

Pforzheim, 22.10.2024

Mandanteninformation I/2024

Sonderzahlungen - Berücksichtigung beim Mindestlohn

Zweifel an AU-Bescheinigungen

Zugang einer Kündigung per Einwurf-Einschreiben

Arbeitnehmerhaftung bei Unfall mit einem Firmenfahrzeug

Kündigung bei Störung des Betriebsfriedens

Fristlose Kündigung bei Androhung der Verweigerung von Mietzahlungen möglich

Die Wahl der richtigen Steuerklasse und ihre Bedeutung

Basiszins / Verzugszins

Verbraucherpreisindex

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachstehend haben wir für Sie wieder aktuelle Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und allg. Zivilrecht aufgearbeitet. Für Fragen im Zusammenhang mit den dargestellten Informationen, Neuregelungen und aktuellen Urteilen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden.

Sonderzahlungen - Berücksichtigung beim Mindestlohn

Der Mindestlohnanspruch ist unabhängig vom arbeitsvertraglichen Entgeltanspruch und entsteht mit jeder geleisteten Arbeitsstunde. Dabei sind alle im Arbeitsvertrag stehenden Entgeltleistungen des Arbeitgebers geeignet, den Mindestlohnanspruch zu erfüllen. Zahlungen, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbringt, erfüllen den Mindestlohnanspruch dagegen nicht.

Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg kann der Arbeitgeber nicht eigenmächtig entscheiden, bisherige Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld in monatliche Raten aufzuteilen und diese Beträge dann anteilig auf den gesetzlichen Mindestlohn anzurechnen. Auch ein vom Arbeitgeber gezahlter Arbeitgeberanteil an den vermögenswirksamen Leistungen ist nicht mindestlohnwirksam.

Zweifel an AU-Bescheinigungen

Die Glaubwürdigkeit von AU-Bescheinigungen kann in Frage gestellt werden, wenn ein Arbeitnehmer nach Erhalt einer Kündigung mehrere aufeinanderfolgende AU-Bescheinigungen vorlegt, deren Gültigkeitsdauer genau bis zum Ende der Kündigungsfrist reicht, und er direkt nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses eine neue Stelle antritt.

In dem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entschiedenen Fall legte ein seit März 2021 als Helfer beschäftigter Arbeitnehmer (AN) am 2.5.2022 eine AU-Bescheinigung für die Zeit vom 2.-6.5.2022 vor. Mit Schreiben vom 2.5.2022, das dem AN am 3.5.2022 zuzuging, kündigte der Arbeitgeber (AG) das Arbeitsverhältnis zum 31.5.2022. Mit Folgebescheinigungen vom 6.5.2022 und vom 20.5.2022 wurde AU bis zum 20.5.2022 und bis zum 31.5.2022 (einem Dienstag) bescheinigt. Ab dem 1.6.2022 war der AN wieder arbeitsfähig und nahm eine neue Beschäftigung auf. Der AG verweigerte die Entgeltfortzahlung mit der Begründung, der Beweiswert der vorgelegten AU-Bescheinigungen sei erschüttert.

Die BAG-Richter kamen zu der Entscheidung, dass für die Bescheinigung vom 2.5.2022 der Beweiswert nicht erschüttert ist. Nach den getroffenen Feststellungen hatte der AN zum Zeitpunkt der Vorlage der AU-Bescheinigung keine Kenntnis von der beabsichtigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Bezüglich der AU-Bescheinigungen vom 6.5.2022 und vom 20.5.2022 wird der Beweiswert dagegen angezweifelt.

So bestand zwischen der in den Folgebescheinigungen festgestellten passgenauen Verlängerung der AU und der Kündigungsfrist eine zeitliche Koinzidenz. Ferner hatte der AN unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufgenommen. Dies hat zur Folge, dass nunmehr der AN für die Zeit vom 7.-31.5.2022 die volle Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen krankheitsbedingter AU als Voraussetzung für den Entgeltfortzahlungsanspruch trägt.

