

# NEWSLETTER ARBEITSRECHT

## 1/2006

### Inhaltsverzeichnis

Der Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD: Gesetzliche Einschränkungen des Kündigungsschutzes?.....	1
Wegfall des Freibetrags für Abfindungen .....	1
Wegfall der Erstattungspflicht.....	1
Rückzahlungsklausel – Fortbildungskosten .....	1
Bonusmeilen für Vielflieger.....	2
Erfüllung des Urlaubsanspruchs – unwiderrufliche Befreiung von der Arbeitspflicht.....	2
Außerordentliche Kündigung nach Skiurlaub während einer Arbeitsunfähigkeit .....	2
Gewerkschaftliche Mitgliederwerbung in Unternehmen .....	2
Vorsicht bei der Freistellung von der Pflicht zur Arbeit Die Sozialversicherungsfälle .....	3
Neue Rechtsprechung zu Bezugnahmeklauseln in Arbeitsverträgen .....	3
Vier aktuelle BAG-Urteile zur Wirksamkeit so genannter Ausschlussklauseln .....	4
Entwarnung: Keine generelle Rentenversicherungspflicht für GmbH Gesellschafter-Geschäftsführer.....	4
Kündigung eines Arbeitnehmers Die sozialrechtlichen Hinweispflichten .....	5
Achtung: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist seit dem 18.08.2006 in Kraft.....	5

### **Der Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD: Gesetzliche Einschränkungen des Kündigungsschutzes?**

Seit Regierungsantritt der Koalition von CDU/CSU und SPD kursieren Pressemitteilungen, wonach der bestehende Kündigungsschutz von Arbeitsverhältnissen eingeschränkt werden soll.

Nach derzeitiger Rechtslage muss die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses, welches länger als 6 Monate besteht, in Betrieben, welche mehr als 10 Mitarbeiter beschäftigen (bei Arbeitsverhältnissen, die vor dem 01.01.2004 bestanden haben, gilt noch die Schwelle von 5 Mitarbeitern) sozial gerechtfertigt sein. Das heißt eine rechtswirksame Kündigung muss auf personenbedingten, verhaltensbedingten oder betriebsbedingten Gründen basieren.

Nach den ursprünglichen Plänen der jetzigen Regierung sollte den Arbeitgebern für Neueinstellungen die Option an die Hand gegeben werden, anstelle der bisherigen Wartezeit von 6 Monaten eine Wartezeit von bis zu 24 Monaten zu vereinbaren, sozusagen die Probezeit auf 24 Monate zu verlängern. Im Gegenzug war beabsichtigt, § 14 Abs. 2 TzBfG abzuschaffen. Dort besteht bislang die Möglichkeit, Arbeitsverträge in den ersten 24 Monaten sachgrundlos zu befristen.

Die Möglichkeit zur Verlängerung der Wartezeit soll nach Ansicht der Bundesregierung die Arbeitgeber motivieren, Neueinstellungen vorzunehmen. Ob und wann diese Änderungen in Kraft treten, ist aktuell jedoch noch völlig offen. Es existiert im Ministerium für Arbeit und Soziales derzeit noch nicht einmal ein offizieller Referentenentwurf. Daher kann die Entwicklung hierzu nur abgewartet werden. Solange ist zu empfehlen, von der derzeit bestehenden Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung gem. § 14 Abs. 2 TzBfG Gebrauch zu machen.

### **Wegfall des Freibetrags für Abfindungen**

Bislang bestand für Abfindungen wegen einer vom Arbeitgeber veranlassten oder gerichtlich ausgesprochenen Auflösung eines Arbeitsverhältnisses gem. § 3 Nr. 9 EStG eine Befreiung von der Lohnsteuer, je nach Lebensalter und Dauer des Dienstverhältnisses von bis zu 11.000,- €.

Mit dem 01.01.2006 ist diese Regelung entfallen. Seitdem gelten Abfindungszahlungen in vollem Umfang als steuerpflichtiger Arbeitslohn. Nur für Abfindungen, die aufgrund von Gerichtsentscheidungen oder Entlassungen vor dem 01.01.2006 vereinbart wurden und dem Arbeitnehmer vor dem 01.01.2008 zufließen, gelten aufgrund des Vertrauensschutzes die bisherigen Freibeträge weiter.

