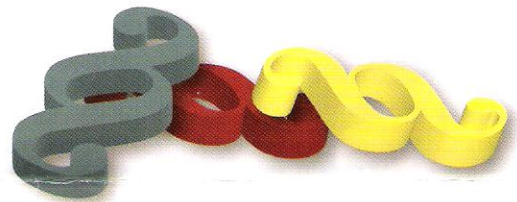


DAS ENTSCHEIDENDE

Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht



Oktober 2009

Inhaltsverzeichnis

- | | |
|--|---|
| 1. Zusammentreffen mehrerer Minijobs | 6. Parteispenden können bei Insolvenz des Spenders zurückgefordert werden |
| 2. Auswirkungen von Entgeltnachzahlungen auf Minijobs | 7. Provisionsanspruch, obwohl der Käufer mangelhafte Immobilie nicht erwirbt |
| 3. Weihnachtsgeld – gegenseitige betriebliche Übung | 8. Betriebskostenabrechnung – Frischwasser und Schmutzwasserabrechnung in einer Summe |
| 4. Baugewerbe: Vergütung während der Kurzarbeit | |
| 5. Beurteilung von Umsatzbeteiligungen bei Entgeltabrechnung | |

1. Zusammentreffen mehrerer Minijobs

Hat ein Arbeitnehmer zwei oder mehrere Minijobs, müssen diese grundsätzlich zusammengefasst werden, sodass in den meisten Fällen Sozialversicherungspflicht entsteht. Damit der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis richtig einordnen kann, hat er bei der Einstellung zu erfragen, ob noch weitere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse bestehen. **Damit der Arbeitgeber ggf. nicht in Beweisnot gerät, ist es ratsam, bei Beginn einer Beschäftigung dieses schriftlich abzufragen, ob der Arbeitnehmer bereits bei anderen Arbeitgebern geringfügig oder versicherungspflichtig beschäftigt ist.** Um das später nachweisen zu können, empfiehlt es sich einen „Personalfragebogen für geringfügig Beschäftigte“ ausfüllen zu lassen.

Es stellt sich jedoch die Frage, inwieweit sich der Arbeitgeber nach weiteren Beschäftigungen erkundigen muss, die der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses zusätzlich aufnimmt. Die Geringfügigkeits-Richtlinien sehen vor, dass sich Arbeitgeber ständig bei ihren geringfügig Beschäftigten erkundigen müssen, ob weitere Beschäftigungen aufgenommen wurden. Stellt sich heraus, dass die 400-Euro-Grenze überschritten wurde, und der Arbeitgeber die o. g. Erkundigungspflicht „vorsätzlich oder grob fahrlässig“ verletzt hat, müssen rückwirkend auf den Zeitpunkt der Überschreitung der 400-Euro-Grenze Beiträge entrichtet werden.

Das Bundessozialgericht hat mit mehreren Urteilen am 15.7.2009 entschieden, dass die Minijob-Zentrale nicht befugt ist, die Versicherungspflicht festzustellen. Nur die Krankenkasse, als Einzugsstelle der Beiträge, hat über die Versicherungspflicht zu entscheiden. Stellt die Minijob-Zentrale bei Meldedatenabgleichen fest, dass die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, ist die Mitteilung dieser Feststellung an den Arbeitgeber – jedenfalls für den Beginn der Versicherungspflicht – maßgebend.

2. Auswirkungen von Entgeltnachzahlungen auf Minijobs

Viele Urteile von Arbeitsgerichten haben zur Folge, dass Arbeitgeber verpflichtet werden, rückwirkend höhere Arbeitsentgelte zu zahlen, weil beispielsweise das bisher gezahlte Arbeitsentgelt nicht dem geltenden branchenspezifischen Mindestlohn entspricht oder der Arbeitnehmer aus sonstigen Gründen einen Anspruch auf ein höheres Arbeitsentgelt hatte.

