

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz in Kraft getreten
Vereinbarungen über Pflichturlaub bei Auftragsmangel
Umstellung von Teilzeit auf Vollzeit durch den Arbeitgeber
Befristung des Arbeitsvertrags - Schriftform
Rechnungsempfang durch Dritte mit "c/o-Vermerk"
Fahrtenbuchauflage nach Verkehrsordnungswidrigkeit
Betriebsstilllegung oder Auftragsnachfolge
Basiszins / Verzugszins

nachstehend haben wir für Sie wieder aktuelle Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und allg. Zivilrecht aufgearbeitet. Für Fragen im Zusammenhang mit den dargestellten 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.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz in Kraft getreten

Das zum 18.8.2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) soll Frauen und Männer im Arbeits- und Geschäftsleben vor Diskriminierungen schützen. Das Gesetz regelt, dass niemand wegen des Geschlechts, Alters, der Rasse, ethnischen Herkunft, Religion, Behinderung oder sexuellen Orientierung benachteiligt werden darf.

Auf die wichtigsten Neuregelungen soll nachfolgend stichpunktartig hingewiesen werden. Bei der Umsetzung der einzelnen Punkte erfordert es unter Umständen einer gezielten Beratung.

- **Änderungen am Arbeitsplatz:** Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf dem Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz. Insbesondere bei Stellenausschreibungen sind Anforderungsprofile, die nicht mit dem allgemeinen Gleichheitsgrundsatz übereinstimmen, so zu definieren, dass Konfliktpotenzial von Anfang an vermieden wird. Absagen sollten fachlich und niemals wegen des Geschlechts, des Alters oder der Religion begründet werden. Hier sei jedoch angemerkt, dass nicht jede unterschiedliche Behandlung gleich eine verbotene Benachteiligung darstellt. Sie muss sachlich gerechtfertigt sein. So ist zum Beispiel ein Höchstalter bei der Einstellung *für bestimmte Tätigkeiten* möglich.

Aber auch Bewerbungsgespräche, Eingruppierung in Vergütungsgruppen, Weiterbildung, Beförderungen, Gratifikationen, Altersvorsorge oder Kündigung sind von den Neuregelungen betroffen. Alle vorhandenen Arbeitsverträge und Betriebsvereinbarungen sollten deshalb auf die neuen unzulässigen Benachteiligungen hin überprüft werden.

Diskriminierten Arbeitnehmern steht ein Anspruch auf Ersatz des ihnen entstandenen materiellen und immateriellen Schadens zu. Den individuellen - vor den Arbeitsgerichten einzuklagenden Schaden - müssen sie innerhalb von zwei Monaten geltend machen. Dabei können betroffene Arbeitnehmer unter weiteren Voraussetzungen auf Beweiserleichterungen hoffen.

- **Auswirkungen im Bereich des täglichen Lebens:** Auch im Bereich des täglichen Lebens werden Rechtsbeziehungen künftig neu geregelt. Das betrifft beispielsweise Verträge mit Lieferanten, Dienstleistern und Vermietern. Ausgenommen sind Mietverhältnisse, wenn Vermieter und Mieter auf einem Grundstück wohnen. Erst ab einer Vermietung von mehr als 50 Wohnungen findet das AGG Anwendung. Bei der Vermietung von Wohnraum soll aber weiterhin eine sozial ausgewogene Zusammenstellung der Mietergemeinschaft zulässig bleiben. Bei Massengeschäften des täglichen Lebens (z. B. Einkauf im Supermarkt) darf es künftig keine Diskriminierung in Bezug auf Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter und sexuelle Identität geben. Der private Bereich (z. B. der Verkauf eines gebrauchten Autos) ist davon ausgenommen. Auch im zivilrechtlichen Bereich muss der Schaden ersetzt werden, der durch einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot entstanden ist.
- **Änderungen bei Versicherungsgeschäften:** Versicherungen können weiterhin die Risiken sachlich kalkulieren und zu unterschiedlichen Vertragsbedingungen für einzelne Risikogruppen kommen.
- **Geltendmachung des Rechts:** Die Betroffenen müssen ihre Ansprüche wie im Arbeitsrecht innerhalb von zwei Monaten mit Beweisen (Indizien) ihrer Benachteiligung geltend machen.

Vereinbarungen über Pflichturlaub bei Auftragsmangel

Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) regelt, dass der Arbeitgeber grundsätzlich das Risiko zu tragen hat, den Arbeitnehmer nicht beschäftigen zu können. So bleibt er auch dann zur Entgeltzahlung verpflichtet, wenn er den Arbeitnehmer wegen Auftragsmangels nicht beschäftigen kann.

Diese Regelung ist zwar abdingbar. Eine entsprechende Vereinbarung darf jedoch nicht dazu führen, dass der Arbeitgeber Arbeitszeiten und Bezahlung einseitig festlegen und jederzeit ändern darf. Wäre dies möglich, würde dies u. a. zu einer Verlagerung des Wirtschaftsrisikos auf den Arbeitnehmer führen. So ist es allenfalls zulässig, unter konkret niedergelegten Voraussetzungen diese Vorschrift abzubedingen. In einem solchen Fall müsste der Umfang der unbezahlten Arbeit von vornherein begrenzt und eindeutig festgelegt sein.