Allerdings besteht nach wie vor die Möglichkeit zu einer ermäßigten Besteuerung der Abfindungen nach den §§ 24 Nr. 1, 34 Abs. 1 S. 1, Abs. 2 Nr. 2 EStG (sog. Fünftel-Regelung), sofern die jeweiligen

Tatbestandsvoraussetzungen vorliegen. Hierzu sollte dann ein Steuerberater konsultiert werden.

### **Wegfall der Erstattungspflicht**

In der Vergangenheit bestand häufig eine nicht einkalkulierte Schwierigkeit für Arbeitgeber, sofern sie sich von einem langjährigen Mitarbeiter, der 55 Jahre und älter war, trennen wollten. Unter bestimmten Tatbestandsvoraussetzungen konnten Sie in die Pflicht gelangen, der Bundesagentur für Arbeit vierteljährlich das Arbeitslosengeld für die Zeit nach Vollendung des 57. Lebensjahres des Arbeitslosen samt den Sozialversicherungsbeiträgen für die Dauer von bis zu 32 Monaten erstatten zu müssen, § 147a SGB III. Hiermit war in der Regel eine erhebliche finanzielle Belastung für betroffene Unternehmen verbunden.

Sofern die Arbeitslosigkeit nach dem 31.01.2006 eintritt, ist es nun für den Arbeitgeber möglich, sich von langjährig beschäftigten Mitarbeitern mit einem Alter von über 55 Jahren zu trennen, ohne dass ihn die Erstattungspflicht nach § 147a SGB III trifft. Momentan besteht eine höhere Flexibilität bei der Trennung von älteren langjährigen Mitarbeitern. Allerdings ist insoweit Vorsicht zu walten, da der Gesetzgeber die Rückkehr zur Erstattungspflicht von Arbeitgebern bei der Entlassung älterer langjähriger Mitarbeiter plant. Die weitere Entwicklung hierzu ist daher im Auge zu behalten.

### **Rückzahlungsklausel – Fortbildungskosten**

Viele Arbeitgeber übernehmen ganz oder teilweise die Kosten für die inner- oder außerbetriebliche Fortbildung ihrer Mitarbeiter. Dabei haben die Parteien in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag häufig vereinbart, dass der Arbeitnehmer bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf einer bestimmten Frist die vom Arbeitgeber übernommenen Fortbildungskosten zurückzahlen hat.

Zu einer solchen Vereinbarung entschied das Bundesarbeitsgericht kürzlich, dass diese nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB unwirksam sein kann, wenn nach dem Wortlaut der Klausel die Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers unabhängig von dem Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen soll. Eine derartige Klausel benachteiligt den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen. Eine geltungserhaltende Reduktion der Klausel dahingehend, dass sie nur für den Fall gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer selbst oder wegen eines von ihm zu vertretenden Grundes durch den Arbeitgeber beendet wird, scheidet nach Ansicht des Gerichts aus (BAG, Urteil vom 11.04.2006, 9 AZR 610/05). Eine solche Rückzahlungspflicht kann daher nur für Beendigungstatbestände vorgesehen werden, die aus der Sphäre des Arbeitnehmers stammen.

Die Vertragsklausel war im konkreten Fall daher insgesamt unwirksam und der Arbeitgeber konnte die Fortbildungskosten nicht zurückfordern. Dies zeigt einmal mehr, welche hohen Anforderungen die Gerichte an die sorgfältige Formulierung von Arbeitsverträgen stellen.

### **Bonusmeilen für Vielflieger**

Für viele Arbeitnehmer gehören geschäftliche Flugreisen heutzutage zum Arbeitsalltag. Da zumeist keine schriftliche Regelung vorliegt, entwickelte sich in der Vergangenheit immer wieder ein Streit dahingehend, wem die auf den Geschäftsflügen gesammelten Bonusmeilen zustehen; dem Arbeitnehmer oder dem Arbeitgeber. Denn diese Bonusmeilen haben teilweise einen erheblichen wirtschaftlichen Wert.

