

ARBEITSRECHTSFORUM HANNOVER

- FACHANWÄLTE FÜR ARBEITSRECHT -

„Aktuelles“

Vortrag vom 07. Juni 2017

Reinhardt Hoth

Notar, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

HOTH & KAPPEL

RECHTSANWÄLTE & FACHANWÄLTE FÜR ARBEITSRECHT

NOTAR

Kontaktadresse:

www.arbeitsrechtsforum-hannover.de

BÜRO BÜCKEBURG

REINHARDT HOTH

Notar und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Lülingstraße 16, 31675 Bückeburg

Telefon (0 57 22) 95 94 94

E-Mail: Kanzlei@Hoth-Kappel.de

www.hoth-kappel.de

BÜRO LEIPZIG

HORST KAPPEL

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Mozartstraße 1, 04107 Leipzig

Telefon (03 41) 4 79 62 16 u. 4 79 62 26 Telefax (03 41) 4 79 62 46

Inhaltsverzeichnis

<u>I. Gesetzliche Änderungen zum 01.04.2017</u>	1
1. Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (BT-Drs.18/11133)	1
2. Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzes	2
3. Mindestlöhne steigen weiter	3
<u>II. Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht</u>	4
1. Wettbewerbsverbot, fehlende Karrenzentscheidung, Salvatorische Klausel	4
2. Facebook, Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	5
3. Bruttolohn, ungerechtfertigte Bereicherung	8
4. Schadensersatz des Arbeitgebers wegen Diskriminierung – Steuerfrei	10
<u>III. Aktuelles zum Geschäftsführer</u>	12
1. GmbH-Geschäftsführer kein Arbeitnehmer iSd AÜG	12
2. Stimmbindungsverträge kein Mittel zur Befreiung von der Sozialversicherungspflicht	13

I. Gesetzliche Änderungen zum 01.04.2017

1. Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (BT-Drs.18/11133)

Am 12. Mai 2017 hat der Bundesrat das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen gebilligt. Das Gesetz wird Ende Juni / Anfang Juli nach Verkündung im Bundesgesetzblatt in Kraft treten.

Inhalt:

- Der individuelle Auskunftsanspruch erstreckt sich auf:
 - Kriterien und Maßstäbe zur Festlegung des Entgelts
 - das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt einer aus mindestens sechs Personen bestehenden vergleichbaren Gruppe des anderen Geschlechts
 - bis zu zwei einzelne Entgeltbestandteile;

- Vergleichstätigkeit:
 - gleiche Arbeit
 - gleichwertige Arbeit;

- Anwendbar nur „in demselben Betrieb und bei demselben Arbeitgeber“ unter Beachtung „regionaler Unterschiede“;

- Als Vergleichsentgelt ist anzugeben ein auf Vollzeitäquivalente hochgerechneter statistischer Median des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts;

- Bei tarifgebunden oder tarifanwendenden Arbeitgebern genügt es, das Vergleichsentgelt der gleichen Entgeltgruppe anzugeben;

- Auskunftsschuldner:
 - nur in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten
 - Arbeitgeber mit Tarifvertrag und Betriebsrat können entscheiden, ob der Auskunftsanspruch kollektiv durch den Betriebsrat oder individuell wahrgenommen wird

- Arbeitgeber mit Tarifvertrag und ohne Betriebsrat können entscheiden, ob der Auskunftsanspruch kollektiv durch Vertreter der Tarifvertragsparteien oder individuell wahrgenommen wird
 - Auskunftsverweigerungsrecht, wenn die Vergleichstätigkeit von weniger als sechs Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird.
- Der Anspruch kann erstmals sechs Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes geltend gemacht werden;

2. Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzes

Der Bundesrat hat am 12.05.2017 der Bewilligung des Mutterschutzgesetzes zugestimmt. Inkrafttreten 01.01.2018. Ausnahmeregelung zur verlängerten Schutzfrist nach der Geburt eines behinderten Kindes und Kündigungsschutz nach einer Fehlgeburt. Diese sind am 30.05.2017 in Kraft getreten.

Inhalt:

Erweiterter Personenkreis. Mutterschutz gilt künftig auch für:

- Schülerinnen, Studentinnen und Praktikantinnen bei verpflichtenden Veranstaltungen, Prüfungen, Pflichtpraktika
- Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind
- Entwicklungshelferinnen
- Freiwillige nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz
- Frauen, die als Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft, Diakonissen oder Angehörige einer ähnlichen Gemeinschaft auf einer Planstelle oder aufgrund eines Gestellungsvertrages für diese tätig sind
- Frauen in Heimarbeit
- arbeitnehmerähnliche Selbstständige.

