

## Mandantenbrief 05/2019

Was Sie interessieren kann:

### Arbeitsrecht

#### Kein Widerruf von Aufhebungsverträgen

Ein Arbeitnehmer kann einen Vertrag, durch den das Arbeitsverhältnis beendet wird (Aufhebungsvertrag), auch dann nicht widerrufen, wenn er in seiner Privatwohnung abgeschlossen wurde. Ein Aufhebungsvertrag kann jedoch unwirksam sein, falls er unter Missachtung des Gebots fairen Verhandeln zustande gekommen ist.

Folgender Sachverhalt lag dem Bundesarbeitsgericht zur Entscheidung vor: Eine Arbeitnehmerin war bei einer Arbeitgeberin als Reinigungskraft beschäftigt. Sie schloss in ihrer Wohnung mit dem Lebensgefährten der Arbeitgeberin einen Aufhebungsvertrag, der die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Zahlung einer Abfindung vorsieht. Anlass und Ablauf der Vertragsverhandlungen sind umstritten. Nach Darstellung der Reinigungskraft war sie am Tag des Vertragsschlusses erkrankt. Sie hat den Aufhebungsvertrag wegen Irrtums, arglistiger Täuschung und widerrechtlicher Drohung angefochten und hilfsweise widerrufen.

Der Gesetzgeber hat zwar Verbrauchern bei Verträgen, die außerhalb von Geschäftsräumen geschlossen worden sind, ein Widerrufsrecht eingeräumt. Arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge unterfallen jedoch nicht diesem Widerrufsrecht. Dagegen ist aber das Gebot fairen Verhandeln vor Abschluss des Aufhebungsvertrags zu beachten. Dieses wird verletzt, wenn eine Seite eine psychische Drucksituation schafft, die eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners über den Abschluss eines Aufhebungsvertrags erheblich erschwert.

# Familienrecht

## Kindergeld für Volljährige in Ausbildung mit Erwerbstätigkeit

Ein Anspruch auf Kindergeld für ein Kind, das das 18. aber noch nicht das 25. Lebensjahr vollendet hat, besteht dann, wenn dieses für einen Beruf ausgebildet wird. Nach Abschluss einer erstmaligen Berufsausbildung oder eines Erststudiums wird ein Kind nur berücksichtigt, wenn es keiner Erwerbstätigkeit nachgeht. Eine Erwerbstätigkeit mit bis zu 20 Stunden regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit, ein Ausbildungsdienstverhältnis oder ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis sind hingegen unschädlich.

Haben volljährige Kindern bereits einen ersten Abschluss in einem öffentlich-rechtlich geordneten Ausbildungsgang erlangt, setzt der Kindergeldanspruch voraus, dass der weitere Ausbildungsgang noch Teil einer einheitlichen Erstausbildung ist und die Ausbildung die hauptsächliche Tätigkeit des Kindes bildet.

Nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs (BFH) vom 11.12.2018 besteht hingegen kein Anspruch auf Kindergeld, wenn von einer berufsbegleitenden Weiterbildung auszugehen ist. Hier steht bereits die Berufstätigkeit im Vordergrund und der weitere Ausbildungsgang wird nur neben dieser durchgeführt.

**Anmerkung:** Ein Indiz für eine berufsbegleitende Weiterbildung stellt die Tatsache dar, dass das Arbeitsverhältnis zeitlich unbefristet oder auf mehr als 26 Wochen befristet abgeschlossen wird und auf eine vollzeitige oder nahezu vollzeitige Beschäftigung gerichtet ist. Auch der Umstand, dass das Arbeitsverhältnis den erlangten ersten Abschluss erfordert, kann auf eine Weiterbildung im bereits aufgenommenen Beruf hinweisen. Mitentscheidend ist auch, ob sich die Durchführung des Ausbildungsgangs an den Erfordernissen der Berufstätigkeit orientiert (z. B. Abend- oder Wochenendunterricht).

# Sonstiges

## Gesetzlicher **Urlaubsanspruch** bei unbezahltem Sonderurlaub

Nach dem Bundesurlaubsgesetz beläuft sich der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei einer gleichmäßigen Verteilung der Arbeit auf 6 Tage in der Woche auf 24 Werktage. Dies entspricht einem gesetzlichen Jahresurlaubsanspruch von 20 Tagen bei einer Fünftagewoche. Ist die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers auf weniger oder mehr als 6 Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, muss die Anzahl der Urlaubstage unter Berücksichtigung des für das Urlaubsjahr maßgeblichen Arbeitsrhythmus berechnet werden, um für alle Arbeitnehmer eine gleichwertige Urlaubsdauer zu gewährleisten.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat diese Umrechnung in Fällen des Sonderurlaubs bisher nicht vorgenommen. Mit Urteil vom 19.3.2019 entschieden die BAG-Richter, dass für die Berechnung des gesetzlichen Mindesturlaubs Zeiten eines unbezahlten Sonderurlaubs unberücksichtigt bleiben.

Durch die Vereinbarung von Sonderurlaub haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber ihre Hauptleistungspflichten vorübergehend ausgesetzt. Dies führt dazu, dass einem Arbeitnehmer für ein Kalenderjahr, in dem er sich durchgehend im unbezahlten Sonderurlaub befindet, mangels einer Arbeitspflicht kein Anspruch auf Erholungsurlaub zusteht.