Das Bundesarbeitsgericht entschied hierzu vor kurzem, dass die Bonuspunkte für berufliche Vielflieger grundsätzlich dem Arbeitgeber zustehen und von dem Arbeitnehmer nicht für private Zwecke genutzt werden können. Nur bei einer ausdrücklichen Erlaubnis durch den Arbeitgeber darf der Arbeitnehmer diese Bonusmeilen privat verwenden. Das Gericht begründete seine Rechtsansicht mit dem Verweis auf § 667 2. Alt. BGB, wonach der Beauftragte eines Geschäfts verpflichtet ist, seinem Auftraggeber alles herauszugeben, was er aus der Geschäftsbesorgung erlangt hat. Dieser Grundsatz solle auch im Arbeitsrecht Anwendung finden (BAG, Urteil vom 11.04.2006, 9 AZR 500/05).

### **Erfüllung des Urlaubsanspruchs – unwiderrufliche Befreiung von der Arbeitspflicht**

Immer häufiger werden Mitarbeiter im Rahmen ihrer ordentlichen Kündigung unter Anrechnung noch offener Urlaubsansprüche bis zur regulären Beendigung des Arbeitsverhältnisses freigestellt. Gleichwohl verlangten in der Vergangenheit einige Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses trotzdem noch die Abgeltung des Urlaubs. Sie begründeten ihre Ansicht mit dem Argument, der Arbeitgeber habe sich mit einer solchen Erklärung den Widerruf der erteilten Urlaubsgewährung vorbehalten und damit keine zur Erfüllung des Urlaubsanspruchs ausreichende Befreiungserklärung abgegeben.

Dieser Argumentation hat das Bundesarbeitsgericht nunmehr eine Absage erteilt. Nach Ansicht des Gerichts ist der einmal erteilte Urlaub für den Arbeitgeber unwiderruflich. Die Unwiderruflichkeit ist Rechtsfolge der Urlaubserteilung, worauf der Arbeitgeber nicht noch gesondert hinweisen muss (BAG, Urteil vom 14.03.2006, 9 AZR 11/05). Der Anspruch auf Urlaub erlischt durch Erfüllung, § 362 Abs. 1 BGB. Nur in den Fällen, in denen sich der Arbeitgeber ausdrücklich den Widerruf des erteilten Urlaubs vorbehält, gibt er keine zur Erfüllung des Urlaubsanspruchs ausreichende Befreiungserklärung im Sinne des § 7 Abs. 1 BUrlG ab.

### **Außerordentliche Kündigung nach Skiurlaub während einer Arbeitsunfähigkeit**

Ist ein Mitarbeiter erkrankt, kann er - sofern eine Bettruhe von ärztlicher Seite nicht angeordnet ist - grundsätzlich auch während der Arbeitsunfähigkeit das Haus verlassen. Andererseits hat er alles dafür zu tun, um seine Arbeitsfähigkeit wieder herzustellen. Von daher ist es ihm generell untersagt, währenddessen Sport zu treiben, es sei denn, dies ist ärztlich sogar angeordnet. Ein Verstoß gegen diese Pflichten ist grundsätzlich als Kündigungsgrund geeignet.

Das Bundesarbeitsgericht hatte nun über eine fristlose Kündigung eines Arbeitnehmers zu urteilen, der während einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit (Hirnhautentzündung) ohne Mitteilung an den Arbeitgeber in den geplanten Skiurlaub gefahren ist. Im Rahmen eines Skikurses stürzte der Kläger und brach sich das Schien- und Wadenbein, was zu einer erheblichen Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit führte. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos.