Schutzfristen:

- 12 Wochen Schutzfrist nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung statt wie bisher 8 Wochen, allerdings auf Antrag

- Kündigungsschutz für Frauen, die nach der 12. Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt haben

Neue Arbeitgeberpflichten:

- Arbeitgeber sind ausdrücklich aufgefordert, Beschäftigungsverbote aus betrieblichen Gründen zu vermeiden
- betriebliche Beschäftigungsverbote nur noch, wenn alle anderen Maßnahmen versagen, stattdessen soll eine Umgestaltung der Arbeitsplätze erfolgen, um Gesundheitsgefährdungen auszuschließen
- Künftig keine Arbeitsverbote mehr gegen den Willen der Schwangeren
- die Regelungen zum Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit werden branchenunabhängig gefasst
- Möglichkeit der Sonn- und Feiertagsarbeit, wenn die Betroffene dies wünscht
- Arbeit nach 20:00 bis 22:00 Uhr bedarf eines behördlichen Genehmigungsverfahrens, wenn sich die Frau ausdrücklich bereit erklärt, nach 20:00 Uhr zu arbeiten

Die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (Mutterschutzarbeitsverordnung MuSchArbV) wird in das Mutterschutzgesetz (MuSchG) integriert.

Ein Ausschuss für Mutterschutz wird eingerichtet. Dieser soll Empfehlungen und sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und arbeitshygienische Regeln aufstellen.

Bei Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen gilt Mutterschutz nach dem Mutterschutzgesetz.

3. Mindestlöhne steigen weiter

Am 25.04.2017 hat sich die Pflegekommission auf höhere Mindestlöhne für Beschäftigte in der Pflege geeinigt.

Ab 01.01.2018 soll der Mindestlohn auf 10,55 € im Westen und 10,05 € im Osten steigen. In zwei Schritten soll er bis Januar 2020 weiter wachsen. Geplant sind folgende Erhöhungsschritte im Einzelnen:

	West		Ost	
	Höhe	Steigerung	Höhe	Steigerung
Ab 01.11.2017	10,20 Euro	- %	9,50 Euro	- %
Ab 01.01.2018	10,55 Euro	3,4 %	10,05 Euro	5,8 %
Ab 01.01.2019	11,05 Euro	4,7 %	10,55 Euro	5,0 %
Ab 01.01.2020	11,35 Euro	2,7 %	10,85 Euro	2,8 %

II. Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht

1. Wettbewerbsverbot, fehlende Karenzentschädigung, Salvatorische Klausel

Entscheidung:

BAG, Urteil vom 22.03.2017, 10 AZR 448/15, Pressemitteilung BAG Nr. 16/17, Vorinstanz LAG Hamm, Urteil vom 05.06.2015, 10 Sa 67/15

Leitsatz:

„Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist nichtig, wenn die Vereinbarung entgegen § 110 GewO iVm § 74 Abs. 2 HGB keinen Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Karenzentschädigung beinhaltet. Weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer können aus einer solchen Vereinbarung Rechte herleiten. Eine in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltene Salvatorische Klausel führt nicht – auch nicht einseitig zugunsten des Arbeitnehmers – zur Wirksamkeit des Wettbewerbsverbots.“

Sachverhalt:

Der Arbeitsvertrag der von der Beklagten gekündigten Klägerin enthielt ein Wettbewerbsverbot für die Dauer von zwei Jahren nach Beendigung des Vertrages. Für jeden Fall der Zuwiderhandlung war eine Vertragsstrafe in Höhe von 10.000,00 € vorgesehen. Eine Karenzentschädigung enthielt der Arbeitsvertrag nicht. Die Nebenbestimmungen des Arbeitsvertrages enthielten eine Salvatorische Klausel nach der der Vertrag im Übrigen unberührt bleiben sollte, wenn eine Bestimmung nichtig oder

unwirksam ist. An die Stelle der nichtigen oder unwirksamen Bestimmung sollte eine angemessene Regelung treten, die, soweit rechtlich möglich, dem am nächsten kommt, was die Vertragsparteien gewollt hatten oder nach dem Sinn und Zweck des Vertrages gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss des Vertrages die Nichtigkeit oder Unwirksamkeit bedacht hätten.