So entschieden die Richter des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vor diesem rechtlichen Hintergrund Folgendes: "Eine zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffene Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer bei erwartetem Auftragsmangel in Zukunft bezahlten oder unbezahlten Urlaub einbringen werde, ist unwirksam, wenn Anlass und Menge der möglichen Arbeitszeitreduzierung nicht näher konkretisiert sind. Eine solche Vereinbarung würde das Wirtschaftsrisiko, das grundsätzlich der Arbeitgeber zu tragen hat, einseitig auf den Arbeitnehmer verlagern."

Umstellung von Teilzeit auf Vollzeit durch den Arbeitgeber

Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg genießen Teilzeitbeschäftigte keinen Bestandsschutz. Entschieden sich also ein Arbeitgeber dazu, sein bisheriges Arbeitszeitkonzept von Teilzeit auf Vollzeit umzustellen, liegt hierin eine unternehmerische Entscheidung, die nur eingeschränkt angreifbar ist.

Die Bestimmung, ob ein umfangmäßig konkretisierter Dienstleistungsbedarf nur mit Volltags- oder teilweise auch mit Halbtagsbeschäftigten abgedeckt werden soll, gehört zum Bereich der von den Arbeitsgerichten im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens nur beschränkt überprüfbaren unternehmerischen Entscheidung. Sie ist lediglich dahingehend zu überprüfen, ob sie offenbar unvernünftig oder willkürlich ist und ob sie ursächlich für den vom Arbeitgeber geltend gemachten Änderungsbedarf ist.

Befristung des Arbeitsvertrags - Schriftform

Die Befristung eines Arbeitsvertrags bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Ist durch Gesetz schriftliche Form vorgeschrieben, muss die Urkunde vom Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift unterzeichnet sein. Bei einem Vertrag muss die Unterzeichnung durch beide Parteien auf derselben Urkunde erfolgen.

Zur Wahrung der Schriftform genügt es, wenn die eine Vertragspartei in einem von ihr unterzeichneten, an die andere Vertragspartei gerichteten Schreiben den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags anbietet und die andere Partei dieses Angebot annimmt, indem sie das Schriftstück ebenfalls unterzeichnet.

Rechnungsempfang durch Dritte mit "c/o-Vermerk"

Rechnungen müssen u. a. den vollständigen Namen und die vollständige Anschrift des Leistungsempfängers enthalten. Der vollständige Name und die vollständige Anschrift sind der bürgerliche Name und die vollständige und richtige Anschrift. Den Anforderungen ist genügt, wenn sich aufgrund der in die Rechnungen aufgenommenen Bezeichnungen der Name und die Anschrift des Leistungsempfängers eindeutig feststellen lassen.

Die Ergänzung des Namens des Leistungsempfängers um die Angabe seiner Steuernummer oder seiner Umsatzsteuer-Identifikationsnummer genügt diesen Voraussetzungen nicht.

Auch in einer Rechnung, die unter Nennung nur des Namens des Leistungsempfängers mit "c/o" an einen Dritten adressiert ist, muss die Identität des Leistungsempfängers leicht und eindeutig feststellbar sein.

Ein gegenüber einem anderen als dem Leistungsempfänger gesondert ausgewiesener Steuerbetrag löst eine zusätzliche Umsatzsteuerschuld aus!

Die Anschrift des Dritten gilt in diesen Fällen nicht als betriebliche Anschrift des Leistungsempfängers, wenn dieser unter der Anschrift des Dritten nicht gleichzeitig über eine Zweigniederlassung, eine Betriebsstätte oder einen Betriebsteil verfügt. Dies gilt auch dann, wenn der beauftragte Dritte mit der Bearbeitung des gesamten Rechnungswesens des Leistungsempfängers beauftragt ist.

Fahrtenbuchaufgabe nach Verkehrsordnungswidrigkeit

Das Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen stellte in seinem Urteil klar, dass die Verwaltungsbehörde gegenüber einem *Fahrzeughalter* die Führung eines Fahrtenbuchs anordnen kann, wenn die Feststellung eines Fahrzeugführers nach einer Zuwiderhandlung gegen Verkehrsvorschriften nicht möglich war. Nach der Straßenverkehrs-Zulassungsordnung gilt die Feststellung des Fahrzeugführers als unmöglich, wenn die Behörde nach den Umständen des Einzelfalls nicht in der Lage war, den Täter zu ermitteln, obwohl sie alle angemessenen Maßnahmen ergriffen hat. Die Angemessenheit der Aufklärung beurteilt sich danach, ob die Behörde in sachgerechtem und rationellem Einsatz der ihr zur Verfügung stehenden Mittel nach pflichtgemäßem Ermessen die Maßnahmen getroffen hat, die in gleichliegenden Fällen erfahrungsgemäß Erfolg haben.

