

Inhalt

Kein Verstoß gegen Gleichbehandlungsgebot bei Zahlungen als Ausgleich für Nachteile

Kein Erlöschen des gesetzlichen Urlaubsabgeltungsanspruchs bei lang andauernder Arbeitsunfähigkeit gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG – Trennung von vertraglichem und gesetzlichem Urlaubsanspruch nur bei Vorliegen von deutlichen Anhaltspunkten

Zahlung von Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung nach Insolvenzzureife einer GmbH

Ein inhaltlich unrichtiges Zeugnis ist nicht ohne weiteres sittenwidrig

Übergang eines Gehalts- und/oder Urlaubsabgeltungsanspruches des gekündigten Arbeitnehmers auf die Agentur für Arbeit

***Höchstrichterliche
Entscheidungen***

Kein Verstoß gegen Gleichbehandlungsgebot bei Zahlungen als Ausgleich für Nachteile

BAG, Urteil vom 15.07.2009 – 5 AZR 486/08

BAG, Urteil vom 05.08.2009 – 10 AZR 666/08

Arbeitgeber können Arbeitnehmer, die zuvor einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen nicht zugestimmt haben, von einer zusätzlichen Zahlung/Vergütung als Ausgleich für die erlittenen Nachteile ausschließen. Der Arbeitnehmer kann sich insoweit nicht auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz berufen. Ein Arbeitgeber, der weder vertraglich noch aufgrund kollektiver Regelungen zu derartigen Zahlungen verpflichtet ist, kann im Grundsatz frei darüber entscheiden, ob und unter welchen Voraussetzungen er seinen Arbeitnehmern eine zusätzliche Leistung gewährt, soweit dies sachlich gerechtfertigt ist.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellte fest, dass der Arbeitgeber zwar grundsätzlich aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes verpflichtet ist, seine Arbeitnehmer bei Anwendung einer selbstgesetzten Regelung gleich zu behandeln. Im

Falle einer freiwillig gewährten zusätzlichen Zahlung oder Lohnerhöhung können Unterschiede jedoch gemacht werden, sofern diese aus sachlichen Gründen erfolgen. Die Arbeitnehmer dürfen hierdurch jedoch nicht sachwidrig oder willkürlich von der Vergünstigung ausgeschlossen werden. Auch darf der Arbeitgeber nicht einzelne Arbeitnehmer von einer Zahlung ausnehmen, weil diese in zulässiger Weise ihnen zustehende Rechte ausgeübt haben. Letzteres stellt ein Verbot gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB dar.

Den Entscheidungen des BAG lagen folgende Sachverhalte zu Grunde:

1. Bei der Entscheidung des BAG vom 15.07.2009 beschäftigte der beklagte Arbeitgeber ca. 300 Arbeitnehmer. Ab dem 01.01.2007 erhöhte er die Vergütung der Arbeitnehmer um 2,5 %. Von dieser Lohnerhöhung ausgenommen waren 14 Mitarbeiter, darunter der Kläger, die sich 2003/2004 nicht auf eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen eingelassen hatten. Die übrigen Mitarbeiter hatten damals eine Reduzierung ihres Urlaubsanspruchs von 30 auf 25 Tage und einem Wegfall des zusätzlichen Urlaubsgeldes von 50 % des Urlaubsentgelts zugestimmt. Der Arbeitgeber bot dem Kläger die besagte Lohnerhöhung unter der Voraussetzung an, dass dieser die Vertragsverschlechterung ebenfalls annehme.
2. Im zu entscheidenden Fall vom 05.08.2009 hatte die beklagte Arbeitgeberin ihren ca. 360 Arbeitnehmern im Rahmen eines Standortsicherungskonzeptes eine Änderung der Arbeitsbedingungen angetragen. Dieses Änderungsangebot wurde von allen Arbeitnehmern mit Ausnahme des Klägers und sechs weiteren Arbeitnehmern angenommen. In einem Schreiben teilte die beklagte Arbeitgeberin im Dezember 2005 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 in Höhe von EUR 300,00 brutto erhalten. Bei der Auszahlung der Sonderzahlung wurde der Kläger nicht berücksichtigt und begehrte die Gewährung der Sonderzahlung im Klagewege.