Die Klägerin hatte sich an das Wettbewerbsverbot gehalten. Sie verlangte nunmehr für zwei Jahre eine monatliche Karenzentschädigung in Höhe von 604,69 € brutto. Nachdem Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben hatten, hob das Bundesarbeitsgericht die Entscheidung auf und wies die Klage ab.

Begründung:

Das BAG stellt noch einmal ausdrücklich fest, dass eine Vereinbarung, die keine Verpflichtung zur Zahlung einer Karenzentschädigung im Sinne von § 74 Abs. 2 HGB enthält, nach ständiger Rechtsprechung regelmäßig zur Nichtigkeit des Wettbewerbsverbots führt. Weder kann der Arbeitgeber aufgrund einer solchen Vereinbarung die Unterlassung von Wettbewerb verlangen, noch hat der Arbeitnehmer bei Einhaltung des Wettbewerbsverbots Anspruch auf eine Karenzentschädigung.

Das Bundesarbeitsgericht begründet sodann die Aufhebung des Urteils des LAG Hamm mit der Klarstellung, dass eine in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltene Salvatorische Klausel einen solchen Verstoß gegen § 74 Abs. 2 HGB nicht heilt und auch nicht – auch nicht einseitig zugunsten des Arbeitnehmers – zur Wirksamkeit des Wettbewerbsverbots führt. Wegen der Notwendigkeit, spätestens unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Entscheidung über die Einhaltung des Wettbewerbsverbots zu treffen muss sich die (Un-) Wirksamkeit aus der Vereinbarung ergeben. Daran fehlt es bei einer Salvatorischen Klausel, nach der wertend zu entscheiden ist, ob die Vertragsparteien in Kenntnis der Nichtigkeit der Vereinbarung eine wirksame Vereinbarung abgeschlossen hätten und welchen Inhalt die Entschädigungszusage gehabt hätte.

2. Facebook, Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

Entscheidung:

BAG, Beschluss vom 13.12.2016, 1 ABR 7/15

Leitsatz:

„Eine vom Arbeitgeber betriebene Facebookseite, die es den Nutzern von Facebook ermöglicht, über die Funktion „Besucherbeiträge“ Postings zum Verhalten und zur Leistung der beschäftigten Arbeitnehmer einzustellen, ist eine technische Einrichtung, die zur Überwachung der Arbeitnehmer iSd § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bestimmt ist. Die Bereitstellung der Funktion „Besucherbeiträge“ unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats.“

Sachverhalt:

Die Arbeitgeberin unterhält bei Facebook eine Seite zur einheitlichen Präsentation des Konzerns. Deren Gestaltung erfolgt mittels einer internetbasierten Software, die von Facebook zur Verfügung gestellt wird. Sie ermöglicht es registrierten Nutzern, „Besucherbeiträge“ einzustellen („posten“), die von allen Besuchern der Seite eingesehen werden können. Betreut wird die Facebookseite von einer unternehmensübergreifenden Gruppe von etwa 10 Arbeitnehmern. Diese stellen u.a. Beiträge ein und sind damit betraut, einzelne Postings ggf. zu kommentieren oder auch zu löschen. Über die auf der Facebookseite abgebildete Chronik ist ersichtlich, an welchem Tag und zu welcher Uhrzeit dort ein Beitrag oder ein Kommentar eingestellt oder aktualisiert wurde. Für diese Tätigkeit wurde den dazu berechtigten Arbeitnehmern eine zentrale Administratorenkennung zur Verfügung gestellt. An unterschiedlichen Tagen stellten Nutzer Postings auf der Facebookseite ein, in denen sie sich über einzelne Mitarbeiter bzw. deren Arbeit beschwerten.

Der Konzernbetriebsrat machte geltend, es existierten Auswertungsmöglichkeiten für die Inhaber von Facebookkonten. Jedenfalls würden die Leistungen der Arbeitnehmer, denen die Pflege der Facebookseite übertragen sei, elektronisch erfasst und gespeichert. Schließlich könnten sich Nutzer durch ihre Besucherbeiträge gegenüber einem unbegrenzten Personenkreis über Verhalten und Leistung von Beschäftigten äußern. Die Postings würden ohne vorherige Kontrolle durch die Arbeitgeberin allgemein einsehbar eingestellt.