Das Gericht hat diese fristlose Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung als rechtswirksam befunden (BAG, Urteil vom 02.03.2006, 2 AZR 53/05). Allerdings hat das BAG nicht nur die Pflicht zum gesundheitsfördernden Verhalten als verletzt angesehen. In dem zu entscheidenden Fall kam nämlich erschwerend hinzu, dass der Arbeitnehmer bei einem Medizinischen Dienst der Krankenkassen (MDK) beschäftigt war. Auch wenn auf außerdienstliche Verhaltensweisen in der Regel eine Kündigung nicht gestützt werden kann, hat das BAG im vorliegenden Fall eine Ausnahme gemacht, weil betriebliche Interessen des Arbeitgebers erheblich verletzt waren. Denn als Gutachter des MDK gehörte es zu den Aufgaben dieses Arbeitnehmers, das Fehlverhalten von versicherten Arbeitnehmern im Hinblick auf das bescheinigte Krankheitsbild und damit die Berechtigung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen zu überprüfen. Daher habe er alles zu unterlassen, was die Neutralität und die Glaubwürdigkeit des MDK und seiner Gutachten bei den Auftraggebern in Frage stellen könnte.

Es gilt mit dieser Entscheidung einmal mehr zu erkennen, dass in derartigen Fällen niemals eine generelle Betrachtungsweise angelegt werden kann, sondern immer nur der Einzelfall über die Berechtigung einer fristlosen Kündigung entscheiden kann.

### **Gewerkschaftliche Mitgliederwerbung in Unternehmen**

In Zeiten, in denen die deutschen Gewerkschaften einen erheblichen Mitgliederschwund verzeichnen müssen, erlangt die Mitgliederwerbung für diese eine besonders wichtige Rolle. Dabei stellt sich insbesondere die Frage, inwieweit Gewerkschaften unmittelbar in den Betrieben aktive Werbung um Mitglieder betreiben können.

Das Bundesarbeitsgericht hatte sich vor kurzem wiederholt mit dieser Problematik zu beschäftigen und hat dabei die Rechtsstellung der Gewerkschaften nochmals erweitert. Nach bisheriger Rechtsauffassung bestand kein Zutrittsrecht für betriebsexterne Gewerkschaftsangehörige, die in einem Betrieb für ihre Gewerkschaft Mitgliederwerbung betreiben wollte, sofern die Gewerkschaft bereits mit Mitgliedern im Betrieb vertreten war. Das BAG verwies nun auf die von Art. 9 Abs. 3 S. 1 GG grundrechtlich geschützte Betätigungsfreiheit der Gewerkschaften und billigte den Gewerkschaften die Befugnis zu, selbst zu bestimmen, welche Person sie mit der Werbung um Mitglieder betrauen möchte. Daher können Gewerkschaften in Betrieben auch durch betriebsfremde Beauftragte um Mitglieder werben (BAG, Urteil vom 28.02.2006, 1 AZR 460/04 sowie 1 AZR 461/04).

Andererseits gilt dieses Werberecht nicht uneingeschränkt, da auch die grundgesetzlich geschützten Belange des Arbeitgebers an einen ungestörten Arbeitsablauf und einen gesicherten Betriebsfrieden zu berücksichtigen sind. Daher sind insbesondere Maßnahmen zur Mitgliederwerbung durch die Gewerkschaften auf Zeiten vor Arbeitsbeginn und nach Arbeitsende sowie auf die Arbeitspausen beschränkt.

#### **Vorsicht bei der Freistellung von der Pflicht zur Arbeit – Die Sozialversicherungsfälle**

Derzeit sorgen Hinweise der Sozialversicherungsträger für erhebliche Rechtsunsicherheiten betreffend der häufigen Freistellungen von Arbeitnehmern im Zuge einer Kündigung oder Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses. Hintergrund dieser Rechtsunsicherheit ist folgendes Besprechungsergebnis der Spitzenverbände der Krankenkassen, des Verbandes der Deutschen Rentenversicherung und der Bundesagentur für Arbeit vom 05./06.07.2005: Im Falle einer **unwiderruflichen** und **einvernehmlichen** Freistellung von der Arbeitspflicht soll das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf des letzten tatsächlichen Arbeitstags enden. Diese auf den ersten Blick recht simple Aussage hat eine gravierende sozialversicherungsrechtliche Folge: Mit dem letzten tatsächlichen Arbeitstag (und nicht mit dem rechtlichen Ende des Arbeitsvertrags) enden auch die sozialversicherungsrechtlichen Beitragspflichten.

