsvertrag: Es lohnt sich – lassen Sie im Arbeitsvertrag noch Raum für Anpassungen	2/2019	10. 01. 19
Arbeitszeugnis: „Was sind die wirklich wichtigsten Zeugnisformalien?“	3/2019	17. 01. 19
Arztbesuch: „Müssen wir bei einer Blutabnahme morgens die ausgefallene Arbeitszeit bezahlen?“	4/2019	24. 01. 19
Entgeltfortzahlung: So wehren Sie sich gegen die Krankschreibung per WhatsApp	3/2019	17. 01. 19
Lohnfortzahlung: „Selbstverletzung in der Arbeit – muss ich trotzdem den Lohn fortzahlen?“	1/2019	03. 01. 19
Nachträgliche Befristung: „Geht das überhaupt?“	5/2019	31. 01. 19
Personalgespräche 2019: Klipp und klar: die Antworten auf die 9 wichtigen arbeitsrechtlichen Fragen	1/2019	03. 01. 19
Urlaubsanspruch: „Wie erfülle ich als Arbeitgeber meine neuen Pflichten aus dem Urlaubsurteil des EuGH?“	2/2019	10. 01. 19
Verdachtskündigung: Warum Sie bei einer Verdachtskündigung am besten gleich 4-mal kündigen!	4/2019	24. 01. 19

IMPRESSUM

Verleger: Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG,
Theodor-Heuss-Str. 2 – 4, 53095 Bonn
Telefon: 02 28 / 955 01 20, Fax: 02 28 / 3 69 60 01
Internet: www.bwvmedia.de, E-Mail: kundendienst@vnr.de

Vorstand: Richard Rentrop
Herausgeber: Thomas Müller, Bonn

Verantwortlicher
Chefredakteur: Günter Stein, Fürstenrieder Str. 279a, 81377 München
Gutachterin: Maria Markatou, Rechtsanwältin, München
Produktmanagement: Florian Beckenhusen, Bonn

Layout und Satz: OtterbachMedien, Freudenberg
Druck: Logo Print GmbH, 72555 Metzingen

Ergänzung zur Ihrem Online Abonnement Arbeitsrecht Premium. Alle Angaben in „Arbeitsrecht Premium“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen möglichen Veränderungen. Eine Gewähr für die Richtigkeit der Auskünfte kann deshalb nicht übernommen werden.

ISSN 2193-8288
© 2019 Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG
Bonn, Bukarest, Manchester, Warschau

Elektronische Lohnsteuerkarte

Warum Ihre Mitarbeiter und Sie jetzt die Steuerdaten prüfen sollten

In den elektronisch übermittelten Steuerdaten eines Beschäftigten waren die Versorgungsbezüge nicht ausgewiesen. Das änderte der Fiskus später handschriftlich, was zu einer Nachzahlung führte. Doch der Arbeitnehmer hatte Glück:

Das Finanzgericht Hamburg jedenfalls entschied: Das Finanzamt darf einen Steuerbescheid wegen Fehler in den elektronisch übermittelten Lohnsteuerdaten nicht korrigieren (Ende Dezember veröffentlichtes Urteil vom 4.10.2018, Az. 3 K 69/18). In dem Fall also gut für den Beschäftigten.

Aber: Ob der Bundesfinanzhof an diesem Urteil festhält, ist höchst ungewiss. Deshalb:

Lieber jetzt noch einmal prüfen

Jeder Arbeitnehmer kann seine elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) im ElsterOnline-Portal einsehen! Und nicht vergessen:

Bei neuen Beschäftigten müssen Sie als Arbeitgeber die ELStAM in der ersten auf den Abruf folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung deutlich erkennbar ausweisen.

Informieren Sie Ihre Mitarbeiter aber auch über deren Pflicht, dem Finanzamt alle wichtigen Änderungen (Kind, Scheidung, Heirat etc.) selbst mitteilen zu müssen.

Andersherum gilt für Sie als Arbeitgeber auch eine Verpflichtung, die elektronisch bereitgestellten Änderungen zu den ELStAM abzurufen und ebenfalls auf (offensichtliche) Unrichtigkeiten zu überprüfen.

Führungskräftehaftung

So gibt es 730.000 € zurück

Ein Behördenleiter hatte externe Kräfte mit befristeten Verträgen beschäftigt. Teilweise schloss er mit denselben Personen aufeinanderfolgende Verträge. Dumm nur: Im Mai 2010 wurden einige dieser Kräfte als Scheinselbstständige eingestuft. Nachzahlungen wurden fällig.

Das aber hielt den Mann nicht davon ab, weitere 90 ähnliche „Arbeitsverträge“ zu schließen. Die späteren Nachzahlungen kosteten den Arbeitgeber 730.000 €. Diese forderte er von seinem Mitarbeiter zurück.

Zu Recht, entschied das Verwaltungsgericht Regensburg mit Urteil vom 18.1.2019, Az. RN 1 K 14.2.2132. Der leitende Mitarbeiter hatte zwar die Arbeitsverträge geringfügig überarbeiten lassen, war aber sehenden Auges in die Gefahr gerannt. Und das, obwohl er verwaltungsintern ebenfalls auf die Risiken hingewiesen worden war. So viel Ignoranz legte das Gericht als grobe Fahrlässigkeit aus – der Mann muss zahlen.

Meine Empfehlung: Für Führungskräfte wie für „normale“ Beschäftigte gilt: Bei grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz gibt es keinen Freifahrtschein. Sie haften. Und zwar dann, wenn

- ▶ eine vertragliche Pflicht verletzt oder eine unerlaubte Handlung begangen wird,
- ▶ dadurch Sachschaden (Schaden an Gegenständen), Vermögensschaden (reiner „Geldschaden“) oder Personenschaden (eine Person wird verletzt) entstanden ist,
- ▶ die Pflichtverletzung oder unerlaubte Handlung für den Schaden ursächlich ist und
- ▶ der Beschäftigte dafür verantwortlich ist, weil er schuldhaft gehandelt hat.

Grundlage für Ihren Schadensersatzanspruch ist § 276 Bürgerliches Gesetzbuch, wonach gilt: „Der Schuldner hat Vorsatz und Fahrlässigkeit zu vertreten. Fahrlässig handelt, wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht lässt.“

Und bei grober Fahrlässigkeit gilt: In der Regel gibt es eine uneingeschränkte Haftung. Wer also alle Warnungen in den Wind schlägt, bereits eine gelbe Karte vom Arbeitsgericht bekommen hat und dann einfach weitermacht, muss für den Schaden auch einstehen, den er verursacht hat. In der Sprache der Justiz:

Grob fahrlässig handelt Ihr Mitarbeiter, wenn er die im Verkehr erforderliche Sorgfalt in besonders schwerem Maß außer Acht lässt, also nicht beachtet, was jedem einleuchten muss (vgl. Sächsisches Obergericht, Urteil vom 14.10.2009, Az. 2 A 445/09; Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 6.8.2009, Az. 2 B 9. 09).



Sie haben Fragen?

Rufen Sie Günter Stein im Rahmen der Redaktions-sprechstunde an:

mittwochs, 14 – 17 Uhr



**0228
8205 7355**