



7-2009

Chef-Info Bau

Themen



Berufsbildung. Erstattungsleistungen der ULAK an die Ausbildungsbetriebe.



Bundesarbeitsgericht. Saison-Kurzarbeitergeld im gekündigten Arbeitsverhältnis.



Ausbildungs-Oskar 2009.



Finanzamt muss für Auskünfte einstehen.



Vier wichtige Verträge für Unternehmer-Ehepaare.



Steuervorteile der Rürup-Rente gefährdet.



Sozialversicherung. Absenkung der Künstlersozialabgabe.



Urteile zum Arbeitsrecht.

- Abmahnung, Warnfunktion.
- Gleichbehandlung von Arbeitnehmern bei freiwilligen Sonderzahlungen.



Jubiläen und Geburtstage.

Sie haben die Möglichkeit diese Informationen auch per Email oder per Telefax zu erhalten. Bitte teilen Sie uns Ihre aktuelle Email-Adresse bzw. Telefaxnummer mit!



Bundesarbeitsgericht. Saison-Kurzarbeitergeld im gekündigten Arbeitsverhältnis. Urteil - 5 AZR 310/08 - vom 22. April 2009

Der Arbeitgeber ist auch dann zur Auszahlung des Saison-Kurzarbeitergeldes an den Arbeitnehmer verpflichtet, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen aufgrund der Kündigung des Arbeitnehmers nicht erfüllt sind.

Entgegen den beiden Vorinstanzen hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass ein Arbeitnehmer, dem nach Zugang der Kündigung kein Saison-Kurzarbeitergeld mehr gewährt werden kann, Anspruch auf Verzugslohn in Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes gegen den Arbeitgeber hat. Die Entscheidung liegt nunmehr in ihrem vollen Wortlaut vor.

Das Bundesarbeitsgericht setzt sich in seiner Entscheidung ausführlich mit dem Wortlaut des § 4 Nr. 6.1 BRTV auseinander. Zunächst stellt der Senat fest, dass der Verzugslohnanspruch nicht auf § 615 BGB beruht, da diese gesetzliche Verzugslohnregelung durch § 4 Nr. 6.1 BRTV-Bau modifiziert und teilweise abbedungen wird. Allerdings leitet der Senat sodann aus der tariflichen Regelung einen eigenständigen Zahlungsanspruch des gekündigten Arbeitnehmers her. § 4 Nr. 6.1 Satz 1 BRTV führe nicht zu einem ersatzlosen Wegfall des Lohnanspruches bei einem Arbeitsausfall in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit. Vielmehr müssten die Ausgleichsregelungen in den Sätzen 2 und 3 berücksichtigt werden, nach denen der Lohnausfall an gesetzlichen Feiertagen in voller Höhe zu vergüten, im Übrigen durch die Auflösung von Arbeitszeitguthaben auszugleichen sei. Letztendlich sei der Arbeitgeber auch zur Zahlung von Saison-Kurzarbeitergeld verpflichtet. Der Arbeitgeber fungiere hierbei jedoch nicht lediglich als Zahlstelle der Agentur für Arbeit, da der Tarifvertrag ausdrücklich eine Zahlungspflicht, nicht nur eine Pflicht zur Auszahlung, begründe. Die selbständige Verpflichtung zur Zahlung spreche für eine endgültige Zahlungspflicht des Arbeitgebers, wonach dieser in jedem Fall das Kurzarbeitergeld in der gesetzlichen Höhe auszahlen habe. Auf die Anspruchsvoraussetzungen für jeden einzelnen Arbeitnehmer werde hierbei nicht abgestellt. Der Arbeitgeber trage insoweit auch das Risiko, dass dieses Kurzarbeitergeld aufgrund fehlender gesetzlicher Voraussetzungen nicht erstattet werden könne.

