

RI-PRAX

RECHTSINFORMATIONEN FÜR DIE PRAXIS IM UNTERNEHMEN

Juni 2009

INHALT

1. **Arbeitsrecht:** Altersabhängige Abfindungsregelungen in Sozialplänen sind zulässig
 2. **Arbeitsrecht:** Arbeitnehmer haben bei dauernder Arbeitsunfähigkeit und fortbestehendem Arbeitsverhältnis keinen Anspruch auf Urlaubsgeld
 3. **Erbrecht:** Beim Unternehmertestament muß vieles beachtet werden
 4. **IT-Recht:** USt-ID muß in das Impressum
 5. **Wettbewerbsrecht:** Neuer europäischer Verbraucherschutz im UWG
-

1. Arbeitsrecht: Altersabhängige Abfindungsregelungen in Sozialplänen sind zulässig

Sozialpläne dürfen sowohl eine nach Lebensalter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung vorsehen als auch rentenberechtigte Arbeitnehmer von Sozialplanleistungen ausschließen. Hierin liegt gemäß § 10 S.3 Nr.6 AGG keine unzulässige Altersdiskriminierung. Diese Regelung ist auch mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar. Die Ungleichbehandlung aufgrund des Alters ist durch das legitime Ziel gerechtfertigt, bei Abfindungsregelungen nach den in der jeweiligen Altersgruppe drohenden wirtschaftlichen Nachteilen zu differenzieren.

In dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall sah eine Sozialplanregelung für "bis zu 59-jährige" Arbeitnehmer eine von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängige Abfindung vor. Über 59 Jahre alte Arbeitnehmer sollten dagegen nach einer anderen Berechnungsformel nur einen Anspruch auf eine geringere Abfindung haben. Das BAG gab der Klage eines Arbeitnehmers auf eine Abfindung nach dieser Sozialplanregelung statt und hat dies wie folgt begründet:

Die im Sozialplan verwandte Berechnungsformel stellt nach § 10 S.3 Nr.6 AGG eine zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters dar. Die Vorschrift erlaubt ausdrücklich sowohl nach dem Alter gestaffelte Abfindungsregelungen, die den zunehmend schlechteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt Rechnung tragen, als auch einen vollständigen Ausschluß rentenberechtigter und damit wirtschaftlich abgesicherter Arbeitnehmer von Sozialplanleistungen.

§ 10 S.3 Nr.6 AGG verstößt auch nicht gegen das gemeinschaftsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung. Nach Art. 6 Abs. 1 S.1 der Richtlinie 2000/78/EG können die Mitgliedstaaten vorsehen, daß eine Ungleichbehandlung wegen des Alters keine Diskriminierung darstellt, wenn die Regelung durch ein legitimes Ziel – insbesondere aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung – gerechtfertigt sowie angemessen und erforderlich ist.

Diese Voraussetzungen sind hier erfüllt. Es entspricht einem allgemeinen sozialpolitischen Interesse, daß Sozialpläne danach unterscheiden können, welche wirtschaftlichen Nachteile den jeweiligen Arbeitnehmern aufgrund des Arbeitsplatzverlustes drohen. Diese Nachteile können mit steigendem Lebensalter zunächst zunehmen, weil damit typischerweise die Gefahr längerer Arbeitslosigkeit wächst. Sobald Arbeitnehmer nach dem Bezug von Arbeitslosengeld Altersrente beanspruchen können, können die Nachteile allerdings wieder abnehmen.

Nach diesen Grundsätzen führt die im Sozialplan vorgesehene geringere Abfindung für rentennahe Arbeitnehmer nicht zur Unwirksamkeit des Sozialplans. Die mit einem solchen Systemwechsel verbundene Ungleichbehandlung älterer Arbeitnehmer beruht auf der nicht zu beanstandenden Einschätzung der Betriebsparteien, daß rentennahe Jahrgänge durch den Verlust des Arbeitsplatzes regelmäßig geringere Nachteile erleiden als jüngere Arbeitnehmer.

(Dr. S)

2. Arbeitsrecht: Arbeitnehmer haben bei dauernder Arbeitsunfähigkeit und fortbestehendem Arbeitsverhältnis keinen Anspruch auf Urlaubsgeld

Arbeitnehmer haben nach der neueren Rechtsprechung des BAG zwar auch dann einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung, wenn der Urlaubsanspruch aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums nicht gewährt werden kann. Das gilt aber nicht für fortbestehende Arbeitsverhältnisse. Hier scheidet nach § 7 Abs.4 BUrtG ein Abgeltungsanspruch und damit auch ein von der Urlaubsgewährung abhängiger Urlaubsgeldanspruch aus.