Grundsätzlich ist bei einer rückwirkenden Entgelterhöhung aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung vom Arbeitgeber auch für die Vergangenheit erneut zu prüfen, ob die für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung maßgebende 400-Euro-Grenze überschritten wird. Im Falle von sog. Minijobbern müssen bei der Prüfung, ob die Verdienstgrenze von 400 € im Monat überschritten wird, die dem Arbeitnehmer tatsächlich zugestandenen Arbeitsentgelte unter Beachtung der Nachzahlung berücksichtigt werden.

Ergibt sich bei dieser Überprüfung, dass das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt auch unter Berücksichtigung der Entgeltnachzahlung die Grenze von 400 € nicht übersteigt, liegt weiterhin eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor. In diesem Fall sind von dem nachzahlenden Arbeitsentgelt die üblichen pauschalen Abgaben an die Minijob-Zentrale abzuführen.

Die für einen 400-Euro-Minijob zu zahlenden Pauschalbeiträge sind allein vom Arbeitgeber zu tragen. Ein Recht seitens des Arbeitgebers, die von ihm nachzuzahlenden Beiträge vom Verdienst des Arbeitnehmers einzubehalten, besteht nicht.

Stellt sich bei Überprüfung jedoch heraus, dass das regelmäßige Arbeitsentgelt unter Berücksichtigung der Nachzahlung die Geringfügigkeitsgrenze von 400 € übersteigt, tritt rückwirkend Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ein.

Zuständige Einzugsstelle für die Entgegennahme der Meldungen und Beitragsnachweise ist in diesem Fall die jeweilige Krankenkasse des Arbeitnehmers. Vor diesem Hintergrund sind die bei der Minijob-Zentrale eingereichten Meldungen zu stornieren. Die zu Unrecht an die Minijob-Zentrale gezahlten Beiträge werden – auf Antrag – erstattet.

Der Arbeitgeber hat für den zurückliegenden Zeitraum auch den vom Arbeitnehmer für eine versicherungspflichtige Beschäftigung zu tragenden Teil des Gesamtsozialversicherungsbeitrags zu zahlen. Dies ergibt sich aufgrund der Tatsache, dass der bisher unterbliebene Beitragsabzug auf das Verschulden des Arbeitgebers zurückzuführen ist.

Zahlt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer nicht den ihm vertraglich oder gesetzlich zustehenden Lohn, droht spätestens bei der nächsten Betriebsprüfung durch den Rentenversicherungsträger die Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen.

In diesem Zusammenhang wird auch darauf hingewiesen, dass die Minijob-Zentrale und andere Einzugsstellen bei nicht pünktlicher Zahlung gesetzlich verpflichtet sind, für jeden angefangenen Monat des Zahlungsverzugs einen Säumniszuschlag i. H. von 1 % des rückständigen, auf 50 € nach unten abgerundeten Betrags zu erheben.

3. Weihnachtsgeld – gegenseitige betriebliche Übung

Ein im Arbeitsvertrag vereinbarter Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Gratifikation kann nur durch Kündigung oder vertragliche Abrede unter Vorbehalt gestellt, verschlechtert oder beseitigt werden, nicht aber durch eine gegenläufige betriebliche Übung.

Da eine dreimalige vorbehaltlose Gratifikationszahlung den Arbeitgeber vertraglich zur Leistung verpflichtet, kann er einen durch betriebliche Übung entstandenen Anspruch des Arbeitnehmers auf die Gratifikation ebenso wie einen im Arbeitsvertrag geregelten Gratifikationsanspruch auch nur durch Kündigung oder eine entsprechende Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer unter Vorbehalt stellen, verschlechtern oder beseitigen. Der Arbeitgeber kann ihn im Vergleich zu einem durch ausdrückliche arbeitsvertragliche Abrede begründeten Anspruch des Arbeitnehmers nicht unter erleichterten Voraussetzungen zu Fall bringen.

