

## ■ **Aushilfen** **Höhere Verdienstgrenzen**

Seit Jahresanfang hat der Gesetzgeber eine höhere Verdienstgrenze für Daueraushilfen festgelegt. Statt wie bisher 610 Mark können geringfügig Beschäftigte im Westen jetzt 620 Mark pro Monat verdienen, ohne daß Abgaben an den Sozialversicherungsträger anfallen. Für Beschäftigte in den neuen Bundesländern bleibt es bei einem monatlichen Grenzwert von 520 Mark. Bei Beschäftigten, die kürzer sind als ein Kalendermonat, wird der Monatswert umgerechnet. Er beträgt pro Kalendertag 20,67 Markt (West) und 17,33 Markt (Ost) sowie wöchentlich 144,67 Markt in den westlichen und 121,33 Markt in den östlichen Bundesländern. Zweite Voraussetzung, damit der Nebenjob sozialabgabenfrei bleibt: Wie bisher muß die Arbeitszeit weniger als 15 Stunden pro Woche betragen.

## ■ **Ehegattenhaftung** **Null und nichtig**

Der Bundesminister für Wirtschaft fordert in Richtlinien für die Gewährung von Eigenkapitalhilfe bei verheirateten Existenzgründern schon seit Jahrzehnten die Mithaftung des Ehepartners. Diese Einbindung des Ehegatten in das Unternehmerisiko darf auch bei einem öffentlichen Darlehen nicht ohne Rücksicht auf seine finanzielle Leistungsfähigkeit geschehen, entschied der Bundesgerichtshof (BGH) am 11. März 1997 (XI ZR 50/96) und erklärte im Urteilsfall die Bürgschaft für sittenwidrig und damit nichtig. Die BGH-Richter stellten ein krasses Mißverhältnis zwischen der übernommenen Zahlungsverpflichtung

und der finanziellen Leistungsfähigkeit des Bürgen fest. Allein die Zinsen für das Eigenkapitaldarlehen von 154 000 Mark beliefen sich „im Falle der Kreditkündigung“ vertragsgemäß auf 8,7 % jährlich. Diesen rund 13 400 Markt stand ein Jahresnettoeinkommen der mithaftenden Ehefrau von 14 000 Markt gegenüber.



Das Gericht betonte auch, daß bei dem zur Mithaftung verpflichteten Ehegatten eine einkommensteuererhöhende Änderung der beruflichen Möglichkeiten für die Zukunft nicht zu erkennen war. Vor diesem Hintergrund ist die Entscheidung eines anderen BGH-Senats erwähnenswert, wonach eine Bürgschaft nicht schon deshalb sittenwidrig war, weil die Ehefrau kein Einkommen oder Vermögen besaß. Da die Bürgin auf eine spätere Erbschaft hoffen konnte, war ihre Inanspruchnahme lediglich bis zum Erbfall hinausgeschoben, mithin die vorherige Klage der Bank als „zur Zeit unbegründet“ abzuweisen (Urteil vom 23. Januar 1997 – IX – ZR 69/96).

## ■ **Verjährung** **Treu und Glauben**

Wenn einem Auftragnehmer gegenüber gewisse Leistungsansprüche geltend gemacht werden, kann er sich durchaus auf den Eintritt der Verjährung berufen. Darin liegt jedenfalls generell keine unzulässige Rechtsausübung. Die Erhebung des

Verjährungseinwandes ist allerdings dann rechtsmißbräuchlich, wenn der Auftragnehmer den Auftraggeber durch sein Verhalten von der rechtzeitigen Geltendmachung der Gewährleistungsansprüche abgehalten hat. Jedoch wird mit den Verjährungsfristen gerade das Ziel verfolgt, eine baldige Klärung der Leistungspflichten herbeizuführen. Mithin rechtfertigen nur grobe Verstöße gegen den Grundsatz von Treu und Glauben den Arglisteinwand gegenüber der Verjährungseinrede. Zur Ausfüllung des Arglisteinwandes gegenüber der Verjährungseinrede genügt aber nicht allein ein Verhalten des Auftragnehmers, das generell geeignet ist, die gerichtliche Geltendmachung der Forderung des Auftraggebers zu erschweren. Treuwidrig ist die Berufung auf Verjährung vielmehr nur dann, wenn dieses Verhalten ursprünglich dafür geworden ist, daß verjährungsunterbrechende Maßnahmen unterblieben (OLG Köln, 11 U 259/95).