Dazu gehört grundsätzlich, dass der Halter möglichst umgehend von dem Verkehrsverstoß benachrichtigt wird, damit er die Frage, wer zur Tatzeit sein Fahrzeug geführt hat, noch zuverlässig beantworten und der Täter Entlassungsgründe vorbringen kann. Eine verspätete Anhörung schließt eine Fahrtenbuchaufgabe allerdings dann nicht aus, wenn feststeht, dass die Verzögerung für die unterbliebene Ermittlung des Täters nicht ursächlich gewesen ist.

Ferner machen die Richter in ihrer Begründung deutlich, dass die **Anordnung einer Fahrtenbuchaufgabe schon bei erstmaliger Begehung eines Verkehrsverstößes gerechtfertigt ist, wenn dieser Verstoß mit einem Punkt bewertet ist.**

Betriebsstilllegung oder Auftragsnachfolge

Eine Kündigung ist sozial gerechtfertigt, wenn sich der Arbeitgeber zu einer organisatorischen Maßnahme entschließt, bei deren Umsetzung das Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer entfällt. Zu den dringenden betrieblichen Erfordernissen, die einen Grund zur sozialen Rechtfertigung der Kündigung abgeben können, gehören demnach die Stilllegung des gesamten Betriebs, einer Betriebsabteilung oder eines Betriebsteils durch den Arbeitgeber.

Unter Betriebsstilllegung ist die Auflösung der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehenden Betriebs- und Produktionsgemeinschaft zu verstehen, die ihre Veranlassung und ihren unmittelbaren Ausdruck darin findet, dass der Unternehmer die bisherige wirtschaftliche Betätigung in der ernstlichen Absicht einstellt, die Verfolgung des bisherigen Betriebszwecks dauernd oder für eine ihrer Dauer nach unbestimmte, wirtschaftlich nicht unerhebliche Zeitspanne nicht weiter zu verfolgen. Der Arbeitgeber muss endgültig entschlossen sein, den Betrieb stillzulegen.

Eine Stilllegungsabsicht des Arbeitgebers liegt allerdings nicht vor, wenn dieser beabsichtigt, seinen Betrieb zu veräußern. Die Veräußerung allein ist keine Betriebsstilllegung, weil der Betrieb unter Wahrung seiner Identität erhalten bleibt und lediglich ein Betriebsinhaberwechsel stattfindet. Eine vom Arbeitgeber mit einer Stilllegungsabsicht begründete Kündigung ist nur dann sozial gerechtfertigt, wenn sich die geplante Maßnahme objektiv als Betriebsstilllegung und nicht als Betriebsveräußerung darstellt.

Werden die für die Fortführung des Betriebs wesentlichen Gegenstände einem Dritten überlassen, ist ein Betriebsübergang anzunehmen, auch wenn der Veräußerer diesen Vorgang rechtlich unzutreffend als Betriebsstilllegung bewertet. Für einen Betriebsübergang ist die Wahrung der Identität der betreffenden wirtschaftlichen Einheit erforderlich. Dabei ist auf sämtliche hiermit verbundene Umstände abzustellen. Unerheblich ist in diesem Zusammenhang, ob der potenzielle Betriebsübernehmer Eigentümer der sächlichen Betriebsmittel wird.

Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts sind einem Betrieb auch solche Gebäude, Maschinen, Werkzeuge oder Einrichtungsgegenstände als sächliche Betriebsmittel zuzurechnen, die nicht im Eigentum des Betriebsinhabers stehen, sondern die dieser auf Grund einer mit Dritten getroffenen Nutzungsvereinbarung zur Erfüllung seiner Betriebszwecke einsetzen kann. Die Nutzungsvereinbarung kann dabei als Pacht, Nießbrauch oder als untypischer Vertrag ausgestaltet sein.

Die eigenwirtschaftliche Nutzung der Betriebsmittel ist nicht erforderlich und somit der Ausschluss einer eigenwirtschaftlichen Nutzung der Betriebsmittel durch den Übernehmer irrelevant.

Basiszins / Verzugszins

Verzugszinssatz ab 1.1.2002: (§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:

Basiszinssatz + 5-%-Punkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern:

Basiszinssatz + 8-%-Punkte

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

01.01.2002 - 30.06.2002 = 2,57 %

01.07.2002 - 31.12.2002 = 2,47 %

01.01.2003 - 30.06.2003 = 1,97 %

01.07.2003 - 31.12.2003 = 1,22 %

01.01.2004 - 30.06.2004 = 1,14 %

01.07.2004 - 31.12.2004 = 1,13 %

01.01.2005 - 30.06.2005 = 1,21 %

01.07.2005 - 31.12.2005 = 1,17 %

01.01.2006 - 30.06.2006 = 1,37 %

ab 1.7.2006 = 1,95 %

Eventuelle Änderungen, die nach Ausarbeitung dieses Informationsschreibens erfolgen, können erst in der nächsten Ausgabe berücksichtigt werden!

Sie können unsere Mandantenrundschriften auch über unsere Homepage unter

"www.staib-partner.de/buero.htm"

abrufen.

Mit freundlichen Grüßen

Thomas Staib

Rechtsanwalt u.
Fachanwalt für Arbeitsrecht
tst@staib-partner.de

Heike Diehl-Staib

Rechtsanwältin
hds@staib-partner.de