Begründung:

Bei der von der Arbeitgeberin betriebenen Facebookseite mit der eröffneten Möglichkeit, Besucherbeiträge einzustellen, handelt es sich um eine technische Einrichtung iSd § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, die zur Überwachung der Leistung und des Verhaltens der bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer bestimmt ist. Die Arbeitgeberin nutzt mit den bei ihr vorhandenen EDV-Einrichtungen eine von Facebook bereitgestellte webbasierte Software. Durch die Eröffnung und den Betrieb des Kontos für die Seite „www ...“ hat sie die technische Einrichtung eingeführt und wendet sie an.

Die Funktion „Besucherbeiträge“ ermöglicht eine Überwachung des Verhaltens und der Leistung der im Konzern beschäftigten Arbeitnehmer iSv § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Sie erlaubt den Nutzern von Facebook, Postings zum Verhalten und zur Leistung der bei den dem Konzern zugehörigen Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmern auf der Seite der Arbeitgeberin einzustellen. Je nach dem Inhalt dieser Besucherbeiträge können diese namentlich oder situationsbedingt einem bestimmten Arbeitnehmer zugeordnet werden. Solche Besucherbeiträge können in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der beschäftigten Arbeitnehmer eingreifen. Dieses Recht umfasst die Befugnis des Einzelnen, grundsätzlich selbst zu entscheiden, wann und innerhalb welcher Grenzen persönliche Lebenssachverhalte offenbart werden und daher grundsätzlich selbst über die Preisgabe und Verwendung persönlicher Daten gegenüber Dritten und der Öffentlichkeit zu bestimmen. Durch arbeitnehmerbezogene Besucherbeiträge und deren Veröffentlichung auf der Facebookseite werden die Arbeitnehmer einem ständigen Überwachungsdruck ausgesetzt. Sie müssen jederzeit damit rechnen, dass Beiträge zu ihrer Leistung und ihrem Verhalten gepostet werden und damit nicht nur dem Arbeitgeber, sondern einer unbestimmten Anzahl von Personen, die die Seite aufrufen, offenbart werden. Die Facebookseite ist damit auch iSv § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zur Überwachung bestimmt. Dabei ist es unerheblich, dass die Seite nicht auf die Überwachung der Leistung und des Verhaltens ausgerichtet ist. Auch ist es unerheblich, ob die Arbeitgeberin die erfassten und festgehaltenen Verhaltens- und Leistungsdaten tatsächlich verarbeitet oder für die Reaktion auf festgestellte Verhaltens- oder Leistungsweisen anwendet bzw. anwenden will. Überwachung iSv § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ist nicht erst das Auswerten oder die weitere Verarbeitung von schon vorliegenden Informationen, sondern bereits das Sammeln derselben (BAGE 120, 146). Schließlich erfolgt diese Überwachung mit Hilfe einer technischen Einrichtung. Dabei ist es nicht erforderlich, dass die Daten über das Verhalten oder die Leistung der einzelnen Arbeitnehmer durch die technische Einrichtung zunächst selbst und automatisch erhoben werden (BAG NZA 1985, 669). Es genügt, wenn die Information durch die Nutzer der Facebookseite aufgrund der dort

vorhandenen Funktion „Besucherbeiträge“ eingegeben und mittels der bei Facebook eingesetzten Software einer dauerhaften Speicherung und zeitlich unbegrenzter Zugriffsmöglichkeit zugeführt werden.

Klarstellend führt das BAG in diesem Zusammenhang weiter aus, dass durch die Aufnahme in eine bereits existierende „EDV-Konzern-Rahmenbetriebsvereinbarung“, die sich auf Mailsysteme, PC-Netze, Intranet, Internet, und Extronet bezieht, die von Facebook zur Verfügung gestellte webbasierte Software zur Einrichtung und den Betrieb der Facebookseite nicht erfasst ist. Es bedarf dazu einer Regelung in einer Betriebsvereinbarung zur Anwendung von eigenständigen webbasierten Softwareprogrammen, die durch die Eröffnung eines Kontos bei Facebook durch die Arbeitgeberin zum Einsatz kommen. Diese Systeme werden nur dann von dem Geltungsbereich einer Betriebsvereinbarung erfasst, wenn sie in der Betriebsvereinbarung, ggf. in einer ständig zu aktualisierenden Anlage bezüglich neu aufzunehmender Systeme, ausdrücklich aufgeführt sind.