## ■ **Betriebsratsschulung** **Mobbing**

Ein Arbeitgeber muß nicht für die Betriebsratsschulung zum Thema „Mobbing“ zahlen, wenn im Hinblick auf die betriebliche Situation und unter Berücksichtigung des derzeitigen oder künftig anfallenden Aufgabengebietes des Betriebsrates eine solche Schulung nicht erforderlich ist. Der Betriebsrat muß in die Lage versetzt werden, alle Aufgaben sachgerecht bewältigen zu können. Handelt es sich bei der vorgesehenen Schulung um ein spezielles Thema, dessen konkreter Fall aber nicht im Betrieb vorliegt, kann der Arbeitgeber die Zahlung der Kosten verweigern. Der Betriebsrat muß darlegen,

warum er diese konkrete Schulung vornehmen muß. Für die Teilnahme an Veranstaltungen, bei denen Grundwissen vermittelt werden soll, ist eine nähere Darlegung zur Erforderlichkeit der Wissensvermittlung verzichtbar (BAG Beschluß 7 ABR 14/96 vom 15. 01. 1997).

## ■ **Beschäftigungsschutzgesetz** **Sexuelle Belästigung**

Legt der Ausbilder seinen Arm um die Schultern einer Auszubildenden, so stellt dies an sich noch keine sexuelle Belästigung im Sinne des § 2 Abs. 2 Ziffer 2 Beschäftigungsschutzgesetz dar. Hat sich jedoch die Auszubil-



dende gegenüber dem Ausbilder zuvor gegen ein solches Verhalten ausgesprochen, so wird dies auch dann als sexuelle Belästigung gewertet, wenn der Ausbilder hierdurch keine sexuellen Absichten verfolgte. Sämtliche körperlichen Berührungen, die ihrem äußeren Erscheinungsbild nach eine Beziehung zum Geschlechtlichen aufweisen und die von dem Betroffenen erkennbar abgelehnt wurden, sind untersagt. Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit hat der Arbeitgeber zunächst zu prüfen, ob er den Ausbilder abzumahnern hat (LAG Hamm, Urteil 17 Sa 1544/96 vom 13. 02. 1997).

## ■ Altersversorgung Aufgeschobene Vergütung

Von immer mehr Personalkosten kommt immer weniger bei den Mitarbeitern an. „Normale“ Lohnerhöhungen wirken angesichts der Abzüge eher demotivierend.

Ein (bundesweit gültiger) Erlaß des Finanzministeriums Nordrhein-Westfalen vom 15. 05. 1995 (S 2332-75-VB3) weist den Ausweg: Eine Vergütung, die dem Mitarbeiter nicht zugeflossen ist, muß weder versteuert noch der Sozialversicherung unterworfen werden. Die Fachleute sprechen von einer „aufgeschobenen Vergütung“. Das Geld verbleibt also beim Arbeitgeber, der dafür eine Rückstellung bildet und dem Mitarbeiter für dessen Darlehen Zinsen bezahlt. Vorteil: Die Zinsen werden auf den vollen, das heißt nicht durch Lohnsteuer und Sozialabgaben verringerten Betrag bezahlt. Natürlich muß der Betrag bei Auszahlung versteuert werden. Das kann jedoch erst im Ruhestand sein, wenn der Steuerersatz vergleichsweise gering ist.

Im Gespräch mit dem Steuerberater sollte man folgende Punkte zur Sprache bringen:

- Es wird eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen vereinbart, die nach versicherungsmathematischen Grundsätzen ermittelt wird.
- Die Umwidmung (von Barlohn in Versorgungslohn) ist nur für künftige Ansprüche möglich und sollte jährlich neu (eventuell für geänderte Beträge) erfolgen.
- Die „wertgleiche Zusage“ erfolgt sinnvollerweise in Form von Versorgungskapital und nicht auf Rentenbasis. Es empfiehlt sich ein „Mindestalter 30“,

da erst dann Pensionsrückstellungen gebildet werden dürfen.

- Die Unverfallbarkeit der Versorgung sollte ab sofort vereinbart werden, schließlich stammt das Geld vom Arbeitnehmer.