Das Bundesarbeitsgericht stellte fest, dass trotz der Bindung des Arbeitgebers an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz dieser nicht sachwidrig oder willkürlich gehandelt habe, sofern er die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer mit einer Lohnerhöhung/Sonderzahlung teilweise ausglich. Soweit das Unternehmen bei der Auszahlung darauf hinweist, dass eine solche Zahlung dazu dient, den vorangegangenen Einkommensverlust teilweise auszugleichen, erfolgte eine Zwecksetzung seitens des Arbeitgebers, die nicht zu beanstanden ist. Allein wegen dieser Zwecksetzung ist eine Differenzierung zulässig. Sofern der Kläger zunächst keinen Einkommensverlust erlitten habe, könne er auch nicht verlangen, später an einem Ausgleich teilzunehmen.

Erschöpfte sich jedoch der Zweck der Zahlung nicht in der teilweisen Kompensation der mit den abgeschlossenen Änderungsverträgen für die Arbeitnehmer verbundenen Nachteile, sondern soll diese auch der Belohnung der Betriebstreue dienen, ist davon auszugehen, dass die Belohnung der Betriebstreue auch diejenigen Mitarbeiter betrifft, die zuvor keine Nachteile erlitten haben. Ergibt sich – wie in der Entscheidung vom 05.08.2009 – aus der Regelung, dass sich die Arbeitnehmer bei Fälligkeit der Zahlung zusätzlich noch in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden müssen, um

anspruchsberechtigt zu sein, wird deutlich, dass der Arbeitgeber mit seiner Zahlung auch vergangene und zukünftige Betriebstreue honorieren will. Eine sachgerechte Differenzierung ist dann nicht möglich.

Das Bundesarbeitsgericht setzt mit diesen Entscheidungen seine Rechtsprechung fort, nach der eine Differenzierung bei zusätzlichen Zahlungen dann möglich ist, wenn diese nur als Ausgleich für zuvor erlittene Nachteile dienen. Bereits in seiner Entscheidung vom 01.04.2009 – 10 AZR 353/08 – hatte das Bundesarbeitsgericht diesen Grundsatz aufgestellt. Allerdings konnten die betroffenen Arbeitnehmer auch in diesem Fall einen Anspruch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz geltend machen, da die erfolgte Zahlung zuvor hingenommene Nachteile ausgleichen und die Betriebstreue der Mitarbeiter belohnen sollte.

Praktikerhinweis

1. Der Arbeitgeber kann die Anspruchsvoraussetzungen einer zusätzlichen Zahlung so abgrenzen, dass der der Zahlung zugrundeliegende Zweck eine Differenzierung zwischen den Arbeitnehmern rechtfertigt. Insoweit muss der Arbeitgeber jedoch darauf achten, dass ein Teil der Arbeitnehmer nicht sachwidrig (ohne vernünftigen Grund) oder willkürlich von der Vergünstigung ausgeschlossen wird. Die Herausnahme eines Arbeitnehmers aus dem Kreis der Anspruchsberechtigten darf auch nicht als Reaktion auf eine zulässige Rechtsausübung seitens des Arbeitnehmers erfolgen.
2. Bei der Festsetzung des Zweckes ist darauf zu achten, die Voraussetzung(en) für die Gewährung einer solchen Leistung sehr sorgfältig zu formulieren. Vorgaben, wie z. B. die Betriebstreue, die auch von anderen Gruppen erfüllt werden können, können zu einer unzulässigen Differenzierung führen. Der Zweck der Vergünstigung sollte daher nicht zu weit gefasst werden.