3. Bruttolohn, ungerechtfertigte Bereicherung

Entscheidung:

BAG Urteil vom 21.12.2016, Az.: 5 AZR 273/16

Leitsatz:

Der Zusatz „brutto“ in einem dem Arbeitgeber zur Zahlung von Arbeitsentgelt verpflichtenden Urteilstenor verdeutlicht, was von Gesetzes wegen gilt: Der Arbeitnehmer ist nach § 38 Abs. 2 EStG Schuldner der durch Abzug vom Arbeitslohn erhobenen Einkommenssteuer (Lohnsteuer) und muss im Innenverhältnis zum Arbeitgeber den ihn betreffenden Teil des Gesamtsozialversicherungsbeitrages tragen (§ 28 g SGB IV).

Sachverhalt:

Die Parteien stritten über die Rückzahlung irrtümlich ausgezahlter Entgeltbestandteile. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund einer Arbeitgeberkündigung am 31.10.2013. Für die Monate September und Oktober 2013 zahlte die Arbeitgeberin kein Entgelt, führte aber von dem vereinbarten Gehalt Lohnsteuer nebst Solidaritätszuschlag sowie den vom Arbeitnehmer zu tragenden Teil der Gesamtsozialversicherung ab. Die Arbeitgeberin wurde zur Zahlung der Bruttovergütung für die Monate September und Oktober 2013 verurteilt. Entsprechend dem Urteil rechnete die Buchhalterin der Arbeitgeberin die Vergütung für September und Oktober 2013 ab und überwies am 16.06.2014 versehentlich den

Gesamtbetrag von 8.400,00 € an den Arbeitnehmer. Dieser stimmte einer Rückbuchung der doppelt gezahlten Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge nicht zu.

Begründung:

Der Arbeitnehmer ist nach der Entscheidung des BAG zur Rückzahlung der nicht für ihn bestimmten Entgeltbestandteile (Lohnsteuer und Sozialversicherung) nach § 812 Abs. 1, S. 1, 1. Alt. BGB verpflichtet. Die Zahlung der auf die ausgeurteilte Vergütung entfallenden Lohnsteuer und Gesamtsozialversicherung erfolgte ohne rechtlichen Grund. Das BAG stellt dazu fest, dass der zivilrechtliche Entgeltanspruch des Arbeitnehmers dem öffentlich-rechtlichen Pflichtgefüge unterliegt, das beide Parteien des Arbeitsvertrages trifft. Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit unterliegend der Einkommenssteuer (§ 2 Abs. 1 Nr. 4 EStG), deren Schuldner der Arbeitnehmer ist (§ 38 Abs. 2 EStG). Außerdem hat er den Arbeitnehmeranteil des Gesamtsozialversicherungsbeitrags zu tragen (§ 28 g SGB IV). Der Arbeitgeber muss als ihm obliegende öffentlich-rechtliche Verpflichtung die Einkommenssteuer, die als Lohnsteuer durch Abzug vom Arbeitsentgelt erhoben wird, für Rechnung des Arbeitnehmers bei jeder Entgeltzahlung vom Arbeitsentgelt einbehalten (§ 38 Abs. 3 S. 1 EStG) und den Sozialversicherungsbeitrag an die Einzugsstelle zahlen. Dabei gilt nach § 28 e Abs. 1, S. 2 SGB IV der vom Arbeitnehmer zu tragende Teil des Gesamtversicherungsbeitrages als aus dessen Vermögen erbracht. Der Arbeitnehmer hat wegen entgegenstehenden öffentlichen Rechts keinen Anspruch auf Auszahlung, der Entgeltanspruch ist insoweit nur auf Einbehalt und Abführung gerichtet. Der Arbeitsvertrag kann deshalb nur rechtlicher Grund für Einbehalt und Abführung von Steuern und Beiträgen zur Sozialversicherung, nicht aber für deren Auszahlung an den Arbeitnehmer sein.

Auch die Verurteilung zur Zahlung von Bruttoentgelt bildet keinen rechtlichen Grund dafür, dass der Arbeitnehmer irrtümlich ausgezahlte Lohnsteuer und Arbeitnehmeranteil des Gesamtsozialversicherungsbeitrags behalten darf. Ein zur Zahlung von Arbeitsentgelt verpflichtendes Urteil ist nicht auf eine – gesetzeswidrige – Auszahlung von Steuern und Beiträgen an den Arbeitnehmer gerichtet, sondern nur auf deren Einbehalt und Abführung.