Eine widerspruchslose Fortsetzung der Tätigkeit durch den Arbeitnehmer nach einem Änderungsangebot des Arbeitgebers kann als konkludente Annahme der Vertragsänderung ausgelegt werden, wenn diese sich unmittelbar im Arbeitsverhältnis auswirkt. Ein vom Arbeitgeber erklärter Vorbehalt der Freiwilligkeit wirkt sich jedoch nicht unmittelbar auf das Arbeitsverhältnis aus. In einem solchen Fall muss ein Arbeitnehmer nicht erkennen, dass seine widerspruchslose Weiterarbeit als Einverständnis mit einer Vertragsänderung verstanden wird. Setzt der Arbeitnehmer seine Tätigkeit widerspruchslos fort, darf der Arbeitgeber dem regelmäßig nicht entnehmen, dass der Arbeitnehmer mit der Aufgabe seines bisherigen Rechtsanspruchs auf die Gratifikation einverstanden ist.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts haben mit Urteil vom 18.3.2009 entschieden: „Hat ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer jahrelang vorbehaltlos Weihnachtsgeld gezahlt, wird der Anspruch des Arbeitnehmers auf Weihnachtsgeld aus betrieblicher Übung nicht dadurch aufgehoben, dass der Arbeitgeber später bei der Leistung des Weihnachtsgeldes erklärt, die Zahlung des Weihnachtsgeldes sei eine freiwillige Leistung und begründe keinen Rechtsanspruch, und der Arbeitnehmer der neuen Handhabung über einen Zeitraum von drei Jahren hinweg nicht widerspricht.“

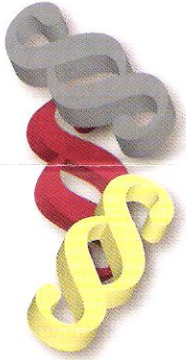


Erklärt ein Arbeitgeber unmissverständlich, dass die bisherige betriebliche Übung einer vorbehaltlosen Weihnachtsgeldzahlung beendet und durch eine Leistung ersetzt werden soll, auf die in Zukunft kein Rechtsanspruch mehr besteht, kann eine dreimalige widerspruchslose Entgegennahme der Zahlung durch den Arbeitnehmer nicht mehr den Verlust des Anspruchs auf das Weihnachtsgeld bewirken" (Aufgabe der Rechtsprechung zur gegenläufigen betrieblichen Übung).

4. Baugewerbe: Vergütung während der Kurzarbeit

Nach dem Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe entfällt der Lohnanspruch, wenn die Arbeitsleistung entweder aus zwingenden Witterungsgründen oder in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit aus wirtschaftlichen Gründen unmöglich wird.

Soweit der Lohnausfall in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit nicht durch Auflösung von Arbeitszeitguthaben ausgeglichen werden kann, ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit der nächsten Lohnabrechnung das Saison-Kurzarbeitergeld in der gesetzlichen Höhe zu zahlen. Nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) besteht diese Zahlungspflicht unabhängig davon, ob die persönlichen Bewilligungsvoraussetzungen für das Kurzarbeitergeld (z. B. ungekündigtes Beschäftigungsverhältnis) erfüllt sind.



In einem am 22.4.2009 vom BAG entschiedenen Fall kündigte der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer (Maurer) das Arbeitsverhältnis im Januar 2007 „wegen Arbeitsmangels“ zum 31.3.2007. Im Februar und März 2007 wurde in dem Betrieb Kurzarbeit durchgeführt. Die Arbeitnehmer erhielten Saison-Kurzarbeitergeld. Hiervon war der gekündigte Arbeitnehmer ausgeschlossen, weil sein Arbeitsverhältnis gekündigt war.

Die Richter des BAG haben dem Arbeitnehmer eine (Brutto-)Vergütung in Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes zugesprochen. Im Falle von Kurzarbeit trägt der Arbeitgeber zwar nicht das volle Risiko des Arbeitsausfalls. Der Arbeitnehmer behält aber den Lohnanspruch in Höhe des Kurzarbeitergeldes. Der Arbeitgeber hat mit der entsprechenden Leistung unabhängig davon einzustehen, ob die Arbeitsagentur nach den öffentlich-rechtlichen Vorschriften das Kurzarbeitergeld zahlen muss. Im Regelfall ist der Arbeitgeber allerdings durch die Leistung oder Erstattung der Arbeitsagentur entlastet.