Judith Rackwitz

Thomas Krebs

Kein Erlöschen des gesetzlichen Urlaubsabgeltungsanspruchs bei lang andauernder Arbeitsunfähigkeit gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG – Trennung von vertraglichem und gesetzlichem Urlaubsanspruch nur bei Vorliegen von deutlichen Anhaltspunkten

BAG Entscheidung vom 24.03.2009 – 9 AZR 983/07

In Bezug auf § 7 Abs. 3 und 4 BUrlG gibt das BAG seine bisherige Rechtsprechung auf. Bei lang andauernder Arbeitsunfähigkeit erlischt somit der Urlaubsabgeltungsanspruch auch nicht nach Ablauf des 31. März eines jeden Jahres. Darüber hinaus fordert das BAG deutliche Anhaltspunkte dafür, dass die Arbeitsvertragsparteien zwischen vertraglichem und gesetzlichem Urlaubsanspruch trennen wollten.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zu Grunde:

Die Parteien stritten unter anderem über Urlaubsabgeltung. Die Klägerin war von 2005 bis 2007 als Erzieherin in einer Grundschule für die Beklagte tätig. Die anwendbare kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) sieht in der geltenden Fassung vor: „*Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt, soweit gesetzlich nichts anderes geregelt ist.*“ Die Klägerin war auf Grund von Krankheit vom 2. Juni 2006 bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung seitens der Beklagten am 31. Januar 2007 arbeitsunfähig erkrankt. Mit ihrer Klage verfolgte sie unter anderem Ansprüche auf Abgeltung von 26 Urlaubstagen aus dem Jahr 2006. Die Vorinstanzen hatten die Klage der Klägerin im Hinblick auf § 7 Abs. 3 und 4 BUrlG zurückgewiesen.

§ 7 Abs. 3 BUrlG lautet wie folgt:

„Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.“

Das BAG gab der Klage mit Hinweis auf die Entscheidung des europäischen Gerichtshofs in der Sache Schultz-Hoff vom 20. Januar 2009 (C-350/06 und C-520/06) statt. Danach ergebe sich aus Artikel 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG, dass einzelstaatliche Rechtsvorschriften dem Europarecht entgegenstehen, wenn Arbeitnehmern, die wegen Krankheit den Jahresurlaub nicht in Anspruch nehmen können, am Ende des Arbeitsverhältnisses keine finanzielle Vergütung gezahlt wird. Nationale Rechtsvorschriften dürfen also diese Ansprüche nicht untergehen lassen.

Das BAG folgt nun der Rechtsprechung des europäischen Gerichtshofs und bildet den § 7 Abs. 3 und 4 BUrlG gemeinschaftsrechtskonform fort.

Das bedeutet, dass ein auf Arbeitsunfähigkeit beruhender Urlaubsabgeltungsanspruch zukünftig nicht mehr durch § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG erlischt, sondern fortbesteht.

Das Urteil des BAG erhält einen zweiten wichtigen Aspekt, der für die Praxis von relativ hoher Relevanz sein dürfte. So hat das BAG klargestellt, dass „*für einen Regelungswillen der Parteien des Einzelarbeitsvertrags, der zwischen gesetzlichen und übergesetzlichen vertraglichen Ansprüchen unterscheidet, deutliche Anhaltspunkte bestehen müssen*“ (§§ 133, 157 BGB).

Im vorliegenden Fall hatte der Beklagte Arbeitgeber, wie dargelegt, zwischen gesetzlichem und vertraglichem Urlaub unterschieden und war somit zumindest nicht verpflichtet, neben dem gesetzlichen Urlaubsabgeltungsanspruch nun auch noch den vertraglichen zu erfüllen.

Gleichwohl wird man aus dem Urteil nun folgern können, dass eine Erledigungsklausel, beispielsweise im Rahmen eines Aufhebungsvertrags oder gerichtlichen Vergleichs – ohne solche deutlichen Hinweise auf eine gewollte Trennung zwischen gesetzlichen und übergesetzlichen vertraglichen Urlaubsansprüchen – den vertraglichen Urlaubs- oder Urlaubsabgeltungsanspruch nicht zum Erlöschen bringen wird. Kann der Arbeitgeber somit im Streitfall nicht belegen, dass die Vertragsparteien zwischen gesetzlichem und vertraglichem Urlaub trennen wollten, so wird auch eine allgemeine Erledigungsklausel den Arbeitgeber nicht dazu berechtigen, den Urlaubsabgeltungsanspruch nicht zu

befriedigen.

Praktikerhinweis:

Arbeitgeber müssen zukünftig zur Kenntnis nehmen, dass Arbeitsunfähigkeit auch nach Ablauf des 31. März zu Urlaubs- oder Urlaubsabgeltungsansprüchen führen kann, da diese Ansprüche nicht mehr gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG untergehen.