Für den Arbeitgeber bedeutet dies konkret, dass er schon ab dem letzten tatsächlichen Arbeitstag an sich keine Sozialversicherungsbeiträge an die Krankenkasse abführen darf und das Ende der versicherungspflichtigen Beschäftigung anzeigen muss. Für den Arbeitnehmer hat dies die noch schwerwiegendere Folge, dass er ab diesem Tag nicht mehr Pflichtmitglied der Sozialversicherung ist. Das bedeutet, dass für die Dauer der Freistellung keine Beiträge in die gesetzliche Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung fließen. Der Arbeitnehmer läuft in die Gefahr ohne Versicherungsschutz zu sein, sofern er sich nicht selbst freiwillig sozial- und rentenversichert. Insbesondere das Fehlen des

Krankenversicherungsschutzes kann schwerwiegende Folgen mit sich bringen. Möglicherweise unterliegt der Arbeitgeber dann sogar erheblichen Schadensersatzforderungen von Seiten des Arbeitnehmers, wenn der Mitarbeiter zuvor über diese Konsequenzen der Freistellungsvereinbarung nicht aufgeklärt worden ist.

Ob dieser Standpunkt der Sozialversicherungsträger tatsächlich rechtlich einwandfrei ist, wird wahrscheinlich das Bundessozialgericht noch zu prüfen haben. Bis dato konnte jedenfalls von Seiten der Spitzenverbände keine Aussage vernommen werden, dass sie ihren Standpunkt zur einvernehmlichen und unwiderruflichen Freistellung revidieren werden.

Eine Abhilfe kann bis zu einer Klärung dieses Rechtsproblems nur dadurch erfolgen, dass die Anordnung einer unwiderruflichen Freistellung entweder einseitig durch den Arbeitgeber erfolgt (wobei die Einseitigkeit aus Beweisgründen schriftlich zu dokumentieren ist) oder es wird ausdrücklich eine Widerruflichkeit (z. B. durch „bis auf Weiteres“ / „widerruflich“) der Freistellungserklärung vereinbart. Der Arbeitnehmer muss im letzteren Fall dann jedoch darauf vertrauen, dass der Arbeitgeber von seinem Widerrufsrecht keinen Gebrauch macht.

#### **Neue Rechtsprechung zu Bezugnahmeklauseln in Arbeitsverträgen**

Häufig enthalten vorformulierte Arbeitsverträge tarifgebundener Arbeitgeber so genannte Bezugnahmeklauseln, wie z. B. „es gelten die Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung“. Solche Klauseln sehen vor, dass für ein Arbeitsverhältnis die aktuellen und einschlägigen Tarifverträge auch für diejenigen Mitarbeiter gelten, die nicht in einer Gewerkschaft organisiert sind. Denn der Arbeitgeber weiß in der Regel nicht, welche seiner Mitarbeiter gewerkschaftlich organisiert sind, eine Bevorzugung organisierter Arbeitnehmer steht zudem regelmäßig nicht in seinem Interesse, so dass sämtliche Mitarbeiter in den Arbeitsbedingungen gleichgestellt werden sollen (deshalb auch sog. Gleichstellungsabrede).

Bislang waren mit solchen Klauseln keinerlei Risiken für den Arbeitgeber verbunden, da sich nach bisheriger Rechtsprechung der Arbeitgeber z. B. durch einen Verbandsaustritt der Geltung zukünftiger Tarifentwicklungen entziehen konnte. Denn die Klausel wirkte nach einem solchen Austritt lediglich als statische Bezugnahmeklausel fort, womit die zum Austrittszeitpunkt geltenden Bedingungen festgeschrieben wurden.

An der vorstehenden Rechtslage will das Bundesarbeitsgericht aber künftig nur noch dann festhalten, wenn eine solche Bezugnahmeklausel in einem Arbeitsvertrag enthalten ist, der vor dem 01.01.2002 geschlossen worden ist. Für Arbeitsverträge, die nach dem 01.01.2002 geschlossen worden sind, hat das BAG aufgrund der Schuldrechtsreform sämt-



liche Klauseln der AGB-Kontrolle des BGB zu unterziehen, insbesondere der Unklarheitenregelung des § 305 c BGB (BAG, Urteil vom 14.12.2005, 4 AZR 536/04). Die Handhabung der Klausel hat sich künftig streng nach ihrem Wortlaut zu richten, so dass in einem solchen Arbeitsverhältnis z. B. auch im Falle eines Verbandsaustritts immer die jeweils aktuellen Tarifbedingungen gelten. Der Arbeitgeber hat damit kaum eine Möglichkeit zur so genannten „Tarifflucht“.