- Man kann, muß aber nicht, eine Rückdeckungsversicherung abschließen und verpfänden oder dem Mitarbeiter eine Bankbürgschaft zukommen lassen, um seine Ansprüche auch im Fall der Insolvenz zu sichern. Der Wermutstropfen: Der Pensions-Sicherungs-Verein sträubt sich gegenwärtig noch, die aufgeschobene Vergütung abzuschern.

## ■ Kündigung Personaldaten manipuliert

Eine Personalleiterin, die Manipulationen vornimmt oder zuläßt, kann auch ohne vorherige Abmahnung außerordentlich gekündigt werden. Im zugrundeliegenden Fall hatte die Personalleiterin zum einen toleriert, daß ein Mitarbeiter der Personalabteilung die Stempeluhr zwar zum üblichen Arbeitsschluß bediente, dann aber weiterarbeitete. Hierbei wurde die mit dem Betriebsrat geschlossene Betriebsvereinbarung über Mehrarbeit bewußt umgangen. Zudem hatte die Personalleiterin, um einem Arbeitnehmer Nachteile bei Zah-

lung des Arbeitslosengeldes zu ersparen, nach Abschluß des Aufhebungsvertrages den Arbeitsvertrag in bezug auf die Kündigungsfrist geändert (LAG Bremen, Urteil 4 Sa 85/96 und 111/96 vom 31. 01. 1997).

## ■ Wiedereinstellung Kein Anspruch nach Fristablauf

Nachdem die Kündigungsfrist abgelaufen war und noch während das Kündigungsschutzverfahren andauerte, wurde im Betrieb durch die Eigenkündigung eines anderen Arbeitnehmers ein Arbeitsplatz frei. Für diesen Arbeitsplatz wurde ein weiterer Arbeitnehmer eingestellt. Der Kläger im Kündigungsschutzverfahren machte einen Wiedereinstellungsanspruch geltend. Das Bundesarbeitsgericht entschied, daß mit dem Ablauf der Kündigungsfrist zunächst alle Vertragsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beendet sind. Entsteht die Beschäftigungsmöglichkeit erst nach Ablauf der Kündigungsfrist, gibt es keine Rechtsgrundlage für eine Wiedereinstellungsverpflichtung des Arbeitgebers. Das gilt selbst dann, wenn der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhoben hat und das Kündigungsschutzverfahren noch andauert (BAG-Urteil 7 AZR 557/96 vom 06. 08. 1997).

## ■ Angebotsvergabe Zu billig

Nach § 25 VOB/A kann der Auftraggeber ein Angebot wegen unangemessen niedrigen Preises ausschließen. Dafür kommt es nicht unbedingt auf den Angebotsendpreis an. Ein offenes Mißverhältnis zwischen Lei-

stung und Preis liegt vielmehr auch dann vor, wenn einzelne in sich abgeschlossene Teile des Angebotes oder gewichtige Einzelpositionen auffallend niedrig kalkuliert sind, ohne daß aus anderen, zu recht hohen Preisen angebotenen Positionen ein Ausgleich geschaffen wurde. Diese Auffassung hat das Oberlandesgericht Köln im Urteil 20 U 124/96 vom 29. 4. 1997 vertreten. In dem konkreten Fall hatte der ausgeschlossene Bieter Schadensersatz verlangt. Das Angebot des niedrigsten Bieters war bei einer wesentlichen Position um 25 Prozent billiger als die Forderung des nächstgünstigen Bieters, der den Zuschlag erhalten hatte. Bei anderen wichtigen Einzelpositionen betrug der Preisunterschied zum nächstgünstigsten Bieter 14 bzw. 30 Prozent. Der günstigste Bieter konnte nicht darstellen, daß die extrem niedrig kalkulierten Po-



sitionen durch andere Positionen ausgeglichen wurden. Es konnte nicht einfach behauptet werden, man hätte besonders günstige Materialeinkaufsmöglichkeiten. Im übrigen war das niedrigste Angebot auch deshalb ausgeschlossen worden, weil der Bieter unrichtige Angaben über die Zahl seiner Mitarbeiter gemacht hatte. Vorsätzlich unzutreffende Erklärungen über Tatsachen, die – wie der Personalbestand – für die Leistungsfähigkeit des Bieters von wesentlicher Bedeutung sind, berechtigen zur Ausschließung des Angebots nach § 25 VOB/A.