In dem dem BAG vorliegenden Fall war der Kläger war seit 1999 bei der Beklagten als Kraftfahrer beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft einzelvertraglicher Bezugnahme der Manteltarifvertrag für die Holz- und Kunststoffverarbeitende Industrie in Rheinland-Pfalz (vom 17.03.1992) Anwendung. Dieser sieht unter anderem einen Anspruch auf Zahlung eines Urlaubsgelds in Höhe von 60 Prozent des Urlaubsentgelts vor.

Im Februar 2005 erlitt der Kläger einen Arbeitsunfall und war in der Folge über den 31.03.2006 hinaus arbeitsunfähig. Mit seiner Klage verlangte er die Zahlung des tariflichen Urlaubsgelds für das Jahr 2005. Ursprünglich hatte er einen Urlaubsabgeltungsanspruch geltend gemacht, den Antrag jedoch noch einem Hinweis des Gerichts entsprechend umgestellt. Zur Begründung machte er geltend, daß der Tarifvertrag dahingehend auszulegen sei, daß der Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld unabhängig vom Anspruch auf Urlaubsabgeltung bestehe.

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg. Das BAG:

Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung des tariflichen Urlaubsgelds.

Zwar hat der Senat mit Urteil vom 24.03.2009 (Az.: 9 AZR 983/07) entschieden, daß § 7 Abs.3 und 4 BUrtG – entgegen der bisherigen ständigen Rechtsprechung – dahingehend gemeinschaftsrechtskonform auszulegen ist, daß Ansprüche auf Abgeltung des gesetzlichen Teil- oder Vollurlaubs nicht erlöschen, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist. Dies wurde

aber in einem Fall entschieden, in dem die Arbeitnehmerin bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig war.

Im Streitfall besteht das Arbeitsverhältnis dagegen fort. Bei dieser Sachlage schuldet die Beklagte - zumindest derzeit - keine Urlaubsabgeltung. Das folgt aus § 7 Abs.4 BUrlG, wonach der Urlaub nur dann abzugelten ist, wenn er **wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses** ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann.

Entgegen der Auffassung des Klägers besteht der Anspruch auf das tarifliche Urlaubsgeld auch nicht unabhängig von einem etwaigen Urlaubsabgeltungsanspruch. Das tarifliche Urlaubsgeld ist im Streitfall mit der Urlaubsvergütung verknüpft (akzessorisch). Es ist daher erst dann zu zahlen, wenn auch ein Anspruch auf Urlaubsvergütung fällig ist. (Dr. S)

3. Erbrecht: Beim Unternehmertestament muß vieles beachtet werden

Zahlreiche Unternehmer und Betriebsinhaber gehen mit der Abfassung ihres letzten Willens häufig relativ leichtsinnig um. Dabei werden gerade an sie bei der Abfassung des Testaments ganz besondere Herausforderungen gestellt. Es gilt es nicht nur, den Fortbestand des Unternehmens zu sichern, sondern auch, Ehegatten oder nicht mit der Firmenfortführung beauftragte Abkömmlinge gerecht abzufinden oder zu versorgen.

Hierbei werden häufig Fehler gemacht, die nicht selten gravierende rechtliche und steuerliche Folgen haben.

Besonders häufig kommt es vor, daß die private Erbplanung und die unternehmerischen Belange bei der Testamentsgestaltung nicht mit etwa bestehenden Gesellschaftsverträgen abgestimmt werden. Die hierdurch entstehenden rechtlichen Konsequenzen können sogar soweit gehen, daß der im Testament eingesetzte Erbe die Erbschaft später gar nicht erst erhält, z. B. weil der Gesellschaftsvertrag dazu etwas anderes vorsieht. Hier gilt grundsätzlich, daß die Regelungen des Gesellschaftsvertrages den testamentarischen Bestimmungen vorgehen.

Ein weiteres Problem ist, daß der Firmennachfolger in dem Testament häufig deutlich besser gestellt wird als die etwaigen anderen Erben. Beträgt das den sog. „weichenden Erben“ Zugeschlagene jedoch weniger als die Hälfte ihres gesetzlichen Erbteils, besteht immer die Gefahr, daß diese ihre Erbschaft ausschlagen und stattdessen ihren Pflichtteil gegenüber dem Firmenerben geltend machen können. Dies kann den Firmennachfolger in erhebliche Bedrängnis bringen, wenn die Befriedigung dieser Ansprüche sodann nicht aus freiem Vermögen möglich ist.