Zugang einer Kündigung per Einwurf-Einschreiben

Wird der Zugang einer schriftlichen Erklärung (hier Kündigung) bestritten und beruft sich der Absender, der die Beweislast trägt, auf einen Zugang beim Empfänger per Einwurf-Einschreiben der Deutschen Post AG, begründet die Kombination von Einlieferungsbeleg der Post und Sendungsstatus der Post noch keinen Beweis des ersten Anscheins für den Zugang.

Achtung: Das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg ist noch nicht rechtskräftig, da Revision beim Bundesarbeitsgericht (BAG) eingereicht wurde.

In einem anderen Fall entschieden die Richter des BAG am 20.6.2024: „Es besteht ein Beweis des ersten Anscheins, dass Bedienstete der Deutschen Post AG Briefe zu den postüblichen Zeiten zustellen.“

Hier wurde in einem Arbeitsvertrag eine Kündigungsfrist von einem Vierteljahr zum Quartalsende vereinbart. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31.12.2021 und das Kündigungsschreiben vom 28.9.2021 wurde am 30.9.2021 von einem Bediensteten der Deutschen Post AG in den Hausbriefkasten der Arbeitnehmerin eingeworfen. Diese meinte, dass das Arbeitsverhältnis erst mit Ablauf des 31.3.2022 endet. Sie bestreitet einen Einwurf des Schreibens in ihren Hausbriefkasten zu den üblichen Postzustellungszeiten. Mit einer Entnahme am selben Tag war deshalb nicht zu rechnen gewesen, sodass der Zugang erst am 1.10.2021 erfolgte. Das BAG entschied hier zugunsten des Arbeitgebers.

Hinweis: Es ist daher u.U. ratsam, wichtige Schriftstücke ggf. zusätzlich über einen Boten oder den Gerichtsvollzieher zustellen zu lassen.

Arbeitnehmerhaftung bei Unfall mit einem Firmenfahrzeug

Kommen die Grundsätze zur privilegierten Arbeitnehmerhaftung zum Tragen, hat ein Arbeitnehmer vorsätzlich verursachte Schäden in vollem Umfang zu tragen, bei leichtester Fahrlässigkeit haftet er dagegen nicht. Mittlere Fahrlässigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht gelassen hat und der missbilligte Erfolg bei Anwendung der gebotenen Sorgfalt vorhersehbar und vermeidbar gewesen wäre. Grob fahrlässig handelt, wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt nach den gesamten Umständen in ungewöhnlich hohem Maß verletzt und unbeachtet lässt.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen (LAG) hatte über folgenden Fall zu entscheiden: Ein Arbeitnehmer fuhr beim Zurücksetzen mit seinem Firmenfahrzeug auf das BMW-Cabrio des Geschäftsführers auf. Der BMW war zu dem Zeitpunkt abgemeldet und es entstand ein Schaden in Höhe von ca. 2.315 €.

Ein Arbeitnehmer, der beim Rückwärtsfahren mit dem Firmenfahrzeug auf dem öffentlich zugänglichen Firmenparkplatz ein dort parkendes Fahrzeug beschädigt, ist mittlere Fahrlässigkeit im oberen Bereich vorzuwerfen. Während des Rückwärtsfahrens ist es erforderlich, sich permanent durch die Benutzung der Innen- und Außenspiegel sowie durch einen Schulterblick darüber zu vergewissern, dass die avisierte Fahrstrecke frei von Hindernissen ist. Gegebenenfalls muss sich der Fahrer durch einen Beifahrer oder eine dritte Person einweisen lassen. Die LAG-Richter entschieden, dass der Arbeitnehmer für den vom ihm verursachten Schaden nur anteilig in Höhe von ca. 1.543 € haftet. Die Haftungsbeschränkung ergibt sich aus den vom Bundesarbeitsgericht und o.g. aufgestellten Grundsätzen der privilegierten Arbeitnehmerhaftung.