5. Beurteilung von Umsatzbeteiligungen bei Entgeltabrechnung

In einem Fall aus der Praxis hatte der Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer vereinbart, dass dieser neben dem Festgehalt eine Umsatzbeteiligung erhalten sollte. Bei Überschreiten einer festgelegten Umsatzmenge sollte die Beteiligung im Jahr 30 % des übersteigenden Umsatzes betragen. Zur Jahresmitte sollte eine Zwischenabrechnung und am Jahresende eine Endabrechnung erfolgen. Der Arbeitgeber zahlte die Umsatzbeteiligung teilweise in Abschlagszahlungen für mehrere Monate hintereinander und in einigen größeren Zahlungen. Bei der Entgeltabrechnung wurde die Beteiligung zum jeweiligen Monatsentgelt hinzugerechnet. Die Beiträge zur Sozialversicherung entrichtete der Arbeitgeber jeweils nur bis zur monatlichen Beitragsbemessungsgrenze.

Die Richter des Bundessozialgerichts hatten nun zu entscheiden, ob es sich bei den ausgezahlten Umsatzbeteiligungen um Einmalzahlungen oder laufendes Entgelt handelte. Sie kamen zu dem Entschluss, dass variable Entgelte und Umsatzbeteiligungen wie Einmalzahlungen zu behandeln sind. Sofern sich Entgeltbestandteile nicht bestimmten Monaten zuordnen lassen, können sie kein laufendes Arbeitsentgelt darstellen und sind wie Einmalzahlungen zu behandeln.

Anmerkung: Eine falsche Beurteilung und somit falsche Verbeitragung kann hohe Nachzahlungen für den Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Folge haben.

6. Parteispenden können bei Insolvenz des Spenders zurückgefordert werden

Ein Insolvenzverwalter kann eine frühere Parteispende des Insolvenzschuldners anfechten und Rückzahlung verlangen. Dies hat das Oberlandesgericht Celle (OLG) mit Urteil vom 9.7.2009 entschieden.

Dem Fall liegen vier Parteispenden aus dem Jahre 2003 im jeweils mittleren vierstelligen Bereich zugrunde. Nachdem der Spender in Insolvenz geraten war, berief sich der Insolvenzverwalter auf eine Regelung in der Insolvenzordnung, die es erlaubt, Geschenke bis zu einem Zeitraum von 4 Jahren vor Insolvenzeröffnung zurückzufordern. Die Partei lehnte die Zahlung mit der Begründung ab, die Ausnahmeregelung für ein „gebräuchliches Gelegenheitsgeschenk“ sei unter Berücksichtigung der verfassungsmäßigen Rolle von Parteien weit auszulegen. Außerdem sei die Partei „entreichert“, weil das gesamte Geld für eine Anzeigenkampagne vor der Landtagswahl ausgegeben worden sei, die ohne die Spende nicht hätte finanziert werden können.

Die Richter des OLG Celle kamen zu dem Entschluss, dass die Partei – ebenso wie andere Beschenkte – nicht von ihrer Pflicht befreit sei, die Entreichung nachvollziehbar zu begründen. Sie hätte konkret darlegen müssen, in welcher Höhe die im Vorfeld der Wahl gesammelten Spenden für die geplante Anzeigenkampagne verwendet wurden.

7. Provisionsanspruch, obwohl der Käufer mangelhafte Immobilie nicht erwirbt

Der Provisionsanspruch des Maklers bleibt erhalten, wenn sein Kunde wegen des von ihm nachgewiesenen oder vermittelten Kaufvertrags den Verkäufer wegen arglistig verschwiegener Mängel auf den „großen Schadensersatz“ in Anspruch nimmt.