Arbeitgeber sollten ferner künftig im Arbeitsvertrag oder in sonstigen Vereinbarungen zwischen gesetzlichen und vertraglichen Urlaubsansprüchen unterscheiden, um unnötige Kosten zu sparen. So sollte etwa im Fall von Aufhebungsverträgen oder gesetzlichen Vergleichen eine Erledigungsklausel ebenfalls klar zwischen gesetzlichen und vertraglichen Urlaubsansprüchen trennen. Nur mit einer solchen Trennung ist zu erreichen, dass der Arbeitgeber allenfalls den gesetzlichen Urlaubsabgeltungsanspruch begleichen muss. Ohne eine solche Trennung, muss der Arbeitgeber auch den vertraglichen Urlaubsabgeltungsanspruch trotz Erledigungsklausel erfüllen.

Dr. Harald Guha

Zahlung von Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung nach Insolvenzreife einer GmbH

BGH Entscheidung vom 08.06.2009, II ZR 147/08

Die Zahlung von Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung durch den Geschäftsführer nach Insolvenzreife der GmbH ist im Gegensatz zur Zahlung der Arbeitnehmerbeiträge sorgfaltswidrig und führt zur persönlichen Haftung gegenüber der Insolvenzmasse.

Der Beklagte, ein Alleingesellschafter und Geschäftsführer einer Bedachungsgesellschaft, die bereits seit geraumer Zeit durchgängig überschuldet war, veräußerte in dieser Zeit Gegenstände aus dem Anlage- und Umlaufvermögen und zahlte mit dem Veräußerungserlös an diverse Gläubiger, so auch Rückstände an den Sozialversicherungsträger. Der Insolvenzverwalter hatte auf Erstattung an die Insolvenzmasse geklagt; streitig waren in der Revision an den BGH nur noch die Zahlungen an den Sozialversicherungsträger.

Der BGH entschied zugunsten des Insolvenzverwalters. Die Zahlung von Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung durch den Geschäftsführer nach der Insolvenzreife der Gesellschaft ist mit der Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes nicht vereinbar und führt zur Erstattungspflicht nach § 64 Satz 1 und 2 GmbHG. Anders wird die Zahlung der Arbeitnehmerbeiträge an die Sozialversicherung behandelt, deren Vorenthaltung auch strafrechtlich sanktioniert ist. Der BGH wahrt in seiner Entscheidung bezüglich der Arbeitnehmerbeiträge die Einheit der Rechtsordnung und mutet dem Geschäftsführer nicht den Konflikt zwischen Strafrecht und Insolvenzrecht zu.

Schließlich verneint der BGH auch noch die Vermutung, dass die Zahlungen des

Geschäftsführers an die Sozialversicherung vorrangig auf die Arbeitnehmerbeiträge anzurechnen sind; er verlangt eine klare Tilgungsbestimmung durch den Arbeitgeber.

Praktikerhinweis:

Der Gesellschafter- wie der Fremdgeschäftsführer müssen sich vergegenwärtigen, dass nach Insolvenzreife die Tilgung fälliger Verbindlichkeiten grundsätzlich verboten ist, um Masseverkürzungen im Vorfeld des Insolvenzverfahrens zu verhindern. Ausnahmen gibt es in beschränktem Umfang bei strafbewehrten bzw. steuerlichen Verbindlichkeiten. Da der Geschäftsführer mithin auch beim Fehlschlag einer versuchten Sanierung für zwischenzeitliche Zahlungen, die nicht eindeutig der Abwendung von größeren Nachteilen für die Masse dienen, persönlich haftet, ist eine rechtzeitige professionelle Beratung in dieser Phase anzuraten.

Reinhold Kopp

*Andere
Arbeitsgerichte*

**Ein inhaltlich unrichtiges Zeugnis ist nicht ohne weiteres sittenwidrig
LAG Nürnberg, Entscheidung vom 16.06.2009, 7 Sa 641/08**

Der beklagte Arbeitgeber hatte eine verbindliche Absprache über den Inhalt eines Zeugnisses getroffen. Er berief sich später auf die inhaltliche Unrichtigkeit des Zeugnisses und verweigerte dessen Ausstellung. Das Instanzgericht verpflichtete den Arbeitgeber, das Arbeitszeugnis mit dem von der Klägerin beantragten Inhalt zu erteilen, da es nicht sittenwidrig sei.