Unter diesem Gesichtspunkt sollten tarifgebundene Arbeitgeber jegliche Bezugnahme Klauseln auf Tarifverträge in ihren Arbeitsverträgen, die seit dem 01.01.2002 geschlossen worden sind, entsprechend überprüfen und mit ihren Mitarbeitern gegebenenfalls um eine Änderung der Klausel verhandeln. In künftigen Arbeitsverträgen sollten Bezugnahme Klauseln dagegen sehr viel sorgfältiger formuliert werden. Es ist in den Klauseln hinreichend zu verdeutlichen, dass zukünftige Tarifentwicklungen nur so lange einbezogen werden sollen, wie der Arbeitgeber selbst tarifgebunden ist.

#### **Vier aktuelle BAG-Urteile zur Wirksamkeit so genannter Ausschlussklauseln**

Arbeitsvertragliche Ausschlussklauseln entwickeln sich seit der Schuldrechtsreform zu einer Art „Dauerbrenner“ höchst richterlicher Entscheidungen. Dies liegt darin begründet, dass seit dem 01.01.2002 Formulararbeitsverträge den AGB-Regelungen der §§ 305 ff. BGB zur Inhaltskontrolle entsprechen müssen.

Zwar können nach geltender Ansicht des Bundesarbeitsgerichts Ausschlussfristen für die Geltendmachung von Ansprüchen aus einem Arbeitsverhältnis durchaus in Formulararbeitsverträgen vereinbart werden. Die mögliche Reichweite dieser Ausschlussfristen ist jedoch durch die Inhaltskontrolle der §§ 307 bis 309 BGB stark begrenzt.

In einer Entscheidung vom 25.05.2005 hatte das BAG über eine so genannte doppelte Ausschlussfrist zu befinden. Eine solche liegt vor, wenn der Anspruchsteller verpflichtet ist, den Anspruch gegenüber dem Vertragspartner innerhalb einer bestimmten Frist schriftlich geltend zu machen (erste Stufe). Lehnt der Vertragspartner die Leistung ab, muss er innerhalb einer bestimmten weiteren Frist Klage erheben (zweite Stufe). Das Gericht stellte hierzu klar, dass in Anlehnung an § 61 b ArbGG für die zweite gerichtliche Stufe eine Mindestfrist von 3 Monaten geboten ist. Enthält die Ausschlussklausel dagegen eine kürzere Frist, dürfte sie wegen der fehlenden geltungserhaltenden Reduktion insgesamt unwirksam sein (BAG, Urteil vom 25.05.2005, 5 AZR 572/04).

Unter dem 31.08.2005 wies das BAG in einem Urteil darauf hin, dass Ausschlussfristen nicht an einer ungewöhnlichen Stelle eines umfangreichen Arbeitsvertrags platziert werden dürften, also insbesondere nicht inmitten von Schlussbestim-

mungen. Des Weiteren müssten die Ausschlussfristen eine klare Aussage über die Rechtsfolgen bei Säumnis der Geltendmachung enthalten. Anderenfalls läge ein Verstoß gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB vor (BAG, Urteil vom 31.08.2005, 5 AZR 545/04).

Mit einer weiteren Entscheidung vom 28.09.2005 kippte das BAG eine so genannte einstufige Ausschlussklausel, die einen Verfall der Ansprüche vorsah, sofern sie nicht innerhalb einer Frist von 2 Monaten ab Fälligkeit schriftlich geltend gemacht worden sind. Nach Ansicht des BAG benachteiligte diese Klausel den Arbeitnehmer unangemessen. Das Gericht sah einen Verstoß gegen das Gebot von Treu und Glauben, § 307 BGB. Nach Auffassung des Gerichts sei eine Frist von weniger als 3 Monaten für die erstmalige Geltendmachung arbeitsvertraglicher Ansprüche unangemessen kurz (BAG, Urteil vom 28.09.2005, 5 AZR 52/05).