Kündigung bei Störung des Betriebsfriedens

Wiederholte, persönliche Angriffe und beleidigende Äußerungen gegenüber Kollegen können eine verhaltensbedingte Kündigung begründen. Ferner stört ein Arbeitnehmer nachhaltig den Betriebsfrieden, wenn er ständig vorgibt, alles besser zu wissen, und dies gegenüber Kollegen und Vorgesetzten kundtut.

In einem Fall aus der Praxis äußerte sich eine Arbeitnehmerin abfällig über Kollegen bzw. Kolleginnen (Bezeichnung als faule und schlechte Mutter) und bezeichnete diese allesamt als faul. Bereits ca. 5 Monate vorher erhielt sie eine Abmahnung, weil ihr Verhalten erheblich den Betriebsfrieden störte.

Im Rahmen der Interessenabwägung unter Berücksichtigung der einschlägigen Abmahnung und andererseits der langen Betriebszugehörigkeit (über 10 Jahre) und des Status als Alleinerziehende gelangte das Landesarbeitsgericht Thüringen zu der Auffassung, dass die ordentliche Kündigung verhältnismäßig ist.

Unter Berücksichtigung der Fürsorgepflicht für die anderen Mitarbeiter, die unter der permanenten Streitlust der Mitarbeiterin litten, war es dem Arbeitgeber nicht zumutbar, die Störung des Betriebsfriedens weiterhin hinzunehmen.

Fristlose Kündigung bei Androhung der Verweigerung von Mietzahlungen möglich

Bereits die Erklärung des Mieters, dass er zur Zahlung der Miete künftig und auf unbestimmte Zeit nicht bereit ist, kann die Kündigung des Vermieters rechtfertigen, weil der Mieter damit für die Zukunft die Erfüllung seiner primären Leistungspflicht, der Mietzahlung, verweigert. In einem solchen Fall kann dem Vermieter nicht zugemutet werden, das bereits angekündigte Ausbleiben weiterer Mietzahlungen abzuwarten, bis die Voraussetzungen einer Kündigung aus wichtigem Grund (z.B. Mietrückstand von zwei Monaten) erfüllt sind. Dies trifft vor allem zu, wenn das Vertrauen des Vermieters in die Bereitschaft oder Fähigkeit zur Leistung von Zahlungen durch das Verhalten des Mieters ernsthaft beeinträchtigt ist.

Dieser Entscheidung des Kammergerichts Berlin (KG) lag der nachfolgende Sachverhalt zugrunde: Eine Gewerberaummieterin teilte im Juni 2020 mit, dass sie aufgrund der finanziellen Auswirkungen der Corona-Pandemie zukünftig nicht mehr in der Lage sein werde, die Miete zu zahlen. Weiterhin führte sie an, dass eine Fortsetzung der Mietzahlungen (in Schritten) erst nach dem Ansteigen der Einnahmen wieder möglich sein würde. Weiterhin wies sie darauf hin, dass sie gezwungen sein könnte, Insolvenz anzumelden, falls die Vermieter den Vorschlägen nicht zustimmen würden. Nachdem die Vermieter diese Vorschläge ablehnten und die Mieterin erneut mit Insolvenz drohte, entschieden sie sich, das Mietverhältnis fristlos zu kündigen.

Das KG urteilte, dass die fristlose Kündigung rechters war. Auch wenn zugunsten der Mieterin das bereits seit 18 Jahren bestehende Mietverhältnis und die außergewöhnliche Pandemiesituation zu berücksichtigen sind, erschien dem KG eine Fortsetzung des Mietverhältnisses bis zur sonstigen Beendigung des Mietverhältnisses den Vermietern nicht zumutbar.