Die Parteien stritten um die Berichtigung eines Arbeitszeugnisses. Die Klägerin verlangte die Formulierung „Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Kunden war jederzeit einwandfrei“; dieser Wortlaut war zuvor verbindlich zwischen den Parteien vereinbart worden. Der Arbeitgeber weigerte sich jedoch, diese Formulierung zu wählen, da sie grob unrichtig sei; er fürchtete das Risiko, wegen der Unrichtigkeit der Erklärung in Haftung genommen zu werden. Die Entscheidung des LAG berücksichtigt die vom BAG in ständiger Rechtsprechung dargelegten Anforderungen, dass ein Zeugnis einerseits wahr sein müsse, andererseits den Arbeitnehmer in seinem Fortkommen nicht ungerechtfertigt behindern dürfe. Das LAG zitiert weiter den BGH, wonach ein Zeugnis, das durch grobe Unrichtigkeiten einen völlig faschen Eindruck bezüglich der Redlichkeit und Zuverlässigkeit des Bewerbers erwecke und diesem die Möglichkeit eröffne, den neuen Arbeitgeber vermögensrechtlich zu schädigen, sittenwidrig sein könne. Das LAG sieht in einer objektiven Unrichtigkeit einer Bewertung aber noch keinen Automatismus, der zur Sittenwidrigkeit führen müsse. Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft seien keine festen Größen, sondern könnten sich in unterschiedlichen Arbeitsverhältnissen unterschiedlich entwickeln. Da der Arbeitgeber nicht konkret Eigenschaften oder Verhaltensweisen der Klägerin dargelegt hatte, die die Befürchtung erwecken könnten, Vermögen oder Eigentum des neuen Arbeitgebers könnten gefährdet sein und sich der

neue Arbeitgeber insbesondere in der Probezeit selbst ein Bild machen könne, sei das beantragte Zeugnis nicht sittenwidrig.

Praktikerhinweis:

Das Urteil ist in doppelter Hinsicht bemerkenswert. Ein Arbeitgeber muss sich Zusagen über die Formulierungen in einem Zeugnis, die etwa im Zusammenhang mit einem Aufhebungsvertrag gemacht werden, sorgfältig überlegen; denn im Zweifel kann er sich von der Vereinbarung nicht mehr lösen, auch wenn von Anfang an oder zu einem späteren Zeitpunkt gewichtige Gründe für die Unrichtigkeit der Bewertung sprechen. Ein neuer Arbeitgeber kann an Richtigkeit und Wahrhaftigkeit eines ihm vorgelegten Arbeitszeugnisses keine überzogenen Anforderungen stellen. Stärker denn je ist er auf seine eigene Beurteilung und Überprüfung während der Probezeit angewiesen.

Reinhold Kopp

*Arbeitsrecht
in der Praxis*

Übergang eines Gehalts- und/oder Urlaubsabgeltungsanspruches des gekündigten Arbeitnehmers auf die Agentur für Arbeit

Der nachfolgende Praxistipp beschäftigt sich mit einer – in der arbeitsrechtlichen Beratung – alltäglichen Fallkonstellation, die dennoch immer wieder zu Unsicherheiten führt:

Fallgestaltung:

Einem Arbeitnehmer wird gekündigt. Dieser bezieht – nach Ablauf der Kündigungsfrist – während des Kündigungsschutzprozesses Arbeitslosengeld. Dem Arbeitgeber wird ein sog. Überleitungsschreiben der Agentur für Arbeit zugestellt, welches dieser auch ausgefüllt und unterzeichnet dorthin zurück sendet. Wem gegenüber ist der Arbeitgeber im Falle eines (gerichtlichen) Vergleichs oder im Falle des Obsiegens des Arbeitnehmers zur Nachzahlung von Gehalt und/oder Urlaubsabgeltung verpflichtet?

