



## Neues aus dem Arbeits- und Sozialrecht

ein Beitrag von Guido ZIANS, Rechtsanwalt  
Stand : Januar 2004

Keine LSS-Beiträge auf eine Entschädigung für ein Konkurrenzverbot, das nach der Beendigung des Arbeitsvertrages abgeschlossen wurde

Der Kassationshof hat mit einem Urteil vom 22.9.2003 entschieden, dass keine Sozialversicherungsbeiträge auf einer Entschädigung für ein Konkurrenzverbot bezahlt werden müssen, wenn dieses Konkurrenzverbot nach Beendigung des Arbeitsvertrages vereinbart worden ist.

In diesem Fall handelte es sich um die Situation eines Arbeitnehmers, dem der Arbeitgeber einen Betrag von 32.226,16 € gezahlt hatte, damit er ihm während 12 Monaten keine Konkurrenz im Bereich des Reisesektors machen sollte.

In diesem Zusammenhang muss daran erinnert werden, dass eine derartige Entschädigung, die auf Grund einer Bestimmung des Arbeitsvertrages geschuldet wäre, sehr wohl der Sozialsicherheit unterworfen ist. Darüber hinaus hat die Vereinbarung, die erst nach Beendigung des Arbeitsvertrages getroffen wird, noch den Vorteil, dass sie auch für die Arbeitsverträge möglich ist, wo das Jahresbruttogehalt unter 52.836 € liegt.

Diese neue Rechtsprechung eröffnet somit Arbeitgebern und Arbeitnehmern eine gewisse Gestaltungsmöglichkeit bei den Entschädigungen, die in Folge der Vertragsbeendigung geschuldet sein können. Dabei muss jedoch vorsichtig vorgegangen werden : so erscheint es nicht möglich zu sein, z.B. die geschuldeten Beträge für die gesetzlichen Mindestkündigungsfristen pro forma durch ein „Konkurrenzverbot“ zu ersetzen. Falls jedoch die gesetzlichen Entschädigungen (bei Angestellten : 3 Monate pro angebrochener 5-Jahres-Periode) beachtet bleiben, kann in Einzelfällen eine weitergehende Entschädigung, die vor Gericht gewährt werden könnte, in Einzelfällen ganz oder teilweise als Entschädigung für ein Konkurrenzverbot ausbezahlt werden. In diesem Fall müssen die Vertragsparteien dies jedoch korrekt vereinbaren und dementsprechend ausführen, da das Landesamt für Sozialsicherheit diese Vorgehensweise ansonsten ohne großen Aufwand entlarven könnte.

### Neue Lohngrenzen

Das Gesetz über Arbeitsverträge sieht vor, dass die Anwendung gewisser seiner Bestimmungen von einem definierten Jahresbruttogehalt abhängen. Die im Gesetz erwähnten Beträge werden jedes Jahr zum ersten Januar erwähnt.

Zum 1.1.2004 bedeutet dies, dass die gesetzlichen Basisbeträge derzeit wie folgt lauten :

Basisbetrag	Betrag ab dem 1.1.2004
16.100 €	26.418 €
19.300 €	31.669 €
32.200 €	52.836 €

Im Prinzip kann ein Konkurrenzverbot im Arbeitsvertrag ab dem 1.1.2004 nur dann rechtswirksam vereinbart werden, wenn das Jahresbruttogehalt 52.836 € übersteigt.

Liegt das Jahresbruttogehalt unter 31.669 €, darf die Probeklausel im Arbeitsvertrag eines Angestellten oder Handelsvertreters höchstens 6 Monate betragen. Bei einem höheren Einkommen darf die maximale Dauer bei 12 Monaten liegen.

Auch bei den Kündigungsfristen haben diese Lohngrenzen ihre Wichtigkeit :

Angestellte, die nicht mehr als 26.418 € verdienen, haben nur Anspruch auf eine Kündigungsfrist von 3 Monaten pro angefangener 5-Jahres-Periode.

Liegt der Lohn höher als 26.418 € muß der Arbeitgeber gegebenenfalls höhere Kündigungsfristen gewähren, die von der Lohnhöhe, dem Alter und dem Dienstalter abhängen.

Falls der Jahresbruttolohn 52.836 € überschreitet, ist es möglich beim Abschluss des Arbeitsvertrages (spätestens bei Dienstantritt) die Länge der zu wählenden Kündigungsfristen zu bestimmen, so kann man z.B. für diese gut verdienenden Angestellten vorsehen, dass ihnen nur das gesetzliche Minimum zusteht, d.h. 3 Monate pro angefangener 5-Jahres-Periode.

Etwas kürzere Kündigungsfristen für Angestellte

Die Rechtsprechung der letzten beiden Jahre belegt, dass die Gerichte dazu tendieren, den entlassenen Angestellten etwas geringere Kündigungsfristen zuzugestehen.

Kündigungsfristen werden oft auf Grund der Formel „Claeys“ berechnet, die eigentlich der mathematische Ausdruck von durchschnittlichen Kündigungsfristen ist, so wie sie von den Gerichten gewährt werden. Diese Formel hat jedoch keinerlei gesetzlichen oder bindenden Wert. In der Praxis ist jedoch festzustellen, dass es nur relativ geringe Abweichungen davon gibt (ein bis zwei Monate). Ab dem 1.1.2004 gilt eine neue Version dieser Formel, die sich dann wie folgt gestaltet :

$(\text{Dienstalter} \times 0,88) + (\text{Alter} \times 0,06) + (\text{Jahresbruttogehalt} : 1.000 \times 0,033) - 1 = \text{zu beachtende Kündigungsfrist des Arbeitgebers}$

Aktuelle Lohnpfändungsgrenzen

Zum 1.1.2004 sind folgende Pfändungs- und Abtretungsgrenzen zu beachten

Nettolohn	% des zulässigen Abzugs	Betrag
bis 872 €	0 %	0 €
872,01 – 937 €	20 %	13 €
937,01 – 1033 €	30 %	28,80 €
1033,01 – 1130 €	40 %	38,80 €
mehr als 1130 €	100 %	alles

Die Grenzwerte sind um 53 € pro Kind zu Lasten zu erhöhen. Diese Erhöhung soll jedoch wieder gestrichen werden.