Nur wenn der Arbeitnehmer das ihm entgegen öffentlichen Rechts Zugeflossene selbst an die zugeständige Stelle abgeführt hat, kann er dem Rückforderungsverlangen des Arbeitgebers Entreicherung nach § 818 Abs. 3 BGB entgegenhalten. Dies war vorliegend nicht der Fall.

Das Ergebnis wird durch die Rechtslage bei Vollstreckung eines auf Bruttoarbeitsentgelt gerichteten Titels bestätigt. Die Zwangsvollstreckung ist nach § 775 Abs. 4 und 5 ZPO einzustellen, der Arbeitgeber mit Quittungen dem Gerichtsvollzieher die Abführung der Beiträge an das Finanzamt und die Sozialversicherungseinzugsstelle nachweist. Fehlt es daran, kann der Gerichtsvollzieher zwar auf den vollen Bruttobetrag zugreifen. Er hat davon aber das für den Vollstreckungsort zuständige Finanzamt zu benachrichtigen (§ 62 Abs. 1 GVO). Außerdem muss er den zuständigen Sozialversicherungsträger erfragen.

Der Bereicherungsanspruch ist auch nach § 814, 1. Alt. BGB nicht ausgeschlossen. Die Überweisung erfolgte vorliegend versehentlich und nicht freiwillig in Kenntnis einer Nichtschuld, was der Arbeitnehmer als Leistungsempfänger hätte beweisen müssen.

Des Weiteren begründet die versehentliche Auszahlung von nicht dazu bestimmten Entgeltanteilen an den Arbeitnehmer den bereicherungsrechtlichen Anspruch des Arbeitgebers unabhängig davon, ob dieser seine Abführungspflichten schon erfüllt hat.

4. Schadensersatz des Arbeitgebers wegen Diskriminierung – Steuerfrei

Entscheidung:

Finanzgericht Rheinland Pfalz vom 21.03.2017, Az.: 5 K 1594/17

(1)

Eine Entschädigung nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), die aufgrund eines arbeitsgerichtlichen Vergleichs geleistet wird, ist steuerfrei, wenn sie wegen einer Diskriminierung als Behinderter zu zahlen ist.

Ist die Frage einer Diskriminierung als Behinderter wesentlicher Bestandteil des Arbeitsgerichtsprozesses, stellt eine in einem Vergleich vereinbarte Entschädigungszahlung nach dem AGG auch dann eine solche wegen eines immateriellen Schadens dar, wenn letztlich offen bleibt, ob eine Benachteiligung als Behinderter tatsächlich stattgefunden hat.

(2)

Bei der Auslegung eines arbeitsgerichtlichen Vergleichs sind neben seinem Wortlaut die gesamten Umstände des Falls zu berücksichtigen.

Sachverhalt:

Der Arbeitgeber hatte die Klägerin aus personenbedingten Gründen ordentlich zum 30.04.2008 gekündigt. Am 06.11.2007 war bei der Klägerin mit Bescheid des Amts für soziale Angelegenheiten wegen einer dauernden Einbuße der körperlichen Beweglichkeit ein Grad der Behinderung von 30 festgestellt worden.

Die Arbeitnehmerin erhob Klage gegen die Kündigung und erweiterte diese mit dem Antrag auf Zahlung einer Entschädigung aufgrund einer Benachteiligung wegen Behinderung. Daraufhin schlossen die Parteien einen Vergleich, der auszugsweise folgenden Inhalt hat:

„1.

Die Parteien sind sich darüber einig, dass das zwischen ihnen begründete Arbeitsverhältnis aufgrund ordentlicher betriebsbedingter Arbeitgeberkündigung vom 26.11.2007 mit dem 30.04.2008 enden wird.

2.

Die Beklagte zahlt an die Klägerin eine Entschädigung gemäß § 15 AGG in Höhe von 10.000,00 €.

3.

Bis zum 30.04.2008 wird die Klägerin unter Zahlung der vertragsgemäßen Vergütung unwiderruflich von der Arbeitsleistung freigestellt.

4.

Die Parteien sind sich darüber einig, dass die Klägerin den ihr zustehenden Urlaub in Natur erhalten hat und keine Überstundenansprüche mehr bestehen.

5.

Die Klägerin erhält das Recht vorzeitig durch einseitige schriftliche Erklärung und Einhaltung einer Kündigungsfrist von einer Woche aus dem Arbeitsverhältnis auszuschcheiden. In diesem Falle zahlt die Beklagtenseite eine Abfindung nach §§ 9 und 10 KSchG in Höhe der ersparten Bruttobezüge bis zum 30.04.2008.