Am 01.03.2006 musste das BAG über folgende in der Praxis äußerst häufig anzutreffende Ausschlussklausel urteilen: „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen von beiden Vertragsteilen innerhalb eines Monats nach Beendigung schriftlich geltend gemacht werden. Anderenfalls sind sie verwirkt“. Hierzu stellte das Gericht den weiteren Grundsatz auf, dass eine Ausschlussklausel, die für den Beginn der Ausschlussfrist nicht die Fälligkeit der Ansprüche berücksichtigt, sondern allein auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses abstellt, den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt und deshalb nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB unwirksam sei (BAG, Urteil vom 01.03.2006, 5 AZR 511/05).

Auch hier zeigt sich einmal mehr, welche hohen Anforderungen von Seiten der Gerichte an rechts-sichere Formulierungen arbeitsrechtlicher Vertragsklauseln gestellt werden.

#### **Entwarnung: Keine generelle Rentenversicherungspflicht für Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH**

Ein aktuelles Urteil des Bundessozialgerichts hat in den letzten Monaten für erhebliches Aufsehen gesorgt (BSG, Urteil vom 24.11.2005, B 12 RA 1/04 R). Entsprechend den Urteilsbegründungen wären selbstständige Alleingesellschafter und Geschäftsführer von Ein-Personen-GmbH's als arbeitnehmerähnliche Selbstständige gem. § 2 S. 1 Nr. 9 SGB VI der Rentenversicherungspflicht unterlegen, wenn sie im Wesentlichen nur für die eigene GmbH arbeiten und selbst keinen sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen.

Darauf, ob die GmbH selbst mehrere Auftraggeber hat und darauf, dass die GmbH mehrere Mitarbeiter beschäftigt, wäre es also nicht angekommen. Bei konsequenter Anwendung dieser gerichtlichen Grundsätze wären zahlreiche Gesellschafter-Geschäftsführer in die Pflicht gelangt, Rentenbeiträge zu entrichten. Brisant wäre dabei insbesondere gewesen, dass bei einem Rückwirkungs-

zeitraum von mehreren Jahren beträchtliche Beiträge zur Nachzahlung angestanden hätten.

Nun kann zu dieser Frage eine Entwarnung ausgesprochen werden. Die Deutsche Rentenversicherung Bund erklärte am 04.04.2006, das Urteil des BSG als Einzelentscheidung aufzufassen und über den entschiedenen Fall hinaus nicht anwenden zu wollen. Der Gesetzgeber reagierte hierauf schnell und brachte in dem Haushaltsbegleitgesetz 2006 (BGBl. I S. 1405) eine Klarstellung auf den Weg. Mit Art. 11 Nr. 1 des Gesetzes ist seit dem 01.07.2006 durch eine Anpassung des § 2 S. 1 Nr. 9 SGB VI nun sichergestellt, dass beherrschende GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer wie bisher nicht der Rentenversicherungspflicht unterliegen, wenn die GmbH selbst mehrere Auftraggeber hat und/oder versicherungspflichtige Arbeitnehmer beschäftigt.

### **Kündigung eines Arbeitnehmers – Die sozialrechtlichen Hinweispflichten**

Gemäß § 2 Abs. 2. Satz 2 Nr. 3 SGB III soll der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Rahmen einer Kündigung auf dessen Verpflichtung zur unverzüglichen Meldung bei der Bundesagentur für Arbeit hinweisen. Denn der Arbeitnehmer riskiert Nachteile bei dem Bezug vom Arbeitslosengeld (seit dem 01.01.2006 eine Sperrzeit von einer Woche gemäß § 144 Abs. 1 Nr. 7, Abs. 6 SGB III), sofern er sich angesichts der bevorstehenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht unverzüglich persönlich arbeitsuchend meldet.