Im Falle einer Kündigung beantragten Arbeitnehmer regelmäßig bei der zuständigen Agentur für Arbeit Lohnersatzleistungen in Form von Arbeitslosengeld. Ein solcher Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht jedoch gem. § 143 Abs. 1, § 143 Abs. 2 und § 143a Abs. 1 SGB III für diejenige Zeit, für die der Arbeitslose Arbeitsentgelt oder einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung oder Abfindung geltend machen kann. Dennoch erhält der Arbeitnehmer vorläufig und unabhängig davon, ob ihm ein entsprechender Anspruch zusteht, dann Arbeitslosengeld, wenn die genannten Leistungen (Arbeitsentgelt, Urlaubsabgeltungsanspruch, Abfindung) tatsächlich seitens des Arbeitgebers (zunächst) nicht gezahlt werden, § 143 Abs. 3 SGB III, § 143a Abs. 4 SGB III.

In diesem Fall wird eine Leistung seitens der Agentur für Arbeit erbracht, obwohl sich unter Umständen im Nachhinein herausstellt, dass der Anspruch auf Arbeitslosengeld wegen des bestehenden Anspruchs auf Arbeitsentgelt, Urlaubsabgeltung oder

Abfindung hätte ruhen müssen. Demzufolge gehen die Ansprüche des Arbeitnehmers auf Arbeitsentgelt, Urlaubsabgeltung oder Abfindung per Gesetz in Höhe des monatlich geleisteten Arbeitslosengeldes auf die Agentur für Arbeit über.

Für den Arbeitgeber ist in diesem Zusammenhang **wichtig und zu beachten**, dass **ab dem Moment des Forderungsübergangs, d. h. im Zeitpunkt der tatsächlichen Leistungserbringung seitens der Agentur für Arbeit**, der Arbeitnehmer/Arbeitslose nicht mehr Verfügungsberechtigt ist, so dass Vereinbarungen oder Rechtshandlungen jedweder Art den auf die Arbeitsagentur übergegangenen Anspruch nicht mehr verändern können. Der **Arbeitgeber kann** ab diesem Zeitpunkt auch **nicht mehr mit befreiender Wirkung an den Arbeitnehmer in Höhe der übergegangenen Forderungen leisten**.

Dies gilt zumindest dann, wenn er von dem Anspruchsübergang Kenntnis hatte. Gewöhnlich wird die Agentur für Arbeit den Arbeitgeber jedoch hiervon in Kenntnis gesetzt haben. Dies erfolgt meist dergestalt, dass die Agentur für Arbeit schriftlich auf den Anspruchsübergang hinweist und den Arbeitgeber zudem auffordert, auf etwaige bestehende Ausschlussfristen zu verzichten. **Ab diesem Zeitpunkt sind sämtliche Zahlungen, die den Zeitraum ab der Gewährung von Arbeitslosengeld an den Arbeitnehmer betreffen, nur gegenüber der Agentur für Arbeit vorzunehmen**. Dies gilt natürlich nur in Höhe der erfolgten Arbeitslosengeldzahlungen. Die genaue Auskunft über deren Höhe wird seitens der Agentur für Arbeit erteilt.

Auch im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Vergleichs ist dies zu berücksichtigen. Einigen sich die Parteien auf einen Beendigungszeitpunkt, so wird üblicherweise auch die ordnungsgemäße Abrechnung bis zu diesem Zeitpunkt vereinbart. Eine entsprechende Regelung könnte wie folgt lauten:

„Die Arbeitgeberin/Beklagte rechnet das Arbeitsverhältnis bis zu dessen Beendigung ordnungsgemäß ab und zahlt den entsprechenden Nettobetrag, vorbehaltlich auf Dritte übergegangene Ansprüche, an den Arbeitnehmer/Kläger aus.“

Zahlt der Arbeitgeber dennoch den vollen Betrag an den Arbeitnehmer aus, so ist er einer **zusätzlichen Inanspruchnahme seitens der Agentur für Arbeit** ausgesetzt. Der Arbeitgeber kann sich gegenüber der Agentur für Arbeit nicht darauf berufen, die Zahlung bereits an den Arbeitnehmer getätigt zu haben. Im Verhältnis zur Agentur für Arbeit bleibt dem Arbeitgeber dann nur die Möglichkeit, dass diese die Einziehung der Entgeltforderung durch den Arbeitnehmer gem. §§ 362 Abs. 2, 185 BGB nachträglich genehmigt. Die Agentur für Arbeit wird in diesen Fällen den Anspruch gegenüber dem Arbeitnehmer geltend machen.