Dem Urteil lag folgender *Sachverhalt* zugrunde:

Der Kläger war im Baubetrieb der Beklagten als Maurer beschäftigt. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis im Januar 2007 "wegen Arbeitsmangels" zum 31. März 2007. Im Februar und März 2007 wurde bei der Beklagten Kurzarbeit durchgeführt. Die übrigen Arbeitnehmer des Baubetriebes erhielten Saison-Kurzarbeitergeld. Der Kläger erhielt jedoch für diesen Zeitraum keinerlei Zahlung, da der Lohnanspruch nach Auffassung des Arbeitgebers gemäß § 4 Nr. 6.1 BRTV entfallen sei und ein Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld wegen der Kündigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 172 Abs. 1 Nr. 2 SGB III nicht bestehe. Der Kläger machte dennoch die Zahlung von Verzugslohn in Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes gegen den Arbeitgeber geltend und begründete dies damit, die tarifliche Regelung verpflichte den Arbeitgeber auch dann zur Auszahlung des Saison-Kurzarbeitergeldes in der gesetzlichen Höhe, wenn die sozialrechtlichen Voraussetzungen für den Bezug dieser Leistung nicht erfüllt sind. Sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem Landesarbeitsgericht hatte diese Klage keinen Erfolg. Auf die Revision des Klägers hob das Bundesarbeitsgericht jedoch die Entscheidungen der Vorinstanzen auf und sprach dem Arbeitnehmer einen (Brutto-) Verzugslohnanspruch in Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes zu.

Dem Urteil sind folgende *Leitsätze* zu entnehmen:

1. § 4 Nr. 6.1 BRTV führt in den Fällen des Arbeitsausfalles aus zwingenden Witterungsgründen oder wirtschaftlichen Gründen nicht zu einem ersatzlosen Wegfall des Lohnanspruches. Vielmehr sieht der Tarifvertrag verschiedene Ausgleichsregelungen, nämlich die Auflösung von Arbeitszeitguthaben, die Vergütung von

gesetzlichen Wochenfeiertagen sowie die Zahlung des Saison-Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber vor.

2. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung des Saison-Kurzarbeitergeldes in der gesetzlichen Höhe ist als eigenständige Zahlungspflicht des Arbeitgebers unabhängig vom Vorliegen der persönlichen Bewilligungsvoraussetzungen für Saison-Kurzarbeitergeld zu verstehen. Der Arbeitnehmer soll bei Kurzarbeit im Betrieb den Lohnanspruch in Höhe des Kurzarbeitergeldes auch dann behalten, wenn aufgrund der Kündigung des Arbeitsverhältnisses die gesetzlichen Voraussetzungen nicht erfüllt sind.
3. Sind die gesetzlichen Voraussetzungen für den Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld nicht gegeben, so zahlt der Arbeitgeber das Saison-Kurzarbeitergeld in der gesetzlichen Höhe als Bruttobetrag, von dem Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge abzuführen sind.

Das Urteil hat folgende *praktische Auswirkungen*:

Mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts konnte die einzige noch offene Rechtsfrage, die im Zusammenhang mit der Einführung des Saison-Kurzarbeitergeldes im Jahre 2006 verbunden war, geklärt werden. Bedauerlich ist, dass das Bundesarbeitsgericht hierbei nicht der Rechtsauffassung des ZDB gefolgt ist, sondern einen Verzugslohnanspruch des Arbeitnehmers dem Grunde nach bejaht hat. Kommt es nach dem Zugang einer Kündigung, egal aus welchem Kündigungsgrund, in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit zu einem Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen oder zwingenden Witterungsgründen, so muss der Arbeitgeber in Zukunft Verzugslohn in Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes zahlen, wenn der Arbeitsausfall nicht durch den Abbau von Arbeitszeitguthaben ausgeglichen werden kann. Bei der Berechnung dieses Verzugslohnes muss der Arbeitgeber zunächst die Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes berechnen, wie dies auch bei einem ungekündigten Arbeitnehmer berechnet werden würde. Der sich hieraus ergebende Betrag wird jedoch dann nicht als Steuer- und sozialversicherungsfreie Lohnersatzleistung, sondern als Bruttolohn (abzüglich Steuern und Sozialversicherung) ausbezahlt. Insoweit erhält der gekündigte Arbeitnehmer einen deutlich geringeren Nettobetrag ausbezahlt als ein vergleichbarer Arbeitnehmer, dem nicht gekündigt wurde und der daher das gesetzliche Saison-Kurzarbeitergeld als Nettoleistung beanspruchen kann.

Die Bemühungen der Tarifvertragsparteien des Baugewerbes, diese für beide Seiten unbefriedigende Rechtsfolge durch eine tarifliche und gesetzliche Neuregelung für zukünftige Fälle zu beseitigen, mussten jedoch zunächst zurückgestellt werden, da die hierfür notwendige Gesetzesänderung derzeit nicht durchsetzbar ist.