6. – 8.

....

9.

Damit sind sämtliche finanziellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und finanzielle Ansprüche anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erledigt.“

Der Betrag von 10.000,00 € wurde von Arbeitgeber nicht versteuert und von der Klägerin in der Steuererklärung nicht angegeben. Das Finanzamt sah die Zahlung als eine solche nach § 15 Abs. 1 AGG und damit als steuerpflichtigen Arbeitslohn an. Dagegen legte die Klägerin Einspruch ein mit der Begründung, es habe sich um Schadensersatz iSv § 15 Abs. 2 AGG und damit um steuerfreien Arbeitslohn gehandelt.

Das Finanzgericht hob den Einkommensteuerbescheid auf und stellte fest, dass es sich vorliegend nicht um steuerpflichtigen Arbeitslohn, sondern um eine steuerfreie Entschädigung iSv § 15 Abs. 2 AGG gehandelt hat. Da im Streitfall unklar geblieben sei, ob eine Benachteiligung gemäß § 3 AGG tatsächlich stattgefunden hat, haben die Vertragsparteien über diese Ungewissheit einen Vergleich geschlossen. Dies stellt grundsätzlich eine wirksame, nicht der Disposition der Vertragsparteien entzogene Regelung dar. Damit handele es sich bei dem ausgewiesenen Betrag von 10.000,00 € um eine Entschädigungszahlung. Die Vereinbarung der Entschädigungszahlung im gerichtlichen Vergleich erfolgte auch nicht etwa zur Verschleierung einer Abfindung oder einer Ersatzleistung nach § 15 Abs. 1 AGG wegen eines materiellen Schadens, sondern diene der Beseitigung der Ungewissheit hinsichtlich einer Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers nach § 15 Abs. 2 AGG. Dass die Zahlung der Entschädigung nur aufgrund einer möglicherweise stattgefundenen Benachteiligung nach AGG erfolgte, ändert nichts an dem Rechtscharakter der Zahlung. Da sich im Streitfall Arbeitnehmerin und Arbeitgeber im Wege eines Vergleichs zur Zahlung einer Entschädigung wegen einer möglichen Diskriminierung entschlossen, sei ausschließlicher Beweggrund des Vergleichs die Vermeidung einer diesbezüglichen weiteren gerichtlichen Auseinandersetzung.

III. Aktuelles zum Geschäftsführer

1. GmbH-Geschäftsführer kein Arbeitnehmer iSd AÜG

Entscheidung:

BAG, Urteil vom 17.01.2017, 9 AZR 76/16

Leitsatz:

„Die Überlassung des Alleingeschafters und alleinigen Geschäftsführers einer Verleiher-GmbH unterliegt nicht dem Anwendungsbereich des AÜG.“

2. Stimmbindungsverträge kein Mittel zur Befreiung von der Sozialversicherungspflicht

Entscheidung:

BSG, Urteil vom 11.11.2015, B 12 R 2/14 R

BSG, Urteil vom 11.11.2015, B 12 KR 13/14 R

Leitsatz:

„Auch wenn außerhalb des formgebundenen Gesellschaftsvertrages einfach schriftlich getroffene Stimmrechtsvereinbarungen gesellschaftsrechtlich zulässig sein können, sind sie jedenfalls nicht geeignet, die sich aus dem Gesellschaftsvertrag ergebenden Rechtsmachtverhältnisse ohne weiteres mit sozialversicherungsrechtlicher Wirkung zu verschieben.“

Das BSG misst einer nur auf Zeit eines harmonischen Zusammenwirkens unter Familienmitgliedern beschränkten „**Schönwetter selbstständigkeit**“ sozialversicherungsrechtlich keine entscheidende Bedeutung zu.

Weiterführung dieser Rechtsprechung durch:

a) Landessozialgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 18.05.2016, L 4 R 296/15

b) Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 22.06.2016, L 8 R 1013/15

Leitsatz zu a):

„Ein geschäftsführender Gesellschafter eines Unternehmens ist auch dann sozialversicherungspflichtig, wenn im Gesellschaftsvertrag zu seinen Gunsten eine Stimmrechtsbindung vereinbart ist, die aber kündbar ist, und er einen Gesellschaftsanteil von nur 10 Prozent inne hat.“

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.