Die Wahl der richtigen Steuerklasse und ihre Bedeutung

Die Wahl der richtigen Steuerklasse und ihre tatsächliche Auswirkung führt bei vielen Steuerpflichtigen immer wieder zu Unsicherheiten. Die gute Nachricht vorab: Wer eine evtl. nachteilige Steuerklasse gewählt hat, kann dies in den meisten Fällen ohne negative Auswirkungen korrigieren.

Lohnsteuerklassen gibt es nur für Arbeitnehmer, also bei Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit und unbeschränkter Steuerpflicht. Unbeschränkt steuerpflichtig sind jedenfalls Personen, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben. In der Regel wird ein gewöhnlicher Aufenthalt bei mehr als der Hälfte des Jahres in Deutschland unterstellt. Mit der Steuerklasse berechnet die Finanzverwaltung näherungsweise die Steuervorauszahlung unter Berücksichtigung der im Gesetz geregelten Pauschalabzugsbeträge. Diese wird dann im Wege des Lohnsteuerabzugs direkt an der „Quelle“, also durch den Arbeitgeber, abgezogen und wird auf der Lohn- oder Gehaltsabrechnung ausgewiesen.

Insgesamt gibt es sechs Steuerklassen. In Steuerklasse I werden nicht verheiratete bzw. dauernd getrennt lebende Personen einsortiert. Hierzu gehören auch geschiedene und verwitwete Personen. Letztere werden erst ab dem übernächsten Jahr nach dem Tod des Partners in Steuerklasse I eingeordnet.

Steuerklasse II ist für Alleinerziehende mit Kindern im Haushalt, für die ein Kindergeldanspruch besteht, vorgesehen. Es dürfen keine weiteren Personen als eigene Kinder im Haushalt leben, also kein Lebensgefährte oder dergleichen. Die Steuerklasse II ist steuerlich vorteilhafter als die Steuerklasse I, da der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende direkt beim Steuerabzug berücksichtigt wird.

Die Steuerklassen III, IV und V sind für verheiratete bzw. verpartnerte Arbeitnehmer vorgesehen. Wählen die Eheleute keine Steuerklasse, erhalten sie beide die Steuerklasse IV. Der Steuerabzug ist dann gemessen an den Einkünften gleich hoch und entspricht vereinfacht gesagt der Steuerklasse I für nicht Verheiratete. Diese Kombination sollte bei etwa gleich hohem Verdienst gewählt werden. Wählen Paare mit stark unterschiedlichen Einkommen diese Steuerklassenkombination, behält das Finanzamt in der Regel zu viel Steuern ein, die im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung dann erstattet werden. Weiterhin gibt es die Steuerklasse IV „mit Faktor“. Hier wird bereits im Lohnsteuerabzugsverfahren die voraussichtlich gemeinsam zu zahlende Einkommensteuer im Verhältnis auf die Eheleute verteilt. Dies geschieht nur auf Antrag und wenn der Faktor unter 1 liegt.

Verheiratete Paare können die Steuerklassenkombination III und V wählen. Dabei ist der Steuerabzug in der Steuerklasse III verhältnismäßig geringer und der Steuerabzug in der Steuerklasse V höher, da der doppelte Grundfreibetrag bei der Steuerklasse III gewährt wird, bei der Steuerklasse V hingegen keiner. Wählt ein Partner die Steuerklasse III, muss der andere notwendigerweise die Steuerklasse V erhalten. Sinnvoll ist die Wahl dieser Steuerklassenkombination nur, wenn entweder ein Partner nicht als Arbeitnehmer arbeitet oder die Verdienste als Arbeitnehmer sehr unterschiedlich hoch sind. Bei Wahl dieser Steuerklassenkombination ist die Abgabe einer Einkommensteuererklärung verpflichtend. Steuerpflichtigen mit stark unterschiedlichen Verdiensten sollte klar sein, dass es bei der Einkommensteuerveranlagung zu einer Steuernachzahlung kommen kann. Im Laufe des Jahres ist aber eine bessere Liquidität vorhanden.