Die gleiche Rechtsfolge ergibt sich nach den Entscheidungsgründen nicht nur in den Fällen des gekündigten Arbeitsverhältnisses, sondern auch in den Fällen, in denen Saison-Kurzarbeitergeld deshalb nicht gewährt werden kann, weil der Arbeitgeber die Anzeige des Arbeitsausfalles (soweit notwendig) oder den Erstattungsantrag nicht bzw. nicht rechtzeitig gestellt hat.



Ausbildungs-Oskar 2009

Die Kreishandwerkerschaft Rhein-Erft verleiht in diesem Jahr zum siebtenmal den

"Ausbildungs-Oskar 2009"

an einen Mitgliedsbetrieb, der sich besonders stark um die Ausbildung kümmert, über Bedarf ausbildet und somit jungen Menschen eine berufliche Perspektive für die Zukunft bietet.

Die Bemühungen derjenigen Betriebe, die über das normale Maß hinaus ausbilden, sollen somit gewürdigt werden.

Der Preisträger, der durch eine neutrale, unabhängige Jury ermittelt wird, erhält ein Preisgeld in Höhe von

3.000,-- €

Ihre Bewerbung um den Ausbildungs-Oskar richten Sie bitte bis zum

16. Oktober 2009

an die Geschäftsstelle der

**Kreishandwerkerschaft Rhein-Erft
Kölner Str. 2
50226 Frechen
Fax-Nr.: 02234-22903
Email: info@handwerk-rhein-erft.de**



Finanzamt muss für Auskünfte einstehen

Arbeitgeber können gegen falsche Auskünfte vom Finanzamt künftig früher Einspruch erheben, so das Urteil des Bundesfinanzhofes (BFH, Az.: VI R 54/07). Eine Firma wollte vom Finanzamt erfahren, ob ihre Mitarbeiter als Selbständige oder als Arbeitnehmer einzuordnen sind. Zunächst antwortete das Amt, dass es sich um Selbständige handele - änderte dann jedoch seine Meinung. Finanzamt und das Finanzgericht in erster Instanz entschieden, dass es keinen Rechtsbehelf gegen den Sinneswandel gebe. Das sah der BFH anders: Die Auskunft des Finanzamtes könne mit Einspruch und Klage angegriffen werden. Nach Ansicht der Richter ist es unfair, Rechtsschutz erst durch die Anfechtung von Lohnsteuer- oder Haftungsbescheiden zu ermöglichen.



Vier wichtige Verträge für Unternehmer-Ehepaare

Unternehmer-Ehen sind oft vertraglich nicht abgesichert. Laut dem Unternehmer-Magazin impulse sollten Unternehmer-Ehepaare vier Verträge auf jeden Fall überprüfen:

- **Gesellschaftervertrag:** Bei einer Scheidung sollten die Anteile des abtrünnigen Partners zu festgelegten Konditionen zurückgehen.
Empfehlenswerte Regelung: Der Verlassene erhält ein Vorkaufsrecht. Zieht er es nicht, darf der Scheidende an Dritte verkaufen.

- **Geschäftsführer-Ordnung:** In einer Geschäftsführer-Ordnung werden die Kompetenzen im Führungsteam genau definiert. Arbeitet einer der Partner in der Firmenleitung, hält aber keine Anteile, dann braucht er einen separaten Anstellungsvertrag. Ansonsten steht er bei einer Scheidung schlecht da.
- **Ehevertrag:** Je ungleicher die Beteiligungsverhältnisse, desto wichtiger dieser Vertrag. Juristen raten zu Abfindungsmechanismen: Der weniger begüterte Partner bekommt seinen Teil des Gewinns aus der gemeinsamen Zeit - allerdings gestundet, damit die Firma nicht leidet.
- **Testament:** Kinderlose Ehepartner sollten sich gegenseitig als Alleinerben einsetzen, sonst melden sich die Pflichterben, zum Beispiel Schwiegereltern und Schwäger. Minderjährige Kinder sollten im Todesfall eines Ehepartners zunächst durch den überlebenden Partner vertreten werden.