Hieraus resultierte die Rechtsfrage, ob sich der Arbeitgeber für die entstandenen Nachteile des Arbeitnehmers schadenersatzpflichtig macht, sofern er diesen Hinweis versäumte. Das BAG urteilte am 29.09.2005, dass die Hinweispflicht des Arbeitgebers lediglich als Sollvorschrift ausgestaltet wäre und nicht in erster Linie dem Schutz des Arbeitnehmers diene (BAG, Urteil vom 29.09.2005, 8 AZR 571/04). Auch wenn Arbeitnehmer aufgrund eines unterlassenen Hinweises keine Schadenersatzansprüche geltend machen können, empfiehlt es sich für die Arbeitgeber dennoch, nach wie vor die im Gesetz geforderten Hinweise zu erteilen.

### **Achtung: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist nun in Kraft**

Kaum ein anderes Gesetz hat in der Politik und in der Gesellschaft zuletzt für derartig kontroverse Diskussionen gesorgt wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (kurz: AGG). Nachdem Bundespräsident Horst Köhler dieses Gesetz am 14.08.2006 unterzeichnet hat und es am 17.08.2006 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht wurde (BGBl. I S. 1897), ist es nun seit dem 18.08.2006 in Kraft. Das AGG ist auf der Internetseite des Bundesministeriums der Justiz als pdf-Datei abrufbar ([www.bmj.de](http://www.bmj.de)).

Dieses Gesetz betrifft vor allem Unternehmen, da es neben den Diskriminierungstatbeständen für das allgemeine Zivilrecht (d. h. beispielsweise für Kauf-, Werk-, Mietverträge sowie für Kredit- und Versicherungsverträge) vor allem das Benachteiligungsverbot im Arbeitsrecht regelt. Das AGG verbietet im Bereich Arbeit und Beruf sämtliche Benachteiligungen von Mitarbeitern im Hinblick auf Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter, Sexualität oder Weltanschauung. Verstöße von Seiten der Arbeitgeber gegen das AGG ziehen erhebliche Sanktionen nach sich. Gegebenenfalls kann der betroffene Arbeitnehmer neben einem Unterlassungsanspruch auch Schadensersatzansprüche geltend machen, unter Umständen sogar Schmerzensgeld verlangen. Das Gesetz wird künftig im Zusammenhang mit Stellenausschreibungen, Bewerbungsgesprächen und Kündigungen eine erhebliche Relevanz erhalten.

Zudem schreibt das AGG den Betrieben vor, dass der Gesetzestext den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beispielsweise durch einen Aushang zugänglich gemacht, diese zum Benachteiligungsverbot geschult werden und dass Unternehmen Beschwerdestellen einrichten müssen.

Unternehmen erhalten daher mit dem AGG gerade im arbeitsrechtlichen Bereich stark erweiterte Schutz-, Organisations- und Maßnahmenpflichten. Sofern sie sich nicht erheblichen Haftungsrisiken und Entschädigungsansprüchen aussetzen wollen, kann nur dringend angeraten werden, sich mit den Vorgaben und Anforderungen des AGG ausgiebig auseinanderzusetzen bzw. entsprechende fachliche Ratschläge einzuholen.

### **Haftungsausschluss**

Dieser Newsletter fasst die wichtigsten gesetzgeberischen und gerichtlichen Entwicklungen des Arbeitsrechts aus dem ersten Halbjahr des Jahres 2006 zusammen. Obwohl die darin enthaltenen Informationen sorgfältig recherchiert sind, wird für die Vollständigkeit und Richtigkeit der in diesem Newsletter enthaltenen Informationen keine Haftung übernommen. Die Entwicklungen des Arbeitsrechts werden zudem nur auszugsweise und in gekürzter Form dargestellt. Der Newsletter beinhaltet daher keinen Rechtsrat und kann eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.

Weitere Informationen zur Rechtsanwaltskanzlei Dr. Christian Salzbrunn erhalten Sie im Internet über die Homepage <http://www.ra-salzbrunn.de>.

Rechtsanwaltskanzlei  
Dr. Christian Salzbrunn  
Alt-Pempelfort 3  
40211 Düsseldorf  
Tel.: 0211 / 1752089-0  
Fax: 0211 / 1752089-9  
[info@ra-salzbrunn.de](mailto:info@ra-salzbrunn.de)