Erfolgt eine entsprechende Genehmigung hingegen nicht, so muss der Arbeitgeber den maßgeblichen Betrag zunächst an die Agentur für Arbeit abführen und diesen dann gegenüber dem Arbeitnehmer geltend machen. Der Arbeitnehmer kann sich bei dieser Geltendmachung nicht auf eine evtl. im Vergleich enthaltene Erledigungsklausel/Abgeltungsklausel berufen (vgl. BAG, Urteil vom 09.10.1996 – 5 AZR 246/95). Abgesehen von dem damit verbundenen Aufwand kann zudem problematisch sein, dass der Arbeitnehmer unter Umständen das Geld bereits verbraucht hat und sich insoweit auf den Einwand der Entreicherung gem. § 818 Abs. 3 BGB berufen kann.

Es muss daher seitens des Arbeitgebers bzw. der zuständigen Lohnbuchhaltung ein besonderes Augenmerk auf die Auszahlung von Löhnen/Gehältern nach Ausspruch einer ordentlichen/außerordentlichen Kündigung gelegt und etwaige For-derungsübergänge berücksichtigt werden.

Prof. Dr. Renate Dendorfer

Thomas Krebs

Über diesen Newsletter

Die Autoren dieser Ausgabe sind in der Praxisgruppe Employment and Human Resources unserer Kanzlei tätig.

Mit unserem Newsletter möchten wir unsere Mandanten und interessierte Dritte über aktuelle Entwicklungen in Gesetzgebung, Rechtsprechung und Literatur informieren. Sollten Sie an diesen Informationen nicht interessiert sein, bitten wir Sie, uns dies per E-Mail mitzuteilen.

Sofern Sie zu bestimmten Themen oder zum Newsletter insgesamt Fragen oder Anregungen haben, können Sie sich jederzeit gerne an die Ihnen bekannten Ansprechpartner wenden. Gerne greifen wir auch Ihre Ideen für künftige Beiträge oder weitere Empfänger des Newsletters auf. Bitte wenden Sie sich an: reinhold.kopp@heussen-law.de (Büro Berlin), ralf.busch@heussen-law.de oder renate.dendorfer@heussen-law.de (Büro München), harald.guha@heussen-law.de (Büro Frankfurt) oder ute.bilger-jung@heussen-law.de (Büro Stuttgart).

Weitere Informationen

Besuchen Sie auch unsere Homepage unter der URL <http://www.heussen-law.de>

Herausgeber

Heussen Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Amtsgericht Frankfurt am Main, HRB: 46524

Geschäftsführung:

RA Dr. Christof Schmidt

Verantwortlich i.S.d. MDSStV und des Presserechts:

Dr. Ralf Busch
Prof. Dr. Renate Dendorfer LL.M. MBA
Büro München:
Briener Straße 9 / Amiraplatz
80333 München
Telefon: +49 (0) 89 29 09 7-0
Telefax: +49 (0) 89 29 09 7-200

Dr. Harald Guha
Büro Frankfurt:
Platz der Einheit 2
60327 Frankfurt am Main
Telefon: +49 (0) 69 15 242-0
Telefax: +49 (0) 69 15 242-111

Ute Bilger-Jung
Büro Stuttgart:
Friedrichstraße 14
70174 Stuttgart
Telefon: +49 (0) 711 2 28 40-0
Telefax: +49 (0) 711 2 28 40-111

Reinhold Kopp
Büro Berlin:
Lise-Meitner-Straße 1
10589 Berlin
Telefon: +49 (0) 30 7009 49-10
Telefax: + 49 (0) 30 7009 49-89

Haftungsausschluss

Dieser Newsletter stellt ausgewählte Themen aus dem Arbeitsrecht im Überblick dar und ersetzt nicht die rechtliche Beratung im Einzelfall. Wir bitten um Ihr Verständnis dafür, dass wir für die Richtigkeit und Vollständigkeit der in diesem Newsletter enthaltenen Angaben trotz sorgfältiger Recherche keine Haftung übernehmen.