Die Steuerklasse VI ist für diejenigen, die weitere sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse haben oder schuldhaft dem Arbeitgeber die Lohnsteuerabzugsmerkmale nicht bereitstellen. Der Lohnsteuerabzug ist hier sehr hoch, da keine Abzugspauschalen bzw. Freibeträge eingearbeitet sind. Der Ausgleich erfolgt hier in der Regel über die Einkommensteuerveranlagung.

Seit dem Jahr 2020 ist der Wechsel der Steuerklasse bei Verheirateten bzw. Verpartnerten auch mehrmals im Jahr möglich. Dies ist bei sich abzeichnender Einkommensverschiebung sinnvoll, kann sich unter gewissen Voraussetzungen auch positiv auf die Höhe des Arbeitslosen-, Kranken- oder Elterngeldes auswirken. Hier sollte der Steuerberater in Anspruch genommen werden, denn ein Wechsel kurz vor Eintritt dieser Ereignisse ist zumeist unbeachtlich, wenn er nicht rechtzeitig vorgenommen wird.

Achtung: Beim Bezug z. B. von Kranken-, Arbeitslosen- oder Elterngeld ist grds. die Steuerklasse zum Zeitpunkt des Bezugs- oder Jahresbeginns maßgeblich. Diese Leistungen sind zwar steuerfrei, unterliegen aber dem sog. Progressionsvorbehalt und führen zu einer Pflichtveranlagung. Das bedeutet, dass der Steuersatz auf die anderen zu versteuernden Einkünfte erhöht wird. Dies betrifft insbesondere Personen, die in einem Kalenderjahr sowohl Einkünfte aus Erwerbstätigkeit, Vermietung, Kapital o. ä. haben als auch Bezug von Kranken-, Arbeitslosen- oder Elterngeld, aber auch zusammenveranlagte Paare, bei denen einer im Leistungsbezug steht, der andere steuerbare Einkünfte erzielt.

Basiszins / Verzugszins

Verzugszinssatz seit 1.1.2002: (§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:
Basiszinssatz + 5%-Punkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (abgeschlossen bis 28.7.2014):
Basiszinssatz + 8%-Punkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (abgeschlossen ab 29.7.2014):
Basiszinssatz + 9%-Punkte zzgl. 40 € Pauschale

Basiszinssatz nach § 247 Abs. 1 BGB
maßgeblich für die Berechnung von Verzugszinsen

seit 01.07.2024 = 3,37 %
01.01.2024 - 30.06.2024 = 3,62 %
01.07.2023 - 31.12.2023 = 3,12 %
10.01.2023 - 30.06.2023 = 1,62 %
01.07.2016 - 31.12.2022 = - 0,88 %
01.01.2016 - 30.06.2016 = - 0,83 %

01.07.2015 - 31.12.2015 = - 0,83 %
01.01.2015 - 30.06.2015 = - 0,83 %
01.07.2014 - 31.12.2014 = - 0,73 %
01.01.2014 - 30.06.2014 = - 0,63 %
01.07.2013 - 31.12.2013 = - 0,38 %

Verbraucherpreisindex

Verbraucherpreisindex (2020 = 100)

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter:
<http://www.destatis.de> - Konjunkturindikatoren - Verbraucherpreise

2024	2023
119,7 August	117,4 Dezember
119,8 Juli	117,3 November
119,4 Juni	117,8 Oktober
119,3 Mai	117,8 September
119,2 April	
118,6 März	
118,1 Februar	
117,6 Januar	

Thomas Staib

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
tst@staib-partner.de

Heike Diehl-Staib

Rechtsanwältin
hds@staib-partner.de

Sofern Sie unsere Mandanteninformation künftig nicht mehr erhalten wollen, teilen Sie uns dies gerne per E-Mail: kanzlei@staib-partner.de - Telefax: 07231/933620 - oder Telefon: 07231/933600 - mit.