Steuervorteile der Rürup-Rente gefährdet

Selbständige sollten bei der Rürup-Rente darauf achten, wie sie die Risiken im Vertrag verteilen. Sonst sind die steuerlichen Vorteile bedroht. Darauf hat das Bundesfinanzministerium hingewiesen (BMF, Az.: IV C 3 - S 2221/08/10048). Demnach lassen sich Beiträge zur Rürup-Rente nur dann bis zu 20.000 Euro jährlich von der Steuer absetzen, wenn weniger als die Hälfte der Prämien für Risiken wie Berufsunfähigkeit oder den Todesfall abgezweigt werden. Bei der Rürup-Rente gelte die 50-Prozent-Grenze für die Absicherung der Zusatzrisiken: Die Police sei von Beginn an nicht mehr förderfähig, wenn die Überschuss-Anteile diese Grenze überschreiten - auch wenn sie während der Laufzeit des Vertrages sinken. Die betroffenen Sparer müssten damit Steuererstattungen der Vergangenheit zurückzahlen. Selbständige sollten diese Gefahr durch die Vertragsbedingungen ausschließen.



Sozialversicherung. Absenkung der Künstlersozialabgabe

Die Abgabe zur Künstlersozialversicherung kann im Jahr 2010 erneut um einen halben Prozentpunkt von 4,4 Prozent auf 3,9 Prozent abgesenkt werden.

Aufgrund des "Dritten Gesetzes zur Änderung des Künstlersozialversicherungsgesetzes und anderer Gesetze", das am 15. Juni 2007 in Kraft getreten ist, haben die Träger der Rentenversicherung die Überprüfung der rechtzeitigen und vollständigen Entrichtung der Künstlersozialabgabe übernommen. Diese Aufgabe oblag bis dahin der Künstlersozialkasse. Im Gegensatz zum Prüfdienst der Künstlersozialkasse erreichen die Träger der Rentenversicherung im Rahmen der durchgeführten Betriebsprüfungen eine Prüfquote von nahezu 100 Prozent

Die Änderung der Prüfpraxis hat zu einem erheblichen Anstieg des Abgabeaufkommens bei der Künstlersozialkasse geführt. Durch die höhere Prüfdichte konnten deutlich mehr Verwerter künstlerischerer und publizistischer Leistungen zur Künstlersozialabgabe herangezogen werden als dies zuvor der Fall gewesen war.

Die gegebenenfalls auch von Baubetrieben und baugewerblichen Verbänden zu entrichtende Abgabe zur Künstlersozialversicherung kann aufgrund der gestiegenen Einnahmen der Künstlersozialkasse im Jahr 2010 um einen halben Prozentpunkt von 4,4 Prozent auf 3,9 Prozent abgesenkt werden.

Bereits für das Jahr 2009 war eine Absenkung um einen halben Prozentpunkt von seinerzeit 4,9 Prozent auf derzeit 4,4 Prozent erfolgt.

Die Höhe der Künstlersozialabgabe hat sich wie folgt entwickelt:

Jahr	Höhe der Künstlersozialabgabe
2002	3,8 Prozent
2003	3,8 Prozent
2004	4,3 Prozent
2005	5,8 Prozent
2006	5,5 Prozent
2007	5,1 Prozent
2008	4,9 Prozent
2009	4,4 Prozent
2010	3,9 Prozent

Mit einer Absenkung auf 3,9 Prozent im Jahr 2010 wäre wieder annähernd das Abgabenniveau der Jahre 2002 und 2003 erreicht. Zwar erfolgt nach Auffassung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durch die Absenkung der Abgabe eine Entlastung der abgabepflichtigen Verwerter um rund 20 Mio. Euro. Allerdings lässt dies unberücksichtigt, dass zahlreiche Verwerter künstlerischer und publizistischer Leistungen allein aufgrund der überzogenen Prüfpraxis erstmals zur Abgabe herangezogen und so wirtschaftlich stark belastet worden sind.



Urteile zum Arbeitsrecht

I. Abmahnung, Warnfunktion

1. Für die Erfüllung der Warnfunktion einer Abmahnung kommt es auf die sachliche Berechtigung der Abmahnung und darauf an, ob der Arbeitnehmer aus ihr den Hinweis entnehmen kann, der Arbeitgeber erwäge für den Wiederholungsfall die Kündigung.
2. Sind diese Voraussetzungen gegeben, ist der Arbeitnehmer unabhängig von formellen Unvollkommenheiten der Abmahnung gewarnt.
3. Aus der formellen Unwirksamkeit einer Abmahnung kann der Arbeitnehmer nicht entnehmen, der Arbeitgeber billige das abgemahnte Verhalten.