Tunlichst zu vermeiden ist, daß sich nach dem Tode des Unternehmers eine Erbengemeinschaft aus mehreren Personen bildet, etwa weil erst gar kein Testament hinterlassen wurde, dieses aus welchem Grund auch immer unwirksam ist oder gar vom Erblasser so herbeigeführt wurde, weil er sich zu Lebzeiten nicht darüber im Klaren war, wer denn nun letztendlich später einmal „das Sagen“ haben soll.

Eine Erbengemeinschaft ist rechtlich eine „Gemeinschaft zur gesamten Hand“, was bedeutet, daß das Nachlaßvermögen bis zur Einigung hierüber gemeinschaftliches Vermögen aller Erben bleibt. Kein Erbe kann daher für sich allein über einzelne Nachlaßgegenstände verfügen. Es wird immer die Zustimmung aller Erben benötigt, was gerade bei betrieblichem Bezug dazu führen kann, daß die gesamte weitere Entwicklung des Unternehmens gelähmt ist.

Es ist daher ratsam, immer nur eine Person zum Nachfolger zu bestimmen. Ist dies nicht möglich, z. B. weil kein geeigneter Nachfolger vorhanden ist, sollte das Testament klare Anweisungen darüber enthalten, wie die Erben die Erbschaft untereinander aufzuteilen haben. Die Überwachung der Auseinandersetzung durch einen rechtlich und steuerlich versierten Testamentsvollstecker ist dabei in der Regel unerlässlich.

Bei der ganzen Betrachtung ist die ganze steuerliche Problematik, die ein falsch oder ungünstig errichtetes Testament für alle Beteiligten auslösen könnte, noch völlig außer Acht gelassen. Dabei geht es nicht nur um die etwa fällig werdende Erbschaftsteuer, sondern auch um die Auswirkung der Gestaltung auf Ertragssteuern wie Einkommensteuer oder Körperschaftsteuer. Es muß unbedingt darauf geachtet werden, daß das gesamte Betriebsvermögen auch nach dem Erbfall im Betrieb verbleibt, während umgekehrt Privatvermögen durch den Erbfall aber auch nicht zu Betriebsvermögen werden darf.

In aller Regel ist ein Unternehmertestament nicht ohne vorherige gründliche rechtliche und steuerliche Beratung zu errichten.

(RA Dr. Gerd-Hans Schock)

4. IT-Recht: USt-ID muß in das Impressum

Immer wieder ist die Impressumspflicht Gegenstand der Rechtsprechung. Ganz aktuell hat das OLG Hamm, Urteil vom 2. April 2009 (Az. 4 U 213/08), zu den inhaltlichen Anforderungen Stellung genommen. Nach § 5 Abs. 1 Nr. 6 TMG haben diejenigen Diensteanbieter, die nach § 27 a des Umsatzsteuergesetzes eine Umsatzsteuer-Identifikationsnummer besitzen, diese auch im Impressum ihrer Webseite anzugeben. Gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 4 TMG gilt das auch für die Handelsregisternummer. Nach Ansicht der Richter handele es sich bei den Angaben nach § 5

TMG stets um solche, die keinen Bagatellverstoß im Sinne des Wettbewerbsrechts darstellten. Sie dienten zur eindeutigen Identifikation des Anbieters und seien daher für den Kunden von Belang. Damit verstoße der Anbieter ohne vollständige Angaben gem. § 5 TMG auch stets gegen Marktverhaltensregeln (§ 4 Nr. 11 UWG), so daß Abmahnungen berechtigt seien. Dies gelte auch für die UST-Identifikationsnummer, die nach Ansicht der Richter entgegen der Auffassung des Abgemahnten keinesfalls für den Kunden völlig ohne Belang seien.