Umstände, die einen wirksamen Abschluss des Kaufvertrags verhindern oder ihn von Anfang an als unwirksam erscheinen lassen, schließen die Entstehung eines Provisionsanspruchs jedoch aus. Dies ist insbesondere der Fall, wenn der Hauptvertrag formnichtig, gesetz- oder sittenwidrig oder wegen Irrtums oder arglistiger Täuschung mit Rückwirkung angefochten ist.

Hat der Käufer die freie Wahl zwischen dem Verlangen nach einer Gewährleistung und der Anfechtung des Kaufvertrags, ist es aus der Sicht des Maklers rein zufällig, wofür er sich entscheidet. Daher darf hiervon nicht das Bestehen seines Provisionsanspruchs abhängig gemacht werden.

8. Betriebskostenabrechnung – Frischwasser und Schmutzwasserabrechnung in einer Summe

In einem vom Bundesgerichtshof (BGH) am 15.7.2009 entschiedenen Fall weist eine Nebenkostenabrechnung eine Nachzahlungsverpflichtung von 184,65 € aus. Die nach dem durch Zähler ermittelten Frischwasserverbrauch abgerechneten Kosten für Wasser und Abwasser belaufen sich nach der Abrechnung auf 118,40 €. Eine Aufschlüsselung nach Frischwasser und Abwasser enthält die Abrechnung nicht. Dieses wurde vom Mieter beanstandet.

Die Richter des BGH hatten nur zu entscheiden, ob die Kosten für Frischwasser und Schmutzwasser in der Nebenkostenabrechnung getrennt erfolgen muss. Sie kamen zu dem Entschluss, dass der Vermieter die Kosten für Frischwasser und Schmutzwasser bei der Betriebskostenabrechnung jedenfalls dann in einer Summe zusammenfassen und einheitlich abrechnen darf, wenn die Umlage dieser Kosten einheitlich nach dem durch Zähler erfassten Frischwasserverbrauch vorgenommen wird.

Maßgeblich für die formelle Wirksamkeit einer Betriebskostenabrechnung, so die Richter des BGH, ist die Nachvollziehbarkeit und Prüffähigkeit für den Mieter. Diese ist auch dann gewährleistet, wenn die – nach der Verkehrsanschauung ohnehin eng miteinander zusammenhängenden – Kosten für Frischwasser und Abwasser in der Abrechnung in einer Summe zusammengefasst und einheitlich abgerechnet werden.

Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Umlage einheitlich nach dem durch Zähler erfassten Frischwasserverbrauch vorgenommen wird. Anhand dieser Angaben ist es dem Mieter ohne Weiteres möglich zu überprüfen, ob die ihm in Rechnung gestellten Kosten nach dem Mietvertrag umlagefähig sind und ob der richtige Umlageschlüssel verwendet wurde, sowie den Rechenschritt nachzuvollziehen, mit dem der von ihm zu tragende Anteil der Frischwasser- und Abwasserkosten ermittelt wurde.



Basiszinssatz:
(§ 247 Abs. 1 BGB)

seit 1.7.2009 = 0,12 % 1.1. – 30.6.2009 = 1,62 % 1.7. – 31.12.2008 = 3,19 %
Ältere Basiszinssätze finden Sie im Internet unter: http://www.bundesbank.de/presse/presse_zinssatze.php

Verzugszinssatz:
(§ 288 BGB)
(seit 1.1.2002)

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

Verbraucherpreisindex: 2005 = 100

2009: August = 107,3; Juli = 107,1; Juni = 107,1; Mai = 106,7; April = 106,8; März = 106,8; Februar = 106,9; Januar = 106,3
2008: Dezember = 106,8; November = 106,5; Oktober = 107,0
Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter: <http://www.destatis.de> – Wirtschaft aktuell – Preisindizes

Bitte beachten Sie, dass dieses Informationsschreiben eine individuelle Beratung nicht ersetzen kann!
Eventuelle Änderungen, die nach Ausarbeitung dieses Schreibens erfolgen, werden erst in der nächsten Ausgabe berücksichtigt.
Trotz sorgfältiger und gewissenhafter Bearbeitung aller Beiträge übernehmen wir keine Haftung für den Inhalt.