BAG, Urt. v. 19.02.2009 – 2 AZR 603/07 – (LAB Bremen), demnächst EzA § 314 BGB 2002 Nr. 5

II. Gleichbehandlung von Arbeitnehmern bei freiwilligen Sonderzahlungen

Ist ein Arbeitgeber weder vertraglich noch aufgrund kollektiver Regelungen zu Sonderzahlungen verpflichtet, kann er frei entscheiden, ob und unter welchen Voraussetzungen er seinen Arbeitnehmern eine zusätzliche Leistung gewährt. Allerdings ist er an den arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden. Er darf einzelnen Arbeitnehmern nur aus sachlichen Kriterien eine Sonderzahlung vorenthalten. Stellt er sachfremd Arbeitnehmer schlechter, können diese verlangen, wie die begünstigten Arbeitnehmer behandelt zu werden. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber gegen das Maßregelungsverbot in § 612 a BGB verstößt und Arbeitnehmer von einer Sonderzahlung ausnimmt, weil diese in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben.

Auf eine Sonderzahlung für das Jahr 2005 i.H.v. 300,00 EUR brutto geklagt hatte ein in einer Druckerei beschäftigter Facharbeiter. Die beklagte Arbeitgeberin hatte ihren ca. 260 Arbeitnehmern im Rahmen ihres Standortsicherungskonzepts eine Änderung der Arbeitsbedingungen angetragen. Das Änderungsangebot sah u.a. eine unbezahlte Erhöhung der Wochenarbeitszeit von 35 auf 40 Stunden und den Entfall von Freischichten vor. Mit Ausnahme des Klägers und sechs weiteren Arbeitnehmern nahmen alle Arbeitnehmer das Änderungsangebot an. In einem Schreiben vom Dezember 2005 teilte die beklagte Arbeitgeberin mit, dass alle Arbeitnehmer, mit denen sie Änderungsverträge geschlossen habe und die sich am 31.12.2005 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden, eine einmalige Sonderzahlung i.H.v. 300,00 EUR brutto erhalten. Der Kläger hat gemeint, seine Arbeitgeberin habe ihm die Sonderzahlung nicht vorenthalten dürfen. Dies verstoße gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und das Maßregelungsverbot des § 612 a BGB. Die Vorinstanzen hatten die Klage abgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Dem Kläger steht nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz die beanspruchte Sonderzahlung zu. Zwar durfte die beklagte Arbeitgeberin bei der Sonderzahlung an sich die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen berücksichtigen. Der Zweck der Sonderzahlung erschöpfte sich jedoch nicht in einer teilweisen Kompensation der mit den Änderungsverträgen für die Arbeitnehmer verbundenen Nachteile. Aus der Ausnahme von Arbeitnehmern, die sich am 31.12.2005 in einem gekündigten Arbeitsverhältnis befanden, wird deutlich, dass die beklagte Arbeitgeberin mit der Sonderzahlung auch vergangene und zukünftige Betriebstreue honorieren wollte.

BAG, Urt. V. 05.08.2009 – 10 AZR 666/08 – Pressemitteilung des BAG Nr. 78/09
Vorinstanz: LAG Nürnberg, Urt. V. 12.03.2008 – 4 Sa 172/07 –

Betriebsjubiläum

Allen unseren Mitgliedsfirmen, die im Oktober ein rundes Jubiläum feiern, gratulieren wir recht herzlich und wünschen das Beste für die Zukunft!

10.10. 85 Jahre Fliesenfachgeschäft Albert Kehr Inh. Monika Okrafka

Geburtstagskinder

Allen "runden" Geburtstagskindern unter den Firmeninhabern und Geschäftsführern gratulieren wir recht herzlich zu Ihrem Ehrentag!

65 Jahre

23.10. Herr Günther Allrich Bauunternehmung Günther Allrich GmbH

55 Jahre

06.10. Herr Dirk Opländer Bauunternehmung Dirk Opländer Bau-Ing. GmbH



Endlich ist es soweit !

*Am 01. September 2009 nehmen wir den
Geschäftsbetrieb an unserem neuen Standort auf.*

Sie finden uns:

***Dürener Straße 432
(auf dem Gelände Lampenbazar)
50858 Köln-Junkersdorf***

*Wir bevorraten sämtliche Dämmstoffe
und Zubehör aller führenden Hersteller
und überzeugen Sie gerne von unserem
zuverlässigen Lieferservice !*



***IDV Isolier- und Dämmstoff-Vertriebs GmbH
Dürener Straße 432 - 50858 Köln
Telefon 0221.820055-0 - Fax 0221.820055-20***