Anm.: Das Telemediengesetz mit den dort genannten Pflichten für Diensteanbieter gilt als eine der Kernregelungen, welche es im Rahmen der IT-Compliance für Online-Anbieter, insbesondere e-Shops, zu berücksichtigen gilt. Manche Gerichte, so auch das OLG Hamm, kennen hier keine Gnade und bürden dem Anbieter im Zweifel die Pflichten vor allem auch vor dem Hintergrund der Kostentragungspflicht bei einem Wettbewerbsverstoß auf. Tatsächlich dürfte die Umsatzidentifikationsnummer für die meisten Verbraucher ohne Relevanz sein. In der Praxis jedenfalls kümmert diese den Kunden wenig. Die Gerichte sehen dieses anders, auch in Bezug auf die Abmahnkosten, die der Abgemahnte stets selbst zu tragen hat. Da hierzu auch die Kosten des abmahnenden Anwalts gehören, handelt es sich regelmäßig nicht mehr um Bagatellbeträge. Es bleibt dabei: Der Unternehmer muß Vorsorge für ein rechtskonformes Verhalten im Internet treffen, um Abmahnrisiken zu minimieren. Dies gilt nicht nur für die Verpflichtung nach § 5 TMG. Zudem muß sein Online-Angebot ständig auf der Höhe der Gesetzgebung und Rechtsprechung sein. IT-Compliance eben.

(Trö)

5. Wettbewerbsrecht: Neuer europäischer Verbraucherschutz im UWG

Seit dem 30.12.2008 gilt ein neues UWG. Abmahnungen drohen künftig auch viel häufiger bei nur geringfügigen Verstößen. Das neue UWG enthält wesentliche Verschärfungen im Werberecht, besonders bei der Werbung gegenüber Verbrauchern. Neu ist die Liste stets unlauterer Handlungen gegenüber Verbrauchern gemäß einer Anlage zu § 3 Abs. 3 des UWG. Was bei Werbung gegenüber Verbrauchern alles verboten ist:

1. die unwahre Angabe, zu den Unterzeichnern eines Verhaltenskodexes zu gehören;
2. die Verwendung von Gütezeichen oder Ähnlichem ohne die erforderliche Genehmigung;
3. die unwahre Angabe, ein Verhaltenskodex sei von einer öffentlichen Stelle gebilligt;
4. die unwahre Angabe über öffentliche oder private Bestätigungen oder Genehmigungen;
5. Lockangebote;
6. Angebote in der Absicht, stattdessen eine andere Ware oder Dienstleistung abzusetzen;
7. die unwahre Angabe über die Verfügbarkeit für einen sehr begrenzten Zeitraum;
8. Kundendienstleistungen in vertragsfremder Sprache;
9. die unwahre Angabe über die Verkehrsfähigkeit einer Ware oder Dienstleistung;
10. die unwahre Angabe, gesetzlich bestehende Rechte stellen eine Besonderheit dar;
11. als Information getarnte Werbung;
12. die unwahre Angaben über eine Gefahr für den Kunden, falls der Kunde die angebotene Ware nicht erwirbt;
13. Herkunftstäuschung;
14. Schneeball- oder Pyramidensysteme;
15. die unwahre Angabe über die baldige Geschäftsaufgabe oder -verlegung;
16. die Angabe, durch Ware ließen sich die Gewinnchancen bei einem Glücksspiel erhöhen;
17. die unwahre Angabe über Gewinnversprechen;
18. die unwahre Angabe, eine Ware oder Dienstleistung könne Krankheiten heilen;
19. unwahre Angaben, damit der Verbraucher die beworbene teurere Ware erwirbt;
20. Preisausschreiben, wenn Preise nicht vergeben werden;
21. „Gratis-Angebote“ oder dergleichen, wenn hierfür gleichwohl Kosten zu tragen sind;
22. Werbematerial unter Beifügung einer Zahlungsaufforderung;
23. die unwahre Angabe, der Unternehmer sei Verbraucher;
24. die unwahre Angabe über einen Kundendienst, der nicht im Verkaufsland liegt;
25. das Erwecken des Eindrucks, der Verbraucher könne den Verkaufsraum nicht ohne vorherigen Vertragsabschluß verlassen;
26. bei persönlichem Aufsuchen in der Wohnung die Nichtbeachtung einer Aufforderung des Besuchten, diese zu verlassen;
27. das obligatorische Verlangen von schriftlichen Nachweisen für die Geltendmachung von Rechten;
28. die direkte Bewerbung von Kindern
29. die Aufforderung zur Bezahlung oder Rücksendung nicht bestellter Waren;
30. die ausdrückliche Angabe, daß der Arbeitsplatz oder Lebensunterhalt des Unternehmers gefährdet sei, wenn der Verbraucher die Ware oder Dienstleistung nicht abnehme.

(Trö)